



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

**El trabajo remoto y los derechos del trabajador
en el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Vilma Rosemary Caal Chen

Guatemala, marzo 2024

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

**El trabajo remoto y los derechos del trabajador
en el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Vilma Rosemary Caal Chen

Guatemala, marzo 2024

Para los 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, **Vilma Rosemary Caal Chen**, elaboró la presente tesis, titulada **El trabajo remoto y los derechos del trabajador en el derecho comparado.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala 19 de octubre del 2023

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

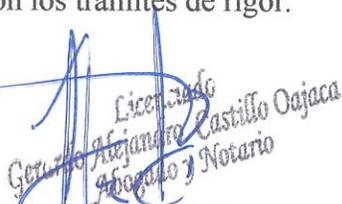
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante Vilma Rosemary Caal Chen, ID 000130959. Al respecto se manifiesta que:

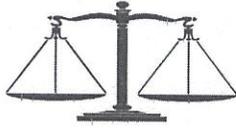
- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **El trabajo remoto y los derechos del trabajador en el derecho comparado**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) 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 anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Licenciado
Gerardo Alejandro Castillo Oajaca
Abogado y Notario

Gerardo Alejandro Castillo Oajaca
Docente Revisor Tesis II



Licenciado. César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario

Guatemala, 17 de enero del 2024

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 revisor metodológico de la tesis de la estudiante **Vilma Rosemary Caal Chen**, ID número **000130959**, titulada "**El trabajo remoto y los derechos del trabajador en el derecho comparado**". Se le advirtió a la estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que la única responsable del contenido de la tesis es la estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Atentamente,

M. Sc. César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario

César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 66-2024

ID: 000130959

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **VILMA ROSEMARY CAAL CHEN**

Título de la tesis: **EL TRABAJO REMOTO Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Gerardo Alejandro Castillo Oajaca de fecha 19 de octubre del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, M.Sc. César Augusto Flores Figueroa de fecha 17 de enero del 2024.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 6 de marzo del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


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



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

DEDICATORIA

A Dios: Por estar siempre a mi lado e iluminar mi camino dotándome de fortaleza, sabiduría, entendimiento, durante todo este proceso de preparación. A él, la Honra y la Gloria.

A mi esposo: Cristobal Quinillo Castro por su apoyo incondicional y por haberme inculcado el camino de las sabias enseñanzas, por confiar en mí persona y por tender su mano en los momentos difíciles.

A mis hijos: Sergui Joseph Francisco, Yeimi Dumely, Krystel Rosemary son los tesoros más grandes que Dios me ha concedido y que el logro obtenido sea de ejemplo para ellos en su vida profesional.

A mis suegros: Francisco Quinillo Aguire (Q.E.P.D) y Catarina Castro Chivalan (Q.E.P.D) agradecimiento hacia ellos y por permitir ser parte de la familia.

A mis padres: Carlos Ernesto Caal Bac (Q.E.P.D) dicho triunfo dedicado en su honor y Paulina Chen por bríndame su amor, por sus sabios consejos y en especial por darme la vida.

A mi abuela: Juana Chen (Q.E.P.D) Por guiarme en el camino de la vida, por su amor incondicional y por darme coraje y valor para lograr tan anhelado triunfo.

A mis hermanos: Gloria Marina y Cesar Lisandro por sus consejos y brindarme ánimos en los momentos de angustia.

A mis sobrinos: Por estar presentes en momentos de tristeza y alegría y por siempre regalarme una sonrisa.

A la Universidad Panamericana: Por abrirme las puertas y darme la oportunidad de culminar mi carrera y ser parte de los grandes profesionales que ha forjado en la historia.

A mis Catedráticos: Por compartir sus sabias enseñanzas y por los consejos brindados durante este proceso.

Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derechos del trabajador regulados de manera legítima en Guatemala	1
El trabajo remoto y su regulación legal en los países de Perú, España y México	24
Derecho comparado sobre la regulación del trabajo remoto	57
Conclusiones	72
Referencias	74

Resumen

En este estudio de derecho comparado, se abordó la problemática consistente en que actualmente en Guatemala, existe una gran cantidad de relaciones laborales que se llevan a cabo a distancia a través de las tecnologías de la información y la comunicación, sin que para el efecto exista una normativa dentro del ordenamiento jurídico vigente en el que se expresen las condiciones, los derechos y las obligaciones que este conlleva, dejando de regular temas específicos que conllevan aspectos esenciales que pueden en algún momento afectar los derechos del trabajador; siendo parte de estos la dotación de mobiliario, equipo, internet, entre otros aspectos, que la regulación en materia laboral no consigna para esta modalidad laboral.

El objetivo general fue comparar la regulación legal del trabajo remoto en los países de Perú, España y México que puede ser adecuados al ordenamiento jurídico guatemalteco. El primer objetivo específico consistió en analizar los derechos del trabajador en Guatemala con el objeto de constatar de que no existe regulación legal del trabajo remoto. Asimismo, el segundo objetivo se refirió a evaluar lo relativo al trabajo remoto y la forma en que el mismo es regulado en el ordenamiento jurídico de los países de Perú, España y México. Luego de analizar las legislaciones aplicables se concluyó que es necesario que el ordenamiento jurídico guatemalteco realice estipulaciones expresas en cuanto al

desarrollo del trabajo remoto, con la finalidad de ser tutelar el Derecho Laboral en todo momento del trabajador.

Palabras clave

Trabajo remoto. Relación laboral. Presencialidad. Derechos laborales. Derecho comparado.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema del trabajo remoto, estableciendo como punto de partida el problema objeto de la investigación, mismo que se origina a partir de que en el ordenamiento jurídico guatemalteco vigente, se establecen una serie de derechos y condiciones laborales que tutelan al trabajador; mismos que ante la implementación del trabajo remoto, hacen denotar una falta de adaptabilidad de la norma jurídica a los cambios tecnológicos que se han introducido en la modalidad de llevar a cabo las acciones laborales, poniendo en riesgo los derechos y garantías mínimas que se le otorgan al trabajador dentro del contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás normativas especiales vigente en esta materia del Derecho.

El objetivo general de la investigación que se plantea será el de comparar los aspectos regulados acerca del trabajo remoto en el ordenamiento jurídico de los países de Perú, España y México que puede ser adecuados de manera efectiva al ordenamiento jurídico guatemalteco. El primer objetivo específico que será planteado es analizar los derechos del trabajador normados de manera legítima en Guatemala con el objeto de constatar de que de forma efectiva no existe forma legal sobre la regulación legal del trabajo remoto en la actualidad, mientras que el segundo es evaluar la lo relativo al trabajo remoto y la forma en que el

mismo es regulado en el ordenamiento jurídico de los países de Perú, España y México.

Las razones que justifican el estudio consisten en que la modalidad de trabajo remoto, actualmente en Guatemala se ha proliferado en gran magnitud y al no existir una regulación legal específica sobre el tema, en muchas ocasiones los patronos ven a partir de este una oportunidad de exigir resultados y no otorgar los medios y las herramientas adecuadas para su desempeño, vulnerando con ello derechos y garantías mínimas establecidas a favor del trabajador. Además, el interés del investigador en el tema radica en que los principios elementales del derecho en general y de forma específica del laboral, sean garantizados de forma efectiva. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es el derecho comparado.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará los derechos del trabajador regulados de manera legítima en Guatemala, para el efecto se llevará a cabo una connotación del concepto de derecho laboral, los antecedentes, principios y características del mismo y como en el ordenamiento jurídico guatemalteco es regulado. En el segundo se evaluará el trabajo remoto y su regulación legal en los países de Perú, España y México, haciendo una connotación de manera primaria de lo que es esta modalidad laboral, evolución y caracterización de la misma. Finalmente, en el tercero se llevará a cabo la realización de un estudio de

derecho comparado sobre la regulación del trabajo remoto con respecto a los países analizado, para que posterior a ello se lleve a cabo una connotación sobre una propuesta para la legitima regulación de esta modalidad laboral en Guatemala.

Derechos del trabajador regulados de manera legítima en Guatemala

Al hacer referencia a los derechos del trabajador regulados de manera legítima en Guatemala, se hace alusión a todas aquellas prerrogativas instauradas en el ordenamiento jurídico interno por medio del Organismo Legislativo, que tienden a proteger a quien presta su servicio a favor de otro, con la finalidad de equilibrar condiciones económicas y sociales. Para el efecto en Guatemala, estas se encuentran estipuladas de manera expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; mismos que reconocen garantías establecidas como mínimas; calificativo que denota modificación, siempre y cuando sea para mejorarlas.

Definición de Derecho Laboral

Al hacer referencia a una definición, este término hace alusión de manera directa y concisa a la descripción, elementos y cualidades que puede contener un concepto en específico. En consideración a lo acotado, se puede concebir que el Derecho Laboral, es definido de manera primaria como una serie de normas de materia jurídica que tienden a la regulación de las relaciones que se constituyen entre una persona que presta sus servicios materiales o intelectuales y otra que los contrata que para el

efecto otorgará una prestación regularmente en dinero, buscando que la misma se desarrolle de manera legítima bajo premisas innegociables como igualdad, proporcionalidad y tutelaridad.

Además de la regulación legal que se realiza a partir de la aplicabilidad del Derecho Laboral, debe de resaltarse de que el mismo también actúa como un medio legítimo para la resolución de conflictos, para cuando las condiciones en que se desarrolle la relación laboral no sean las adecuadas y conlleven vulneraciones. Como parte de los elementos que pueden considerarse de manera sustancial dentro o como parte de esta labor de resolución de conflictos es importante acotar que para el efecto esta área del derecho instaura los mecanismos, los órganos administrativos y jurisdiccionales que sean necesarios para el alcance de los objetivos trazados, para lo cual la actuación que será llevada a cabo por autoridades competentes para el efecto, serán a partir de una protección preferente de los trabajadores.

Fernández (2012), establece que el Derecho Laboral es:

Un área del derecho que tiene como finalidad especial llevar a cabo una regulación legítima de los derechos individuales y colectivos que asisten a una persona que presta sus servicios a favor de un patrono bajo características tales como la libertad, el que sea subordinada y remunerada, coadyuvando para que exista un equilibrio y justicia social al momento en que son desarrolladas las relaciones de trabajo. Así mismo establece las directrices imperantes que deben de ser aplicadas cuando exista una controversia o confrontación de posturas y acciones, buscando por ende una aplicabilidad irrestricta de la normativa vigente, para la resolución justa del asunto (p.77).

Es preciso denotar que, de conformidad con lo acotado en el párrafo precedente, el Derecho Laboral es una herramienta de equilibrio entre la figura del trabajador y el patrono; siendo este último caracterizado por tener los medios de producción, por ende, una posición social y económica más elevada, conllevando a que el empleado tienda a ser vulnerable, aceptando en muchas ocasiones condiciones laborales fuera de los parámetros establecidos en la ley; en virtud de esto es que esta área del derecho, se implanta para tutelar de manera preferentes los intereses de quien presta sus servicios intelectuales o físicos. En consideración a lo anterior es que han sido instauradas condiciones mínimas que son de obligatorio cumplimiento.

Es importante hacer énfasis en cuanto a la naturaleza jurídica que posee el Derecho Laboral, misma que se concibe desde distintos puntos de vista, algunos radicales y otros en que le otorgan una caracterización mixta. En virtud de lo anterior, la vertiente que le otorga un carácter público se basa en que toda relación laboral es constituida a partir de las normativas estatales, resaltando que de igual forma los entes administrativos y jurisdiccionales pertenecen al Estado. En cuanto a la naturaleza privada, esta surge a partir de que las relaciones que surgen son entre particulares, quienes de manera libre pueden elegir sobre la procedencia e inicio de la misma. Por último, al hacer referencia a una naturaleza mixta, esta se refiere a que si bien es cierto las relaciones laborales son constituidas entre particulares, no son desarrolladas a la voluntad de los sujetos, sino que

son sometidas a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico instaurado en el país.

El Derecho Laboral en Guatemala, es exteriorizado de manera principal a través del contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo Decreto Número 14-41 del Congreso de la República, estableciendo para el efecto un conjunto de derechos y garantías que tienen como labor principal proteger al trabajador ante la desigualdad económica y social que pueda existir con respecto al patrono; es de acá donde se origina la aseveración de que esta área del derecho es tutelar del trabajador. Siendo esta premisa, la base principal en la que se debe de construir una relación de tipo laboral, para que pueda ser considerada como legítima por respetarse condiciones mínimas.

Antecedentes históricos del Derecho Laboral

En este apartado son expresados los antecedentes históricos del Derecho Laboral, tomándolo desde la idea que deja expresada el autor Nájera (2009) quien establece que “el Derecho de Trabajo, tiene su origen desde hace varios años atrás, esto porque desde la antigüedad se ha generado este fenómeno por el que el humano se ha empeñado en buscar poder realizar al máximo su capacidad” (p.52). Lo anterior, con conexión permanente hacia una persona a la cual le presta sus servicios, desarrollándose hasta esta época, se puede establecer entonces que en la

antigüedad la persona se relacionaba con otra por la prestación de su servicio, hasta el día de hoy, por lo que se señala que, en la Historia del Derecho del Trabajo, evoluciono en distintas etapas en las que podemos mencionar la de la esclavitud, el Feudalismo y la del Capitalismo.

Dentro de la etapa de la esclavitud, De Buen (2015) expone que:

Son violentadas las garantías de la persona y del derecho que se tenía en el ejercicio de su trabajo, así como se conoce la esclavitud, pues no percibía remuneración alguna, en algunos casos se daba en conquistas, ya que a los que tenían de prisioneros los tenían como esclavos puesto que son propiedad de quienes los adquirían, también se debe a la circunstancia económica solían someterse en otros países por trabajo en compensación de protección, algunas de las veces, realizaban trabajos extremos y se establecía una relación con el patrono, importante resulta entonces en este sentido llegar a señalar de manera directa o indirectamente, con relaciona a que de alguna manera pues este era quien gobernaba sobre la persona, en las cosas más simples o hasta llegar a venderlo con otro patrono, arriesgándose a que este pueda ser una persona benévola o resulte peor a la anterior, de esta forma trabajaría durante años sin ninguna garantía laboral, puesto que no se había establecido alguna norma legal (p.148)

Cuando se da el inicio de la etapa feudal, la esclavitud se va perdiendo creando espacio y se logra crear la figura llamada servidumbre, por lo que nace un trato más digno, siendo esto contrario a la esclavitud, puesto que se creía que las personas actuaban con mucha más libertad, también se les trataba con más equidad y se les ofrecía más protección, es así como el Señor Feudal proporcionaba al trabajador medios para sobrevivir, puesto que de alguna manera era el que gobernaba en cada aspecto de la vida de los trabajadores, esto a través de tierras que les concedía para el cultivo. Estas tierras deberían de ser trabajadas por esclavos, teniendo a cambio

recibirían un pago de acuerdo a un porcentaje de la cosecha por lo que restaba le correspondía a señor feudal, sin embargo, al mismo tiempo continuaban bajo la dirección del señor feudal, quien era el que tomaba las decisiones sobre las personas.

Es entonces, de conformidad con lo escrito en el párrafo anterior, que nace el concepto de pago, puesto que por el trabajo que estos realizaban se les daba una remuneración en especie para las personas que laboraban, se puede determinar que es aquí donde surge el pago por trabajo que se realizaba. Cabe mencionar que cada señor feudal, poseía una extensión de tierra independiente, por lo que construía ciudades con los siervos, por lo que nace nuevas y distintas formas de trabajar, fue así que se incrementa el comercio de productos artesanales, así como la mano de obra artesanal. Aquí se marca el surgimiento de un proceso de gremios, y es en esta etapa, en la que se juntan profesionales actuales y así se da el inicio de igual forma de los sindicatos, esto porque se ayudan de forma práctica, vigilando en cuanto a los intereses que se les otorgan, así como los sindicatos, y estos luchan por conseguir mejores condiciones de trabajo para todos.

En la etapa del capitalismo, el autor Echeverría (2012) establece que:

El mismo nace en Inglaterra esto sustituyendo al feudalismo, conceptualizándolo como un sistema económico teniendo inclinaciones tanto políticas como sociales, colocando el capital por sobre el trabajo, y es así como se constituye la base económica en la sociedad, es así que surge el trabajo con remuneración. El concepto de capitalismo se utilizó por

Carlos Marx en mitad del siglo XIX, pues esto establecía que en el capitalismo el dinero, como uno de los medios de producción, la tierra, las fábricas y las maquinas, y otros, pertenecían a la clase social denominados propietarios, por lo que se les llamaban: burgueses, por lo que a los trabajadores se les nombraba: proletarios, a quienes se les despojaban de sus pertenencias, circunstancia que los obligo a vender lo poco que poseían, quiere decir su fuerza y su trabajo, de manera a sobrevivir, obteniendo como pago un salario (p.80).

De conformidad con lo acotado en la cita plasmada en el párrafo anterior, el capitalismo fue implantado como una forma de sustitución al feudalismo, en el que el capital se convierte en un elemento fundamental, a partir del cual se desarrolla el ámbito económico y laboral, siendo base fundamental lo relacionado con las remuneraciones que se realizan de acuerdo a la labor realizada. A partir de esta implantación en el sistema económico surgen dos clases opuestas y distintivas, siendo diferenciadas por el poder adquisitivo que cada una de estas poseían. Por un lado, se encontraba la burguesía, que era la clase que dominaba los recursos económicos y por otro el proletariado quienes utilizaban su fuerza como mecanismo de trabajo para poder obtener recursos y satisfacer necesidades propias y familiares.

Franco (2012) establece que:

El salario que recibía el proletariado, no era igual al trabajo que se haya realizado, en cambio una parte de este, se le acreditaba al llamado capitalista o burgués, esto permitió que se acumulara el capital. Con el salario únicamente permitía la reproducción de fuerza de trabajo, cubriendo así con este pago solamente las necesidades básicas de cada uno. En esto preciso momento nace la maquinaria para trabajar, permitiendo que el trabajo pudiera realizarse de una forma más práctica, derivado a eso se aumentó la producción, provocando

de tal manera que países en desarrollo influenciaron en las personas que buscaban conseguir un trabajo, levanto la economía de forma significativa (p.87).

Es así como se da lugar y nace la explotación del proletariado, puesto que se estimaba como una libertad, no de esclavitud, sin embargo, al realizar el trabajo se tornaba fuerte y como consecuencia cansada, la cantidad que se ofrecía como remuneración del trabajo esta designado a requerimiento del patrono, surgiendo gran cantidad de empresa y debido a la necesidad de trabajar, los obreros realizaban los trabajos bajo largas jornadas de trabajo percibiendo un salario sumamente bajo. Así queda a un lado el feudalismo, puesto que a los trabajadores ya no se les llamaba siervos, en cambio fueron nombrados obreros o proletarios, con la diferencia que en este caso ya recibían una remuneración a cambio del trabajo que se realizaba, es por ello que el obrero tiene la idea de libertad ante la ley, en cambio el siervo quedaba a disposición el señor feudal, quiere decir que no tenía la libertad.

Estipula Mercader (2019) que:

Nace la etapa a la que se le llama represión, se le nombraba con este nombre, porque en ese tiempo la vida era un caos total, esto porque se le perseguía a los líderes trabajadores, no estaba permitido las huelgas, y de alguna forma se eliminaba los movimientos de beneficio o se le estimaba rebelión, por lo que los trabajadores vivían en una opresión absoluta, no existía para ellos ningún tipo de derechos, se laboraba bajo largas jornadas de trabajo, el trabajo que se les asignaba se realizaba en espacios reducidos y con un número elevado de trabajadores, permitiendo así el contagio de enfermedades debido a que no contaban con las condiciones adecuadas, el pago no era el adecuado y se les discriminaba a todas las personas o a determinadas de ellas por distintas razones las cuales pueden ser de naturaleza muy distinta o algunas más parecidas que otras que al final se ven consternadas de manera ecléctica en aspectos tales como el género, lo anteriormente

mencionado en virtud de que a la mujer se le estimaba inferior por lo que el trato era de tipo desigual (p.25)

Dentro de la descripción del Derecho Laboral, nace la etapa de tolerancia, es aquí donde el Derecho de Trabajo pasa desapercibido de una forma que no existían leyes que resguardaran los derechos de los trabajadores. Es así como se le denomina tolerancia puesto que en esta etapa no eran perseguidos, dejando atrás el acoso que se realizaba a toda persona que tuviera pensamientos de mejoras en las condiciones laborales dentro de las grandes empresas. En la última etapa es la llamada de legalización, es aquí donde se observan los esfuerzos que ejecutan los obreros, puesto que anteriormente fueron excluidos o también ignorados, reconociendo aquí sus garantías, dando paso al Derecho Laboral, se crean las leyes y las reglas, los trabajadores no pertenecen a un cierto sector, sino que toman un reconocimiento en leyes constitucionales como una rama del derecho, es así que se le conoce como de legalización

De conformidad con lo establecido por Chicas (2010):

Es en esta etapa en específico que nace la idea de la lucha esto en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales; en esta época de la Revolución Industrial, nacen los derechos laborales, debido a que en esta etapa evoluciono la manera de vivir de los talleres pequeños, es así como nace la industrialización, por lo que se da lugar a la concentración masiva de trabajadores en las fábricas, trabajando bajo jornadas sin horario determinado, incluso hasta laborar 18 horas al día, con un salario desproporcional. Surgen entonces dos movimientos de importancia, los cuales se reconocen a una escala ordinaria, quiere decir que surgen las leyes específicas, por el otro punto dichos derechos se contemplaban dentro de las normas constitucionales de cada país, en Guatemala surgen estas garantías a partir de la Constitución Política del año 1945 (p.128).

Principios del Derecho Laboral

El término principio, refiere a una idea primaria que conlleva a concebirlo como un punto de origen desde donde se inicia el desarrollo de una idea. Para el caso específico del derecho, un principio, representa el punto de partida, desde el cual se inició a edificar una institución, figura o área jurídica, considerados por ende como premisas de tipo fundamental, que las autoridades legislativas deben de tomar en cuenta como directriz esencial para la creación de nuevas normativas que tengan relación; siendo estos de observancia general y obligatorio, puesto que en el caso de que sean contrariados, lo dispuesto será contrario a derecho, lesionando como consecuencia una serie de derechos y garantías que han sido consagradas con anterioridad, creando controversia y lesión al bien común.

Con respecto a las garantías mínimas del Derecho Laboral, este es concebido como un principio de esta área del derecho, en virtud de que las estipulaciones que se realizan dentro del contenido de las normativas constitucionales y ordinarias con respecto a este tema, son mínimas; por ende, pueden ser modificadas de conformidad con la voluntad tanto del patrono como del trabajador, siempre y cuando sea para mejorarlas, en este sentido no existe ninguna disposición que limite dicho acontecer. Lo que, si se encuentra prohibido en cuanto a estas condiciones y garantías a

las que se hace alusión, es disminuirlas puesto que a través de este acto se estaría contraviniendo otro principio como lo es el de tutelaridad.

Este principio de garantías mínimas al que se hace alusión en el párrafo que se preceptúan anteriormente, conlleva a ese cúmulo de disposiciones jurídicas que son debidamente instauradas para brindar una protección integral al trabajador al momento en que sus servicios son contratados a favor de un patrono, mismas que bajo ninguna circunstancia podrán ser renunciables, pueden ser mejorados mediante acuerdos individuales o colectivos, con proporcionalidad a las posibilidades del patrono. Este principio se encuentra debidamente estipulado de manera legal en el considerando identificado como cuarto del Código de Trabajo, Decreto Número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala.

Posterior a la descripción del principio acotado, es preciso señalar que es también parte de estos la tutelaridad de los trabajadores, haciendo referencia a que el Derecho Laboral mediante sus disposiciones legales compensa la desigualdad económica y social que existe entre el patrono y el trabajador, otorgándole a este último un trato preferencial, en virtud del cual su condición de vulnerabilidad sea reducida. Este principio acota Bermúdez (2018), que: “surge en virtud de que el trabajo con anterioridad era una herramienta de control y castigo, por lo que las condiciones impuestas eran arrogantes” (p.412). Tal como se expresa en estas líneas es

entonces el Derecho Laboral un medio para el control del poder de quien contrata.

En esta misma directriz que se viene demarcando de manera constante y en los párrafos que se puede considerar que anteceden al presente se encuentra para los efectos legales y de tipo doctrinario en manera dimensional y concatenada el principio denominado de irrenunciabilidad, haciendo referencia que los derechos, garantías y condiciones mínimas no pueden ser renunciables por parte del trabajador; aun cuando exista un consentimiento relacionado, previendo a partir de esta disposición la coacción a la que puede ser sometido con tal de conseguir un trabajo y ser remunerado. Siendo este principio, la más alta representación del proteccionismo que otorga esta área del derecho a quien presta sus servicios materiales o intelectuales a favor de otro denominado patrono. En virtud de lo acotado, toda disposición que contrarie esta prerrogativa será considerada como nula y sin aplicabilidad.

Otro de los principios que han sido debidamente identificados como base primordial del Derecho Laboral, es el principio de necesidad y el de imperatividad. El primero de los dos en mención, hace alusión a que las disposiciones y las decisiones relacionadas con esta área del derecho deben de tomarse de conformidad con los intereses del trabajador, siendo de igual manera imperativo, esto en relación a que las normativas deben de cumplirse con fuerza de ley, sin excepción alguna, aun en contra de la

voluntad del trabajador, puesto que las disposiciones deben ser aplicadas tal como se encuentran preceptuadas en las distintas normativas existentes en la actualidad en los ordenamientos jurídicos internos.

En cuanto a los principios que en los distintos países y por ende en los distintos ordenamientos jurídicos que se encuentran vigentes en la actualidad, se encuentran aquellos que por sus características son conocidos o denominados de realidad y de objetividad, se puede denotar que el primero se basa en cuanto a que el Derecho Laboral al momento de ser debidamente aplicado, debe conllevar la realización de un estudio del trabajador y del patrono en cuanto a la realidad social y económica en la que se encuentran en un momento determinado, apoyado las decisiones que haya que tomar a partir de valores tales como el de la equidad y solidaridad. En cuanto al principio de objetividad el mismo hace referencia a que al momento en que se resuelven controversias surgidas entre los sujetos de la relación laboral, estas deben de ser basadas en criterios generales y hechos concretos que puedan ser comprobables.

Así mismo, dentro de la misma directriz que se demarca en párrafos anteriores se debe de acotar de manera connotada la sencillez que caracteriza los asuntos relacionados con el ámbito laboral, siendo este un principio que denota la adaptación que debe de hacerse de esta área del derecho por los sujetos a quienes protege, puesto que en la realidad social, las mayorías tienen un difícil acceso a la educación, por lo que los

formalismos no siempre están al alcance de todos; sin embargo, no debe dejarse de pasar por alto ciertos aspectos que deben de cumplirse de conformidad con los estándares establecidos es por ello que de acuerdo a lo establecido por Juárez (2012), “el Derecho Laboral no es informal, sino es un área no formalista” (p.23). Haciéndose referencia a que no está compuesto por excesivos formalismos, pero si existen aspectos que deben de ser cumplidos en asuntos relacionados.

El principio conciliatorio como parte de las vertientes sobre las que se desarrolla el Derecho Laboral, denota que el mismo busca que existan acuerdos entre patronos y trabajadores en todos aquellos asuntos en que tengan relación como tal, Lo anterior, en virtud de que de una manera u otra los puntos de coincidencia de estos siempre van a coincidir. La estabilidad laboral también figura dentro de estos, por lo que las relaciones que se constituyen deben permanecer en el tiempo, salvo la voluntad del trabajador mediante el cumplimiento de ciertos preceptos y en casos en que exista una decisión justificada por parte del patrono, existiendo para el efecto la producción de situaciones debidamente estipuladas en el ordenamiento jurídico vigente.

Características del Derecho Laboral

Al hacer relación de las distintas caracterizaciones que identifican al Derecho Laboral, debe de resaltarse que el mismo ha sido creado para otorgar una protección integral de los derechos del trabajador, siendo un medio de monitoreo para que los patronos respeten las garantías y cada uno de los preceptos que se han impuesto en el ordenamiento jurídico a favor de los empleados. De conformidad con Solano (2012), son características del Derecho Laboral: “la protección, los ingresos adecuados, la promoción del éxito empresarial, la protección de los derechos de empleadores y empleados, la discusión de los distintos contratos de trabajo y, por último, la resolución de disputas entre el empleador y el trabajador” (p.21). En virtud de las acotadas, es que se edifican cada una de las directrices sobre las que el Derecho Laboral es desarrollado.

La característica de protección, dentro de este contexto hace alusión a las medidas que son implementadas en materia laboral, buscando proteger de manera integral la interacción del trabajador dentro de la relación laboral y las actitudes que el empleador puede manifestar al momento de dirigir y supervisar lo que acontece. Para el efecto dentro de lo que enmarca el principio de protección se puede hacer mención de las consideraciones que debe de tener el patrono con respecto al trabajador, cuando de manera personal o familiar existan situaciones extraordinarias, tal es el caso de la

licencia con goce de salario por paternidad, las condiciones en que se desempeñara una mujer que está en periodo de gestaciones, entre otras.

El Derecho Laboral es un área del derecho en la que no tiene cabida la discriminación, puesto que el mismo trata de compensar de manera imperante las diferencias sociales y económicas que existen entre las personas que en su momento convienen la iniciación de una relación laboral. Otra de las características que se puede connotar con respecto a esta área del derecho, es la del éxito empresarial, el cual se fundamenta a partir del respeto irrestricto a los trabajadores y cada una de las garantías que lo protegen, buscando con ello no exponerlos a riesgos, que conllevarían a demandas y pérdidas económicas para la empresa. Así mismo es preciso acotar que al momento en que el patrono cumple de forma efectiva con disposiciones legales relacionadas, crea un ambiente agradable de trabajo, haciendo de esta forma que los resultados sean más efectivos.

En resumen, puede anotarse que, el Derecho Laboral es principalmente caracterizado porque les otorga una protección integral a los trabajadores, pero que a la vez también le aporta herramientas necesarias al patrono para que dentro del marco de la ley pueda exigir resultados y cumplimiento en cuanto a las normativas de carácter interno que se tengan, con la finalidad de poder hacer que la actividad que lleven a cabo sea beneficiosa en todo momento. Por último, es preciso resaltar que es

parte de las características de esta área del derecho, ser un medio de resolución justo de todos aquellos conflictos que puedan generarse entre el patrono y el trabajador por motivo de la relación de trabajo que mantiene y las condiciones acordadas.

Regulación legal de los derechos del trabajador en Guatemala

Al hacer alusión a la regulación legal de los derechos del trabajador, por ende, conlleva a la instauración material, legal y doctrinaria de lo que se conoce o se denomina como Derecho Laboral, como tal. Para el efecto los mismo han tenido en el devenir histórico una constate evolución que ha conllevado a través de una lucha social a que el mismo sea en la actualidad considerado como tutelar de los derechos del trabajador. Para el caso específico de Guatemala, el ordenamiento jurídico interno establece la regulación legal de los derechos del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y demás normativa de carácter especial que han sido instauradas con el transcurrir del tiempo otorgando la protección preferente a la que se hace alusión.

En cuanto a lo relacionado a los derechos que le corresponden al trabajador ya sea de manera doctrinaria o en el ordenamiento jurídico vigente se encuentran aquellos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, es preciso denotar que dentro del contenido de

esta normativa de carácter constitucional se puede resaltar que establece ciertos preceptos que tienden a otorgar derechos y garantías mínimas, con la finalidad de equiparar las condiciones sociales y económicas del trabajador con respecto al patrono; estos pueden ser modificados única y exclusivamente cuando estos cambios que se realizan van con la finalidad de que las condiciones sean mejores; pudiendo ser parte de las mismas la jornada laboral, el salario, prestaciones laborarles, entre otros aspectos que son de vital importancia.

Tal como ha sido expuesto de manera integral y ordenando en cuanto al contenido de los párrafos anteriores, el ordenamiento jurídico guatemalteco que se encuentra vigente en la actualidad enmarca los derechos del trabajador a través de una normativa específica que para el efecto es denominada como Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el que se han establecido de manera particular los derechos y las obligaciones de trabajadores y empleadores para que las relaciones laborales sean desenvueltas en un marco de legalidad y respeto a la dignidad humana. Así mismo dentro del contenido de esta normativa, se prevé que concurren situaciones en la que los intereses de los sujetos personales en este ámbito sean contrapuestos, estableciendo para el efecto órganos administrativos y jurisdiccionales que se encargarán de dirimir estos acontecimientos.

En la misma directriz que se ha venido demarcando en párrafos anteriores y con la finalidad de realizar una exposición acerca de los derechos de los trabajadores consagrados en el ordenamiento jurídico guatemalteco, es importante resaltar el contenido inmerso en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se establecen condiciones y garantías mínimas que la legislación establece con la finalidad de tutelar los derechos del trabajador. Para iniciar con esta descripción es importante hacer énfasis en que actualmente las personas son libres de elegir la actividad laboral en la que buscan emplearse, así como la persona bajo las órdenes de quienes estará, pudiendo convenir las condiciones, siempre y cuando sean iguales o mejores que las previamente estipuladas.

En cuanto a la remuneración que debe de percibir toda persona que preste sus servicios a favor de un empleador, esta no podrá ser menor a la cantidad fijada de manera anual por una comisión nombrada de conformidad con la ley; buscando a partir de este precepto que cada individuo tenga la posibilidad de llevar el sustento para su familia y vivir en condiciones aceptables y satisfactorias. En cuanto a la forma en que son percibidos los salarios, estos dependen del trabajo que se realice, la forma en que es llevado a cabo por cada individuo y la cantidad de tiempo que tengan los trabajadores de estar prestando de forma efectiva sus servicios físicos o intelectuales, de manera continua para un determinado

patrono, al momento de otorgar este pago de salario, este deberá de hacerse en moneda de curso legal.

Al hacer alusión de manera directa y en el mismo lineamiento que los aspectos anteriores, al pago que es otorgado a un trabajador en concepto de haber prestado sus servicios físicos o intelectuales, de acuerdo al ordenamiento jurídico guatemalteco puede ser compensado a través de recursos económicos; así también, en el caso del trabajador agrícola, el pago podrá ser otorgado de manera legítima a través de la compensación de productos alimenticios, lo cual bajo ninguna circunstancia podrá superar el treinta por ciento de la cantidad total que percibe, siempre y cuando exista de por medio voluntad del sujeto pasivo de la relación laboral. El precio al que serán calculados los alimentos otorgados deberá de ser equivalentes al costo que poseen en el mercado para el tiempo en que sean calculados, por ende, no se posee una libertad como tal de poder asignar precios que sean contrarios a una cotización real.

En cuanto a otro de los aspectos relevantes que se regulan como parte de los derechos de los trabajadores en Guatemala, se encuentra la jornada de trabajo, misma que es concebida de manera general como el tiempo efectivo que una persona se encuentra al servicio de otra a cambio de un salario. Para el caso específico del ordenamiento jurídico interno, la misma podrá ser dividida por su duración en ordinaria y extraordinaria. En el primero de los casos el tiempo no podrá ser mayor de ocho horas al

día ni cuarenta y ocho horas semanales; esto cuando los horarios sean diurnos. En el caso de la jornada laboral nocturna, no podrá superarse las seis horas diarias ni los treinta y seis semanales. Así mismo es regulada la jornada laboral mixta, en la que los horarios se acomodan de manera parcial en cada una de las mencionadas con anterioridad; para el efecto no podrán superar las siete horas diarias, ni las cuarenta y dos a la semana.

Tal como se ha resaltado en el párrafo anterior, cada jornada laboral posee un máximo de tiempo en que el trabajador está a las órdenes del empleador; sin embargo, el ordenamiento jurídico guatemalteco prevé que ese horario pueda ser extendido de manera legítima. Para el efecto de lo anterior, se establece la jornada extraordinaria que son las horas legalmente autorizadas para que una persona pueda seguir prestando sus servicios, para ello la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa que las mismas serán remuneradas de forma distinta, siendo estas que ser multiplicadas por el uno punto cinco más; conllevando esto a una compensación por el esfuerzo que se ha realizado de manera efectiva.

En cuanto al tema relacionado con los aspectos que ha sido tratados en apartados anteriores, el cual es referente a todos aquellos días que se consideran como descansos, el ordenamiento jurídico guatemalteco legitima que al trabajador se le deberá de conceder un día de descanso semanal; mismo que será remunerado en un cien por ciento. Así mismo,

cuando haya asuetos establecidos de manera previa en la ley, estos serán concedidos, sin excepción. Parte de estos derechos que se les reconoce a los trabajadores en Guatemala, se encuentran las vacaciones, las cuales son concebidas como el tiempo en que una persona que ha trabajado por el término de un año puede ausentarse de sus labores siendo efectivamente remunerado, son concebidas de acuerdo a la normativa constitucional por quince días, plazo que puede ser aumentado en virtud de otra ley o por acuerdos interno entre patrono y trabajador.

Como parte del tema del derecho de vacaciones a las que un trabajador puede optar, el ordenamiento jurídico guatemalteco realiza varias acotaciones específicas a fin de asegurar el efectivo cumplimiento de las mismas; esto como un imperativo que debe de cumplir, buscando como finalidad que este derecho que le corresponde al trabajador como parte de sus derechos mínimos sea respetado de manera integral, en virtud de lo descrito, es que se establece que las mismas no podrán ser bajo ninguna premisa compensadas, con la finalidad de que la persona no deje de laborar por el tiempo definido, puesto que las mismas perderían su esencia, ocasionando que la mayoría de patronos acudieran a vías alternas. Por lo tanto, la única excepción prevista al otorgamiento de estas, se produce cuando haya una finalización de la relación de trabajo antes de que las haya efectivamente gozado.

Dentro de las prestaciones que de igual manera tiene derecho el trabajador en Guatemala, se encuentra el aguinaldo, mismo que será equivalente a un salario mensual esto para aquellas personas que hayan laborado de manera ininterrumpida un año completo; en el caso de aquellos individuos que no tengan complementado un año completo, el pago se hará de manera proporcional al tiempo que han trabajado. Como parte del mismo tema de los derechos del trabajador dentro del ordenamiento jurídico interno, es preciso resaltar que existen preceptos específicos que otorgan una protección especial a las mujeres trabajadoras, a quienes poseen una capacidad diferente y a menores de edad; estableciendo que las tareas que les sean asignadas deben de ser coherentes con las condiciones que cada uno presente.

En cuanto al tema de la indemnización, la misma es concebida como un derecho a una compensación que el patrono le otorga a los trabajadores en virtud del tiempo en que le han servido y se les despida de manera injustificada o en forma directa; para el efecto el pago será realizado en base a un mes de salario por cada año efectivamente laborado. El ordenamiento jurídico guatemalteco de igual manera prevé un pago que el empleador debe de hacer a los familiares de un trabajador, cuando el mismo haya fallecido en el cumplimiento de sus obligaciones, el pago será calculado en base a cada año en que trabajó compensando estos con un salario mínimo; esto último cuando no lo cubra el seguro social.

Dentro de los aspectos connotados como derechos de los trabajadores alcanzados a lo largo de la historia se encuentra el de sindicalización, garantía otorgada a los trabajadores de luchar de manera conjunta por el mantenimiento y mejoramiento de sus derechos, el mismo debe de estar garantizado en cuanto a su ejercicio, evitando que el mismo conlleve a represarías por parte del patrono; en virtud de lo acotado existe el precepto expreso en que prohíbe el despido de quienes estén en periodo de formación o ya se encuentre operando. Las prestaciones por invalidez, sobrevivencia y jubilación, son parte de los derechos que deben de ser efectivamente otorgados a los trabajadores, como una garantía mínima, irrenunciable por disposición de la ley.

El trabajo remoto y su regulación legal en los países de Perú, España y México

Definición del trabajo remoto

Previo a realizar una definición de lo que se concibe como trabajo remoto, es importante acotar que en la actualidad esta modalidad laboral, puede ser denominada bajo distintos conceptos, tal como lo acota Rodríguez (2018), “este posee sinónimos tales como trabajo a distancia, trabajo móvil o teletrabajo” (p.32). Siendo los mencionados establecidos sobre una vertiente en la que se hace relación a la actividad laboral que desempeña el trabajador desde un lugar distinto a las instalaciones que el

empleador posee, siendo por ende un resultado de la evolución y flexibilización de las relaciones de trabajo, que se han producido como consecuencia de una serie de situaciones, que en la actualidad hacen relevante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para el alcance de objetivos.

Para una conceptualización más estructural del trabajo remoto, es preciso hacer alusión a los elementos que lo integran y caracterizan; por ende, dentro de los más connotados se encuentra el espacio físico en el que se lleva a cabo el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el trabajador frente al patrono, siendo en este caso que el mismo no se encuentra en las instalaciones pertenecientes al empleador, no existiendo presencia física del trabajador para el efecto. De igual manera, es pertinente resaltar que un elemento esencial para esta modalidad de trabajo es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; en virtud, de que es a través de estas que el trabajador puede cumplir con las tareas encomendadas, a distancia.

Cárdenas (2020), establece que:

Como parte de la definición que se puede llevar a cabo acerca del trabajo remoto, se debe de considerar que el mismo es una actividad laboral que es llevada a cabo a través de la utilización positiva de los recursos tecnológicos existentes en la actualidad, con la finalidad de que una persona que presta sus servicios a favor de otra, pueda llevar a cabo su actividad laboral y el cumplimiento de sus obligaciones en un lugar distinto a la empresa, oficina, entre otros, siendo imperantemente necesaria una conexión a internet, a través de un dispositivo tecnológico, tal como una computadora, teléfono celular, tableta, entre otros; siendo este un beneficio de doble vía, para los sujetos de la relación laboral (p.145).

De conformidad con la cita doctrinaria acotada en el párrafo anterior, el trabajo remoto es realizado fuera del espacio físico perteneciente al empleador; no estableciendo un lugar específico, por lo que se deducirá que puede ser desarrollado desde el domicilio del trabajador o desde otro espacio que considere pertinente para el efecto, a través de medios telemáticos. Como parte de la concepción de este concepto, es pertinente hacer alusión que parte de las características más representativas que posee es la flexibilización, puesto que no existe una supervisión física constante en que se pueda determinar que el sujeto pasivo de la relación laboral se encuentre cumpliendo con lo encomendado en un horario sin excepción.

La aplicabilidad que se le puede otorgar al trabajo remoto en la actualidad es de naturaleza diversa, en virtud de que el mismo es adaptable a un sin número de actividades, otorgando beneficios para ambas partes; por un lado el trabajador no debe desplazarse desde su casa de habitación al lugar designado por el patrono, ahorrado de esta manera tiempo y recursos económicos, aunado a ello la posibilidad de tener una vida más plena y tranquila al evitar pasar largas horas en el transporte público o en carro particular. Así mismo, el trabajador obtiene beneficios tales como el poder organizar su hogar, con una mayor presencia del mismo, coadyuvando de esta manera con los demás miembros de su familia.

En cuanto a los beneficios que pueden ser destacados a favor del patrono se encuentra, la obtención de resultados eficaces, el ahorro en alquiler o compra de inmuebles al momento en que la empresa este en periodo de crecimiento, el ahorro en cuanto al costo de servicios básicos esenciales, tales como energía eléctrica, agua potable, extracción de basura, mantenimiento y mejoramiento de instalaciones, orden y limpieza, entre otros aspectos. Sin embargo, es preciso hacer notar que aun cuando algunos de estos no son ahorrados dentro de las instalaciones pertenecientes al empleador, este es obligado en ciertos ordenamientos jurídicos a cubrirlos de manera proporcional, con la finalidad de que se otorgue de manera efectiva los recursos y las herramientas necesarias, no teniendo el trabajador que deducirlo de su salario.

En el párrafo anterior, se hace alusión de manera directa a la eficacia de trabajo; por lo que vale la pena hacer alusión a lo que se refiere con este beneficio y es que dentro del desarrollo del trabajo remoto existe una labor de control del ritmo de trabajo bajo el cual opera cada trabajador; en virtud de que el mismo no es interrumpido con el requerimiento de otras tareas complementarias. Asignándoles plazos previamente estipulados para la finalización de una tarea impuesta o para la presentación de resultados, siendo este el medio de control, utilizado por el empleador con la finalidad de poder determinar que el sujeto pasivo de la relación laboral de forma efectiva se encuentra desempeñando las obligaciones asignadas.

En virtud de lo anterior, existe entonces una automatización de las tareas que le son asignadas a una persona como consecuencia de una relación laboral llevada a cabo a distancia, siendo esto relacionado con la creación, revisión y canalización de información, la resolución de problemáticas, la producción de políticas de acción, la interacción con clientes y proveedores, entre otras actividades que pueden realizarse de manera óptima. En consideración a lo expresado, la sustente de la investigación puede discernir que esta modalidad laboral representa en la actualidad una oportunidad de innovar y hacer más efectivo el trabajo, favoreciendo a trabajadores y a patrones, siendo necesaria la instauración de condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los sujetos personales, dentro del ordenamiento jurídico.

Antecedentes históricos del trabajo remoto

El contenido inmerso dentro del presente apartado es considerado por la sustentante de la investigación, de relevancia connotada; en virtud de que, es a partir del devenir histórico que se puede descubrir la forma en que la tecnología fue expandiéndose en distintas esferas de interacción humana, tal como lo es el trabajo. Para el efecto es necesario hacer mención de lo estipulado por Guerra (2019), quien establece que: “es a finales de los años cincuenta en que se inicia con la automatización laboral, en el año de 1970, Jack Nilles denominó “*telework and telecommuting*”, a la acción de trabajar a distancia y evitar el desplazamiento” (p.31). De acuerdo a lo

preceptuado, es entonces que surge una nueva modalidad de trabajo, en la que el trabajador no tenía presencia física ante el patrono, pero si la obligación de cumplir con las tareas asignadas.

Para los años siguientes dentro de la década de 1980, tanto los Estados Unidos, como los países que conforman la Unión Europea, inicia con el desarrollo de investigaciones dirigidas a poder implementar el trabajo remoto de manera efectiva, coadyuvando a partir de estos esfuerzos a la solidificación de esta modalidad laboral, que al aplicarla puedan alcanzar objetivos previamente planteados. Establece Linares (2017), que “para el año 1998 el Europa es implantado el trabajo remoto por la administración pública, siendo necesaria la ampliación de la banda de conectividad y la velocidad del internet, situación que fue satisfecha por la empresa de comunicaciones” (p.41).

A partir de este momento histórico en que el trabajo apoyado por el uso efectivo de tecnologías de la información y la comunicación es implementado por países pertenecientes a la Unión Europea, otorga el punto de salida para que en el resto de países se inicien acciones con la finalidad de tecnificar los actos llevados a cabo por trabajadores de distintas entidades y organizaciones, tanto públicas como privadas. Como parte de los efectos o consecuencias suscitadas a partir de esta situación, se encuentra que al momento de que una persona particular o jurídica contrata a un trabajador, deja de ser importante su desempeño físico,

tomando relevancia para el efecto el tema mental e intelectual; así como, la capacidad y conocimientos tecnológicos.

La instauración de la tecnología como parte fundamental de las actividades en materia laboral, conlleva el desplazamiento de las tareas física, haciendo menos importante la presencialidad del trabajador a las órdenes del patrono, puesto que este último puede encomendar de manera efectiva la realización y cumplimiento de distintas obligaciones, que pueden ser satisfechas desde el lugar de habitación del empleado o del lugar que considere pertinente, evitando de esta forma que existan grandes desplazamientos desde distintos puntos geográficos, coadyuvando de manera integral con la economía y el medio ambiente; esto último en virtud de la reducción de los contaminantes producidos por los vehículos.

El desarrollo histórico que han tenido las distintas actividades laborales a través del tiempo hasta la instauración del trabajo remoto, ha conllevado a una serie de beneficios multilaterales, logrando la expansión del internet que en un inicio solo era utilizado por personal militar y científico. En la actualidad, este recurso tecnológico se ha proliferado de gran manera, conllevando a un acceso universal del mismo, por lo que la población en general en buen porcentaje puede hacer uso de este. En el ámbito laboral la aplicabilidad directa de lo relativo a las tecnologías de la información y la comunicación han dado una nueva temática en cuanto a esta área del derecho, haciéndola flexible y más efectiva.

Rodas (2017), establece que:

El foro de Investigación y Acción Participativa recalca que la tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC) generan una nueva revolución las cuales surgen basada en información, lo que provoca cambios en la forma de trabajar y maneras de vivir, las que hasta cierto punto son comparables con las que surgieron en la Revolución Industrial del siglo pasado. Este movimiento que se está viviendo como consecuencia que ha traído el surgimiento de lo que se llama el trabajo remoto, lo cual trae transformar la forma de organización de las labores. Este surge desde que las empresas empiezan a considerar la labor a distancia, y por medio de una computadora o cualquier dispositivo electrónico, reducen gradualmente sus costos (p.23).

Es indudable la evolución que han causado las tecnologías de la información y la comunicación a nivel mundial, interactuando con el ser humano en todas las actividades que realiza, por ende, el tema laboral en la actualidad es concebido y desarrollado de una manera muy diferente a lo que se hacía décadas atrás, concediéndole más libertades a los trabajadores, pero creando al mismo tiempo un independencia de los aparatos tecnológicos y del internet; herramientas de relevancia esencial para el desarrollo integral de este tipo de actividades. Las condiciones, derechos, obligaciones y demás situaciones que se desarrollan a partir de esta modalidad de trabajo, deben de establecerse de manera efectiva y expresa en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes, a fin de que el derecho laboral, siga siendo caracterizado por principios tales como la tutelaridad del trabajador, como tal.

Elementos del trabajo remoto

Al hacer relación a los elementos, los mismos son de manera general todos aquellos componentes que son necesarios para que un proceso, figura o institución tenga existencia. En el caso de trabajo remoto, siguen siendo necesaria la concurrencia de elementos de tipo tradicionalista, como lo son el patrono, el trabajador, la relación de trabajo, Siendo el primero de estos constituido por una persona individual o jurídica que para el efecto contrata los servicios de otra persona, comprometiéndose al pago de una remuneración amparada en la ley, respetando de igual manera los derechos y garantías mínimas establecidas. En el caso del trabajador, este es una persona individual que de manera voluntaria decide y concreta la prestación de sus servicios intelectuales o físicos a favor del empleador, bajo condiciones previamente establecidas por el ordenamiento jurídico que se encuentre vigente.

Por último, como parte de los elementos tradicionales que deben de concurrir en el trabajo remoto, se encuentra la relación laboral, misma que es concebida como la interacción voluntaria entre una persona denominada patrono y otro trabajador, quienes han convenido que el último elemento personal mencionado lleve a cabo una serie de actividades, comprometiéndose este último a una remuneración adecuada y en base a lo establecido en ley. Posterior a la exposición de los elementos recurrentes en toda actividad laboral, es preciso connotar

aquellos que se presentan de forma específica en el trabajo remoto, siendo parte de estos la conectividad, definida como el conjunto de elementos técnicos para el fácil y correcto acceso a distintas plataformas digitales desde donde puede existir una interacción múltiple que conlleve al cumplimiento de las tareas asignadas.

El elemento de la conectividad al que se hace mención en el párrafo anterior, se considera esencial, por ser el medio por el que la información es proporcionada, interactuada y devuelta entre el personal de una empresa u organización, la misma debe de estar presente en cada uno de los equipos tecnológicos que tengan relación directa con la actividad que se está realizando. Este elemento es entonces el punto de partida, del que se originó la posibilidad de que existiera la posibilidad de que se desarrollaran actividades laborales a distancia. La infraestructura es otro elemento del trabajo remoto, mismo que se refiere al *hardware o software*, que son necesarios para el procesamiento, almacenamiento e intercambio de información.

Tal como fue mencionado en párrafos anteriores, los dispositivos tecnológicos son parte de los elementos del trabajo remoto, puesto que es a partir de estos que el trabajador puede llevar a cabo sus actividades. En la actualidad estos tienen distintas presentaciones que han venido desarrollándose a través de la historia, siendo modificados y optimizados, dentro de los mismos se encuentran computadoras de escritorio y

portátiles, los teléfonos celulares, las tabletas, entre otros de naturaleza similar. Para hacer posible el funcionamiento adecuado de estos aparatos digitales, es necesario contar con aplicaciones, definidas como programas informativos que son instalados con la finalidad de que puedan ser utilizados para la realización de las actividades laborales que han sido encomendadas, dentro de los mismos se puede mencionar Word, Excel, entre otros.

De conformidad con lo establecido por Ramos (2018):

Otro de los elementos del trabajo remoto es la información, en virtud de ser está compuesta por el conjunto de datos que son creados, modificados y transmitidos a través de esta actividad laboral, entre los distintos elementos que sean partícipes de lo que se está llevando a cabo. En consideración a esta connotada razón, es que su organización y protección son vitales para garantizar la efectividad de lo que se está realizando, otorgando seguridad al patrono de que los procesos son fidedignos. La protección de los mismos puede llevarse a cabo a partir de una serie de elementos digitales, que coadyuvan a la conservación y circulación de datos, sin riesgo (p.41).

Características del trabajo remoto

En apartados anteriores se ha hecho mención de manera general de las características que individualizan la concurrencia del trabajo remoto como tal; sin embargo, por la importancia y trascendencia que las mismas denotan en la realización de la investigación que se plantea se vuelve hacer énfasis de manera más individualizada en cada una de las mismas. Siendo parte de estas el control, siendo este un mecanismo por el cual, bajo una constante supervisión, se mide el rendimiento en determinada

actividad. Dentro del tema específico al que se hace alusión, es preciso resaltar que el control dentro del trabajo remoto no puede realizarse de manera presencial, puesto que sería ilógica la presencia del patrono o sus representantes dentro de la casa de habitación del trabajador, durante la jornada laboral, conllevando de igual manera a la vulneración de derechos tales como el de intimidad.

En virtud de lo acotado, es que los mecanismos de control dentro del trabajo remoto son llevados a cabo en base al rendimiento y el cumplimiento de metas por parte de los empleados, definiendo para el efecto fechas y plazos para la entrega de determinado asunto que les ha sido conferido. Los resultados dentro de esta modalidad laboral son evaluados de manera repetitiva en términos de tiempo semanal o mensual, por lo que el trabajador aun cuando no tenga una supervisión constante del patrono o de quienes este haya designado, debe de hacer efectivo el tiempo de trabajo, tratando de aprovecharlo de manera óptima para que las metas sean alcanzadas y no saturarse de trabajo para las fechas límites que han sido fijadas.

En cuanto al espacio en que las actividades laborales del trabajo remoto son llevadas a cabo, este tiene características de no requerir de un área demasiado amplia, puesto que solo deberá tener cabida la persona que lo lleva a cabo y el equipo tecnológico que le haya sido asignado o requerido. Sin embargo, debe de contar con otras características pertinentes, tal como

lo es una adecuación iluminación, evitando con ello que existan riesgos de problemas con el sentido de la vista o que el mismo se vaya deteriorando. También es preciso connotar que debe de haber una adecuada audición, puesto que la misma contribuirá con una mejor concentración, así como la atención adecuada a clientes o compañeros de trabajo a la hora de interactuar.

El trabajo remoto debe de ser caracterizado de igual manera por una correcta y constante capacitación de cada uno de los elementos personales que lo integren, con la finalidad de que el mismo sea desenvuelto de manera eficaz, aprovechando al máximo los recursos tecnológicos que se posea y avizorando constantes mejoras a través de aplicaciones y aparatos digitales que se vayan lanzando al mercado. La adaptabilidad es otra de las características representativas del trabajo remoto, en virtud de que los sujetos personales de la relación laboral deben de procurar porque al existir fallos técnicos, puedan desenvolverse a través de alternativas eficaces para la resolución de los mismos y poder cumplir con la actividad en que se encuentran.

Regulación legal del trabajo remoto en Perú

En este país sudamericano, la regulación legal que se realiza del trabajo remoto es en cuanto a su temporalidad, reciente respondiendo de manera directa y técnica a la creciente necesidad imperante de que existan

determinados parámetros, condiciones, derechos y obligaciones expresamente estipuladas para el legal y correcto desarrollo de esta modalidad laboral. Dicho lo anterior, es preciso denotar que el 31 de diciembre de 2022, fue puesta en vigencia la Ley 31572 del Congreso de la República de Perú, teniendo como finalidad la estructuración legítima para que en las distintas entidades de la administración pública y en empresas de naturaleza privada se pueda aplicar el trabajo remoto.

La vertiente principal en la que se apoyan las autoridades legislativas para la creación de una normativa específica que regule el tema objeto de la investigación, radica en que posterior al reconocimiento de los beneficios y los aporte que el trabajo remoto le otorga a cada uno de los sujetos personales que interactúan dentro de una relación laboral, también preocupa el tema de la protección del trabajador, relacionado con la conjunción y separación de la vida laboral con la personal, académica y familiar. Siendo preciso, la instauración de normas claras en las que se denoten preceptos que, de manera concreta señale la dinámica en que estas áreas de la vida humana convivirán de manera óptima.

Para el desarrollo del trabajo remoto en Perú, es el patrono el que tiene la obligación de proveer todos los medios y las herramientas que se consideren como esenciales para el correcto desarrollo de la actividad laboral; sin embargo aun cuando sean de su propiedad, el tiempo que permanezcan bajo la custodia del trabajador remoto, no puede tener un

acceso sin previa notificación al responsable, tampoco podrá trasladarlo de un lado a otro, puesto que es el sujeto pasivo de la relación laboral, quien tiene responsabilidad por el equipo mismo; así como, por los documentos y la información que se encuentra almacenada. Lo anterior, guardando la integridad de los documentos en protección de ambos sujetos personales.

Como parte de las acotaciones primarias que se realizan dentro del ordenamiento jurídico peruano con respecto al desarrollo del trabajo remoto, se encuentra lo relacionado con la generalidad de los derechos previamente establecidos, que le son conferidos a los trabajadores sin distinción de modalidad, siendo aplicativos a toda la población que labora. Sin embargo, vale la pena precisar que en este país suramericano se hace una instauración específica de una normativa que conlleva de manera expresa al establecimiento de las directrices que deben de ser seguidas y respetadas con la finalidad de que el trabajo remoto sea desarrollado coadyuvando con la tutelaridad preferencial que se le otorga a quienes laboran.

Como parte de los temas a connotar dentro del desarrollo de la regulación legal del trabajo remoto en Perú, se encuentra lo relacionado a la dotación de las herramientas y los medios necesarios para el desempeño de las labores que han sido asignadas a todo trabajador bajo esta modalidad, dentro de estos se encuentran los equipos tecnológicos tales como

computadoras, teléfonos, tabletas, entre otros. Así mismo es obligación del empleador hacerse cargo del pago en concepto de instalación y funcionamiento del internet, en los casos en que el servicio ya se encuentre instalado en la casa de habitación del trabajador y se le dé distintos usos, el patrono deberá entonces pagar una compensación parcial sobre este concepto. De igual manera, se llevará a cabo en el caso de la energía eléctrica concepto de instalación y funcionamiento del internet, en los casos en que el servicio ya se encuentre instalado en la casa de habitación del trabajador y se le dé distintos usos.

Con respecto a las obligaciones impuestas de manera específica al sujeto pasivo de la relación laboral, con respecto al trabajo remoto, es preciso connotar que de manera primaria deben de cumplir con las mismas que han sido establecidas de manera general dentro de la normativa ordinaria de la materia, salvo aquella en que se estipula lo relativo a la asistencia al lugar de trabajo. En cuanto a los aspectos netamente específicos, deben adoptar la obligación de realizar todas y cada una de las etapas del trabajo que realicen, de manera personal y sin la ayuda o la participación de terceras personas, ello en virtud de que las competencias, capacitación y capacidad para la delegación de funciones ha sido de manera directa. Es preciso connotar que de manera primaria deben de cumplir con las mismas que han sido establecidas dentro de la normativa ordinaria de la materia, salvo aquella en que se estipula lo relativo a la asistencia al lugar de trabajo.

El ordenamiento jurídico peruano tiene la particularidad de que de manera expresa establece que las actividades laborales y los objetivos a cumplir son asignados de manera diaria, esto quiere decir que al finalizar la jornada laboral cada uno de los trabajadores que se desenvuelven bajo esta modalidad deberán de presentar un informe con los resultados obtenidos, aunado de los medios en que conste la debida realización y cumplimiento de lo encomendado. Para el efecto el tiempo que se lleve en la realización del informe al que se hace alusión, será tomado como parte de la jornada extraordinaria, siendo cumplida y satisfecha en su pago, de conformidad con las estipulaciones generales respecto al tema.

De acuerdo a lo preceptuado por Guerrero (2019):

La legislación peruana, connota un aspecto relevante en el desarrollo del trabajo remoto, tal como lo es la seguridad que deben de ser garantizada y respetadas en el desarrollo de la actividad laboral que se menciona. La seguridad a la que se hace alusión es referente a la protección de los datos que son creados, transmitidos y analizados por los distintos sujetos personales de la relación laboral, los cuales deben de manejarse de manera confidencial y fidedigna, para asegurar de esta forma la integridad de los mismos, siendo esta una medida a favor del patrono quien espera resultados confiables; como del trabajador quien ha laborado para la obtención de los productos que son tratados (p.42).

El equipo que es utilizado por el empleado dentro del desarrollo de actividades relacionadas con el trabajo remoto, es de uso personal y no deben de ser manipuladas por personas ajenas. En el caso de la energía eléctrica, el internet y la línea telefónica, cuando está ya se encuentre instalada con anterioridad, si podrá ser utilizada por terceras personas y para distintos usos, siempre y cuando la compensación que otorgue el

patrono sea parcial. Lo anteriormente estipulado, es considerando dentro del ordenamiento jurídico peruano como una obligación del trabajador, con la finalidad de que el aprovechamiento de los recursos sea en relación a las actividades laborales que se despeñan y no personal.

Los datos personales que se manejen con ocasión de la actividad laboral que se lleva a cabo debe de ser de manera personal y bajo garantía de secreto. El trabajador debe de permanecer pendiente de los requerimientos que se le realicen dentro del horario laboral que ha sido convenido con anterioridad, por lo que es parte de sus obligaciones la atención que deba desarrollar con respecto a mensajes escritos transmitidos por distintos medios y llamadas telefónicas que le pudieran realizar con la finalidad de coordinar una acción, corroborar datos, constatar información, entre otros aspectos que no deben tener demora. Posterior al cumplimiento de la jornada laboral, el trabajador no tiene la obligación de contestar a comunicaciones de cualquier tipo, tampoco podrá ser exigido acto contrario, por parte del patrono.

Como parte de las obligaciones conferidas al patrono dentro de esta modalidad, se encuentra que el mismo de manera personal o por delegación debe de estar en constante comunicación con los trabajadores acerca de los desempeños y las estrategias que deben ser adoptadas con el objetivo de que las metas sean logradas; así mismo, deberá de informar con por lo menos tres meses de anticipación al trabajador, cuando se haya

concretado la necesidad de que un cambio en cuanto a la modalidad en la que se están desempeñando las labores. Se establece de manera expresa, que esta situación debe de tener constancia, de la fecha y la forma en que fue realizada, debiendo quedar archivada de manera digital. Las formas de comunicación y de control, deben de ser expresadas de manera específica por parte del patrono, teniendo este el derecho de poder acceder al dispositivo tecnológico utilizado por el trabajador, con la debida autorización del mismo.

En cuanto a la formalización del trabajo remoto debe de realizarse en un documento válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo esta modalidad, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad. El trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a trabajo remoto, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria (Ley 31572, 2022, artículo 9).

En relación al lugar donde se desempeña el trabajo remoto, establece la normativa en análisis que, puede ser decidido de manera libre por el trabajador; sin embargo, de este asunto debe de estar informado el patrono. Cuando existan condiciones que conlleven a una variabilidad del lugar desde donde el sujeto pasivo de la relación laboral cumpla con las tareas asignadas, puede declarar distintos puntos geográficos donde podrá encontrarse de manera esporádica o recurrente. La obligatoriedad en cuanto a la notificación del lugar desde donde se desenvolverán las

labores por parte del trabajador, se debe a que el patrono como parte del procedimiento establecido en Perú, envía a realizar una evaluación de riesgo, con la finalidad de que el lugar electo sea óptimo para el desarrollo de las actividades laborales.

El ordenamiento jurídico peruano, de acuerdo al análisis realizado por la sustentante de la investigación, realiza acotaciones específicas que coadyuvan a un correcto desenvolvimiento de la modalidad laboral a la que se hace referencia, tal es el caso en que existe un procedimiento tácito que debe de ser llevado a cabo cuando el trabajador remoto deba de concurrir a las instalaciones del centro de trabajo, debiendo de manera previa que existir un acuerdo con el jefe inmediato, para que las actividades que le hayan sido asignadas para el día que asista, puedan ser reprogramadas o distribuidas de una manera efectiva; así mismo, con la finalidad de que exista una facilidad prudencial para que pueda acceder a las instalaciones.

Al momento en que tanto patrono como trabajador convengan que la relación laboral que se desempeñará será dentro de la modalidad remota, esto debe de ser íntegramente registrado; para el efecto, el ordenamiento jurídico peruano prevé que el patrono tiene la obligación de dar aviso de dicho extremo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del llenado de una plantilla digital, misma que puede ser consultada en cualquier momento. La justificación de la inscripción a la que se hace

mención en el presente apartado, radica en cuanto a que la autoridad administrativa, deberá de llevar un orden y control de este aspecto, llevando a cabo visitas periódicas para poder constatar que se está cumpliendo con lo preceptuado.

A través de la implementación del trabajo remoto, las autoridades estatales buscan de igual manera proporcionar la oportunidad de tener ingresos económicos a toda aquella población que se encuentre en condiciones vulnerables, pudiendo hacer mención dentro de estas a madres trabajadoras, tanto aquellas que se encuentran en período de gestación como posterior a estos cuando aún le proporcionan lactancia a sus hijos; así mismo se puede incluir dentro de este grupo quienes poseen alguna capacidad distinta y que se les dificulta de gran manera realizar un traslado cotidiano desde sus hogares hasta los lugares donde deben desempeñar sus labores; siendo el trabajo remoto una oportunidad única de tener ingresos económicos sin que para el efecto deban de hacer grandes esfuerzos.

El ordenamiento jurídico peruano, que se encuentra en la actualidad en vigencia por parte de las autoridades correspondientes, denotando en su máximo esplendor la tutelaridad del derecho laboral a favor del trabajador; también prevé que el trabajo remoto es una alternativa viable y óptima para aquellas personas que por su situación en el hogar o la función que desempeñan en este mismo no se les hace factible acudir a un

espacio físico determinado, sienta parte de este grupo de personas, quienes tengan miembros dentro de su familia que sean ancianos, niños u otras personas que estén atravesando por una enfermedad grave o terminal; debiendo de compartir el tiempo laboral con la de labores de cuidado, por lo que podrán trabajar en modalidad remota, medida mediante metas previamente establecidas.

El ordenamiento jurídico peruano es tan complejo que establece de igual manera al trabajo remoto como un método subsidiario aplicable en casos especiales; tales como aquellas que se produzcan por situaciones naturales, fuerza mayor o por caso fortuito; con la finalidad de que los trabajadores puedan cumplir con sus labores cuando la actividad en la que se desempeñen sea esencial o se presten servicios básicos. Para el efecto dispone la normativa en análisis que no deberá de mediar documento formal en el que se establezca el cambio de modalidad de trabajo, disponiendo para el efecto de manera momentánea del equipo, los medios y las herramientas que puedan tener a su alcance; de manera posterior el patrono deberá de indemnizar los gastos realizados.

Dentro de los aspectos más trascendentales y necesarios a tomar en cuenta dentro de una regulación legal con respecto al trabajo remoto, es acerca del suministro, utilización, cuidado y mantenimiento de las herramientas de trabajo, así como a la compensación de gasto a la que se ha hecho alusión de manera general en párrafos anteriores; para el efecto se

establece dentro del ordenamiento jurídico peruano que la entrega de estos debe estar a cargo del empleador, caso contrario este debe de realizar una compensación. Sin embargo, existe una sola excepción y la misma se produce en el ámbito de la administración pública, únicamente cuando las condiciones presupuestarias sean limitadas y no puedan existir dichos pagos al trabajador.

En cuanto a la jornada laboral, la misma se estipula dentro del ordenamiento jurídico peruano de igual manera tanto para el trabajo presencial como para el remoto. La diferencia radica en cuanto a que la misma puede tener una distribución libre, adaptándose a las necesidades del trabajador, siempre y cuando se cumpla con el tiempo estipulado como ordinario. Dentro del este ordenamiento jurídico se estipula la jornada extraordinaria, en virtud de la cual puede el trabajador desempeñar su labor después de agotada la jornada laboral ordinaria, misma que será remunerada en un uno punto cinco por ciento más, siempre y cuando esto sea dentro de la actividad privada. Dentro de la administración pública, cuando la actividad laboral sea remota, si podrá existir jornada extraordinaria pero la forma de remuneración es a través de la concesión de un descanso físico compensador.

Como parte de los aspectos novedosos que implementa el trabajo remoto y su regulación legal, es lo relacionado a la desconexión digital, haciendo alusión que posterior al cumplimiento de las horas diarias acordadas, el

trabajador de esta modalidad podrá tener un descanso ininterrumpido hasta el siguiente día laboral; así mismo este es una garantía de no ser requerido durante días festivos, vacaciones y en los casos en que estén gozando de licencias remuneradas; la razón principal de esta radica en cuanto a que debe de tenerse dentro del desempeño del trabajo remoto una verdadera armonía entre la vida laboral, familiar, académica, entre otras áreas en que se pueda desempeñar cada persona en particular.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo. 23.3 En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. (Ley 31572, 2022, artículo 23).

Es parte de los aspectos trascendentales en cuanto a una correcta instauración del trabajo remoto en el Perú, la fiscalización de las condiciones y garantías que deben de estar solidificadas, para el efecto se implementó en este país la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, misma que calificará las infracciones que puedan ser cometidas y las sanciones a imponer como consecuencia. Para el efecto se realiza dentro de esta normativa una clasificación de infracciones dependiendo de la gravedad del asunto, siendo estas leves, graves y muy graves. Dentro de las primeras se encuentran acciones tales como el impedimento de

conurrencia del trabajador al lugar del trabajo; así como, la omisión en cuanto a la información de los riesgos laborales.

En cuanto a las infracciones graves, como parte de las mismas se encuentran el exceso de autoridad del patrono al manipular de forma arbitraria la modalidad de trabajo, sin el consentimiento previo del trabajador; así mismo, el imponer trabajo remoto sin prever el equipo, medios y herramientas necesarias para el efectivo y óptimo desempeño de la modalidad acordada o cuando no es compensado al trabajador al momento de proporcionarlos. Por último, se encuentran las infracciones muy graves, siendo estas los actos llevados a cabo por parte del empleador relacionados con el irrespeto al derecho de desconexión que tienen todos los trabajadores que desempeñan trabajo remoto.

Regulación legal del trabajo remoto en España

Dentro del ordenamiento jurídico de este país europeo, el trabajo remoto se regula a través de lo preceptuado en la Ley 10/2021 de 9 de julio de 2021, misma que lo concibe como el conjunto de actividades de tipo laboral que se realiza desde un lugar distinto al de la sede patronal haciendo uso activo de las tecnologías de la información y la comunicación. La iniciación o conversión del mismo debe de ser de carácter voluntario para ambos sujetos personales de la relación laboral, en cuanto a los derechos y garantías, serán las mismas que para los

trabajadores tradicionales. La iniciación del trabajo remoto, se deberá de formalizar tal extremo a través de un documento formal escrito, en el que se establecerán todas las condiciones mediante las cuales se llevará a cabo; siempre y cuando sea dentro de un marco de legalidad.

El contenido que debe de ir inmerso dentro del acuerdo formal al que se hace mención en el párrafo anterior, es compuesto por aspectos tales como el inventario generalizado acerca de la cantidad, calidad y estado de los dispositivos, mobiliario y medios tecnológicos entregados, una estimación acerca de los gastos que pudiera representar el trabajo ejecutado vía remota por parte del trabajador, especificando de manera directa la forma en que los mismos deben ser compensados. El horario en que se desempeñaran las actividades laborales, lugar físico en el que se llevará a cabo las actividades relacionadas, los medios de control que serán efectivamente utilizados para el cumplimiento de los objetivos trazado. El contenido que debe de ir inmerso dentro del acuerdo formal al que se hace mención en el párrafo anterior, es compuesto por aspectos tales como el inventario generalizado acerca de la cantidad, calidad y estado de los dispositivos.

Importante resulta acotar, que el ordenamiento jurídico español prevé la existencia de un procedimiento o protocolo de actuación en los casos en que existan fallas técnicas, que lleguen a dificultad el correcto desarrollo de la actividad laboral. Es imperativo dentro del contenido de la normativa

relacionada al trabajo remoto, el derecho de formación, por lo que las entidades públicas o privadas deben garantizar que los trabajadores remotos van a ser partícipes de talleres y foros de aprendizaje acerca de la actividad que realizan, a modo de poder estar capacitados y preparados para las situaciones que puedan presentárseles en cualquier momento. Es parte de los derechos de estos trabajadores, tener la oportunidad de ser ascendidos de manera interna.

Dentro de los aspectos más relevantes que se desarrollan en el ordenamiento jurídico español, se encuentra lo relativo a la obligación del patrono de dotar al trabajador de los equipos, medios y herramientas óptimas para el correcto desenvolvimiento de las labores asignadas; así mismo, debe el empleador asignar al personal capacitado para que realice un mantenimiento de estos. Como parte de las políticas inclusivas que propulsa el gobierno español, en materia de trabajo remoto, la normativa preceptúa que con la finalidad de que las personas que tengan una capacidad especial y se encuentren trabajando, con la finalidad de que puedan desempeñarse a través de esta modalidad, deberán de ser dotadas de equipo especial y de accesibilidad universal.

En los casos en que sea el trabajador quien aporta el equipo, los medios y las herramientas adecuadas para el óptimo desarrollo de la actividad laboral asignada, el ordenamiento jurídico español establece que es una obligación del patrono y un derecho del trabajador que se le compensen

estos gastos realizados, siendo prohibido y sancionado el que se considere una obligación del trabajador tener los medios para desarrollar su trabajo. El trabajo remoto y la regulación del mismo en este país europeo, supone una flexibilidad en cuanto a los horarios en que se desempeñan las actividades realizadas; siempre y cuando las horas destinadas sean eficazmente cumplidas y las metas alcanzadas. Por la naturaleza que representa el trabajo remoto, fue necesario que las autoridades legislativas españolas tomarán en cuenta la creación de nuevos derechos para la protección del trabajador que se desempeña bajo esta modalidad.

El ordenamiento jurídico español, instaura con la finalidad de que los horarios sean cumplidos a cabalidad y la flexibilidad sea una realidad, la instauración del registro de horario adecuado, siendo este el reflejo fiel del tiempo real que una persona desempeña su labor en el trabajo remoto. Otro de los aspectos relevantes que propugna el trabajo remoto, es lo relacionado con el derecho de intimidad y la protección de datos; en virtud de esto, el patrono tiene la prohibición expresa de instalar toda clase de aplicaciones en el equipo técnico proporcionado al trabajador remoto, a través del cual pueda observar de manera directa y en tiempo real lo que este último realiza, por lo que toda indagación dentro del equipo asignado, deberá de contar con la notificación previa de lo que se está realizando, sin excederse en la intimidad personal o incluso familiar.

Por la naturaleza que representa el trabajo remoto, fue necesario que las autoridades legislativa españolas tomarán en cuenta la creación de nuevos derechos para la protección del trabajador que se desempeña bajo esta modalidad, para el efecto fue instaurado el derecho a la desconexión digital, misma que es una prerrogativa que faculta al trabajador a distancia para que pueda apartarse de todo medio o herramienta de conexión digital y de trabajo después de haber cumplido la jornada laboral acordada. Por ende, lo anterior también otorga una obligación al patrono en cuanto a respetar dicha desconexión, por lo que deben de abstenerse de llamar, escribir o conectar con los trabajadores en horario no laboral. Esto con la finalidad de garantizar un descanso adecuado y prevenir riesgos laborales por exceso en el uso de aparatos tecnológicos.

La normativa española en relación a la adecuación legal del trabajo remoto, prevé incluso la protección en relación al ejercicio de los derechos colectivos; en virtud de que los mismos son tomados en cuenta dentro del contenido del artículo 19 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de 2021, preceptuando como parte de los mismos la sindicalización, la negociación colectiva, con la finalidad de mantener y mejorar los derechos y las condiciones que han sido estipuladas para el cumplimiento del trabajo realizado a distancia por medio de las tecnologías de la información y la comunicación. Como parte de esta estipulación a la que se hace mención el patrono, debe de otorgar la facilidad en cuanto al otorgamiento de los

canales necesarios de comunicación digital entre ellos y los trabajadores o los representantes legales de los mismos.

Regulación legal del trabajo remoto en México

Al igual que en la mayoría de ordenamientos jurídicos, en México la regulación legal del trabajo realizado a distancia mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación es reciente; de manera específica en territorio mexicano la misma entro en vigencia el 11 de enero del año 2021, cuya denominación expresa fue la de Ley Home Office, misma que fue propugnada con la finalidad de establecer las condiciones, derechos y obligaciones que trae consigo el desempeño de actividades laborales desde un lugar distinto a las instalaciones del patrono, buscando en todo momento otorgar una protección preferente al trabajador, como un principio básico y elemental del derecho laboral. Al igual que en la mayoría de ordenamientos jurídicos, en México la regulación legal del trabajo realizado a distancia mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación es reciente.

La normativa laboral específica, establece que el trabajo remoto sigue teniendo las cualidades que la modalidad tradicional, siendo este de índole subordinado, remunerado, pero que se realiza en un lugar ajeno al establecimiento del patrono, no siendo necesario por ende la presencia física. La formalización para el inicio de laborales a través de esta

modalidad debe de llevarse a cabo a través de un documento escrito, siendo oportuno en los casos en que la relación laboral es nueva que pueda especificarse en el mismo contrato; caso contrario, se deberá de realizar en un documento paralelo, con la finalidad de quedar materializada la voluntad de ambas partes y que el mismo sea desarrollado de manera óptima.

Como parte del contenido del documento de formalización del inicio o conversión de la relación laboral a remota, se encuentra que debe de estipularse de manera expresa las condiciones de trabajo, siendo parte de estas el salario que será percibido, la forma de pago, el lugar desde el que el empleado desempeñará las labores asignadas, el equipo y los medios técnicos a utilizar, el mantenimiento y la reparación de los mismos cuando esta sea necesaria. La normativa específica del trabajo remoto, hace énfasis en que todo lo necesario para el cumplimiento de las labores acordadas a distancia a través de medios técnicos debe de ser proporcionado por el patrono; sin embargo, establece que, ante la imposibilidad de este, el mismo podrá ser costeado por el trabajador, siendo obligación del empleador devolver en proporción; así mismo, en el tema de gastos de internet, teléfono, entre otros recursos necesarios.

En cuanto a la dotación de equipo y mobiliario necesario para llevar a cabo las actividades laborales remotas, el ordenamiento jurídico mexicano establece que el mismo debe de ser de calidad, buscando a partir

de esto prevenir riesgos y enfermedades en su máximo nivel, pudiéndose hacer mención a manera de ejemplificación, de que las sillas deben que se asignan deben de ser ergonómicas, siendo parte de un insumo en materia de salud laboral. Es obligación de los empleadores, contar con un equipo técnico que se encargue de llevar revisiones y reparaciones periódicas del equipo suministrado, evitando riesgos, así como enfermedades que puedan provenir del mal estado de estos.

El pago de servicios tales como el internet, el servicio telefónico y de energía eléctrica, serán una obligación expresa de los empleadores, para el efecto los trabajadores deberán de presentar un informe detallado y respaldado de los servicios que han sido contratados para el desempeño de las actividades laborales que les han asignado dentro de esta modalidad de trabajo a distancia apoyado para su desempeño de las tecnologías de la información y la comunicación. En el tema de la electricidad se acuerda un pago proporcional, en virtud de que al ser el hogar el lugar del trabajo, este servicio es utilizado de igual manera para distintos fines, lo cual únicamente merece ser costeadado en una parte.

Es parte de igual manera de los aspectos trascendentales que se regulan en la legislación mexicana con respecto al desarrollo del trabajo remoto, el derecho de intimidad, en virtud del cual, se encuentra restringido el uso de cámaras de video y micrófonos para el control del trabajo del empleado que se encuentra en su hogar; sin embargo, no se encuentra prohibido,

siendo posible la instalación de las mismas cuando se crea necesario; así mismo, se establece que se puede instalar dentro de los dispositivos otorgados, programas y aplicaciones para fiscalizar en tiempo real lo que el trabajador realiza. Lo anteriormente descrito, puede realizarse únicamente en horario laboral, por lo que queda terminantemente prohibido que estas acciones sean ejecutadas de manera posterior a lo estipulado.

Como parte de los derechos nuevos que deben de ser regulados para un correcto desenvolvimiento del trabajo remoto, el ordenamiento jurídico mexicano establece dentro del contenido de la Ley Home Office, el derecho del trabajador a la desconexión digital, posterior a la finalización de la jornada laboral; así mismo, la obligación que le compete al empleador de respetar dicho precepto, absteniéndose a intentar cualquier tipo de comunicación en horario de descanso, días de asueto, vacaciones o cuando haya una licencia laboral de por medio. Esta medida es adoptada con la finalidad de conservar el estado de salud de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad, evitando riesgos innecesarios.

Derecho comparado sobre la regulación del trabajo remoto

El contenido del presente subtítulo es referente a la connotación de todos aquellos aspectos indagados que han sido extraídos de manera posterior a la exposición individualizada de cada uno de los países seleccionados con respecto a la regulación legal que realizan del trabajo remoto, realizando para el efecto una comparación de los mismos extrayendo diferencias y similitudes, las cuales serán discernidas con la finalidad de exponer a partir de estas una propuesta para que el trabajo que es realizado por parte de un empleado a favor de un patrono a distancia, se lleve a cabo de manera legítima en Guatemala. Dentro de la propuesta a la que se hace mención se buscarán exaltar aspectos imperantes que deben de ser expresamente establecidos, en procuración del resguardo de los intereses del trabajador, cumpliendo de esta manera con el cumplimiento de principios tales como el de legalidad y tutelaridad.

Definición de derecho comparado

El derecho comparado, es un concepto que hace referencia a un estudio metodológico científico que inicia a través de la existencia de una problemática ampliamente identificada, cuyo método de resolución se plantea a partir de la comparación con la regulación legal de otras épocas o de otros países; realizando para el efecto una indagación profunda del tema, para denotar diferencias y similitudes que puedan ser discernidas

con el objetivo de que a partir del análisis llevado a cabo en base a estas se pueda proponer una solución técnica, jurídica y con sustento legal, así como doctrinario. En el caso específico de la investigación que se plantea el método de derecho comparado será aplicado para la indagación de la forma en que otros países regulan el trabajo remoto para tener fundamentación para la propuesta de una normativa que se encargue del tema en Guatemala.

Morineau (2011), establece que:

La denominación del concepto considerado como compuesto, en cuanto a lo que se refiere de manera directa al derecho comparado hace alusión de manera directa a una actividad de tipo intelectual que tiene por objeto al derecho y por método a la comparación que se realiza sobre determinada situación. Se agrega que se pueden comparar de manera metodológica diferentes reglas o normas de un sistema legal específico, pero que el alcance del derecho comparado es más amplio, y uno debe tener en mente, además de la comparación de instituciones de un determinado derecho nacional, el aspecto internacional de la disciplina, en otras palabras, el derecho comparado implica también la comparación entre los diferentes sistemas jurídicos del mundo. La denominación del concepto compuesto, derecho comparado hace alusión de manera directa a una actividad intelectual que tiene por objeto al derecho y por método a la comparación. (p.21).

Comparación de la regulación legal del trabajo remoto

Dentro del presente apartado se tiene como finalidad la exposición de manera general de diferencias y similitudes existentes entre los ordenamientos jurídicos de los países de Perú, España y México con respecto a la forma en que conciben y regula el trabajo remoto. En virtud de lo anterior debe demarcarse dentro de las similitudes existentes de que, en

la totalidad de las legislaciones puestas en contexto, concibe al trabajo remoto como una modalidad laboral caracterizada por el uso de las tecnológicas de la información y la comunicación, para la realización y cumplimiento de tareas asignadas con motivo del desarrollo de una relación laboral; mismas que son cumplidas desde un lugar ajeno a las instalaciones de la empresa u organización de que se trate.

La vertiente principal en la que se apoyan las autoridades legislativas de los países de Perú, España y México, para la creación de una normativa específica que regule el tema objeto de la investigación, radica en que posterior al reconocimiento de los beneficios y los aporte que el trabajo remoto le otorga a cada uno de los sujetos personales que interactúan dentro de una relación laboral, también preocupa el tema de la protección del trabajador, relacionado con la conjunción y separación de la vida laboral con la personal, académica y familiar. Siendo preciso, la instauración de normas claras en las que se denoten preceptos que, de manera concreta señale la dinámica en que estas áreas de la vida humana convivirán de manera óptima.

Así mismo, dentro de las acotaciones primarias que se realizan dentro del contenido de los ordenamientos jurídicos de países tales como Perú, España y México con respecto al desarrollo del trabajo remoto, se encuentra lo relacionado con la generalidad de los derechos previamente establecidos a favor del trabajador, que le son conferidos a todos estos sin

distinción de la modalidad en que se desempeñen, siendo aplicativos a toda la población que labora. Sin embargo, vale la pena precisar que en estos países se hace una instauración específica de una normativa que conlleva de manera expresa al establecimiento de las directrices que deben de ser seguidas y respetadas con la finalidad de que el trabajo remoto sea desarrollado coadyuvando con la tutelaridad preferencias que se le otorga a quienes laboran.

Es similitud dentro de los ordenamientos jurídicos que dentro de la presente investigación se indagan que, lo relacionado a la dotación de las herramientas y los medios necesarios para el desempeño de las labores que han sido asignadas a todo trabajador bajo esta modalidad, dentro de estos se encuentran los equipos tecnológicos tales como computadoras, teléfonos, tabletas, entre otros. Así mismo es obligación del empleador hacerse cargo del pago en concepto de instalación y funcionamiento del internet, en los casos en que el servicio ya se encuentre instalado en la casa de habitación del trabajador y se le dé distintos usos, el patrono deberá entonces pagar una compensación parcial sobre este concepto. De igual manera, se llevará a cabo en el caso de la energía eléctrica.

Es parte de igual manera de las similitudes que fueron halladas al momento de la comparación entre la regulación legal del trabajo remoto entre los países de Perú, España y México, lo relativo a la desconexión digital, siendo esta un derecho del trabajador a no estar pendiente del

teléfono, computadora o medio análogo de comunicación con el empleo, después de haber finalizado la jornada laboral correspondiente o durante los descansos semanales, asuetos, vacaciones o al estar gozando de una licencia laboral. Esta también es una obligación impuesta al patrono, en virtud de la cual debe abstenerse de intentar comunicación con sus trabajadores en los tiempos y periodos indicados con anterioridad. Es parte de igual manera de las similitudes que fueron halladas al momento de la comparación entre la regulación legal del trabajo remoto entre los países de Perú, España y México, lo relativo a la desconexión digital.

Así como han sido acotado aspectos identificados como similares, también dentro de la comparación respectiva han sido localizados preceptos que exponen diferencias, tal es el caso del ordenamiento jurídico peruano que tiene la particularidad de que de manera expresa establece que las actividades laborales y los objetivos a cumplir son asignados de manera diaria, esto quiere decir que al finalizar la jornada laboral cada uno de los trabajadores que se desenvuelven bajo esta modalidad deberán de presentar un informe con los resultados obtenidos, aunado de los medios en que conste la debida realización y cumplimiento de lo encomendado. Para el efecto el tiempo que se lleve en la realización del informe al que se hace alusión, será tomado como parte de la jornada extraordinaria, siendo cumplida y satisfecha en su pago, de conformidad con las estipulaciones generales respecto al tema.

En relación al ordenamiento jurídico peruano, puede denotarse una diferencia con los demás países analizados, en virtud la realización de acotaciones específicas que coadyuvan a un correcto desenvolvimiento de la modalidad laboral a la que se hace referencia, tal es el caso en que existe un procedimiento tácito que debe de ser llevado a cabo cuando el trabajador remoto deba de concurrir a las instalaciones del centro de trabajo, debiendo de manera previa que existir un acuerdo con el jefe inmediato, para que las actividades que le hayan sido asignadas para el día que asista, puedan ser reprogramadas o distribuidas de una manera efectiva; así mismo, con la finalidad de que exista una facilidad prudencial para que pueda acceder a las instalaciones.

Es notable de igual manera la diferencia existente al momento en que tanto patrono como trabajador convengan que la relación laboral que se desempeñará será dentro de la modalidad remota, en el caso del ordenamiento jurídico peruano, esto debe de ser íntegramente registrado; para el efecto, el ordenamiento jurídico de este país suramericano prevé que el patrono tiene la obligación de dar aviso de dicho extremo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del llenado de una plantilla digital, misma que puede ser consultada en cualquier momento. La justificación de la inscripción a la que se hace mención en el presenta apartado, radica en cuanto a que la autoridad administrativa, deberá de llevar un orden y control de este aspecto, llevando a cabo visitas

periódicas para poder constatar que se está cumpliendo con lo preceptuado.

El ordenamiento jurídico peruano en comparación a los demás en análisis, puede considerarse como el más complejo, en virtud de que establece de igual manera al trabajo remoto como un método subsidiario aplicable en casos especiales; tales como aquellas que se produzcan por situaciones naturales, fuerza mayor o por caso fortuito; con la finalidad de que los trabajadores puedan cumplir con sus labores cuando la actividad en la que se desempeñen sea esencial o se presten servicios básicos. Para el efecto dispone la normativa en análisis que no deberá de mediar documento formal en el que se establezca el cambio de modalidad de trabajo, disponiendo para el efecto de manera momentánea del equipo, los medios y las herramientas que puedan tener a su alcance; de manera posterior el patrono deberá de indemnizar los gastos realizados.

Es una marcada diferencia denotada a partir del ordenamiento jurídico español con el resto de legislaciones analizadas que el primero prevé la existencia de un procedimiento o protocolo de actuación en los casos en que existan fallas técnicas, que lleguen a dificultad el correcto desarrollo de la actividad laboral. Siendo imperativo dentro del contenido de la normativa relacionada al trabajo remoto, el derecho de formación, por lo que las entidades públicas o privadas deben garantizar que los trabajadores remotos van a ser partícipes de talles y foros de aprendizaje

acerca de la actividad que realizan, a modo de poder estar capacitados y preparados para las situaciones que puedan presentárseles en cualquier momento.

Es parte de las diferencias encontradas, que el ordenamiento jurídico español, instauro con la finalidad de que los horarios sean cumplidos a cabalidad y la flexibilidad sea una realidad, la instauración del registro de horario adecuado, siendo este el reflejo fiel del tiempo real que una persona desempeña su labor en el trabajo remoto. Otro de los aspectos denotadas con relación a la normativa española, es lo relacionado a la protección en relación al ejercicio de los derechos colectivos; en virtud de que los mismos son tomados en cuenta dentro del contenido del artículo 19 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de 2021, preceptuando como parte de los mismos la sindicalización, la negociación colectiva, con la finalidad de mantener y mejorar los derechos y las condiciones que han sido estipuladas para el cumplimiento del trabajo realizado a distancia por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

En cuanto al ordenamiento jurídico mexicano, importante es acotar que en relación al trabajo remoto, fue encontrada como diferencia que en el tema del derecho de intimidad, se encuentra restringido el uso de cámaras de video y micrófonos para el control del trabajo del empleado que se encuentra en su hogar; sin embargo, no se encuentra prohibido, siendo posible la instalación de las mismas cuando se crea necesario; así mismo,

se establece que se puede instalar dentro de los dispositivos otorgados, programas y aplicaciones para fiscalizar en tiempo real lo que el trabajador realiza. Lo anteriormente descrito, puede realizarse únicamente en horario laboral, por lo que queda terminantemente prohibido que estas acciones sean ejecutadas de manera posterior a lo estipulado.

Propuesta sobre la regulación legal del trabajo remoto en Guatemala

La propuesta relacionada de manera directa con la regulación legal del trabajo remoto para ser aplicada en el ordenamiento jurídico guatemalteco. En virtud de que con el paso del tiempo y la imperante expansión de la tecnología, se hace necesario que la normativa interna tenga adaptaciones importantes, tal como el caso del tema central de la investigación, puesto que en la actualidad existen lagunas legales en cuanto a la forma y las condiciones en que el trabajo remoto debe desenvolverse, siendo de los aspectos más connotados a establecer de manera expresa el otorgamiento de herramientas y medios para la realización de las distintas actividades, la protección de datos, el derecho de intimidad, entre otros.

Después de realizada la exposición de las razones que fundamentan la necesidad de que se regule en el ordenamiento jurídico guatemalteco el trabajo remoto, es preciso resaltar que el mismo a consideración de la sustentante de la investigación debe de realizar a través de una nueva

normativa ordinaria específica, en virtud de la amplitud de su alcance y la complejidad de cada una de las situaciones que pueden llegarse a presentar. Tal como fue acotado en los ordenamientos jurídicos estudiados, de manera primaria debe de reconocerse que el trabajador dentro de la modalidad remota, es tutelado de manera general por los derechos y garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo establecen, siendo esta ley exclusiva para la estipulación de situaciones específicas de esta modalidad laboral.

Dentro del contenido de esta normativa ordinaria de carácter específico a la que se hace mención debe de plasmarse una definición de trabajo remoto, siendo este la actividad laboral llevada a cabo a distancia por la que el elemento pasivo de la relación laboral cumple con las obligaciones asignadas por el patrono o sus representantes en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o entidad, utilizando el apoyo esencial de las tecnologías de la información y la comunicación. La regulación de esta modalidad de trabajo, hace alusión a un correcto desenvolvimiento de los trabajadores dentro de sus diferentes esferas de interacción, buscando a partir de esta regulación un adecuado manejo de temas académicos, familiares y personales con la labor que se desempeña.

Como parte de los aspectos que deben connotarse de manera principal dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco con respecto al trabajo remoto, es la dotación de las herramientas y los medios necesarios para el

desempeño de las labores que han sido asignadas a todo trabajador bajo esta modalidad, dentro de estos se encuentran los equipos tecnológicos tales como computadoras, teléfonos, tabletas, entre otros. Así mismo debe de establecerse la obligación del empleador hacerse cargo del pago en concepto de instalación y funcionamiento del internet, en los casos en que el servicio ya se encuentre instalado en la casa de habitación del trabajador y se le dé distintos usos, el patrono deberá entonces pagar una compensación parcial sobre este concepto. De igual manera, se llevará a cabo en el caso de la energía eléctrica, debiendo de ser este un pago proporcional al consumo total que se realiza.

Debe de expresarse la prohibición para el trabajador en cuanto a delegar la realización de las tareas que le corresponden a una tercera persona, ello en virtud de que las competencias, capacitación y capacidad para la delegación de funciones ha sido de manera directa. Aunado a lo anterior, se debe de establecer que el equipo tecnológico que se le haya asignado al trabajador remoto para el cumplimiento de sus funciones, debe de ser utilizado únicamente por este, sin excepción alguna, buscando a partir de esto que tanto la computadora, teléfono, tableta y la información estén de alguna forma resguardados de las consecuencias que pudiera tener que un tercero tuviera acceso a estos, no teniendo los conocimiento ni capacitación necesaria.

Es parte de igual manera de las estipulaciones que debe de contener la normativa específica con respecto al trabajo remoto que, el trabajador debe de permanecer al pendiente de los requerimientos que se le realicen dentro del horario laboral que ha sido convenido con anterioridad, por lo que es parte de sus obligaciones la atención que deba desarrollar con respecto a mensajes escritos transmitidos por distintos medios y llamadas telefónicas que le pudieran realizar con la finalidad de coordinar una acción, corroborar datos, constatar información, entre otros aspectos que no deben tener demora. Posterior al cumplimiento de la jornada laboral, el trabajador no tiene la obligación de contestar a comunicaciones de cualquier tipo, tampoco podrá ser exigido acto contrario, por parte del patrono.

Al momento en que tanto patrono como trabajador convengan de forma voluntaria que la relación laboral que se desempeñará será dentro de la modalidad remota, esto debe de ser íntegramente registrado; para el efecto, la normativa imperante en este tema dentro del territorio guatemalteco debe prever que el patrono por obligación debe dar aviso de dicho extremo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del llenado de un formulario que por los niveles de educación y tecnificación podrá ser manual o digital. Siendo parte de la justificación de la inscripción a la que se hace mención en el presenta apartado, que la autoridad administrativa pueda sin mayor complejidad llevar un orden y control de este aspecto, llevando a cabo visitas periódicas para poder

constatar que se está cumpliendo con lo preceptuado, en procuración de la tutelaridad del trabajador.

Dentro de los aspectos más trascendentales y necesarios a tomar en cuenta dentro de una regulación legal con respecto al trabajo remoto, es acerca del suministro, utilización, cuidado y mantenimiento de las herramientas de trabajo, así como a la compensación de gasto a la que se ha hecho alusión de manera general en párrafos anteriores; para el efecto se establece dentro del ordenamiento jurídico peruano que la entrega de estos debe estar a cargo del empleador, caso contrario este debe de realizar una compensación. Sin embargo, existe una sola excepción y la misma se produce en el ámbito de la administración pública, únicamente cuando las condiciones presupuestarias sean limitadas y no puedan existir dichos pagos al trabajador.

En cuanto a la jornada laboral, la misma se estipula dentro del ordenamiento jurídico peruano de igual manera tanto para el trabajo presencial como para el remoto. La diferencia radica en cuanto a que la misma puede tener una distribución libre, adaptándose a las necesidades del trabajador, siempre y cuando se cumpla con el tiempo estipulado como ordinario. Dentro del este ordenamiento jurídico se estipula la jornada extraordinaria, en virtud de la cual puede el trabajador desempeñar su labor después de agotada la jornada laboral ordinaria, misma que será remunerada en un uno punto cinco por ciento más, siempre y cuando esto

sea dentro de la actividad privada. Dentro de la administración pública, cuando la actividad laboral sea remota, si podrá existir jornada extraordinaria pero la forma de remuneración es a través de la concesión de un descanso físico compensador.

Como parte de los aspectos novedosos que debe de implementarse dentro de la regulación legal del trabajo remoto es lo relacionado a la desconexión digital, haciendo alusión que posterior al cumplimiento de las horas diarias acordadas, el trabajador de esta modalidad podrá tener un descanso ininterrumpido hasta el siguiente día laboral; así mismo este es una garantía de no ser requerido durante días festivos, vacaciones y en los casos en que estén gozando de licencias remuneradas; la razón principal de esta radica en cuanto a que debe de tenerse dentro del desempeño del trabajo remoto una verdadera armonía entre la vida laboral, familiar, académica, entre otras áreas en que se pueda desempeñar cada persona en particular.

Con la finalidad de que el trabajo remoto sea desempeñado de forma óptima y dentro del marco legal correspondiente, debe de instaurarse una fiscalización constante a trabajadores y empleadores que se encuentren bajo modalidad remoto, para el efecto debe de crearse dentro del Ministerio de Trabajo una subdivisión especializada, teniendo dentro de sus labores el calificar actos que constituyan infracciones y las sanciones a imponer como consecuencia. Para el efecto se deben de calificar

dependiendo de la gravedad del asunto, siendo estas leves, graves y muy graves; son parte de estas la no entrega de herramientas, medios y equipo necesario para el desempeño de sus funciones, la no compensación cuando son proporcionados por el empleado y la vulneración del derecho de desconexión.

Importante resulta acotar, que la legislación a instaurar dentro del territorio guatemalteco, debe de prever la existencia de un procedimiento o protocolo de actuación en los casos en que existan fallas técnicas, que lleguen a dificultad el correcto desarrollo de la actividad laboral. Es imperativo dentro del contenido de la normativa relacionada al trabajo remoto, el derecho de formación, por lo que las entidades públicas o privadas deben garantizar que los trabajadores remotos van a ser partícipes de talleres y foros de aprendizaje acerca de la actividad que realizan, a modo de poder estar capacitados y preparados para las situaciones que puedan presentárseles en cualquier momento. Así mismo, debe de procurarse en Guatemala, por la protección integral de los derechos colectivos, tales como la sindicalización y la negociación que se lleva a cabo de manera interna.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a comparar los aspectos regulados acerca del trabajo remoto en los países de Perú, España y México que puede ser adecuados al ordenamiento jurídico guatemalteco, se concluye que la mayoría de aspectos connotados son similares entre los tres ordenamientos jurídicos analizados, por lo que es pertinente establecer que existen premisas básicas que deben de manera obligatoria que regularse al momento de que el trabajo remoto asea tomado en cuenta dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, dentro de estos se encuentra la dotación de equipo, herramientas y medios para la realización del trabajo a cargo del patrono, lo relativo a la seguridad digital, la implementación de nuevos derechos tal como lo es el derecho de desconexión, entre otros aspectos que han sido ampliamente connotados en el desarrollo de la investigación.

El primer objetivo específico que consiste en analizar los derechos del trabajador normados de manera legítima en Guatemala con el objeto de constatar de que no existe forma legal sobre la regulación legal del trabajo remoto, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la conclusión de que actualmente la normativa laboral vigente realiza una protección general del trabajador de manera tutelar, sin que existan especificaciones sobre las modalidades, más que aquellas respecto a los regímenes especiales del trabajo, sin embargo relacionado al trabajo

remoto en particular, no se expresa ningún precepto, por lo que quedan a la deriva aspectos relevantes al momento en que este se lleva a cabo.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en evaluar lo relativo al trabajo remoto y la forma en que el mismo es regulado en el ordenamiento jurídico de los países de Perú, España y México, se concluye que los tres ordenamientos jurídicos en mención fueron electos y desarrollados en virtud de que en los mismos se encuentran vigentes normativas específicas, instauradas con la finalidad de realizar una regulación específica del trabajo remoto, estableciendo las pautas, condiciones, derechos y obligaciones que son conferidos en ocasión de esta modalidad laboral, tratando a partir de esto de proteger de manera integral y tutelar los derechos de los trabajadores que son contratados o puestos a laborar dentro de esta modalidad.

Referencias

Bermúdez, J. (2018). *El Derecho de Trabajo*. Prantes S.A.

Cárdenas, M. (2020). *La aplicabilidad de la tecnología al ambito laboral*.
FauSa Ediciones.

Chicas, R. (2010). *Derecho colectivo del trabajo*. Guatemala: Ediciones
Orión.

DeBuen, N. (2015). *Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, S.A.

Echeverría, R. (2012). *Derecho del Trabajo*. Guatemala: Ed.
Universitaria.

Fernandez, L. (2012). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala:
Editorial Oscar de León Palacios .

Franco, C. (2012). *Derecho individual de trabajo*. Guatemala: Editorial
Phoenix.

Guerra, S. (2019). *Historia del Teletrabajo*. Justiana Editores.

Guerrero, R. (2019). *El trabajo a distancia* . Ediciones Platinum S.A.

Juárez, A. (2012). *Derecho de Trabajo* . Sovolda Editores.

Linares, C. (2017). *La instauracion del Trabajo Remoto*. Lazzaros S.A.

Mercader, J. (2019). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Madrid, España:
Tirant Lo Blanch.

Morineau, M. (2011). *Derecho Comparado*. México: Instituto de
Investigaciones Jurídicas.

Nájera, A. (2009). *Derecho Laboral*. Bolivia: Ed. La Paz.

Ramos, L. (2018). *Trabajo en línea*. Producciones de Derecho.

Rodas, O. (2017). *Las tecnologías de la información y la comunicacion* .
Editora Foster.

Rodríguez, M. (2018). *Trabajo remoto*. De LLanos, S.A.

Solano, F. (2012). *Las incidencias en el Derecho Laboral* . Editorial
Cáceres .

Legislación Nacional

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala (1961). *Código de Trabajo*. Decreto 1441.

Legislación Internacional

Congreso de la República de Perú (2013). *Ley del Teletrabajo*. Ley Número 30036.

Jefatura de Estado de España (2020). *Ley de Trabajo a Distancia*. Real Decreto Ley Número 28/2020.

Congreso de la Unión de Estados Mexicanos. (2021). *Ley del Trabajo en materia de Teletrabajo o home office*.