



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

**Desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y  
en derecho comparado**  
(Tesis de Licenciatura)

Emilia Del Rocio Hernández Alvarado

Guatemala, enero 2024

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

**Desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y  
en derecho comparado**  
(Tesis de Licenciatura)

Emilia Del Rocio Hernández Alvarado

Guatemala, enero 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, **Emilia Del Rocio Hernández Alvarado**, elaboró la presente tesis, titulada **Desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y en 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



M.Sc. César Augusto Flores Figueroa  
Abogado y Notario

Guatemala, 03 de mayo del 2023.

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

Estimados Consejeros:

Respetuosamente me dirijo a ustedes, en referencia al nombramiento como **tutor** de la estudiante **Emilia Del Rocio Hernández Alvarado**, ID número **000130503**. Al respecto manifiesto que:

Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada "**Desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y en derecho comparado**". Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.

Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo cumple con los requerimientos metodológicos solicitados 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

Guatemala, 14 de julio de 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 revisor metodológico de la tesis del estudiante Emilia Del Rocío Hernández Alvarado, ID 000130503, Desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y en derecho comparado. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y 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, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

José Antonio Pérez Castañeda

Firma y sello

Lic. José Antonio Pérez Castañeda  
Abogado y Notario

2/1

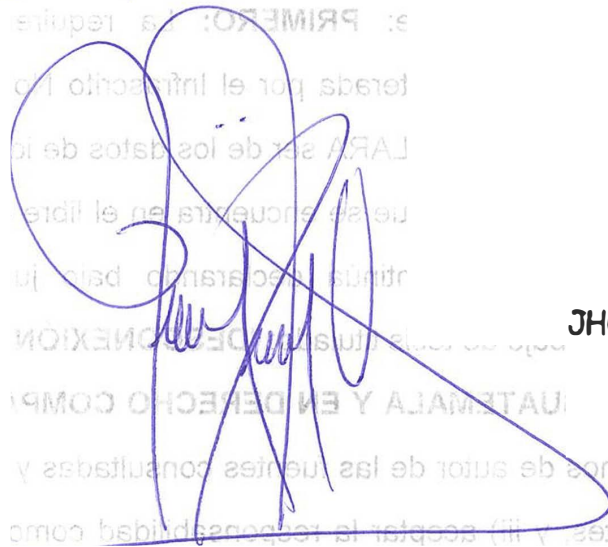
En el municipio de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, el día veintiuno de noviembre del año dos mil veintitrés, siendo las catorce horas, yo, **Jhony Gabriel Pirir Musús**, Notario, número de colegiado veinticuatro mil trescientos setenta y siete (24,377), me encuentro constituido en la tercera calle, uno guion treinta y cuatro, zona tres, municipio de San Juan Sacatepéquez, departamento de Guatemala, soy requerido por **Emilia del Rocio Hernández Alvarado**, de treinta y un años de edad, soltera, guatemalteca, secretaria bilingüe, con domicilio en el departamento de Chimaltenango, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil ciento veintidós espacio veintinueve mil doscientos ochenta y uno espacio cero cuatrocientos uno (2122 29281 0401) extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** La requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY** y enterada por el Infrascrito Notario de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: **“DESCONEXIÓN LABORAL EN EL TELETRABAJO EN GUATEMALA Y EN DERECHO COMPARADO”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y iii) aceptar la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, a los treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio,



impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie BJ guion y número cero quinientos cuarenta y ocho mil setenta y cinco (BJ-0548075) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro seis millones quinientos treinta y cinco mil trescientos sesenta y tres (6535363). Leo íntegramente lo escrito a la requirente, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f) 

**ANTE MÍ:**



**JHONY GABRIEL PIRIR MUSÚS  
ABOGADO Y NOTARIO**





## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **EMILIA DEL ROCIO HERNÁNDEZ ALVARADO**  
Título de la tesis: **DESCONEXIÓN LABORAL EN EL TELETRABAJO EN  
GUATEMALA Y EN 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, M.Sc. César Augusto Flores Figueroa, de fecha 3 de mayo del 2023.

**Tercero:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, Licenciado José Antonio Pérez Castañeda, de fecha 14 de julio del 2023.

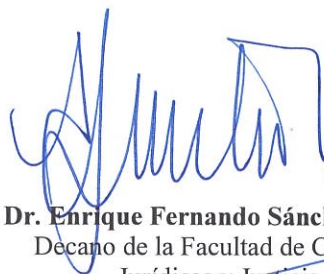
**Cuarto:** Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en el municipio de San Juan Sacatepéquez, departamento de Guatemala, el día 21 de noviembre del 2023 por el Notario Jhony Gabriel Pirir Musús, que contiene declaración jurada de la estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

### 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, 12 de enero del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



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



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

## **DEDICATORIA**

### **A Dios**

Por darme la oportunidad de ver el amanecer cada día y respirar, por sus bendiciones y la sabiduría.

### **A mi hijo**

A Luis Emilio, mi pequeño, “mi Milito”, quien es mi motor emocional, me insta a ser mejor persona cada día. Deseo algún día ser su ejemplo e inspiración.

### **A mis hermanos**

Alfonso, Tania y Aharon por escucharme, por motivarme a continuar, por el amor y cariño que les tengo.

### **A mis padres**

Por procrearme y enseñarme a ser autosuficiente.

### **A la universidad UPANA**

Por reafirmar mis conocimientos y prepararme para ser una profesional con valores y principios. Y los catedráticos que me impartieron los cursos de tesis,

sin sus retroalimentaciones no fuera posible.

### **A mis amigos**

Mis amigos que siempre están para escucharme, aconsejarme, motivarme a alcanzar cada una de mis metas personales y profesionales los aprecio como hermanos. Especialmente Lic. Jhony por todos esos conocimientos que me has transferido.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Teletrabajo	1
La desconexión laboral del teletrabajo en el derecho comparado	22
Desconexión laboral en Guatemala con base al derecho comparado	43
Conclusiones	58
Referencias	60

## **Resumen**

La modernización de la sociedad, la conexión tecnológica y el aumento de incidencias dentro de la sociedad, el cambio climático, la pandemia que fue un acontecimiento que género cambios, falta de combustibles fósiles, son factores que han impulsado cambiar la forma de laborar y crean nuevas modalidades de trabajo, una de ella es el teletrabajo, que consiste en hacer las actividades fuera del lugar de trabajo, donde se necesita un computador y conexión a internet para poder cumplir con las obligaciones laborales. También la implementación de esta modalidad, crea nuevos derechos uno de ellos es la desconexión laboral, regulado en países como Uruguay, que lo describe en la ley especial, sin embargo, Guatemala no cuenta con una ley que regule la ergonomía laboral a distancia.

En el presente estudio de derecho comparado se abordó el tema de la desconexión laboral y su implicación al ordenamiento jurídico guatemalteco. Asimismo, se desarrolló como objetivo general las consecuencias jurídicas por la falta de aplicación de este nuevo derecho y su regulación en Colombia, Costa Rica y Uruguay. Los objetivos específicos determinaron, el primero un estudio sobre el teletrabajo; el segundo se basó en analizar el derecho comparado sobre el tema planteado. Se concluyó que las normas analizadas han sido creadas con la finalidad de innovar en el ámbito laboral a medida que avanza la tecnología, buscando con ello la eficiencia y modernización en esta área,

también buscan ser inclusivos y garantizar a los pobladores el derecho a un trabajo digno remunerado.

## **Palabras clave**

Teletrabajo. Teletrabajador. Desconexión laboral. Trabajo a distancia.

## **Introducción**

La razón por la que se elegirá el tema desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y en derecho comparado, es porque se verificará que otros países legislan esta modalidad de empleo con tanto detalle, que muestra todas las implicaciones jurídica que este tipo de trabajo tiene al momento de ser implementado, principalmente los países objeto de estudio han determinado que la jornada laboral es afectada, en virtud de la facilidad que brindan las nuevas tecnologías de comunicación a grandes distancias, además del aumento de la carga de trabajo y la entrega del mismo en poco tiempo, hace que la relación de trabajo supere el tiempo que la ley determina para que un trabajador este a las órdenes del patrono durante el día, semana o incluso las vacaciones, por ello es importante conocer las decisiones legislativas de otros Estados, para proponer una adaptación al derecho guatemalteco.

La presente investigación abordará temas para conocer cómo se debe aplicar la figura jurídica de la desconexión laboral en Guatemala y específicamente en el teletrabajo, ya que en la actualidad los índices de explotación laboral a través de esta modalidad son bastante alarmantes, sin que exista una fiscalización de las actividades de las empresas en esta modalidad por parte de la Inspección General de Trabajo, esta explotación se da principalmente en ventas en línea, cobros telefónicos, digitales, promociones y atención al cliente de varias empresas, que los trabajadores



se encuentran laborando desde casa, demostrándose la existencia del problema planteado y la necesidad de proponer una solución.

En el objetivo general se desarrollará un análisis sobre las consecuencias jurídicas por la falta de aplicación de la desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y como se regula en los países de Colombia, Costa Rica y Uruguay. Con respecto a los objetivos específicos se abordarán de la siguiente manera, en el primer objetivo se examinará la aplicación del teletrabajo en Guatemala y las jornadas laborales que desarrollan en la actualidad. El segundo objetivo se realizará un estudio de cómo se regula la desconexión laboral en los países elegidos para realizar el estudio de derecho comparado y sus beneficios, en virtud de que dentro del territorio nacional no se encuentra regulado la desconexión laboral.

El presente estudio desarrollará tres subtítulos y el contenido de ellos describirán lo siguiente, en el primero se abordará los aspectos generales, las actividades que se realizan, en que consiste la relación laboral y la jornada de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco, así como las prestaciones laborales mínimas que aplican en esta modalidad. El segundo subtítulo determinará lo relacionado a la desconexión laboral del teletrabajo en el derecho comparado, se analizará cómo es regulada la desconexión laboral en los países de Colombia, Costa Rica y Uruguay. En el tercero se analizará la importancia de la desconexión laboral en

Guatemala con base al derecho comparado, las consecuencias jurídicas, las similitudes y diferencias.

## ***Teletrabajo***

La implementación de las tecnologías de información y comunicación han ido generando cambios en la sociedad, “las TIC ha modificado la vida de las personas y su dinámica de comunicación...” (Todo materia, 2019, par. 2), y el ámbito laboral no queda fuera de este avance ya que para realizar el teletrabajo lo único que se debe disponer de dispositivos electrónicos que tengan la capacidad de procesar información y conexión a una fuente de internet. Esta modalidad de empleo se ha ido realizado desde hace un poco más de cinco décadas en los países europeos, en América Latina, Colombia es uno de los primeros países en regular el teletrabajo, en crear instituciones gubernamentales para fomentarle, durante el confinamiento por la pandemia COVID-19 tuvo más auge en los demás países, aunque no existiera una ley específica.

### Aspectos generales del teletrabajo

El trabajo a distancia es una modalidad de empleo que existía como una forma opcional para realizar algunas actividades laborales, que por la distancia era imposible llegar al centro de trabajo, con la creciente utilización de la internet se ha encauzado una revolución en el comportamiento de la sociedad, el conocimiento y los seres humanos ahora se encuentran interconectados y creando nuevas formas de trabajo, es así que, empresas, bancos, financieras, corporaciones de diversos

sectores económicos han optado por él también llamado ergonomía informática a distancia, una de las nuevas tendencias de empleos, a través de redes informáticas que proveen facilidades para la realización de tareas especialmente las que tienen como herramienta principal un computador y la realización de documentos o compartir conocimientos.

El teletrabajo ha tenido distintas denominaciones según el tiempo y lugar donde se dé la aplicación; uno de los primeros conceptos fueron adoptados por el autor estadounidense Jack Nilles y los autores europeos Huws, Korte y Robinson, por lo que cada una de las primeras menciones están en idioma inglés, dentro de ellas se encuentra: *telecommuters*, por la relación que se tiene con el uso de un computador, *telecommuting*, descrito por la relación de trabajo a distancia; *telework* ésta se utiliza para referirse al trabajo realizado fuera de la organización. En el caso de denominaciones en español, este también ha tenido diferentes variantes entre ellas se encuentra el trabajo flexible relacionado con la flexibilidad que presenta la jornada laboral en la realización de las tareas, al ser mixta.

Por otro lado Téllez Valdés llama también ergonomía informática a distancia, en este concepto está compuesto por tres elementos, que contiene el significado de esta modalidad de trabajo, la primera a la que se hace referencia es la ergonomía que es una disciplina dedicada al estudio de puestos de trabajo, principalmente el lugar donde se realizan las actividades laborales, con el objeto de proteger la salud del trabajador,

ya sea fisiológica, anatómica, psicológicamente, a la vez impulsar el desempeño laboral, aunque esto puede aplicarse a distintas formas de trabajo, se ha especializado en trabajos realizados en oficinas que conlleva estar sentado la mayor parte del día, y esta situación provoca daños ergonómicos en los trabajadores, por lo que esta disciplina trata de superarlos a través de la aplicación de distintos conocimientos científicos; (medicina, psicología, fisiología, etc.).

Otro de los elementos de esta denominación es la informática, ya que es utilizado dentro de la realización de las tareas del teletrabajo, se tienen como una de las herramientas para llevar a cabo las tareas que es a través del uso de la tecnología y sus elementos, que puede ser un computador, tableta o teléfono inteligente; siendo este elemento el que permitió la implementación más rápida alrededor del mundo; el tercer aspecto que compone esta denominación es la distancia, para que pueda determinarse esta modalidad de trabajo ésta debe ser cumplida fuera de las instalaciones de la organización o empresa, por lo tanto, estar fuera del centro de trabajo es lo que lo diferencia de los demás trabajos realizados en oficinas.

El teletrabajo puede distinguirse de las demás modalidades de trabajo, en virtud de que cada puesto de trabajo es creado para suplir las necesidades de la empresa o centro de trabajo, una de ellas es la evolución tecnológica, donde la utilización de medios informáticos es de mayor facilidad y por otra parte es la factibilidad para implementación, uno de los primeros fue

la alza en el petróleo y los combustibles fósiles en el siglo pasado, especialmente en Estados Unidos de América, en donde para llegar al trabajo era necesario hacer uso de un vehículo, por lo que fue necesario el uso del teletrabajo y otro fenómeno social que impulso la aplicación más reciente es la contingencia sanitaria por la pandemia COVID-19 durante el año 2020.

Según Etkin J., Scvarstein L. (2000):

Las petroleras de los años 70 ahorro de combustible, contaminación entre otros, nada muy diferente después de tres décadas, prácticas de empresas multinacionales de esta modalidad de trabajo demuestran que hay buenas razones para su implementación, si bien como todo tiene contra partida, las desventajas que, bajo el paradigma de la complejidad, la dinámica de la organización es el producto de sucesivos desequilibrios localizados y transitorios. De una manera esquemática puede afirmarse que dichos desequilibrios provienen de perturbaciones externas aleatorias y de las fluctuaciones propias del sistema. La estabilidad del conjunto se constituye entonces sobre bases cambiantes figurando una sucesión de estructuraciones y desestructuraciones permanentes. (Pág. 91)

En cuanto a antecedentes históricos del teletrabajo no necesariamente están implicados solo los intereses de la parte patronal o trabajadora, también se añaden varios fenómenos que se pueden dar dentro de la sociedad, permitiendo la creación de nuevas modalidades de trabajo, puede también determinar que la implementación es consecuencia de tres eventos los sociales, en el sector económicos y por otra parte los tecnológicos, sin limitarse a que existan otros factores, (salud, contaminación, cuidados del medio ambiente, entre otros); que inflencie en los sectores económicos, y vean una solución en una contratación a

distancia; un ejemplo de ello es la contingencia sanitaria por la pandemia COVID-19, donde el confinamiento masivo y mundial, no permitía la asistencia al lugar de trabajo para evitar la aglomeración y contagios.

Según la Organización Internacional del Trabajo, (2020):

En el año 2020 se han visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países. A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen; sin dudas la pandemia ha acelerado la adopción, por parte de los empleadores, de las modalidades de teletrabajo. (Pág. 1)

Es importante mencionar que la modalidad del teletrabajo, ha sido utilizado por los patronos en épocas donde se presentan problemas principalmente de movilización, es decir ya sea por el alza del precio del petróleo, fue tomado como una solución para el avance de las actividades laborales la modalidad del teletrabajo, actualmente, con el fin de que ciertos regímenes económicos no se vean tan afectados, e incluso algunos mejoraron, ya que la movilidad de los empleados genera problemas en la sociedad (tráfico, accidentes, enfermedades, consumo de gasolina, entre otros), siendo esta forma de trabajo una de las mejores opciones para solucionarlo, sin embargo no es aplicable a todos los sectores económicos cuando se requiere la presencia de la persona.

Otro de los factores que han influenciado la implementación de esta modalidad laboral es el globalismo, empresas transnacionales, que necesitan de la fuerza laboral para poder realizar las actividades en las sucursales que tiene ubicadas en distintas partes del mundo, hacen que contraten trabajadores a distancia, siempre y cuando las actividades lo permitan, esto es más común en actividades administrativas, sector financiero, asesoría técnica y profesional, entre otras, son los perfiles más acertados para un teletrabajador. Por otro lado, la rapidez en que este tipo de trabajo se ha utilizado, y “la forma de medir los resultados... va a afectar las condiciones generales de trabajo de las que se disponían a la fecha pues los beneficios laborales logrados a través de los contratos se perderán al igual que muchas prestaciones” (Garmendia Cedillo, s.f., p. 7), como un salario justo, indemnización entre otros.

### Definición de teletrabajo

El significado del teletrabajo está dirigido principalmente al uso de la tecnología como principal herramienta para su realización, sin embargo esta modalidad de trabajo anterior al uso de la informática, también era utilizado y se denominaba trabajo a domicilio; incluso dentro de los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y Código de Trabajo decreto No. 1441 se encuentra regulado en el capítulo tercero como trabajo a domicilio, porque otro elemento esencial es el lugar donde se realiza la actividades y para que este se dé debe ser



fuera del centro de trabajo, antes del uso de medios tecnológicos los reportes eran de forma escrita y enviados cada cierto tiempo a la empresa u organización donde se complementaba el trabajo, situación que todavía se puede verificar en esta época, a pesar del uso de la telecomunicación a través del internet y redes sociales.

Según Téllez Valdés, (2007):

Se entiende por teletrabajo, el realizado utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el término de Ergonomía Informática al conjunto de implicaciones de orden normativo y laboral provocadas por el uso de la informática; de acuerdo a su etimología, al conjunto de enunciados referidos a la aplicación de la Informática en el ámbito laboral. Proviene de ergon, energía, trabajo y nomos, tratado, y del vocablo informática ya aludido. Es un trabajo realizado a distancia, antes de la tecnología, este trabajo se realizaba, pero los reportes eran de forma personal, pero el internet ha permitido una evolución en esta modalidad de trabajo. (Pág. 263)

La anterior definición muestra uno de los elementos esenciales que componen el significado de la modalidad de trabajo a distancia, que es la utilización de la tecnología, la informática, con mayor énfasis. Otro de los elementos poco mencionados en definiciones realizadas por otros autores, pero en este si lo hace, es determinarlo como el conjunto de normas o de orden legal que permiten la creación de esta forma de trabajo, aunque la normativa en la actualidad es deficiente, incluso en el ámbito internacional, ya que la Organización Internacional del Trabajo no tiene un convenio. En Guatemala lo tiene regulado en el artículo 156 del Código de Trabajo como trabajo a domicilio, la especificación del teletrabajo como tal aún no se ha desarrollado jurídicamente, en el ámbito

internacional y nacional, solamente en el derecho comparado, por algunos países, como Colombia, El Salvador, o bien como sucede en España.

Según Cataño y Gómez, (2014):

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define el teletrabajo como: una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Pág. 83)

En consecuencia, son dos los elementos que componen la definición del concepto de teletrabajo, el primero es el referido trabajo a domicilio contenido en el Código de Trabajo en el artículo número 156 y el otro es la herramienta de trabajo que en este caso es el uso de la tecnología. Es decir, el teletrabajo es una modalidad de trabajo donde las actividades son realizadas fuera del circunscripción territorial que ocupa la organización o centro de trabajo; siendo las tareas realizadas dentro de la residencia o en un lugar alejado al centro de trabajo, para la comunicación, desarrollo y entrega de cada una de las asignaciones impuestas por un patrono en dependencia, es necesario que esté conectada a las nuevas tecnologías, ya sea a través de una computadora, tableta o teléfono inteligente que permita estar en constante comunicación y dependencia con el empleador.

Otros elementos que contiene la definición de un teletrabajador, aplicables a todas las modalidades laborales, la dependencia a un patrono, el contrato individual de trabajo, la relación laboral, las prestaciones laborales, los incentivos laborales como aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado (bono 14), entre otros; los descansos semanales, asuetos, vacaciones. Asimismo, los mismos derechos y obligaciones que la ley y los instrumentos internacionales otorga al trabajador y al patrono común; además de ser parte de la supervisión estatal, a través de la Inspección General de Trabajo, para evitar cualquier transgresión a la ley y como contralor para aplicar el principio de igualdad y la garantía constitucional *In dubio pro operario*.

#### Actividades que se realizan en el teletrabajo

Las actividades económicas que pueden desarrollarse dentro del teletrabajo, son diversas, sin embargo, existen actividades que requieren la presencia del empleado principalmente en actividades operativas o productivas, donde la implementación es complicada si el empleado debe manejar maquinaria industrial. Las atribuciones que pueden ser desarrollada dentro de la ergonomía informática a distancia se presentan en sectores económicos donde se procesan datos, estas actividades son realizadas en oficina y necesitan como herramienta un computador conectada a la red de internet, entre ellas se encuentra: la informática, empresas de asesoría, actividades administrativas, editoriales, entidades

públicas que realizan documentos y proceso de datos, sistema bancario, sistema financiero; en el área del comercio se aplica a la compraventa en línea y al servicio al cliente.

Respecto al lugar donde se pueden realizar las tareas laborales, puede ser la residencia del empleado que no necesariamente sea este destino, sino existen diversos lugares donde la realización del teletrabajo puede hacerse efectivo, con ello se crean nuevas variantes del teletrabajo, porque cuenta con las mismas peculiaridades, por ello también se han creado: centros comunitarios, locales, teleservicios, donde pueden asistir teletrabajadores de distintas organizaciones para el cumplimiento de sus obligaciones, o bien compartir las misma instalaciones, respecto a la utilización del uso de la propiedad o vivienda del trabajador, este lo denominan: trabajo a domicilio, residencial, oficina en casa, *home-office*. Otras ramas son el teletrabajo nómada, oficinas turísticas, oficinas virtuales, *hotelling móvil*, tele cabañas.

## La relación laboral

La figura de la relación laboral dentro del derecho del trabajo, es una institución de gran importancia en virtud de que su carácter incluso abstracto, conlleva a la aplicación de derechos y obligaciones contenidas en la legislación y hace que el engranaje legislativo y judicial, pueda funcionar para hacer efectivo todas las garantías constitucionales,

ordinarias, reglamentarias, incluso instrumentos internacionales a favor del trabajador como parte importante de la protección Estatal y en segundo lugar del patrono en los intereses que a este le convenga probar; el inicio de los actos propios de puesto de trabajo se considera una relación laboral y esta basta para perfeccionar un contrato individual de trabajo, también prueba un contrato verbal de trabajo, desembocando con ello su calidad de empleado frente al patrono, y a el Estado para su inspección y tutela.

En cuanto al plazo para poder determinar si existe una relación laboral basta con que se dé la prestación de servicios o se inicie la obra y se suscriba el contrato de trabajo el cual puede ser por escrito o verbal dependiendo de las labores a ejecutar, el Código de Trabajo establece en el artículo 19 como se perfecciona la relación laboral y en el artículo 26 regula la temporalidad o plazo que deben de tener los contratos, como requisito principal es el indeterminado y como excepción la determinación de una fecha del término del trabajo, en ambos los trabajadores gozan de los mismos derechos, cualquier simulación puede presumirse como una violación a la norma, aunque queda a discreción del empleado a exigirlos.

Respecto a la modalidad de los teletrabajadores, la relación laboral se genera una vez que se dé la ejecución de tareas, estando bajo las órdenes y dependencia de un patrono, y que las mismas sean retribuidas con un

salario, aunque que esta forma de trabajo no está regulada en el Código de Trabajo de Guatemala porque al momento de entrar en vigencia aun no existía las tecnologías de información y comunicación ni los dispositivos electrónicos que almacenan y procesan información, siendo estos esenciales en la ejecución del teletrabajo, también debe existir la permanencia por parte del teletrabajador, a este se le asignan metas o resultados que deberá ejecutar en el horario pactado con el patrono, así como los medios o informes que debe rendir.

Además del uso de la tecnología lo que diferencia del teletrabajo al trabajo a domicilio es que éste se realiza por encargo, puede ser por pieza o por un producto terminado, aquí se da la transformación de la materia, el trabajador elige libremente donde realizara sus labores, el patrono no está en constante supervisión ni solicita informes escritos a cierto tiempo, únicamente se pactan una fecha para hacer entrega de los productos terminados y efectuar pago de los mismos es decir que no existe un salario. Otra peculiaridad es que a los trabajadores se les hace entrega de todos los materiales que son indispensable y firman por comprobantes como un respaldo para el patrono, por otra parte, los teletrabajadores pueden hacer uso de su computador o tableta.

## La jornada de trabajo en el teletrabajo en Guatemala

Una descripción general de la jornada laboral, según lo regulado dentro de la legislación laboral, es un cómputo de horas establecidas diariamente o de forma semanal, donde el trabajador queda sujeto bajo un horario; con el objeto que, dentro de ese período de tiempo, esté bajo la disposición de las órdenes del patrono. Asimismo; el garantiza la jornada laboral estableciendo sus distintas clasificaciones, (ordinaria, extraordinaria, mixta, diurna o nocturna y a tiempo parcial), como un derecho social dentro de la legislación del trabajo, también es reconocida como un derecho irrenunciable, por lo tanto, no puede ser tergiversado, contrariado o cambiado por ningún acontecimiento y su cambio fuera de lo establecido en una transgresión a la ley y puede ser denunciado según el artículo 282 del Código de Trabajo a los inspectores de trabajo a menos que sea para favorecer al trabajador.

El teletrabajo se realiza en Guatemala, aunque no esté regulado para el caso de la jornada laboral y demás condiciones al momento de una controversia el Código de Trabajo (1947) regula “los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver... de acuerdo a los principios del Derecho de Trabajo.”, (artículo 15). Por otra parte, existen estudios realizados que argumentan que implementar esta modalidad de trabajo no ha afectado el horario laboral de los guatemaltecos porque se basa más en cumplimiento de

metas o resultados “el hecho que no se cuente con una legislación en materia de teletrabajo ha permitido al sector empleador generar esquemas flexibles, creativos que en común acuerdo con los trabajadores han permitido el desarrollo de esta modalidad de manera exitosa” (OIT, ACT/EMP, 2022, p. 10).

En el desarrollo de la modalidad del teletrabajo, se ha podido observar que la jornada laboral ha cambiado; en virtud que el control de entradas y salidas del personal es más difícil de determinarlo, por lo que en muchas organizaciones se han limitado realizar sesiones virtuales, para la asignación de tareas al trabajador que deben cumplir en un tiempo determinado o bien establecer productos finales, por lo que se vuelve un trabajo de asignación de tareas; la única dificultad de llevar este tipo de relación de trabajo, es que el tiempo que se utilice para realizar las actividades asignadas, supere el tiempo establecido en la ley, en cuanto a horarios diarios y cumplimiento de horas semanales, y esto puede conllevar a que el teletrabajador goce del descanso semanal remunerado que estipula la norma laboral.

### Prestaciones laborales en el teletrabajo

En la Constitución Política de la República de Guatemala establece condiciones sociales mínimas que le asistente a los teletrabajadores, que no pueden ser renunciadas o tergiversadas, las prestaciones laborales son



una de ellas, y estos son beneficios adicionales dado a los trabajadores independientemente del salario que devengan y se crearon con el fin de mejorar constantemente las condiciones laborales, para poder brindarles un mejor nivel de vida y cumplir uno de los fines del Estado de Guatemala que es el bien común. Dentro de los derechos laborales se encuentran las bonificaciones, aguinaldo, jornada de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, en el caso de mujeres embarazadas los derechos que le son inherentes, de la misma manera las aplicaciones de prestaciones a regímenes económicos especiales, (trabajo de menores, trabajo agrícola, trabajadores del mar y ganadero entre otros).

En el teletrabajo, al establecer una relación laboral, este también conlleva a que se deriven todos y cada uno de los derechos laborales mínimos irrenunciables contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala, aunque el patrono cambie la jornada laboral sigue existiendo el vínculo jurídico de la relación laboral; por lo tanto todos los derechos adquiridos dentro de la normativa de trabajo, deben ser cumplidos a cabalidad sin excepción, sino es considerado como una transgresión a los mismos que deben ser solicitados ante juez competente para su cumplimiento forzoso y los apremios legales que como consecuencia del incumplimiento el patrono se le imponen, así como la supervisión y tutela del Estado a través de la Inspección General de Trabajo, quien impone sanciones a los transgresores.

Respecto a otros países que han regulado el teletrabajo se encuentra Argentina, aunque de forma provincial en el Estado de Neuquén, desarrollan el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de la Organización Internacional del trabajo, describiéndolo el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como: “la realización de actos o prestación de servicios, en las que el trabajo se realiza en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones”. (Ley número 2861, 2013). Es importante hacer énfasis que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no regula con la denominación el teletrabajo, utiliza el trabajo a domicilio y toda la regulación que sea aplicable.

Asimismo, en Argentina, como Estado federado conformado por provincias, cada una de ellas es libre de emitir las propias leyes, es por ello que cuenta con una ley que desarrolla un convenio internacional, sin embargo, en el ámbito federal en este país existen dos proyectos de ley el primero es el 3499 del año 2010, que impulsa la promoción y difusión del teletrabajo y el 3498 del mismo año, donde establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia. Colombia ha regulado el teletrabajo, en el Decreto 0884 del año 2012, antes de esta normativa existía una ley reglamentaria número 1221 (2008), ambas desarrollando y promoviendo el teletrabajo, con el objeto del aprovechar las ventajas que provee tanto la comunicación como las herramientas, la internet y la

tecnología, (TIC), siendo otro de los países pioneros en la legislación de esta modalidad laboral.

En Ecuador también se ha creado una normativa de carácter ministerial que regula el teletrabajo, donde lo considera como un trabajo que no se realiza en presencia del patrono, que no cuenta con jornadas laborales, ni ordinarias o extraordinarias, donde el empleado realiza las atribuciones fuera del centro de trabajo, con la peculiaridad de que utiliza las herramientas que la tecnología y el internet le proveen. También realizan una clasificación de este tipo de trabajo donde menciona tres modalidades permanentes, (los que no llegan a las instalaciones), y parcial (solo hay un límite para estar fuera del centro de trabajo). También desarrolla el significado de esta modalidad de trabajo, describiendo los elementos esenciales del mismo de la siguiente manera:

Es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo realizan sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. Formas: 1. Permanente: se realiza fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador. 2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, artículo 2)

Aunque en la normativa sobre el teletrabajo en el Ecuador, no establece claramente si los teletrabajadores que trabajan permanentemente en su residencia o parciales quienes trabajan tanto en las instalaciones de la

empresa como en su residencia, tienen los mismos derechos laborales, tampoco hace mención que se verán afectados los derechos ya adquiridos, por antonomasia, se supone que uno de los principios laborales es el respeto a los derechos adquiridos, es decir, que en el momento de realizar el contrato individual de trabajo, o bien en el caso de un contrato de trabajo verbal los patronos quedan obligados hacer efectivo todos los derechos garantizados constitucionalmente y en leyes ordinarias y reglamentarias, no pueden ser tergiversados, disminuidos o renunciados.

En El Salvador a través de la Asamblea Legislativa de la República se promulgo la ley de regulación del teletrabajo, haciendo énfasis en la función social del trabajo y la protección que el Estado le debe, donde fomentan el reconocimiento y la regulación de esta modalidad de empleo como una nueva forma de contrato individual de trabajo, vinculando a trabajadores y empleadores para garantizar los derechos laborales, respecto a una definición la describe como forma organizacional, también la divide en dos modalidades total o parcial describiendo que las actividades laborales se realizan “por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en la residencia del trabajador o en un lugar ajeno al empleado y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación”. (Decreto número 600, 2020, artículo 4).

España es un país que no cuenta con normativa específica sobre el teletrabajo, o trabajo no presencial como se ha llamado en aquel Estado, la normativa correspondiente manifiesta que: según el cual tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. (Real Decreto - Legislativo 2 /2015, 2015, artículo 13)

La modalidad del teletrabajo en el derecho español, se ve desarrollado en una de las provincias, donde se ha creado normativa sobre el teletrabajo dirigida principalmente a el trabajo a distancia que realizan oficinistas de entidades bancarias y financieras, determinando a detalle varios aspectos, incluyendo la salud, higiene y seguridad ocupacional en este ámbito, estableciendo una serie de controles, que permitan mantener la salud del teletrabajador, temas ergonómicos, psicológicos y de salud, son abordados, como el tecno estrés por el uso excesivo de dispositivos informáticos y las condiciones del lugar donde desarrollan su trabajo, son aspectos regulados con mucho minuciosidad; además de conservar los derecho laborales entre ellos las prestaciones laborales.

En relación a la legislación nacional, no describe una definición sobre teletrabajo pero si tiene dentro de las normas el trabajo a domicilio que es una de la características del teletrabajo, pero no describe el elemento del uso de la tecnológica o redes sociales, en virtud de que la normativa data de los años 60 y en esa época no se consideraba que la informática sería

parte importante en el desarrollo de la sociedad y en el ámbito laboral, al respecto describe lo siguiente que estos trabajadores: “son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste, (...) y da lugar a la aplicación del presente Código”. (Código de Trabajo, 1961, artículo 156).

Guatemala todavía no cuenta con una normativa sobre teletrabajo, al igual que los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, sobre esta modalidad, las decisiones tomadas por esta entidad respecto a la implementación del teletrabajo fue a través de una guía práctica que describe las medidas que debe implementar las empresas o centros de trabajo durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19 después de ella, desarrollando una serie de enfoques, para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de las actividades productivas, señalando los convenios y recomendaciones relacionadas para su implementación por analogía, en este mismo sentido se encuentra el sistema jurídico guatemalteco.

A pesar que no existe ninguna normativa dentro del ordenamiento legal que regule el teletrabajo en Guatemala, si existe un proyecto de ley, identificado con el número 5764, iniciativa que dispone aprobar la Ley del Teletrabajo; remite la mayor parte de la normativa a la analogía de la normativa legal ya existente, esta deja fuera muchos temas que se deben

abordar sobre el teletrabajo y las distintas formas y modalidades al implementarlo; así como los innumerables factores, elementos e indicadores que pueden presentar el desarrollo de estas actividades, que investigados correctamente proveerán una protección laboral adecuada. Esto puede demostrarse en los siguientes artículos del proyecto:

...a) Sobre la Jornada Laboral. El teletrabajador podrá ejecutar según la jornada laboral contenida dentro de la legislación laboral (...) b) Derechos y obligaciones. El patrono y los teletrabajadores (...) tendrán los mismos derechos y obligaciones de conformidad a la legislación laboral vigente. c) El contrato de trabajo. (...) en esta modalidad deberán observar los requisitos establecidos dentro de la legislación laboral vigente. d) Cobertura social. Los trabajadores (...), gozaran de los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social que gozan los demás trabajadores (...). e) Supletoriedad. La relación entre patrono y teletrabajador, se regirá por las disposiciones de la legislación laboral vigente, el presente decreto y disposiciones reglamentarias que emita el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Iniciativa número 5764, 2020, artículos 4, 6, 7, 8, 9).

En consecuencia, a lo anterior se puede determinar que existe aún un vacío legal en cuanto a la creación de normativas o políticas de supervisión para establecer la responsabilidad patronal frente a los teletrabajadores. Respecto a una definición sobre ergonomía informática a distancia, la iniciativa la desarrolla de la siguiente manera: “consiste en todo servicio que presta el trabajador, sea material y/o intelectual; o de ambos géneros a un patrono en virtud de un contrato o relación de trabajo que le permite realizar dicha actividad fuera del centro d trabajo”. (Iniciativa número 5764, 2020, Artículo 3 literal a.). Aunque es una normativa de carácter especial que trata de normar el trabajo a distancia, su contenido no cubre las necesidades de los teletrabajadores.

## ***La desconexión laboral del teletrabajo en el derecho comparado***

En estos últimos años el teletrabajo ha sido una figura o modalidad laboral que se ha incorporado a la sociedad como consecuencia del aumento del uso de la tecnología, al no ser solamente herramienta de trabajo como sucedía en el pasado, sino que también es parte de la vida cotidiana de los hogares del mundo, esto ha ido generando cambios las condiciones de la jornada laboral, (ordinaria, extraordinaria y mixta), el lugar de trabajo, y la comunicación entre trabajadores, entre otras características propias de un trabajo y su centro de trabajo, como la relación laboral se trasladó a la residencia del trabajador o a un lugar donde pueda ejecutar el trabajo, implementándose un nuevo esquema o régimen jurídico laboral que cuenta con sus propios elementos y peculiaridades.

En el ámbito laboral internacional todavía no se tiene un instrumento emanado de la Organización

Internacional del Trabajo, donde describa al teletrabajo como tal, solamente lo describe como trabajo en la residencia al igual que en Guatemala, es en Europa donde se crea un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, durante el año 2001, donde se enmarca esta modalidad, tal y como la conocemos en la actualidad, al determinar de forma clara y precisa en contrato individual de trabajo de este nuevo régimen laboral, que cada vez se va reflejando más elementos y características, y



produciendo una protección más adecuada en un marco jurídico que vinculen tanto al patrono como al trabajador en una relación de teletrabajo.

En Europa surge como una necesidad y el consejo plantea una estrategia “que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad” (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2001). En esta época visualizaban al teletrabajo como una forma de modernizar la organización de todo un régimen laboral, donde podían tener participación tanto los sectores privados (empresas, organizaciones, asociaciones, fundaciones, financieras, bancos, etc.), así como, el Estado y entidades descentralizadas, autónomas, servicios públicos, abriendo un camino a la economía y a la sociedad para que manifieste su actividad laboral de otra manera.

La implementación del teletrabajo en Europa, se realizó con base la consulta que realizó la comisión europea en virtud de que existen varios trabajos que se pueden realizar en la residencia o remotamente, principalmente en el área administrativa, en virtud de que actualmente la sociedad ha dado un paso agigantado al conocimiento y la información, a través del uso de las tecnológicas. También este Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo menciona la voluntariedad del teletrabajo, cuando ya está contratado, o bien puede surgir de un contrato individual de trabajo

que inicia la relación laboral. Señala normas específicas contenidas en un manual donde se describen las características del puesto, donde determina una descripción de las actividades a realizar, el jefe inmediato superior, forma de entrega de informes, entre otros; una peculiaridad de este acuerdo es que existe la opción de reversibilidad donde puede regresar al centro de trabajo.

Los derechos laborales adquiridos, son los mismos aplicables a todos, adecuados a la naturaleza de esta modalidad. Otra característica es la obligación que tiene el patrono de proteger los datos, a través de sistemas informáticos creados para el efecto. Este Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo determina que el patrono debe respetar la vida privada del teletrabajador, esto en virtud de que este tipo de trabajo se realiza regularmente en la residencia, por lo cual el sistema de vigilancia debe ser acorde solo a objetivos laborales. Las herramientas laborales, es responsabilidad del patrono habilitar el equipo necesario para la realización del trabajo, salvo que acuerden usar el equipo del trabajador, sin embargo, los gastos continuos, principalmente energía eléctrica, teléfono e internet corren a cargo del patrono. La responsabilidad del empleado se deduce al cuidado y mantenimiento del equipamiento.

Otros aspectos abordados en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo es la organización del trabajo, en cuanto a tiempo y la realización del trabajo, es decir la carga laboral debe ser equivalente al estar dentro de un

centro de trabajo, así como la comunicación entre compañeros de trabajo y acceso a la información de la empresa. La capacitación es otro tema abordado, donde describen la obligación del patrono, para que pueda dar una oportunidad de crecimiento del empleado dentro de la organización a pesar de la distancia, tomando en consideración la capacidad intelectual, eficacia, eficiencia, objetivos alcanzados y conocimiento, entre otras virtudes sometidas a examen. También se dispone sobre derechos colectivos, aunque cada trabajador no esté unido por la distancia, los derechos en grupo, deben respetarse, describiendo que la forma de trabajo no disminuye o tergiversa los derechos adquiridos.

En el caso de Latinoamérica la regulación no es regional, sino que se ve reflejada en cada Estado, hay países que ya tiene implementada una ley donde regula la actividad de un teletrabajador, las condiciones mínimas que gozan, así como todos los elementos, peculiaridades y derechos, para el presente estudio se tomara la muestra teórica legal de tres países de América Latina, aunque existen otros países como El Salvador que ya han creado instrumentos jurídicos, como objeto de estudio se describirá la regulación legal en Colombia, Costa Rica y Uruguay, para posteriormente realizar un análisis de derecho comparado describiendo las ventajas y beneficios en el teletrabajo que pueden aportar estas leyes.

## Regulación legal en Colombia

En Colombia el teletrabajo no era considerado para implementarlo en virtud que muchos hogares colombianos no contaban con el acceso a un computador y al internet, herramientas fundamentales para poder realizar las tareas, sin embargo, la legislación no tenía una ley especial que regulara y los legisladores no lo consideraban, por estas razones, para poder enmarcar legalmente el teletrabajo en casos especiales, donde algunos empresarios deseaban implementarlo se utilizaron normas ordinarias relacionadas al mismo, la protección jurídica iba dirigida a determinar elementos esenciales como: realizar una tarea continua bajo dependencia y subordinación, una retribución devengando un salario, al contar con estos aspectos se considera una relación laboral, aunque sea de forma remota.

Fue en el año 2008 donde se sancionó una ley en Colombia para regular el teletrabajo, bajo el número 1221, donde determina la normativa que promueve y regula dicha modalidad. El objetivo principal de la ley es la divulgación para el uso de un nuevo régimen laboral, que como característica principal tiene el uso de la tecnología. La definición que le da esta ley “Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías” (Ley 1221, 2008, artículo 2), determina como herramienta principal el uso o soporte

de las tecnologías de información y comunicación, y es a través de este medio o conducto donde el patrono realiza la comunicación con el trabajador; otro elemento es la distancia, aunque esta no es exclusivamente en la residencia, ya que el trabajador puede optar por estar en otro lugar para ejecutar las labores.

Esta normativa tiene como propósito fomentar el teletrabajo, es así que impone a diferentes instituciones estatales para que se promueva, a través de una política pública de difusión estableciendo una estructura para realizar la política, de modo que cada organización o empresa pueda aplicarlo, donde se debe tomar en consideración: el lugar de trabajo, equipo electrónico, aplicaciones, contenido, divulgación, publicidad, capacitación e incentivos. Es una normativa que pone a mover el Estado con el fin que más empresas públicas y privadas se sientan atraídas en adquirir el recurso humano remoto. Otras disposiciones tomadas en cuenta es la Red Nacional de Fomento del Teletrabajo, donde se le da participación al sector público y privado para que inicien la contratación remota, incluyen a los operadores de telefonía, fundaciones, organizaciones internacionales, entre otras.

También regula una clasificación de teletrabajadores la Ley 1221 (2008), “Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogidos para desarrollar su actividad..., Móviles son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido..., Suplementarios, son aquellos

que laboran dos o tres días a la semana” (artículo 2). Otra peculiaridad de esta normativa, es que toma en consideración a la población vulnerable, dando con ellos la oportunidad que puedan optar a un empleo acorde a las capacidades intelectuales, físicas y tiempo, en estas condiciones podrían ser amas de casa, madres solteras, discapacitados, migrantes, aislamiento geográfico, reclusos, entre otros, haciendo uso de la tecnología de la información.

En relación a los derechos laborales regula en el artículo número 6 que la jornada laboral no es aplicable, pero la actividad estará acorde a un horario que no sea excesivo, sino acorde a una jornada ordinaria. En el artículo 62 establece lo relacionado al salario no podrá disminuirse, ni tergiversarse, solo por el hecho de que no se asiste al centro de trabajo. No delimita el derecho al descanso, así que el teletrabajador tiene el derecho a tener actividades recreativas y culturales, que le permitan ejercer esta educación. La igualdad con el trabajador en un centro de trabajo se equiparará según la naturaleza, sin embargo, no se debe negar que puede participar en organizaciones de trabajadores, discriminar su empleo, el derecho a la seguridad social, remuneración, acceso a la capacitación, formación, determinación de la edad para trabajar, protección a la maternidad, respeto a la privacidad.

Respecto al equipo para realizar las labores la Ley 1221 determina tanto las obligaciones del patrono como del trabajador “el empleador debe proveer del equipo garantizando el mantenimiento del mismo, conexiones, programas, desplazamiento ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones” (artículo 6), así también debe brindar la información necesaria, velar porque tenga suministro de energía eléctrica y conexión a internet con dispositivo móvil, al incurrirse en gastos estos no pueden ser descontados del salario que devengue el teletrabajador. En relación al teletrabajador este debe mantener los cuidados necesarios y apropiados para la conservación y resguardo de los equipos que se le han asignado, no debe prestarlos a personas que sean ajenas a la empresa, ni brindar información confidencial o facilitar a terceros el acceso a los programas con los que desarrolla las tareas.

En cuanto a la seguridad y salud ocupacional también es abordada en el sentido de implementar una red de atención de urgencias para los teletrabajadores, en caso de enfermedades y accidentes que pueden suceder dentro de una empresa o lugar de trabajo determinado para la ejecución de las tareas. En esta normativa también se presenta la vinculación voluntaria, es decir que los empleados contratados en el centro de trabajo no están obligados a cambiar la forma de trabajo que realizan remotamente. Por otro lado, las empresas transnacionales o extranjeras que quieran contratar teletrabajadores en Colombia pueden hacerlo bajo el amparo de esta norma; sin embargo, si las condiciones

laborales que ofrecen las empresas extranjeras son mejores que las del país de Colombia, se tomaran en cuenta según favorezca al trabajador, aplicando de esta manera el principio de *In dubio pro operatio*.

Las horas laboradas como extraordinarias se determinarán cuando el trabajador labore más de las horas mínimas ordinarias establecidas en la ley, la cuales serán remuneradas en igualdad de condiciones con otras modalidades de trabajo que ya existen, de la misma manera se aplica la remuneración para los días festivos y domingos. La tutela del Estado para garantizar a los teletrabajadores se realiza mediante el proceso de registro de teletrabajadores, es decir que un empleador que contrate bajo esta modalidad de trabajo está obligado informar a los inspectores de trabajo o en su falta al alcalde municipal, para que dicho control gire las órdenes para la creación de un formulario. Esta normativa, aunque es algo generalizada tiene aspectos muy similares al Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo en cuanto a las condiciones que los teletrabajadores gozan.

### Regulación legal en Costa Rica

La legislación costarricense, sobre el teletrabajo, tiene antecedentes importantes sobre la implementación de esta modalidad laboral, este país ha sido destacado al crear una normativa del teletrabajo en comparación con otros estados centroamericanos, en virtud que la motivación para la



creación de la norma va dirigido principalmente en la modernización del Estado, al ser las entidades gubernamentales las obligadas a promover y utilizar esta nueva forma de trabajo, en este afán de mejorar el servicio público, también hacen un llamado a la inclusión de sectores vulnerables, mejorar la movilidad vial y por último tomar en consideración las contingencias por emergencia que provenga de la naturaleza o por hechos humanos, como accidentes, manifestaciones, o cualquier movimiento que no permita llegar al centro de trabajo en el tiempo oportuno.

Según el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, (2015)

A partir del 2006 Costa Rica inicia con la implementación del teletrabajo en el Sector Público, siendo el Ice la Institución Pionera en su aplicación, para el 2008 se publica el primer Decreto del Teletrabajo que promueve esta práctica laboral en las Instituciones Públicas. Actualmente el teletrabajo en el Sector Público se rige por el Decreto No. 39 225 publicado en el 2015. En relación a las empresas privadas, actualmente se implementa el teletrabajo en su mayoría en las transnacionales en empresa de tecnología, call center, etc. Lo implementan empresa como Amazon, Hewlett Packard, Skypes, Cisco, Intele, Stratus, Zepol, entre otras. (Pág. 2)

Aunque la aplicación del teletrabajo en distintas partes del mundo aumentó a causa de la contingencia sanitaria COVID-19, incluyendo el país de Guatemala, en Costa Rica se puede verificar que las razones de su implementación han sido otras, demostrando que existen innumerables razones que llevarían a una sociedad a implementar el teletrabajo. En el caso de la cogestión vial, este problema es recurrente por el aumento en la circulación vehicular en todo el mundo y el tráfico que esto genera, situación que puede motivar a cualquier Estado o empresas del mundo a

la utilización de esta modalidad laboral, ya que es un problema recurrente en todas las ciudades porque no se puede disminuir.

Respecto a la inclusión de sectores vulnerables, esta Ley No. 39225 trata de fomentar que el teletrabajo es una forma de incluir a todos los grupos sociales en el sector económico laboral, dentro de este grupo se menciona a los discapacitados, mujeres principalmente amas de casa, jóvenes y adultos mayores que deseen laborar. En cuanto a la modernización es otro factor que dispone esta normativa, pero está dirigida a las instituciones estatales quienes están obligadas a promoverlo dentro de las entidades públicas, denominado como: una acción de modernización de la gestión, esto significa la promoción y utilidades de video comunicaciones, principalmente la comunicación entre empleados para que esta sea más rápida, se ahorre papelería y útiles, alineándolo a todo el contexto de la organización, en cuanto a la forma, estrategia y jerarquización del funcionamiento.

Otra de las consideraciones que se utilizaron como motivos para crear la normativa en la implementación del teletrabajo en Costa Rica, es también tomar en cuenta emergencias tanto naturales y humanas, proponiendo las video comunicaciones para poder continuar con las labores a distancia. El significado que le ha dado el Decreto Número 39.225 al teletrabajo es la elaboración de actividades laborales para una organización, donde le es asignado al teletrabajador una jornada laboral y atribuciones fuera del

centro de trabajo, que puede hacer en su residencia o bien el lugar que indique el empleado para el cumplimiento de las obligaciones con el patrono, que en este caso es el Estado, mediante el uso de la tecnología.

La normativa costarricense tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo en las instituciones del Estado, como instrumento para impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad, reducir el consumo de combustibles, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promover la inserción laboral, el desarrollo laboral en los territorios, contribuir con la protección del medio ambiente, así como apoyar las políticas públicas en materia de empleo mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (Decreto Número 39.225, 2015, Artículo 1).

Esta normativa creo un Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo, entidad que depende el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, al ser una modalidad implementada de manera obligatoria en todas la entidades públicas y opcional en el sector privado, el Estado formalizo su aplicación creando una sección gubernamental encargada de coordinar con otras instituciones para la aplicación, así como darle el seguimiento a través de inducciones, evaluaciones, regulaciones, así como la creación de propuestas para el mejoramiento y función del sistema informático que sostendrá este régimen laboral, que por su naturaleza está constantemente avanzando para brindar un mejor servicio.

El teletrabajo tiene una gran importancia en Costa Rica, porque al tener una normativa ordinaria especial, la cual tiene antecedentes donde ya el Estado lo utilizaba como un reglón laboral, a su vez crea una entidad con la autoridad, para crear y promover políticas públicas relacionadas. La

promoción de esta modalidad laboral fue creada para que sea implementada en todo el sector público, con el objeto de ampliar su utilización a través de la coordinación con las autoridades de distintas instituciones, propuestas de programas, tomar en consideración para laborar a todos los sectores de población vulnerable, (discapacitados, mujeres, jóvenes y adultos mayores), tiene la capacidad de generar investigaciones y propuesta para que más organizaciones estatales puedan prestar los servicios públicos mediante esta plataforma.

La aplicación de la normativa principalmente en el sector público en Costa Rica ha permitido la creación de una serie de disposiciones que obliga a todas las instituciones del Estado a participar en la aplicación, al crear un equipo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguro Social, también da lugar a la creación de una Comisión Institucional de Teletrabajo regulado en el artículo 8, como el órgano máximo y responsable de la aplicación de esta modalidad laboral, en la toma de decisiones y encargado de realizar la comunicación a todos los sectores involucrados, tomando en consideración que es la modernización de la gestión es el propósito de la aplicación de esta modalidad laboral, con el objeto de hacer más productivo los servicios con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías que pueden utilizarse la residencia, por los trabajadores del Estado para reducir costos.

También dentro de la normativa se ordenó la creación de perfiles de los puestos que sean aptos para la utilización de la modalidad laboral del teletrabajo, siendo la Comisión Institucional de Teletrabajo la encargada de elaborarlos. Aunque la autoridad máxima es la comisión, también la ley menciona que debe de definirse un órgano responsable de la inspección y supervisión de la implementación de esta modalidad, en cuando a evaluaciones del desempeño, nuevas herramientas, sistema, mediciones, productividad, costo entre otros aspectos para el mejoramiento del funcionamiento de este sistema laboral. Otro de los factores abordados es la creación de aplicaciones y sistemas informativo, que provean seguridad y rapidez, que permitan la colaboración eficaz entre cada colaborador de las entidades públicas.

Respecto a las condiciones laborales, la normativa no señala ningún cambio, o no realiza regulaciones especiales al respecto, sino que hace un llamado a la analogía, al establecer que los teletrabajadores, como servidores públicos gozan de los mismos derechos y obligaciones contenidos en la normativa laboral, sin discriminación. El teletrabajo, principalmente el implementado en el sector público en Costa Rica, está sometido a métodos de control y evaluación, con el fin de crear sistemas que permita la medición y evaluación del desempeño tanto técnico de los programas informáticos, como físico en cuanto al desempeño laboral, teniendo cada institución del Estado la obligación de dar informe de dichas actividades al Equipo de Coordinación Técnica a través de un

informe semestral bajo parámetros determinado por la entidades encargadas.

## Regulación legal en Uruguay

A diferencia de Costa Rica, el teletrabajo en Uruguay fue implementado como consecuencia de la pandemia COVID-19, empresas y organización recurrieron a esta modalidad laboral como una forma de mantener en funcionamiento el sistema de procesos productivos, principalmente los que se pueden realizar mediante el uso de medios tele temáticos. La Ley número 19.978 está compuesta por 15 artículos que describen de manera general los aspectos importantes que deben ser respetados y observados por el patrono, creando una serie de principios que deben ser la base para la creación de normativa reglamentaria, así como la invocación del derecho a la desconexión laboral. También desarrolla una definición y ámbito de aplicación, la cual determina los elementos que componen su significado y el modo y forma en que debe utilizarse.

En relación al significado la normativa determina que, a los efectos de la presente ley, entiéndase por "teletrabajo" la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline). (Ámbito de aplicación). - La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal. (Ley número 19.978, 2021, Artículos 1 y 2)

Esta Ley número 19.978 desarrolla bases para la implementación del teletrabajo en Uruguay, determinando como principios rectores la voluntariedad o consentimiento escrito de aceptar la modalidad, la igualdad de condiciones con los demás regímenes de trabajo, la no discriminación, es decir cualquier persona tiene acceso a la contratación por esta forma de trabajo sin distinción alguna, fomento del empleo, el Estado debe promover su utilización ya sea a través del sector público o privado; en la Ley de Aplicación del Teletrabajo de Costa Rica se promueve el trabajo para los sectores más vulnerables, que en este caso es la participación de los sectores de la sociedad, personas con responsabilidades familiares, personas discapacitadas o los cuidadores de estos.

Dentro de la Ley número 19.978, el contrato individual de trabajo, bajo modalidad el patrono y el teletrabajador deben pactar las condiciones laborales en un anexo al contrato principal, ambos por escrito donde se describirán las condiciones específicas que pertenecen a este régimen de trabajo. Respecto al lugar donde se realizarán las laborales, también quedara pactado por escrito, teniendo la posibilidad de establecer la residencia del empleado o el lugar donde indique o en varios lugares alternativamente, habiendo tres opciones para realizar las actividades laborales fuera del centro de trabajo. También se desarrolla la figura de la opción al cambio de modalidad laboral, es decir la persona contratada bajo

la modalidad del teletrabajo, puede pactar en común un acuerdo con el patrono para realizar las labores dentro del centro de trabajo.

Uno de los aspectos abordados y discutidos sobre el teletrabajo es determinar si en esta modalidad laboral existe una jornada de trabajo, o como se puede representar, al respecto la normativa de Uruguay, dispone una solución a esta jornada laboral, donde el horario de trabajo debe ser delimitado, es decir, que la jornada no podrá superar un horario determinado, tampoco las actividades realizadas no deben menoscabar el derecho al descanso al concluir cada jornada, mencionando el derecho del trabajador a desconectarse digitalmente de la empresa u organización durante ocho horas mínima continuas entre una jornada y la siguiente, para evitar la explotación de los teletrabajadores en este régimen de trabajo.

La Ley número 19.978 regula derechos fundamentales que le asisten al teletrabajador, las condiciones que se deben pactar en el contrato de trabajo, el lugar donde ejecutara las funciones que se le atribuyan, la opción a cambiar de modalidad cuando sea pactado entre patrono y teletrabajador sin que afecte los derechos que ha adquirido, establecer un horario de trabajo y que este sea efectivo, hace énfasis en la desconexión mínima que debe existir en una jornada y la prohibición de hacer pago de horas extras. En cuanto a la seguridad e higiene limita al patrono a hacer la supervisión designando para ello a un ente específico, las herramientas



y equipos del teletrabajo, esto se da a través del pacto entre las partes, pero es el patrono el responsable en dotar al teletrabajador de manera gratuita la tecnología.

Otro aspecto mencionado dentro de esta ley es el Derecho a la desconexión, describiendo su significado como: todo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8º, respecto al descanso mínimo. (Ley número 19.978, 2021, Artículo 14)

Con la Ley número 19.978, Uruguay introduce en la normativa laboral, la modalidad del teletrabajo, realizándose por la necesidad que se presentó con la contingencia sanitaria COVID-19, implementando una nueva modalidad laboral, donde describe conceptos, principios, ámbito de aplicación, derechos que deben ser observados y respetados por el patrono que son aplicables a todos los trabajadores en general; asimismo, hace mención a un nuevo postulado jurídico que puede ser inherente a este tipo de trabajo que es el derecho a la desconexión digital del teletrabajador con el centro de trabajo, para no menoscabar el derecho que le asiste respecto a la jornada laboral y el descanso semanal.

## Beneficios de aplicar la desconexión laboral

La jornada de trabajo y el descanso semanal son dos instituciones jurídicas contenidas dentro del derecho del trabajo, ambas tienen como objeto velar porque el trabajador no sea explotado por el patrono, evitando de esta manera consecuencias o daños en la salud, motivación o desempeño laboral, a causa del exceso de tareas ejecutadas y la fatiga tanto física como mental, que puedan presentarse por la ejecución de las actividades en exceso al tiempo establecido. El Estado ha implementado estas figuras con el propósito de que el empleador o su representante determinen un horario de labores y no se exceda en solicitar trabajo fuera de ello y al hacerlo, este debe remunerarlo como trabajo extraordinario.

La jornada laboral ordinaria y extraordinaria regulada en el artículo 122 del Código de Trabajo Decreto No. 1441 no puede sobrepasar de doce horas diarias, cada hora extra es considerada como extraordinaria y debe ser remunerada. Asimismo, establece “tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo” (artículo 126), estos son derechos laborales irrenunciables, es decir no pueden ser tergiversadas porque el Estado también los garantiza en la Constitución Política de la República de Guatemala y son desarrollados por leyes ordinarias y reglamentarias, así también supervisadas por la Inspección General de Trabajo. En el caso del teletrabajo es difícil establecer un horario de trabajo, porque muchas veces el lugar de trabajo es la

residencia del teletrabajador, por lo tanto, la dependencia y disposición a las órdenes del patrono están destinadas a la conexión digital que este tiene con el centro de trabajo.

Entre los beneficios que pueden percibir los teletrabajadores, la tecnología que crea dependencia en los usuarios, por lo tanto, la desconexión digital es una forma de reducir dicha dependencia que puede ser dañina, el respeto a la privacidad que debe tener todo trabajador, el descanso y relajación es otro de los beneficios de esta institución jurídica, facilitando al teletrabajador la despreocupación por recibir correos electrónicos del trabajo, llamadas, mensajes, en el periodo de descanso que menoscaben su vida personal o su preparación profesional, descanso visual “una elevada exposición de los ojos a las pantallas de cualquier dispositivo provoca fatiga visual” (Omiq, 2020, párr. 2), es necesario alejarse de ellos para no causar un daño más grave o permanente al usuario.

Dentro de los temas anteriores se expusieron las regulaciones en derecho comparado objeto de estudio, puede verificarse que los Estados analizados, tienen leyes especiales que regulan la modalidad del teletrabajo, así como que existe doctrina que explica los antecedentes que han dado origen esta modalidad de trabajo; algo en común que tienen estos Estados, es que todos ellos pretenden realizar la implementación y promoción de este nuevo régimen laboral, respecto al cumplimiento de los objetivos en este subtítulo, se cumplieron, específicamente el segundo

objetivo específico y el general donde se desarrolló las normativas en derecho comparado; respecto al estudio de leyes sobre el teletrabajo de Colombia, Costa Rica y Uruguay, los beneficios y las consecuencias jurídicas que han tenido durante la implementación de esta modalidad laboral.

El objetivo específico primero de la presente investigación se propuso el examen de las jornadas laborales y cuál es el desarrollo de esta jornada en la actualidad, respecto al estudio en derecho comparado puede verificarse que en el país de Uruguay es el único que aborda la forma en cómo debe protegerse este derecho en la implementación de la modalidad del teletrabajo, cabe resaltar que los horarios laborales son muy difíciles de controlar en este régimen económico laboral, porque la distancia no permite que el teletrabajador pueda estar a las órdenes del patrono de forma presencial, sino informática o remotamente, por lo tanto la jornada laboral se ha visto afectada, y este país ha solucionado el problema con la aplicación de la desconexión laboral a través de la regulación e implementación de la norma específica en este ámbito.

## *Desconexión laboral en Guatemala con base al derecho comparado*

El teletrabajo en Guatemala es una modalidad ya implementada dentro del territorio, como ya se señaló en subtemas anteriores, empresas tanto nacionales, como internacionales a consecuencia de la contingencia sanitaria de la pandemia COVID-19, para evitar un estancamiento en las actividades laborales principalmente aquellas en las que solo se necesita un computador y acceso a internet, y que pueden realizarse de forma remota en la residencia o lugar que elija el teletrabajador, con el objeto de promover el distanciamiento social para evitar contagios. Todo esto llevo a los teletrabajadores a estar conectados por más tiempo lo que conlleva a descuidar la salud, disminuir el rendimiento por el agotamiento, es necesario que el teletrabajador se desconecte de los dispositivos al concluir la jornada laboral o las tareas asignadas, es un derecho y una necesidad.

### Importancia de la desconexión laboral en Guatemala y en derecho comparado

Las ventajas del teletrabajo en la agilización de las actividades laborales, principalmente aquellas que se necesita hacer uso de la tecnología, tanto como equipo y redes de comunicación, han sido una de la formas utilizadas por diversas empresas, principalmente en el área administrativa,

de servicios, de ventas, bancaria, financiera, o cualquier actividad que no requiera obligatoriamente la presencia del trabajador en las instalaciones del patrono o empresa, el aumento en la implementación de esta modalidad se acrecentó debido a las contingencias sociales, (pandemias, elevación de los costos del petróleo, falta de movilidad en la ciudad), aunque en otros países, como Colombia que lo realizó para poder promover y modernizar en que el Estado brinda los servicios públicos.

Lo anterior demuestra tanto las necesidades como la importancia para implementar el uso de la modalidad de teletrabajo, para no detener la ejecución de las actividades económicas, que sin ellas disminuirían los empleos y a su vez el capital productivo de diversas empresas del sector privado tales como: bancos, financieras, televentas, atención al público, centro de llamadas, servicios de diseño y publicidad, entre otras; fracasarían en la provisión de los servicios que ofrecen, siendo un trabajo que por la plataforma que provee el internet, a través de su distintas formas de comunicación remota, es el trabajo del futuro, aunque su implementación es fácil y de bajo costo, existen problemas que deben ser discutidos tanto por la Organización Internacional de Trabajo, como por cada Estado.

La implementación del teletrabajo en todos los países del mundo surge ya sea por necesidad o por dar un paso a la modernización, que es una nueva forma laboral sin precedentes, siendo Guatemala parte de ello, aunque

solo en la práctica se realiza, porque legislativamente todavía no han aprobado leyes o normativas acordes a la realidad de este nuevo tipo de empleo, dejando varios aspectos a discutir y regular, como: la jornada laboral, descanso semanal, contrato individual de trabajo, el derecho al descanso anual remunerado, el derecho a la reconexión laboral, actividades recreativas, entre otros, principalmente en la iniciativa de ley que se encuentra en proceso de aprobación ante el Congreso de la República de Guatemala.

La jornada laboral en el teletrabajo, así como el tiempo de descanso semanal, las vacaciones remuneradas, asuetos, son instituciones discutidas una vez implementado el teletrabajo en virtud de la flexibilidad que crean las redes de comunicación informática y la rapidez que provee para la conexión entre patrono y trabajador. En esta modalidad laboral, puede darse el caso del uso indiscriminado de la conexión laboral, es decir, no se fijan horarios para laborar ya sean diario y semanales, o bien no se den los descansos que el trabajador debe tomar durante el día para el consumo de alimentos, gozar del descanso semanal, o vacaciones ininterrumpidas y que sean remuneradas, estos incidentes provocaron la creación de la institución de la desconexión laboral para proteger al teletrabajador.

Tomando en consideración la institución de la jornada laboral, el uso de las redes informáticas de comunicación, crean nuevos problemas en virtud de que la dependencia del trabajador ya no es inmediata y presencial, esta se vuelve virtual. Anteriormente, se daba el caso que cuando el empleado se presenta al centro de trabajo, después del horario laboral, el trabajador quedaba en contacto con compañeros de trabajo y patrono, creándose un nuevo planteamiento, donde se discute si ese lapso de conexión laboral o vínculo fuera de la jornada, pertenecía a horas extras laborales, y por lo tanto debían ser remuneradas. Esta situación se acrecentó cuando la ergonomía laboral se implementó, porque era más difícil diferenciar cuanto tiempo debía laboral el empleado y en qué momento debe descansar.

Esta falta de lineamientos para evitar la sobre exposición a la tecnología a provocados nuevos riesgos laborales y enfermedades a los profesionales, esta nueva modalidad ha quitado la demarcación que existía entre el trabajo y la vida del empleado, por lo que se han presentado casos donde los trabajadores ya no gozan de descansos genuinos, que ha desembocado en padecimientos físicos y mentales, que entre ellos está el tecno estrés. Al verse afectada la institución de la jornada laboral, en la implementación del teletrabajo, y la obligación del patrono por velar por la salud de los empleados, la desconexión laboral, apareció como la solución para establecer los límites del trabajo y garantizar el descanso que le asiste a un teletrabajador, como un mecanismo legal para la tutela estatal.



La desconexión laboral que es el derecho a descanso que tiene todo teletrabajador y que debe ser respetado por el patrono, compañeros de trabajo, clientes, proveedores y demás personas ligadas o que tengan relación directa con el centro de trabajo, cuando se encuentre fuera de la jornada laboral, o este gozando del descanso semanal o vacaciones, por lo que las empresas u organizaciones no deben obligar al teletrabajador a estar conectado permanentemente a la red de comunicación informática que crearon para la realización de las labores. Esta institución creada a partir del teletrabajo, no está dispuesta dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco y tampoco está expuesto en el proyecto de ley que se encuentra en proceso de aprobación en el Organismo Legislativo.

Asimismo, es importante hacer énfasis que aunque no exista una legislación especial que regule sobre el teletrabajo en Guatemala, a partir de la contingencia sanitaria COVID-19, muchos sectores económicos en el territorio nacional, (bancos, financieras, empresas de servicio, servicios profesionales, soporte tecnológico y entidades del Estado), han utilizado esta modalidad para no detener las actividades económicas, por lo que la implementación de este tipo de puestos laborales son un hecho dentro de la república; pero la falta de normativa legislativa y las deficiencias que presentará la futura normativa contenida en una iniciativa de ley, donde no crean el derecho a la desconexión laboral, dejan en completa vulneración al personal contratado bajo estas condiciones, en virtud de

que no se respete la jornada laboral, el descanso semanal y las vacaciones remuneradas.

### Consecuencias jurídicas de la falta de desconexión laboral en Guatemala

En el anterior subtema se demostró tanto la importancia que ha generado la implementación del teletrabajo, así como las consecuencia jurídicas que sufrirán algunas instituciones del derecho laboral, pero también la creación de nuevas, como lo es la desconexión laboral, en donde el patrono no puede obligar al teletrabajador a estar conectado permanentemente a la red de comunicación informática de la empresa, utilizadas o creadas para realizar las actividades, así como la falta de regulación legal dentro de la normativa laboral guatemalteca, provocando serias consecuencias jurídicas, que pueden afectar los derecho laborales ya adquiridos por los trabajadores, principalmente aquellos relacionados con el tiempo efectivo laboral.

En cuanto a los derechos que han sido afectados en la implementación de la modalidad del teletrabajo se puede mencionar la jornada laboral, el tiempo extraordinario laboral, también el descanso semanal y las vacaciones remuneradas, porque los centros de trabajo no han respetado los horarios laborales de los trabajadores y les han asignado tareas que sobrepasan el tiempo establecido por la ley para poder realizarlos, esto aunado a que las reuniones virtuales y las comunicaciones existentes no

tienen límites, por lo tanto la asignación de tareas lo realizan en cualquier momento. Existen diversas consecuencias al exponer a cualquier empleado a largas jornadas laborales, principalmente los que realizan las tareas frente a un computador durante tiempos prolongados.

Al no respetar una jornada laboral, descanso semanal, o las vacaciones de un trabajador, existen varios estudios que determinan que estas infracciones a las normas laborales generan también otras incidencias jurídicas relacionadas, principalmente con la garantía constitucional del derecho a la salud y seguridad ocupacional, contenida dentro del Código de Trabajo. En el caso que un teletrabajador es objeto de estos abusos laborales, puede tener serios daños a su salud ergonómica por la posición del cuerpo frente a un computador, que son provocados por la exposición a la luz que generan las pantallas, daños a la vista, así como la posición en la que realiza su trabajo que regularmente es sentado ocasionando daños a la columna vertebral, hernias, entre otras; o bien psicológicas al desarrollar tecno estrés que también trasciende a la salud mental.

Similitudes del ordenamiento legal de la desconexión laboral entre Guatemala, Colombia, Costa Rica y Uruguay

Las similitudes que puede tener el ordenamiento jurídico guatemalteco en cuanto a la implementación de normas jurídicas para utilizar la modalidad del teletrabajo, en comparación con Colombia, Costa Rica y Uruguay, no

existen porque actualmente no existe una regulación jurídica al respecto, pero si está en proceso una iniciativa de ley que todavía no se ha aprobado por el Organismo Legislativo de Guatemala, pero su deficiencia en la elaboración de las normas no permite una relación con dichos países, solamente hace el reconocimiento especial de este nuevo tipo de trabajo, esa sería la única similitud. En lo que sí se puede hacer un cotejo es en cuanto a la aplicación de esta modalidad en la práctica, es en las razones por las cuales empresas y organizaciones, tanto nacionales como internacionales, con operaciones en el país decidieron implementar el teletrabajo.

En el caso del país de Costa Rica la razón principal fue dar un paso a la modernización para brindar los servicios estatales y su promoción, es decir la gradual implementación de este tipo de trabajo en todos los sectores públicos estatales; ya que la ley fue creada a partir del año 2006; respecto a Colombia aunque fue la misma razón que Costa Rica, su implementación fue dirigida al sector privado principalmente, y el sector público si así lo quisieran pueden poner en funcionamiento en las empresas y dependencias estatales; en Uruguay contrario a los dos anteriores Estados, el aumento para la utilización de esta modalidad laboral fue después de la contingencia sanitaria COVID-19, esto sucedió en Guatemala, también, por lo que puede ser otra de las similitudes entre estos países.

## Diferencias del ordenamiento legal de la desconexión laboral entre Guatemala, Colombia, Costa Rica y Uruguay

Lo expuesto anteriormente, verifica que son pocas las similitudes que puede tener Guatemala sobre la implementación del teletrabajo, en comparación con Colombia, Costa Rica y Uruguay, sin embargo, las diferencias son varias, principalmente porque en estos países si existe una legislación especial, ya aprobada y positiva dentro del territorio. En el caso del primer Estado aunque es un país subdesarrollado en 2008 logró la aprobación de una ley especial sobre el teletrabajo, además de reconocer esta modalidad laboral, también aborda varios aspectos importantes como la divulgación del uso de este tipo de empleados, definición, clasificación, creación de una Red Nacional del Fomento del Teletrabajo, jornada laboral, el salario, el descanso, igualdad laboral, el equipo de trabajo, la salud ocupacional, las horas extras, la tutela del Estado mediante el registro de teletrabajadores.

En el caso de Costa Rica las diferencias principales comparadas con Guatemala es la promoción para la modernización e innovación del trabajo del Estado al implementar la modalidad del teletrabajo, situación contraria a las organizaciones gubernativas o privadas guatemaltecas que han utilizado esta modalidad por consecuencia a una contingencia sanitaria, otras diferencias son: la implementación fue para evitar y reducir el tráfico vehicular, también incluye a sectores vulnerables como

personas discapacitadas, mujeres amas de casa, jóvenes y adultos mayores, realizando la propuesta de videoconferencias para la entrega y asignación de tareas, la no discriminación, la creación dos entidades que velan por la aplicación de esta modalidad, un Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Institucional de Teletrabajo.

La relación entre Guatemala en cuanto a la implementación de la modalidad del teletrabajo con el país de Uruguay, es que es el único Estado que aborda el derecho a la desconexión laboral, asimismo, otros temas relacionados, los cuales son: definición de términos relacionados al teletrabajo o la ergonomía informática a distancia, la voluntariedad del trabajador al elegir esta modalidad laboral, la igualdad de condiciones para los trabajadores, la no discriminación por la situación física, fomento de dicho empleo, la inclusión laboral a sectores vulnerables, (personas con responsabilidades familiares, discapacitados o los cuidadores de estos), el contrato individual de trabajo y el anexo con las condiciones que deben respetarse en el teletrabajo, la reversibilidad o cambio de modalidad laboral, registro de asistencia, respeto a los derecho ya adquiridos, salud ocupacional, herramientas y equipo, accidentes o enfermedades profesionales.

Regulación legal de la desconexión laboral con base al derecho comparado de Colombia, Costa Rica y Uruguay

La regulación de la desconexión laboral además de la importancia que tiene como consecuencia de la implementación del teletrabajo, y la flexibilidad que proporcionan esta modalidad en cuando a las conexiones en redes informáticas, hacen que sea una nueva institución jurídica, dentro del derecho de trabajo, que genera una protección y una tutela estatal para aquellos empleados que desean optar por este puesto de trabajo, generándose la necesidad de tomarse en consideración para una regulación legal a nivel ordinario, el Estado de Guatemala a través del Organismo Legislativo todavía no han abordado este aspecto para legislarlo, si existe un proyecto de ley, pero no define esta nueva institución jurídico laboral, que pueda ser un derecho para el mejoramiento de las condiciones laborales.

Respecto a la iniciativa de ley que se encuentra en proceso de aprobación en el Congreso de la República de Guatemala, debe ser reestructurada en el sentido en que deje de ser una ley solo enunciativa de la existencia de la modalidad del teletrabajo, sino que pueda desarrollar instituciones afectadas por esta modalidad de trabajo, principalmente aquellas relacionadas con el tiempo, es decir que se desarrolle el derecho a la desconexión laboral, se fije una jornada laboral, descanso semanal y la forma en que se gozarán las vacaciones remuneradas, además de tomar en

consideración la salud ocupacional de estos empleados, siendo los temas más importantes, también debe considerar la regulación de: la entidad encargada de la supervisión e implementación, registro de los contratos individuales de trabajo, la inclusión de sectores vulnerables, el derecho de igualdad y no discriminación.

Ventajas de regular la desconexión laboral en el ordenamiento legal guatemalteco

Al implementarse la modalidad del teletrabajo y los beneficios que produce la comunicación a distancia, para poder realizar las actividades laborales sin salir de casa o acudir al centro de trabajo, también va acompañado por la sobreexplotación del uso de la digitalización, que se ha demostrado que afecta la salud física y mental a medida que se utilice. Los patronos, realizan asignaciones laborales, que no se pueden cumplir durante las ocho horas diarias laborales, así como las comunicaciones que estos tienen con sus empleados a través de correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas, no permiten al teletrabajador que pueda gozar de un descanso prudencial para recuperar fuerza y sobre todo para hacer valer el derecho que tiene a descansar.

Uno de los principales propósitos de la desconexión laboral es favorecer la salud física y mental del teletrabajador, en virtud de que el descanso mejora la calidad de vida, así como acomoda la vida profesional con la



personal, la productividad y el desempeño laboral, además que los patronos podrán retener por más tiempo a su talento laboral, evitando renuncias por sobre explotación. Otros beneficios que brinda la desconexión laboral es la menor dependencia al uso de las nuevas tecnologías, es decir la actividad física y la socialización presencial del trabajador es un derecho inherente como persona humana. La privacidad es otro de los factores que cubre la desconexión laboral, el uso constante de tecnología en el hogar para comunicarse con el patrono, hace que el trabajador abra las puertas de su casa a sus compañeros de trabajo y jefe inmediato, por lo que la privacidad queda afectada.

Otro de los aspectos que aborda el derecho a la desconexión laboral y que causan beneficio en los trabajadores, es solucionar la disyuntiva que existen entre la necesidad que tiene el patrono de que el trabajador cumplan con las metas definidas y asignaciones en el menor tiempo posible, que muchas veces tiende a generar conflicto con la jornada laboral al no poder cumplirse en el parámetro de horario de trabajo estipulado por la ley, la desconexión desarrolla en este aspecto una política de conciliación, donde debe haber un acuerdo de voluntades entre ambas partes, para que se dé el cumplimiento de las obligaciones laborales sin afectar el derecho al descanso diario, semanal o vacaciones remuneradas que por orden legal deben gozar los trabajadores.

La implementación de la desconexión laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco, es una ventaja porque con los principios, derechos y aspecto que engloba esta nueva institución del derecho laboral, crea nuevos parámetros de comunicación, de horarios de disponibilidad, esto puede verificarse también en la aplicación de la figura de los momentos de concentración, este consiste en el derecho que tiene el trabajador de no ser interrumpido con comunicaciones inoportunas cuando está realizando las labores y esta no requiera la comunicación con ninguna otra persona, por lo que los trabajadores tiene el derecho de no responder correos electrónicos, atender llamadas no urgentes y con ello maximizar el rendimiento de las labores, al no tener interrupciones por el jefe inmediato.

Al ser regulada la desconexión laboral dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, se cumple la obligación del Estado que es tutelar el cumplimiento de los derechos del trabajador, al regularizar la imposición de condiciones laborales que puedan crear situaciones adversas para los trabajadores, principalmente cuando esto pueda afectar la salud física y mental, principalmente en el desgaste que se produce al no poder desconectarse del centro de trabajo de manera indefinida, siendo los derechos protegidos a través de esta nueva institución jurídica: la jornada laboral, horas extras, descansos semanales, vacaciones, higiene, salud y seguridad ocupacional en el trabajo, supervisión laboral, opción de hacer efectivo esto derechos ante los órganos jurisdiccionales, por ser

reconocido por el ordenamiento jurídico interno del país, tiempo de concentración, la conciliación, entre otros.

## **Conclusiones**

Se alcanzó y logro desarrollar el primer objetivo específico, que consiste en examinar la aplicación del teletrabajo en Guatemala y las jornadas laborales que desarrollan en la actualidad, en virtud de que en Guatemala la modalidad del teletrabajo es utilizada en el sector privado principalmente, pero no existe una norma como tal que regule, que garantice y establezca las jornadas laborales, descansos y demás aspectos que desarrolla esta modalidad, al presentarse nuevas incidencias jurídicas que deben cubrirse, como: la conciliación laboral, derecho de descanso, derecho de concentración, entre otros, que vayan dirigidos, para el mejoramiento de las condiciones laborales, y la protección de los derechos ya adquiridos.

Se cumplió el segundo objetivo específico al analizar cómo se regula la desconexión laboral en Colombia, Costa Rica y Uruguay y sus beneficios, el estudio de derecho comparado que se realizó determina que tienen un objetivo en común y que consiste en que la finalidad del Estado es garantizar los derechos de los teletrabajadores, para ello crea instituciones que velaran para que la normativa se cumpla y con ello se reduzcan las violaciones de los derechos laborales, que en la modalidad del teletrabajo se ve afectado principalmente el derecho al descanso que tiene el trabajador, (jornada laboral, descanso semanal y vacaciones); esto es abordado por las distintas legislaciones objeto de estudio, aportando un

gran número de beneficios que pueden aplicarse en el ordenamiento jurídico guatemalteco; para el mejoramiento de las condiciones laborales en este ámbito del trabajo.

Se alcanzó el objetivo general que consiste en analizar las consecuencias jurídicas por la falta de aplicación de la desconexión laboral en el teletrabajo en Guatemala y como se regula en Colombia, Costa Rica y Uruguay. Aunque en el Organismo Legislativo se encuentra en proceso de aprobación una iniciativa de ley, deja fuera muchas instituciones sobre la desconexión laboral, por lo tanto aún no existe una norma legal específica que regule la modalidad del teletrabajo en Guatemala a futuro se darán más violaciones a los derechos de los trabajadores, ya que de alguna manera al recurrir para interponer una queja ante la Inspección General de Trabajo no habrá una sanción y algún tipo de seguimiento por carecer de una norma específica, dejando en completo desamparo a estos trabajadores, que por la necesidad de su implementación seguirán aumentando el recurso humano en esta modalidad laboral.

## Referencias

- Castaño-Ramírez, S., Gómez-Rúa, N. (2014). Conceptos de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5:82-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>
- Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, (2015). El Teletrabajo en Costa Rica: ¿Qué es el teletrabajo? *International Telework Academy*, [http://www.asamblea.go.cr/ga/pro\\_des/El%20Teletrabajo%20en%20costa%20Rica.pdf](http://www.asamblea.go.cr/ga/pro_des/El%20Teletrabajo%20en%20costa%20Rica.pdf)
- Etkin J., Scvarstein L. (2000). *Identidad de las Organizaciones*. Paidós.
- Garamendia Cedillo, X. (s.f.). *Derecho Informatico*. Obtenido de Teletrabajo: <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/Teletrabajo.pdf>
- Grupo Clave (2022, 1 de junio). *5 beneficios de la desconexión digital*. Recuperado el 10 de abril de 2023. <https://grupoclave.es/blog/desconexion-digital/>
- Omiq. (2020). *Cómo afectan las pantallas a nuestra vista*. Obtenido de <https://www.omiq.es/2020/12/16/como-afectan-las-pantallas-a-nuestravista/#:~:text=Una%20elevada%20exposici%C3%B3n%20de%20los,produce%20al%20fijar%20la%20vista>

Organización Internacional del Trabajo, (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*, 1. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Organización Internacional del Trabajo, ACT/EMP, (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina, Guatemala*. Nota de Investigación, <https://actempdigital-lac.com/wp-content/uploads/GUATEMALA-Nota-Investigacion.pdf>

Téllez J. (2007). *Derecho Informático*. (4ta. Ed.). McGraw-Hill

Todo Materia. (2019). *TIC (tecnologías de la información y la comunicación)*. Obtenido de <https://www.todamateria.com/tic-tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion/>

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

Congreso de la República de Guatemala. (2020). *Iniciativa número 5764-2020*.

Asamblea General de la República Oriental del Uruguay. (2021). *Normas para la Promoción y Regulación de Teletrabajo*. Ley número 19.978.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2020). *Ley de Regulación del Teletrabajo*. Decreto No. 600.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Acuerdo Ministerial*. No. MDT-2016-190.

Asamblea Legislativa de España. (2015). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Real Decreto Legislativo 2/2015.

Comisión Europea CES (2001). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*.

Honorable Senado de la República de Colombia (2008). *Ley 1221 de 2008*.

Legislatura de la Provincia del Neuquén. (2013). *Ley 2861*.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica. (2015). *Aplicación del Teletrabajo en la Instituciones Públicas*. Decreto No. 39.225.