



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

El teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado
(Tesis de Licenciatura)

Eddy Francisco Rivera López

Guatemala, junio 2022

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

El teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado
(Tesis de Licenciatura)

Eddy Francisco Rivera López

Guatemala, junio 2022

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, **Eddy Francisco Rivera López**, elaboró la presente tesis, titulada **El teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado**.

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Lic. Rufino Adolfo Lobos García.

Abogado y Notario

Col. 6973

Cel. 57597008

E-mail: liclobos@yahoo.com

Guatemala, 7 de octubre 2021

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

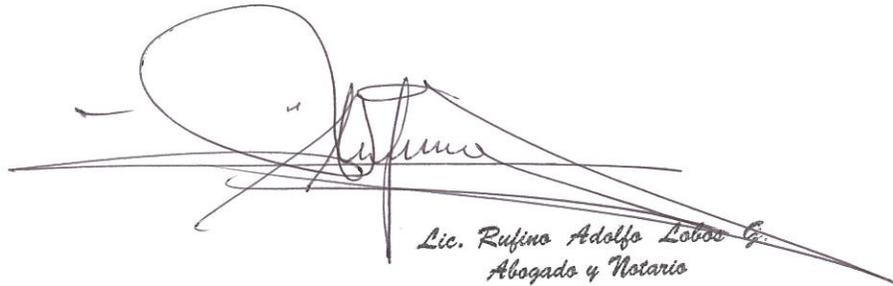
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor del estudiante **Eddy Francisco Rivera López**, ID **000103100**. Al respecto se manifiesta que:

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

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

Atentamente,



Lic. Rufino Adolfo Lobos G.
Abogado y Notario

Guatemala,

31 de enero de 2022

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 **Eddy Francisco Rivera López**, ID **000103100**, titulada El teletrabajo en Guatemala y en el 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.

Atentamente,

Licenciada

Karla Suzel Ruiz Sanchinelli

Karla Suzel Ruiz Sanchinelli
Abogada y Notaria

En la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, el día once del mes de junio del año dos mil veintidós, siendo las once horas, yo, **ESTUARDO JOSÉ MOLINA PÉREZ**, Notario, número de colegiado, treinta y seis mil doscientos cincuenta y tres (36253), me encuentro constituido en la séptima avenida, tres guion treinta y tres, zona nueve, edificio Torre Empresarial, cuarto nivel oficina cuatrocientos ocho de esta ciudad de Guatemala. soy requerido por **EDDY FRANCISCO RIVERA LÓPEZ**, de veintisiete años de edad, soltero, guatemalteco, maestro, con domicilio y vecindad en el Municipio de Magdalena Milpas Altas, departamento de Sacatepéquez, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil setecientos ochenta y nueve espacio, cincuenta y nueve mil trescientos sesenta y nueve espacio cero trescientos diez (2789 59369 0310), 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:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado 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 el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“El teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, veinte 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 BD guion cero ciento treinta y nueve mil sesenta y cuatro (BD-0139064) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro tres millones novecientos catorce mil novecientos ochenta (3914980). Leo íntegramente lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)



ANTE MÍ:



Lic. Estuardo José Molina Pérez
Abogado y Notario



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **EDDY FRANCISCO RIVERA LÓPEZ**
Título de la tesis: **EL TELETRABAJO EN GUATEMALA Y EN EL DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Rufino Adolfo Lobos García fecha 07 de octubre de 2021.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Karla Suzel Ruiz Sanchinelli de fecha 31 de enero de 2022.

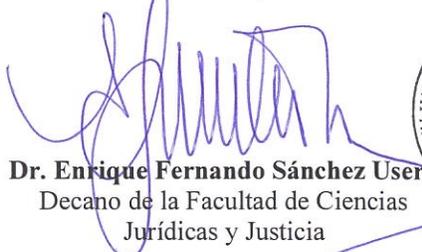
Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala el día 11 de junio de 2022 por el notario Estuardo José Molina Pérez que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado 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 el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 21 de junio de 2022.

"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 ser el centro de mi familia, por cada una de sus bendiciones y que me ha permitido alcanzar este triunfo profesional.

A MIS PADRES: Porfirio Rivera, Everardo Rivera Velásquez, Gloria Esperanza López Martínez, por criarme de la mejor manera y guiarme por la senda del bien inculcándome los mejores valores para alcanzar este éxito profesional.

A MIS

HERMANOS: Elder y Gloria por su apoyo incondicional y porque han sido mis acompañantes de vida, los bendigo a los dos a quienes insto a ser el ejemplo que con entrega y dedicación todo es posible.

A MI FAMILIA: Mis abuelitos, tíos y primos por su apoyo incondicional en todo momento.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El teletrabajo en Guatemala y su regulación	1
El teletrabajo en el Derecho Comparado y su regulación	25
Efectos jurídicos del teletrabajo	40
Conclusiones	58
Referencias	60
Anexos	62

Resumen

A partir de los elementos comparativos del teletrabajo que son susceptibles de localizarlos en la legislación de las Repúblicas de Colombia, Costa Rica y España, se requirió valorar qué aspectos permitieron demostrar que dentro de la normativa laboral guatemalteca, únicamente se reguló lo concerniente al trabajo a domicilio, en donde el trabajador realiza o produce artículos desde su vivienda; pero sin que dentro de este figure de por medio el uso de las tecnologías, por ende se realizó el abordaje de su funcionamiento en el derecho comparado y con ello se valoró su regulación en el país. De esta manera, fue necesario indagar sobre los efectos jurídicos que se derivan del teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado, se utilizó como parámetros referenciales los regímenes laborales en los países identificados con anterioridad.

Para abordar el tema de investigación, se buscó como objetivo general comparar los efectos jurídicos del teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado. Los objetivos específicos examinar el teletrabajo en Guatemala y su regulación legal y analizar el teletrabajo en Colombia, Costa Rica, España y su regulación legal.

Para su articulación se utilizó el método inductivo, teniendo en consideración que se partió de juicios particulares, que finalmente permitieron alcanzar conclusiones de índole mucho más general, concretamente sobre la incidencia de esta modalidad laboral dentro del contexto y legislación guatemalteca. En ese orden, se tuvo en consideración también el uso de la técnica de investigación documental y bibliográfica.

En tal sentido se permitió arribar a las conclusiones de que el régimen laboral guatemalteco carece de una normativa específica que permita incorporar este régimen a la legislación laboral existente o bien contemplar un modelo normativo en específico con la que se alcanzará un mayor grado de seguridad y certeza jurídica para la clase trabajadora del país.

Palabras clave

Teletrabajo. Régimen laboral. Contrato. Teletrabajador. Derecho Comparado.

Introducción

El contexto investigativo se focalizará en el análisis de los efectos jurídicos del teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado, en el entendido que es una forma flexible de trabajo, que básicamente consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Este régimen engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. Su actividad implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y la utilización permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. A partir de ello se recurrirá al análisis de las legislaciones en materia laboral de las Repúblicas de Colombia, Costa Rica y España, para el efecto se verificarán los aspectos considerativos que se valorarán para regular el teletrabajo en sus demarcaciones geográficas.

Se alcanzará el objetivo general relacionado a comparar los efectos jurídicos del teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado y los objetivos específicos de exponer el teletrabajo en Guatemala y en el derecho comparado; de igual manera, analizar el teletrabajo en Colombia, Costa Rica, España y su regulación legal. En tal sentido, se estima que la importancia dentro del contexto social y científico, gira en torno a

establecer criterios valorativos sobre la importancia de regular el teletrabajo en la legislación guatemalteca, lo cual le generará un mayor grado de certeza y seguridad jurídica a los teletrabajadores guatemaltecos. Las razones que justifican el estudio es la ausencia de un marco regulatorio específico en materia del teletrabajo en el país y que por consiguiente constituye una problemática real y concreta en el ámbito laboral guatemalteco, básicamente porque deja entrever las limitaciones que afrontan los trabajadores para integrarse con la seguridad de que sus derechos laborales esenciales no podrán ser vulnerados en algún momento, a la vez que brinda también un mayor margen de gestión a los empleadores que pretenden implementar esta modalidad en sus respectivas entidades.

La modalidad de la investigación se desarrollará bajo la forma del Derecho Comparado, eligiendo para el efecto el régimen laboral del teletrabajo, debiendo indagar en fuentes jurídicas y doctrinarias en las Repúblicas de Guatemala, Colombia, Costa Rica y España, acudiendo a fuentes documentales como el Código de Trabajo de Guatemala, La Ley 1221 del 2008 de Colombia que contiene las Normas para promover y regular el Teletrabajo; la Ley No. 9738 de Costa Rica, en la que se regula el Teletrabajo y finalmente el Real Decreto Ley 28/2020 de España, con el cual se promulgó la Ley del Trabajo a distancia.

El presente artículo especializado se desarrollará mediante tres subtítulos principales, los cuales tendrán como finalidad alcanzar los objetivos determinados y arribar a las conclusiones correspondiente; el primer subtítulo, presentará el teletrabajo en Guatemala y su regulación; en el mismo se abordarán los aspectos que conllevan para el trabajador, para el patrono, para la sociedad y el gobierno, así como su regulación.

El segundo subtítulo, desarrollará el teletrabajo en del Derecho Comparado y su regulación, para el efecto se considerará el análisis minucioso de los marcos jurídicos en materia de teletrabajo de las Repúblicas de Colombia, Costa y España, a fin de identificar los mecanismos utilizados para su implementación en cada uno de estos países. El tercer subtítulo, contendrá la comparación de los efectos jurídicos del teletrabajo en Guatemala y en el Derecho Comparado, abordándose desde el punto de vista patronal, así como sus consiguientes ventajas, desventajas, similitudes, diferencias y desde luego los efectos jurídicos que se observarán con la regulación correspondiente.

El teletrabajo en Guatemala y su regulación

Los aspectos iniciales del presente apartado, requieren hacer énfasis en lo referente al teletrabajo en Guatemala y su regulación correspondiente, todo lo cual permitirá conocer con relativa precisión lo que engloba este concepto y como el mismo ha ido adquiriendo mayor notoriedad, particularmente a raíz de la emergencia sanitaria producida a nivel mundial, aunque ya en algunos países como Colombia y Costa Rica, ya se tenía un marco regulatorio que solo vino a confirmarse con la eventualidad en mención y que de la misma manera requiere analizarse detenidamente a fin de comprender a profundidad la problemática, siendo necesario en ese sentido, efectuar el abordaje en lo concerniente a la trascendencia que tiene no solamente para el trabajador, sino también para el patrono, para la sociedad y el gobierno, finalizando este apartado con el posible marco regulatorio en el cual se localiza.

Para el trabajador

Acerca del presente apartado, se requiere hacer énfasis preciso en que debido a la importancia que como se mencionó ha ido adquiriendo el teletrabajo, es de particular importancia efectuar el acercamiento al concepto breve pero conciso del Derecho del trabajo, mismo que se abordará de manera escueta, pues aunque es parte importante dentro del

tema de investigación, no es ese precisamente el aspecto focal a desarrollar, por tal razón y previo a conocer la trascendencia del teletrabajo para el trabajador, se conocerá inicialmente aspectos doctrinarios concretos sobre este derecho en particular.

En ese orden, es pertinente señalar que, desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores. Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales. En ese orden de ideas, se estima que con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y provisiones sociales.

Pineda (2005), lo concibe de la siguiente forma:

Conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. (p. 4)

En torno a esta definición, puede argumentarse que el trabajo está hecho para el hombre; sin embargo, no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero, porque el trabajo no es todo, sino una parte de su vida y en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino solo un medio, en virtud que le es útil al ser humano para la obtención de objetos materiales y otros de diversa índole que contribuye a satisfacer las necesidades elementales de la persona.

Atendiendo estos preceptos, con regularidad se estima que casi siempre ha existido una relación de cambio de carácter patrimonial, básicamente porque el trabajador desarrolla tareas para la auto subsistencia y la de su círculo familiar más próximo, con lo cual puede decirse que el individuo, trabaja básicamente por el salario que recibe y no porque en realidad le guste hacerlo; sin embargo, la dignidad del trabajador se antepone y requiere efectuar una valoración legal preferente, que queda evidenciada no sólo en la legislación guatemalteca, en convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Pérez (2003), indica al respecto del derecho del trabajo, lo siguiente:

Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales. (p. 72)

Es por todos estos elementos que el trabajo como actividad vital del ser humano, viene a constituir cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a una finalidad determinada y que a la larga viene a ser un esfuerzo conjunto y racional, aparte de independiente. En ese sentido se considera que por eso el esfuerzo se encuentra ligado inevitablemente al ser humano, puesto que es quien al final realiza el trabajo, actividad o tarea que le es encomendada.

Esta circunstancia lleva a pensar que, si el trabajo es una actividad personal, implica entonces que no es simplemente, una función mecánica. En ese sentido, para que haya trabajo, deben estar en conjunción, la inteligencia, la conciencia y la libertad, fundamentalmente porque el trabajo es algo propio de la vida humana y por ende hace referencia a una condición de humanidad; en ese orden de ideas, el ser humano trabaja cuando crea algo útil, transformando la energía de su ser en una obra o instrumento que posteriormente podrá ser utilizado por otros individuos.

Una de las actividades principales de los seres humanos consiste en desarrollar un trabajo, tomando en consideración que desde la antigüedad su propósito fundamental ha radicado o ha girado en torno a conseguir alimentos, subsistir y producir riqueza; aspecto que regularmente ha venido a dignificar su posición dentro de determinado grupo social y donde a la vez se puede lograr una mejor calidad de vida.

Puede decirse en consecuencia que a través del trabajo y su normativa se ha evitado fehacientemente la explotación extrema y sobre todo el abuso contra la clase obrera; consiente de esto, se considera que se originó el derecho del trabajo el cual ha venido evolucionando a la par de los cambios que se han tenido que dar en la relación laboral, aspecto que fundamentalmente es lo que se preceptúa en la definición expuesta con anterioridad.

Franco (2005). lo define de la siguiente manera:

Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado. (p. 20)

A través de la definición anterior, se puede identificar que a través del paso del tiempo fueron surgiendo los principios, instituciones y normas jurídicas que en la actualidad regulan de manera concreta las relaciones entre patronos y trabajadores, esto desde luego a nivel individual como colectivo, incluyéndose desde luego a la vez los enlaces que se dan entre éstos y las instituciones estatales.

Consecuente con este planteamiento, es consistente señalar que el aspecto regulador que el autor pretende transmitir es el hecho de que el Derecho del trabajo, no solo protege las condiciones en que se debe desarrollar el trabajo, adicionalmente también, busca proteger la vida y la salud del

trabajador mientras desarrolla su actividad laboral, puesto que ésta tiene que prestarse en óptimas condiciones, preservando la integridad física y mental del trabajador.

Ruano (2012). Expone al respecto que:

El Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas y doctrinas que regulan las circunstancias generales para la prestación del trabajo. El derecho de trabajo en Guatemala al hablar de la evolución histórica encontramos que fue en la Revolución de octubre de 1944, nació el Derecho de Trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. De mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330. En la legislación laboral guatemalteca, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los principios rectores de esta rama en nuestro país. (p. 25)

En función de esto, puede decirse que, por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia.

De acuerdo con ello, se estima de especial importancia efectuar el desglose doctrinario sobre los principales elementos que circundan el concepto de teletrabajo, para el efecto es consistente efectuar una serie de aproximaciones que permitirán conocer con mayor precisión lo que en esencia se proyecta con este concepto, tomando en consideración que el mismo implica trabajo, distancia y uso intensivo de las tecnologías de la

información y que inmediatamente trae a la mente el hecho de que esta actividad en concreto es la que se realiza desde el propio domicilio, sin embargo no necesariamente debe ser de esta manera, puesto que el mismo también implica que la actividad laboral puede entenderse siempre que sea llevada a cabo desde diferentes entornos ajenos a la empresa.

Bajo este entendido, el teletrabajo puede ser mucho más adecuado para personas con determinadas cargas familiares, algún grado de discapacidad e inclusive por simple comodidad, aunque obviamente está mucho más dirigido a personas que realmente se les dificulta poder acudir personalmente a los centros de trabajo. En el Diccionario de la Lengua Española señala al respecto de este concepto, lo siguiente: “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” (Real Academia Española, 2015, p. 5819). Sobre este aspecto en particular, es importante señalar que el mismo, es bastante general y requiere de un segundo acercamiento para comprender con mayor precisión lo que se comprende por el mismo.

Lajarín (2015), expone para el efecto:

Es el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se sirve de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), siempre que se realice ajena al lugar físico de trabajo y con los medios proporcionados por la empresa, no exigiendo la presencia permanente del trabajador en la misma. Pero sobre todo, supone un novedoso modo de

organización y ejecución de la actividad laboral que proporciona mayor accesibilidad y flexibilidad a los trabajadores. (p. 10)

Con este planteamiento, se puede establecer lo que en esencia, comprende este concepto dentro de la doctrina laboral en general y conocer con ello, como es que un trabajador puede pasar toda su jornada laboral en su hogar, efectuando en gran medida, tareas por cuenta propia, ajena o en relación de dependencia y que inclusive pueden ser centros de trabajo establecidos por un tercero, normalmente por la administración, para ser utilizados por profesionales autónomos que por sí mismos no podrían acceder a las tecnologías de la información y a las telecomunicaciones que proporciona el centro principal de trabajo.

Es importante destacar en el presente apartado que inclusive se ha llegado a estimar de manera generalizada que este mecanismo es una especie de oficinas o agencias virtuales de trabajo, las que se consideran como una forma de organización de trabajo totalmente descentralizada, en la que todo el personal de una empresa trabaja a distancia, comunicándose mediante las telecomunicaciones, requiriéndose en ese proceso, de una serie de elementos tecnológicos, mismos que por lo regular debe proveer el patrono.

Según Tellez (2011), el teletrabajo se concibe de la siguiente manera:

Surge en la década de los setenta con Robert Weiner y su *teleworking*, posteriormente en 1976 el físico Jack Nilles introduce el término de *telecommuting*, surgiendo posteriormente el *networking*, *homeworking*, *telehomeworking* y *teletravail* en Francia. La idea de esto era llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, sin embargo, dado que en un principio el desarrollo tecnológico no estaba lo suficiente preparado para el teletrabajo, éste tardó años en irse posicionando en Estados Unidos y Europa. (p. 729)

Con este planteamiento, es evidente que el teletrabajo como concepto, en realidad es de reciente implementación y desde luego los aspectos concernientes a su contenido lo son de igual manera, llegándose a conocer en algunas legislaciones como *ciber* trabajo o trabajo remoto, quedando de manifiesto que fue en la década de los ochenta cuando surgió esta práctica y que se ha ido acentuando paulatinamente, resultando mucho más evidente la necesidad de disponer del mismo, a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el corona virus 2019 (Covid-19) y ante la ausencia de una regulación concreta de este régimen laboral dentro del Código de Trabajo del país, se estima de utilidad efectuar la adición del mismo a este marco normativo.

En ese mismo contexto, Tellez (2011) vuelve a señalar lo siguiente:

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

desarrollar una tarea y requiere una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación, pudiéndose distinguir dos tipos de teletrabajador, el de cuenta propia, emprendedor o autónomo y el empleado de una empresa. (p. 730)

Al respecto del planteamiento anterior, es de utilidad señalar que este nuevo modelo de contratación laboral ha revolucionado la visión y concepción tradicional de cómo se ejerce y se gestiona el trabajo en la sociedad contemporánea, de tal manera que la adopción de las nuevas tecnologías de la información responde a un proceso evolutivo en el que las organizaciones han buscado nuevas formas de trabajo y configuraciones estructurales.

Lo anterior es en función del propósito de defender su competitividad ante el incremento de la complejidad y el dinamismo experimentado por el medio externo en las últimas décadas y que desde luego con las condiciones que impuso la emergencia sanitaria a nivel global, se ha tornado en indispensable para garantizar los niveles productivos, es decir prácticamente ha sido necesario adaptarse a las nuevas condiciones que ha impuesto los efectos de la pandemia y en caso concreto también en la República de Guatemala.

Durante (2002), expone lo siguiente:

El teletrabajo es una forma flexible del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de

métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. (Durante, 2002)

Atendiendo estos preceptos, es razonable considerar que el teletrabajo en la actualidad se ha ido difundiendo gradualmente en diferentes sectores productivos, tanto en empresas privadas como en instituciones del sector público, estimándose que la razón esencial de su continuo crecimiento obedece particularmente al interés de las empresas en economizar espacios de oficina y gastos de operación, manteniendo ante todo altos niveles de productividad y del de los empleados en poseer más flexibilidad de horarios, más tiempo para pasar con sus familias en casa y efectuar otras tareas alternas o personales, desde luego sin descuidar los aspectos esenciales que implican el marco operativo de las actividades inherentes a su función.

Congruente con la serie de preceptos expuestos con anterioridad, en definitiva el trabajo que se desarrolla a distancia o bien ejecutado mediante la utilización de las nuevas tecnologías implica en realidad la celeridad en el envío de datos a través de diferentes dispositivos móviles y ordenadores, pues eso es precisamente uno de los aspectos que caracteriza a esta modalidad de trabajo, donde el mismo resulta en una necesidad personal y un derecho constitucional que debe llevarse a cabo, mediante mecanismos electrónicos permitiendo y/o facilitando al trabajador estar fuera del centro de trabajo, circunstancia que implica que

con el tiempo vayan eliminándose las concentraciones de trabajadores en un solo lugar, de ello resultan beneficios y desventajas tanto para los trabajadores como para las empresas y/o instituciones gubernamentales.

Esta modalidad de trabajo ha venido creciendo según los niveles de desarrollo de cada país, sin embargo, el teletrabajo a pesar de traer consigo ventajas muy favorables tanto para las empresas en el ahorro de instalaciones y de manera concreta en cuanto a la comodidad para el trabajador de no tener que desplazarse hacia los centros operativos habituales de trabajo, obviamente también tendrá en contra aspectos que deben tomarse en consideración como lo es el detrimento de factores tradicionales para medir el trabajo, controlarlo y supervisarlo, fundamentalmente porque la jornada de trabajo, horarios y días laborales pasan a ser relativos, en donde el colaborador puede disponer del tiempo en forma autónoma tanto en horario como en días.

A raíz de esta gama de preceptos, es de importancia señalar que el mecanismo más prudente o relativamente viables para medir los resultados de esta modalidad de trabajo, tendría que ser a través de los márgenes, niveles o volúmenes de productividad y calidad del trabajo; sin embargo, no puede dejarse pasar desapercibido que este aspecto en realidad afectará notablemente las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo las actividades encomendadas, lo cual podría llegar a incidir en la

terminación de los contratos de trabajo y por consiguiente, todos los elementos que constituyen la relación laboral tradicional, tendrán que adaptarse a nuevos parámetros de control, como sería en este caso el producto terminado, tiempo de entrega y calidad, por mencionar solo algunos de los requerimientos que tendrían que observarse con esta modalidad.

Por todos estos aspectos es que se estima y tiene especial trascendencia el teletrabajo para el trabajador, en virtud que prácticamente constituye un nuevo régimen de trabajo, adicional a los que ya se contempla dentro del Código de Trabajo del país, permitiendo por consiguiente, eso si dentro de algunos sectores únicamente, poder continuar desarrollando las actividades habituales, pero desde un mecanismo remoto, con lo cual se tendrán notables ventajas que le permitirán continuar siendo productivo, sin generar pérdidas a las entidades públicas o privadas para las cuales presten su servicio.

Para el patrono

Dentro de esta serie de elementos que se han venido abordando, se requiere efectuar una breve aproximación hacia las ventajas que conlleva la implementación del teletrabajo y que se estima y son válidas también desde la perspectiva patronal, en tal sentido se observan de manera general, las siguientes ventajas:

Aumento de la productividad de los trabajadores, los trabajadores estarán más motivados y satisfechos. Sentirán que tienen más autonomía y flexibilidad. Reducción del número de accidentes laborales, con ello, si no se cuenta con un espacio físico al que acudir. Ahorro de costes en espacio y mobiliario: la empresa ahorrará en infraestructura y espacio físico como oficinas. Tendrá una menor necesidad de equipamiento y equipos informáticos. Aumenta el tiempo de estancia en la empresa de los empleados, lo que hace que se reduzca la rotación de equipos y se mejore la retención de personal. Mayor control de las actividades realizadas por los empleados: el teletrabajo obliga a los equipos a trabajar por objetivos lo que requiere un seguimiento más exhaustivo. Esto se traduce en un aumento del control de la actividad y por tanto de la productividad que en muchas ocasiones no ocurre si se trabaja en la oficina. <https://www.thepowermba.com/es/business/guia-del-teletrabajo/> 16.07.2021).

Como puede evidenciarse, estos aspectos en gran medida permiten conocer con relativa amplitud, lo importante que resulta el teletrabajo para el patrono, pues son diversos los aspectos en los cuales le permitirá también eliminar en gran medida el ausentismo laboral, pues prácticamente son los propios trabajadores quienes regulan su tiempo, cuestión que implica que no estarán atentos a solicitar días libres o cambios de turno; ello también implica que en gran medida se pueda disponer de mayor número de profesionales, pues en un escenario presencial, se requiere que estos puedan desplazarse hacia el área de operaciones, pero al poder trabajar desde su domicilio, se amplifica la cantidad de candidatos de los que se puede disponer.

Como puede observarse son diversas las ventajas que conllevan la observancia de este tipo de régimen laboral, con lo cual puede asegurarse que definitivamente su adopción en países como Guatemala, requiere de regulación plena dentro del Código de Trabajo, tomando en consideración

que es dentro del mismo donde se localizan los demás regímenes que para el efecto se contemplaron oportunamente, aunque obviamente hay que destacar que dicha normativa tiene ya más de 60 años y por consiguiente es oportuna su actualización para adaptar la misma a los nuevos desafíos que conlleva el desarrollo de las tecnologías.

Todas estas acepciones, en realidad contribuyen a fomentar la necesidad de utilizar y por ende regular los mecanismos que requieren para su adopción plena y que pueda ser viable de utilizar tanto para empleadores como para los trabajadores; de esta manera las innovaciones tecnológicas suponen un impacto realmente sustancial en la organización del mercado laboral y aportan nuevas dimensiones al mundo del trabajo, al mismo tiempo que no encuentran, en muchas ocasiones, respuestas adecuadas en la normativa existente, que fue concebida para la regulación de una realidad laboral absolutamente distinta a la que hoy en día se encuentran tras la introducción de las nuevas tecnologías y que inevitablemente implica la ocurrencia también de una serie de desventajas para su desarrollo, aun cuando se tenga plenamente regulado.

Para la sociedad y el gobierno

En lo que concierne al presente apartado, es importante de igual manera y luego de conocer la trascendencia del teletrabajo para el trabajador como para el patrono, analizar de manera generalizada, las implicaciones que

tiene también para la sociedad y desde luego para el propio gobierno, quien al final de cuentas es quien debe o es el encargado de promover el mismo, impulsando políticas y el marco regulatorio correspondiente para su observancia plena.

el trabajador no está sujeto a horarios rígidos, ni se encuentra tampoco obligado a asistir a la empresa o institución, mucho menos depende de las instrucciones directas del empleador o jefe inmediato para la realización de su trabajo, todo lo cual en realidad también deriva en la alteración sustancial de la concepción convencional del trabajo subordinado y dificulta obviamente comprobar la existencia de la subordinación, puesto que si bien se tiene la coordinación de alguien en particular, es extremadamente difícil comprobar en algunos casos que efectivamente se acatan las disposiciones administrativas y en consecuencia es parte de las desventajas que conlleva el sujetarse a este régimen de trabajo en particular.

En este orden de ideas, los dispositivos electrónicos o digitales de los que se dispongan para llevar a cabo el teletrabajo, permitirá en gran medida ejercer mejores controles sobre lo que lleva a cabo el trabajador en su domicilio u oficina habilitada para tal efecto; en tal sentido, para la implementación de equipo audiovisual, *webcams*, o cualquier dispositivo electrónico que se utilice para ejercer algún control en la casa del

teletrabajador, como requisito imprescindible, debe conocer tal instalación. En el caso de quienes acuden al centro de trabajo ya sea un telecentro, no se hace necesario el consentimiento de éstos para su instalación, simplemente basta con que tengan conocimiento de ello, pues el patrono tiene el conocimiento pleno de quienes deben conectarse al sistema establecido para el efecto.

A raíz de esta gama de preceptos, se torna interesante señalar que la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia como también se le conoce, es una nueva forma de visualizar el contexto de una actividad laboral, en la cual el trabajador puede desempeñar sus actividades desde cualquier lugar e incluso en cualquier momento, sin necesidad de acudir físicamente a la empresa o institución para la cual presta sus servicios.

De esta manera, el trabajador podrá conciliar de manera positiva su vida familiar y laboral obteniendo una mayor flexibilidad en la organización del trabajo; en tal caso si se quiere hacer énfasis al teletrabajo, se puede realizar desde diferentes perspectivas, siendo las más comunes, entre estas el trabajo remoto o *Telenetworking*, como también se ha llegado a conocer a este régimen de trabajo.

Derivado de estas proyecciones con el trabajo a distancia no sería necesaria la presencia física del trabajador en la oficina realizando sus funciones a través de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación, en tal sentido se ha convertido en una alternativa viable para aquellas personas que residen en países distintos al de su trabajo y concretamente para las personas con discapacidad o bien porque no puedan desplazarse a la oficina, tal es el caso por ejemplo a raíz de la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, en tal caso se ha debido recurrir de una forma no regulada y solo bajo coordinaciones internas de los propios empleadores, resultando más que consistente efectuar la valoración para su inclusión como un régimen laboral específico dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441.

Debe tenerse en consideración que con esta modalidad o sistema de trabajo, se puede mantener el mismo ritmo de trabajo como si se estuviera físicamente en el centro de trabajo, aunque obviamente esto dependerá de la naturaleza del trabajo que lleve a cabo la empresa o institución, puesto que al tratarse por ejemplo de una empresa productora de alimentos, bebidas, equipos industriales, médicos, textiles, bancarios, conserjería, entre otros.

En ese sentido, difícilmente puede llevarse a cabo desde una modalidad remota, entonces este aspecto en realidad está mucho más dirigido a actividades concretas en las cuales está inmerso el uso de herramientas tecnológicas, es decir que el tipo de trabajo sea congruente, vinculante y susceptible de realizar a través de medios electrónicos y de allí la importancia de establecer parámetros para su realización plena, sobre todo en casos en los que una situación sanitaria condiciona que algunas empresas y entidades gubernamentales puedan continuar con el desarrollo de sus actividades productivas.

Es de suma utilidad destacar que los distintos elementos o herramientas tecnológicas que son factibles de utilizar en este régimen, implica por lo regular también disponer de ambientes virtuales en los que necesariamente se disponga de una computadora portátil o de escritorio, una impresora, scanner, cámaras *web*, correos electrónicos, teléfonos inteligentes y diferentes aplicaciones a través de las cuales se puede canalizar el trabajo y resultados que del mismo se produzcan, en tal sentido es preciso también disponer de una muy buena conexión de internet que cumpla a cabalidad con las especificaciones técnicas que requiere la empresa o institución para la cual el teletrabajador preste sus servicios y con ello garantizar altos niveles de productividad.

Es oportuno acotar que dentro del desarrollo o ejecución de este régimen en particular, no debe ponerse en tela de duda el derecho pleno del empleador de ejercer el control total de la actividad desarrollada por el personal que se encuentra laborando bajo esta modalidad; en tal sentido, se requiere considerar que este tipo de control en realidad es una especie de manifestación del poder de dirección del patrono.

Lo expuesto con antelación, por lo regular debe incluir entre otros aspectos no solamente la facultad de fiscalización y dirección de la prestación del servicio por parte del trabajador, sino también, la atribución extracontractual del empresario de proteger los intereses y patrimonio de la empresa o institución para la cual se esté llevando a cabo el marco de las actividades por parte del trabajador o grupo de trabajadores, siendo esta una situación que merece valorarse en cualquier ámbito y por consiguiente también en la realidad laboral guatemalteca.

Dentro de los aspectos complementarios que se requieren estimar se encuentra lo concerniente a determinar entonces quienes son y quienes no entran en el rango o consideración del teletrabajo, para el efecto es pertinente destacar que de acuerdo con el contexto investigativo, dentro de estos preceptos debe tener muy en cuenta que no son teletrabajadores quienes realizan una actividad fuera de la empresa o institución, pero sin utilizar ninguna herramienta o recurso telemático, como tampoco los que

se ocupan desde su domicilio eventualmente, se menciona esto puesto que con regularidad se tiene a confundir la modalidad del teletrabajo con el trabajo a domicilio, pues por lo regular en el primero debe prevalecer el uso de la tecnología para la ejecución de tareas concretas encomendadas por el empleador y en el segundo no necesariamente se recurre al uso de estas.

Por todos estos aspectos es que tienen connotada trascendencia esta modalidad de trabajo, que inclusive podría considerarse como un régimen más, dadas las regulaciones que son susceptibles de establecer y por la incidencia que ha tenido el mismo a raíz del impacto de la emergencia sanitaria por el Covid-19, por esa razón es de suma importancia que tanto sociedad y Estado, aúnen esfuerzos para determinar el marco normativo que regirá a este modo de trabajo en particular.

Regulación

Sobre este apartado, se estima conveniente efectuar la consulta en legislaciones en materia laboral, que se estima y han efectuado notables avances para la implementación plena del régimen del teletrabajo, verificando de manera específica, los aspectos técnicos, administrativos y desde luego normativos que se han valorado para su adopción plena, así como los retos y perspectivas que se han proyectado en su desarrollado y

que pueden aprovecharse o al menos tomarse como referencia para su eventual implementación normativa en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, básicamente porque ese es precisamente el objetivo central del presente artículo de investigación, en tal sentido se ha valorado para el efecto, las legislaciones de las repúblicas de Costa Rica y Colombia, como referentes en los cuales se han desarrollado elementos normativos para su observancia.

En la república de Guatemala, hasta la actualidad no se ha podido implementar el teletrabajo como una modalidad del trabajo de forma común, estableciéndose pocas las empresas privadas e instituciones del sector público que han debido adoptar esta modalidad de trabajo y esto se ve con mayor recurrencia en compañías internacionales extranjeras que contratan bajo esta modalidad a trabajadores guatemaltecos con residencia en Guatemala, sin necesidad que se muevan de su localidad, pero lo que en realidad se necesita es que cualquier entidad pública o privada, así como la propia clase trabajadora, pueda acceder a dicho régimen en igualdad de condiciones y bajo un marco regulatorio específico.

En tal sentido, es pertinente manifestar que la legislación guatemalteca únicamente regula de forma expresa el trabajo a domicilio entendiendo de esta manera que el mismo es consistente con las actividades que desempeña el trabajador en el que debe producir artículos desde su

residencia, sin contemplar para el efecto el uso de las tecnologías de la información, que en gran medida son las que le brindan el soporte técnico y funcional a esta modalidad , lo cual se debe a que nuestra legislación laboral no se encuentra actualizada con la tecnológica de información y comunicación telemática y digital, lo cual hace necesario que esta legislación se actualizada.

No está de más resaltar que la república de Guatemala existe una iniciativa de ley que intenta regular el teletrabajo, la cual hasta el momento de la presente investigación, no había sido aprobada, sin embargo, existen varias normativas de la Organización Internacional de Trabajo que pueden equipararse al teletrabajo, tal es el caso de la que se conoce como el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, recomendación 123 de 1965; la de los trabajadores con responsabilidades familiares convenio, contenida en el Convenio 156 y la recomendación 165 de 1983; así también la de protección de la maternidad y orientados a la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres, establecida en el Convenio 183 y recomendación 191 del año 2000; complementándose estos instrumentos con el Manual de Buenas Practicas en el teletrabajo, publicado por este máximo organismo internacional en el 2011.

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

En ese orden, debe recordarse también que recientemente se ratificó por parte del Estado de Guatemala el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado al trabajo a tiempo parcial, con lo cual se reconoce la contratación a tiempo parcial, regulando las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, razón por lo cual se estima que a partir de estos preceptos, se puede extender también hacia el establecimiento de un nuevo régimen de trabajo dentro de la legislación laboral guatemalteca, particularmente como consecuencia de la emergencia sanitaria que ha derivado en el confinamiento y distanciamiento correspondiente.

El teletrabajo en el Derecho Comparado y su regulación

Al respecto del presente apartado, se requiere efectuar la acotación en torno a la necesidad de revisar los marcos regulatorios de las repúblicas de Colombia, Costa Rica y España, a fin de analizar detenidamente la manera en que el mismo fue introducido a la legislación de cada uno de estos países y con ello establecer eventualmente el mecanismo susceptible de utilizar o replicar en la legislación guatemalteca.

Colombia

En la República de Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como una forma de organización laboral que esencialmente consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando bajo esta modalidad como soporte principal, las tecnologías de la información y comunicaciones, todo ello con el firme propósito de mantener el contacto entre las partes y de esta manera realizar las funciones sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico. De hecho, este país, tiene inclusive el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que junto con el Ministerio de Trabajo, son los entes que brindan el acompañamiento a todo tipo de entidades públicas y privadas en la implementación del teletrabajo.

Colombia tiene hoy 122.278 teletrabajadores, así lo revela el ‘Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas’, realizado por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría para el año 2018, el cual refleja que esta modalidad laboral ha venido consolidándose en el país. Este estudio, que se realiza cada dos años, ha mostrado un crecimiento constante: multiplicamos por cuatro el número en el país, pasando de 31.553 en el 2012 a 122.278 este año. Además, triplicamos el número de empresas que implementan esta modalidad, al pasar de 4.292 a 12.912 en el mismo periodo.

Las ciudades con mayor número son Bogotá, que pasó de tener 55.848 trabajadores remotos en el 2016 a 63.995 en el 2018; Medellín, que pasó de 25.081 a 29.751 en el mismo periodo; Cali, que tuvo un crecimiento exponencial, pasando de 5.723 a 13.379; Bucaramanga, que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992, y Barranquilla, que se mantuvo con 4.827 teletrabajadores. En cuanto a las empresas que implementan esta modalidad, el estudio arrojó que los sectores con mayor número de teletrabajadores son Servicios (86.116) y Comercio (26.444). (<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html> Recuperado el 15.08.2021).

De acuerdo con estos aspectos normativos, es pertinente señalar que en la república de En Colombia, Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador. Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las tecnologías de la información y comunicaciones para dar cumplimiento.

Se entiende que bajo esta modalidad se ocupan al menos dos días a la semana. Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las tecnologías de la información y comunicaciones para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde

cualquier lugar elegido por él. Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina, no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Lo cierto es que en Colombia, cada vez son más las compañías, tanto públicas como privadas, que adoptan este modelo para ofrecer una mejor calidad de vida a sus colaboradores, ahorrar dinero en instalaciones y aumentar la satisfacción de su personal, con todos los beneficios que esto incluye. Además, esta modalidad de trabajo tuvo un impacto tan fuerte durante el confinamiento, que seguramente será implementada con más facilidad debido a que sus ventajas ya fueron puestas a prueba en una situación de alta complejidad. El teletrabajo representa el presente y el futuro de la forma de trabajar en el mundo y Colombia no se ha quedado atrás en la adaptación de este modelo, que seguirá en aumento en las empresas del país debido a sus considerables beneficios para empleados y empleadores.

Un aspecto a resaltar es lo concerniente a que, con el teletrabajo, las empresas que adopten esta modalidad deberán asegurarle los mismos beneficios, derechos y garantías que rigen en el contrato que se haya firmado inicialmente, es decir, deben mantenerse, en caso de existir esas condiciones estipuladas en el contrato, una estabilidad en los horarios de

la jornada, pago de horas extra, trabajo nocturno, dominicales y festivos, vacaciones y descansos.

A través de esta modalidad de trabajo, los empleados pueden disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el empleador; si no hay acuerdo, el empleador debe suministrar los medios de trabajo, de acuerdo con los recursos disponibles. Como ha podido notarse, dentro de este país, el teletrabajo está plenamente regulado dentro de la legislación colombiana, razón por la cual se considera que algunos de estos preceptos normativos pueden replicarse dentro de la propuesta normativa a implementar dentro del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, puesto que a raíz de la emergencia sanitaria aún se mantiene afectando a nivel global y de allí la importancia de su regulación.

Costa Rica

Ahora bien en el caso de Costa Rica, es importante es importante individualizar que desde el año 2006, Costa Rica inició con la implementación del teletrabajo en el sector público, publicando precisamente en el año 2008, el primer Decreto del Teletrabajo en el cual se promueve este régimen laboral en las instituciones gubernamentales; de esta manera en la actualidad este aspecto se rige mediante el Decreto

número 39225, el cual fue publicado en el año 2015, constatándose esta modalidad de trabajo en empresas transnacionales de tecnología y centros de llamadas, como por ejemplo, *Amazon, Hewlett Packard, Sype, Cisco, Intel, Strattus*, entre otras y cuya actividad se ha visto notablemente en incremento, a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, misma que ha impactado a nivel mundial y por ello han debido readecuar las formas de continuar con la actividad laboral.

Según un reciente estudio, Costa Rica es uno de los países a la vanguardia en la implementación del Teletrabajo, pues desde 2013 el 4.25% de los empleados públicos y el 19% de pertenecientes al sector privado, comenzaron a disfrutar los beneficios de esta modalidad laboral. Estos porcentajes se han logrado como consecuencia de la tecnología que tienen los ciudadanos de este país, pues ha permitido que varias empresas y entidades, implementen el trabajo remoto con éxito, e incluso en ocasiones lo estén aplicando con la totalidad de sus empleados. (<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14801.html> Recuperado el 05.01.2021)

Atendiendo estos preceptos y según la lectura complementaria de otros artículos, se estima razonable considerar que en Costa Rica algunas empresas, particularmente las de tipo transnacional y que se identificaron ya con anterioridad en este mismo apartado, han incorporado el teletrabajo a sus prácticas laborales desde hace varios años, pero como política de gobierno es de muy reciente observancia, estando todavía a la espera de políticas públicas claras que lo vinculen con las estrategias de desarrollo productivas de la sociedad costarricense, siendo consistente manifestar la importancia de ahondar en el teletrabajo en este país.

La legislación laboral costarricense no prevé ninguna regulación específica para el modelo laboral de teletrabajo, y por lo tanto, las iniciativas que en este sentido desarrolle la actividad privada se inscriben en el marco de la legislación vigente. En el informe Hacia la Sociedad de la Información y el Conocimiento en Costa Rica, Prosic 2007 se realizó un amplio análisis sobre esta situación, es por ello que en el presente capítulo se hará mención a los avances que se han dado en la materia, los cuales se registran fundamentalmente para las iniciativas de teletrabajo en el sector público.

Para darle un marco regulatorio e impulsar el desarrollo en el sector público, se emitieron dos decretos ejecutivos: el primero de promoción del teletrabajo en las instituciones públicas, el segundo relacionado con las mujeres embarazadas en una situación coyuntural. Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS. Promoción del teletrabajo en las instituciones públicas: El Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo en las instituciones del Estado, como instrumento para incrementar la productividad del funcionario, ahorro de combustibles, protección del ambiente y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC). (http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/cap10_2009.pdf Recuperado el 15.08.2021).

En cuanto a este planteamiento localizado en fuentes abiertas, es pertinente complementar la misma, señalando que la primera experiencia de teletrabajo en el sector público la desarrolló el Instituto Costarricense de Electricidad como un plan piloto para la aplicación de técnicas de teletrabajo para los empleados de esta institución, cuya finalidad fue favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; en ese sentido se consideró que la experiencia fue evaluada como muy positiva para la institución y los funcionarios y sirvió de motivación para hacerla extensiva, también como experiencias piloto en otras dependencias públicas de este país.

En resumen, se considera que uno de los retos del teletrabajo en Costa Rica, es que es innegable la necesidad de establecerlo de acuerdo con una normativa específica y para el efecto se debe tener muy en cuenta la calidad de los recursos humanos, las condiciones para su desarrollo, los tipos de conectividad de que se disponga en ese país y principalmente trabajar en un cambio de mentalidad de la población para aceptar plenamente los nuevos mecanismos que conlleva adoptar un régimen en concreto puesto que se requiere del establecimiento de un perfil del modelo de teletrabajo que se requiere impulsar, puesto que es más que pertinente trabajar en la adopción de nuevos mecanismos tecnológicos que permitan fortalecer las laborales que ya realizan algunas empresas a través de la modalidad del teletrabajo en este país.

España

En este orden, es importante señalar que lo concerniente al teletrabajo en España, mismo que se ha visto notablemente incrementado por la necesidad de mantener la actividad productiva ha obligado a que, en aquellas compañías en las que es posible operar a distancia, se ofrezca esta alternativa a sus empleados. De esta manera, se requiere señalar que la modalidad del teletrabajo está amparada en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Sin embargo, el documento no especifica algunos factores que muchos se están cuestionando estos días.

El 11,2% de los españoles activos, unos 2.146.000, teletrabajó más de la mitad de su semana laboral durante el primer trimestre de 2021, último periodo del que se han recopilado datos. Esta cifra, en la media de la Unión Europea, supone la consolidación de esta modalidad laboral en nuestro país tras la pandemia, ya que con anterioridad al coronavirus sólo trabajaban en remoto entre un 3,6 y un 4,8% de nuestros profesionales, según recoge el dossier Teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE, publicado hoy por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (<https://www.xataka.com/pro/asi-esta-teletrabajo-espana-trabajan-remoto-11-ocupados-mujeres-hijos-todo-madrid-cataluna-asturias#:~:text=El%2011%2C2%25%20de%20los,que%20se%20han%20recopilado%20datos.&text=%E2%80%9CLa%20pandemia%20de%20la%20COVID,durante%20el%20periodo%20del%20confinamiento. Consultado: 16.08.2021>)

En concordancia con los aspectos vertidos con anterioridad, es importante destacar que la preeminencia de la región capitalina en la extensión del teletrabajo se debe a la gran importancia de su sector servicios y la cantidad de administraciones públicas que se aglutinan en Madrid, sectores en los que es más fácil que los empleados realicen su trabajo en casa, cuestión que se ve reflejada precisamente en las cifras expuestas.

Uno de los aspectos que merecen resaltarse, es el hecho de que recientemente se aprobó el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, fruto del diálogo social y que constituye la norma que regulará a partir del próximo 13 de octubre, fecha de su entrada en vigor, el teletrabajo en España. En el mismo, se destaca el hecho de que no se aplica a quienes teletrabajen de forma esporádica, sino a quienes lo

hagan regularmente, que son aquellas personas que realizan teletrabajo como mínimo un 30% de su jornada en un periodo de cómputo de 3 meses. De igual manera, es importante mencionar que dentro de este mismo marco regulatorio, el teletrabajo siempre es voluntario para el trabajador y el empleador, de manera que no puede ser elegido por el primero ni impuesto por el segundo, sino que debe ser fruto de un acuerdo que debe formularse, además, por escrito. Congruente con ello, también se destaca en la misma que esta modalidad es reversible, de manera que en cualquier momento empleador y trabajador pueden acordar volver a trabajar íntegramente desde los locales de la empresa.

Resulta importante señalar que la nueva normativa descarta concebir el teletrabajo como un mecanismo para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. De haber sido así, el teletrabajo hubiera conllevado los mismos sesgos de género que hoy existen en las medidas de conciliación, que en su gran mayoría son actuadas por mujeres. Ello hubiera supuesto un estímulo a una especie de segregación sexual en el trabajo, de manera que hubieran teletrabajado más las mujeres (para conciliar) que los varones. La norma huye de ello y exige que se prevengan situaciones de discriminación por razón de sexo en el acceso al teletrabajo y que se tenga en cuenta a las y los teletrabajadores en los planes de igualdad.

Dentro de los preceptos regulatorios de importancia en el Real Decreto Ley 28/2020, se requiere puntualizar en que los gastos del teletrabajo eran asumidos por parte de la empresa, resultando este aspecto en uno de los puntos de discusión de la norma pues según cómo se regulase podría haber sido utilizada para externalizar los costes de producción desde la empresa hacia el trabajador. Ello no sucede en la nueva ley que establece, en primer lugar, que el empresario debe proveer a los trabajadores de “todos los medios, equipos y herramientas necesarias” para el desarrollo de su trabajo y, en segundo término, que tiene la obligación de sufragar o compensar los gastos que suponga la realización del teletrabajo, sin que ellos puedan ser asumidos por el trabajador.

Según las últimas disposiciones normativas en dicho país, por el lado de las obligaciones, los trabajadores deben cumplir las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información, usar correctamente y conservar los dispositivos digitales que la misma ponga a su disposición, y someterse a los controles de su actividad laboral que se hayan previsto, incluidos los realizados mediante medios telemáticos.

En ese orden, resulte de interés manifestar que aunque muy poco a poco, pues la norma no regula cuestiones clave como los periodos de trabajo y descanso de los teletrabajadores, se van sentando las bases para que España vaya abriéndose hacia este estilo de relación laboral que fomenta

la eficiencia. Estos aspectos, hasta cierto punto va siendo tema de discusión, puesto que al pertenecer España al continente Europeo y ser de los primeros que fueron vacunando a la población, gradualmente muchas empresas e instituciones, van regresando al trabajo presencial, lo cual no quiere decir que el teletrabajo haya sido fallido, sino que existen actividades como en las fábricas, que es indispensable la presencia del trabajador y por tanto, en las tareas o trabajos que se pueda prescindir de la presencia, se continuará desarrollando a través del teletrabajo.

En síntesis, todos estos aspectos regulatorios contemplados en las legislaciones aludidas, refleja la importancia que ha adquirido esta modalidad de trabajo en otras latitudes, razón por la cual se debe valorar la necesaria regulación en Guatemala, obedeciendo esta consideración a los efectos producidos por la emergencia sanitaria a nivel mundial en el año 2020 y que continúa vigente al momento de la investigación en el 2021, siendo una alternativa viable de implementar y que permitirá continuar con el desarrollo de las actividades productivas.

Dentro de la normativa en materia laboral guatemalteca, únicamente se regula lo concerniente al trabajo a domicilio, comprendiéndose este aspecto como una forma de trabajo en la que el trabajador realiza o produce artículos desde su vivienda; pero sin que dentro de este figure de por medio el uso de las tecnologías, circunstancia que obedece a que los

preceptos normativos del Código de Trabajo no se encuentran actualizados, pues la misma se remonta hasta el año 1961.

En este orden, es consistente señalar que, en el apartado considerativo del Código de Trabajo, se establece que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, en virtud que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. En ese orden de ideas, los aspectos medulares de la problemática, se focalizan en la ausencia total de un régimen específico para el teletrabajo.

De esa cuenta es evidente que se carece de un ordenamiento que regule las relaciones de trabajo entre trabajador a distancia y el empleador, siendo más que necesario contemplarse dentro del Código de Trabajo, a fin de cumplir o ser congruente con los principios y garantías esenciales que regula para otras ramas productivas, básicamente subsanando las falencias actuales dentro de un régimen de trabajo con la debida compensación humana y legal a cada uno de los trabajadores de esta área en particular.

A partir de estos aspectos, se tiene en el Código en mención, el trabajo agrícola y ganadero, localizado desde el artículo 138 al 145 del Decreto en materia laboral, estableciendo los parámetros regulatorios para este tipo de trabajo en el país, puntualizando el primero de estos artículos, lo

siguiente: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta”. Luego los demás artículos hacen énfasis en diversos aspectos generales relacionados con este régimen de trabajo en particular, disposiciones en las que se involucra de manera generalizada el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Contempla también este mismo marco normativo, lo que corresponde al régimen del trabajo de mujeres y menores de edad, establecido entre los artículos 147 al 155, estableciendo dentro de los mismos, los elementos regulatorios encaminados a establecer las condiciones en las cuales debe desarrollarse las actividades para las que está considerado dicho régimen, definiendo prohibiciones dentro del artículo 148, los tipos de jornadas, la función de la Inspección General de Trabajo en torno a este tipo de trabajo, desde luego también las limitaciones que deben observar los patronos en relación a los menores y mujeres, particularmente aquellas en estado de gestación, siendo uno de los aspectos a los cuales se les brinda mayor énfasis dentro de la práctica laboral del país.

Como oportunamente se mencionó, se tiene regulado lo correspondiente al trabajo a domicilio, pero no así en cuanto al teletrabajo como tal, inclusive se tiene como un régimen específico el trabajo doméstico,

concretamente entre los artículos 161 al 166, en los que se destaca que a esta modalidad pertenecen los trabajadores que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo; asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residenciales o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

En este orden, este tipo de trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127, se destaca también dentro de esta gama de regulaciones que disfrutan de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas y en domingos y feriados el Código de Trabajo señala que deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas que deben ser plenamente remuneradas. Se cuenta dentro de la legislación laboral guatemalteca, lo referente al trabajo de transporte, comprendido entre los artículos 167, 168 y 169, como también lo que corresponde al trabajo de aprendizaje, localizado entre los artículos 170 al 174 del Código de Trabajo; así también el trabajo en el mar y en las vías navegables, regulado entre los artículos 175 al 190 de este mismo marco jurídico, que inclusive a ésta última modalidad, se le destinan mucho más artículos, cuestión que hace pensar en que o bien se incorpora a la normativa ya existente o valorar la posibilidad de tener una norma específica en materia de teletrabajo.

Derivado de esta gama de aspectos considerativos y en pleno auge de la emergencia sanitaria, una medida por demás acertada, fue la de impulsar el teletrabajo, obviamente teniendo el cuidado de que fuera en aquellas actividades que son susceptible de aplicar u observarse, cuestión que por consiguiente implica adoptar o incorporar a plenitud un nuevo régimen de trabajo que permita o facilite el desarrollo de las actividades cotidianas, al menos en aquellas en las que el trabajo presencial no sea indispensable.

Bajo este entendido, en la actualidad las empresas y el trabajador ya sea dependiente o independiente se está enfrentando a la implementación de teletrabajo, que más allá de que se haya implementado de manera voluntaria ha sido impuesta por la crisis sanitaria, lo cual vendría a viabilizar esta modalidad al momento de eventualidades a futuro, con lo cual se tendría previsto las contingencias que puedan suscitarse con su implementación.

En función de la serie de preceptos que se han expuesto, se estima de manera razonable que la finalidad de efectuar el análisis comparativo de los marcos jurídicos de las Repúblicas de Colombia, Costa Rica y España, en los cuales se adoptaron o implementaron disposiciones normativas, a fin de regular la actividad laboral que se desarrolla de manera remota, esto en el afán de que pueda eventualmente replicarse la manera o el proceso en que se llevó a cabo la formulación de las regulaciones encaminadas a

facilitar esta modalidad de trabajo y que en Guatemala, aun no tiene su asidero legal, cuestión que ante la emergencia sanitaria suscitada desde el mes de marzo del año 2020, cobró mucha mayor importancia, en virtud que tanto instituciones públicas como el sector privado se vio en la necesidad de recurrir a este mecanismo de trabajo en el país.

De igual manera, el cotejo de la legislación de los países aludidos, tiene cabida por el hecho de que al menos dentro del derecho positivo del país, no se localizó un estudio en el que se realizara la revisión y comparación de la legislación guatemalteca con la de otras latitudes, a fin de identificar sus ventajas, desventajas, como también las perspectivas que ha generado esta modalidad de trabajo, tanto para patronos como trabajadores, en virtud que es un aspecto que no dispone de un marco regulatorio en concreto y de allí la necesidad de efectuar la valoración correspondiente para que pueda tenerse en cuenta su inclusión a la legislación guatemalteca.

Efectos jurídicos del teletrabajo

Acerca de las principales implicaciones que presenta el teletrabajo, es preciso señalar algunos puntos de vista que permiten diferenciarlo dentro de los ordenamientos jurídicos, aunado a que permite comprender en gran medida la forma en que ha ido presentándose gradualmente en

instituciones públicas y empresas privadas, en mayor frecuencia a partir de la emergencia sanitaria producida por el Coronavirus (COVID-19), que ha venido a impactar la totalidad de las actividades productivas, como de cualquier otro ámbito en el que se requiera de la presencia de personas y que ha conllevado a que se presente de una manera mucho más recurrente. Estos aspectos conllevan a que se analice desde el punto de vista patronal, así como las ventajas, desventajas, similitudes, diferencias y efectos jurídicos que implica su implementación.

Desde el punto de vista patronal

Dentro de los aspectos considerativos que se deben tener en cuenta que la modalidad del teletrabajo, en esencia es una forma de organización laboral subordinada que en gran medida consiste en el desempeño de actividades remuneradas, concretamente en lugares distintos al establecimiento o área física en la que la parte patronal tiene sus instalaciones o el área de producción, dependiendo del giro en el que se encuentre y para su desempeño o ejecución plena se requiere de manera específica de la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, estimándose este aspecto como un elemento central para poder desempeñar a plenitud la actividad del teletrabajo.

Es a partir de esta gama de consideraciones que relación entre empresas y trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo tiene o presenta diferentes connotaciones, estimándose en ese proceso que se encuentra inevitablemente que la relación laboral bajo o en función del teletrabajo, tiene que formalizarse con un contrato de trabajo en el cual se detalle minuciosamente la serie de derechos y obligaciones para cada una de las partes, por lo que es importante que se realice de manera formal, puntualizando en un aspecto esencial relacionado con que debe proyectarse por parte del patrono, el hecho de que el teletrabajo será voluntaria para el trabajador.

Este aspecto en realidad puede tener excepciones, resaltándose en este caso que puede ser en casos de fuerza mayor que estén plenamente fundamentados, tal es el caso por ejemplo de los servicios de salud, manufactura, seguridad y/o vigilancia, entre otros de importancia y que inevitablemente pueden llevarse a cabo desde una modalidad virtual; siendo estos aspectos los que en esencia deben considerarse al momento de establecer el contrato de teletrabajo.

Para el patrono obviamente migrar las actividades que hasta determinado tiempo se desarrollaban bajo la modalidad presencial, implicará en definitiva una serie de aspectos que requerirán de un notable inversión en infraestructura tecnológica, debiendo dotar al trabajador de las

herramientas correspondientes que le permitan sumarse a este sistema, cuestión que en definitiva conlleva a que se realicen erogaciones considerables sobre lo que se requiera en relación a infraestructura tecnológica y que facilitaría o permitiría al trabajador, tener un mayor grado de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus actividades.

Es por ello que desde el punto de vista de la parte patronal, adoptar o migrar a la modalidad del teletrabajo dependerá en gran medida del diagnóstico oportuno que se haga de las necesidades que conllevan a su implementación, así mismo la evaluación de actividades, funciones y procesos que puedan ser susceptibles de realizarse a la distancia y por supuesto valorar también que trabajadores pueden o deben en esencia integrarse a esta modalidad de trabajo. En ese sentido, el patrono debe tener bien claro y preferiblemente por escrito, los términos bajo los cuales se realizarán las comunicaciones entre patrono y trabajador, entre trabajadores y entre trabajadores y terceros, que bien pueden ser clientes, por mencionar alguno.

Son todos estos aspectos lo que en esencia se deben considerar como elementos centrales que corresponden a la parte patronal, pues debe determinarse el medio de comunicación, que bien pueden ser correos electrónicos, videoconferencias, reuniones eventuales, teléfono, redes o aplicaciones informáticas y desde luego también deben tenerse muy en

consideración si se tiene la posibilidad y factibilidad de entregar a todos los teletrabajadores los instrumentos o herramientas de trabajo.

De igual manera, se les deben de proporcionar la totalidad de los insumos necesarios para que se pueda desempeñar correcta y eficientemente la actividad, en la inteligencia que entre mejores sean éstos, mejores tendrían que ser los resultados que se esperan de parte del teletrabajador, pues se aduce por un lado que al dotársele de los medios necesarios, no puede por consiguiente señalar que no ha contado con los insumos o herramientas necesarias para llevar a cabo un desempeño eficiente de las actividades o funciones que oportunamente le hayan sido encomendadas.

Ventajas

Dentro de las ventajas que han sido notables en los marcos jurídicos regulatorios en cada uno de los países que se han considerado como referentes para tenerlos en cuenta y eventualmente considerarlos como una posibilidad de valoración en un eventual régimen de teletrabajo en la legislación guatemalteca o bien dentro de un marco normativo específico en esta materia, son varios los que pudieron identificarse y que paulatinamente se expondrán en los párrafos subsiguientes del presente apartado.

A raíz de esta gama de preceptos, es de importancia señalar que el mecanismo más prudente o relativamente viables para medir los resultados de esta modalidad de trabajo, tendría que ser a través de los márgenes, niveles o volúmenes de productividad y calidad del trabajo; sin embargo, no puede dejarse pasar desapercibido que este aspecto en realidad afectará notablemente las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo las actividades encomendadas, lo cual podría llegar a incidir en la terminación de los contratos de trabajo y por consiguiente, todos los elementos que constituyen la relación laboral tradicional, tendrán que adaptarse a nuevos parámetros de control, como sería en este caso el producto terminado, tiempo de entrega y calidad, por mencionar solo algunos de los requerimientos que tendrían que observarse con esta modalidad.

De esta manera, se puede considerar que dentro de las principales ventajas identificadas tanto en las legislaciones de Colombia, Costa Rica y España, se encuentran entre otras, el incremento gradual de la productividad de los colaboradores, en virtud que se ven notablemente motivados y por consiguiente también satisfechos, fundamentalmente porque perciben un mayor grado de autonomía y flexibilidad para el desarrollo de sus funciones o actividades.

En ese mismo orden, también puede tener efectos en la disminución de los accidentes laborales, que inevitablemente están presentes durante el trabajo presencial, cuestión que impactaría en la optimización de la salud y seguridad ocupacional que muchas empresas privadas tienen como un elemento esencial para maximizar los recursos de una entidad y al verse estos aspectos reducidos, en definitiva no se tendrá que incurrir en seguros médicos o seguro social para la prevención de eventualidades en las áreas físicas de trabajo.

Obviamente no puede pasar desapercibido el evidente ahorro en recursos físicos como espacio, vehículos, mobiliario e insumos varios, puesto que no se requerirá de estos aspectos cuando el trabajador bien puede desempeñar sus actividades desde el propio seno del hogar o bien en otras áreas ajenas al espacio físico de la empresa o instituciones públicas, repercutiendo por ende en ahorro de energía, agua potable, mantenimiento de oficinas, conserjería, jardinería, entre otros aspectos que se verían minimizados con la implementación del teletrabajo; por esa razón es que muchas empresas no se han resistido a implementar esta modalidad.

Dentro de estos aspectos, se puede considerar también que los empleados recurren a la utilización de su propio equipo, cuestión que bien puede trasladarse en pequeño porcentaje de depreciación hacia la empresa, pero que en definitiva sale beneficiada, porque no absorbe el costo total del

equipo a utilizar para las actividades de la empresa, sino que únicamente un pequeño porcentaje, razón por la cual también el empleado puede salir beneficiado, pues ese porcentaje de depreciación lo puede eventualmente utilizar para la adquisición de un nuevo equipo.

De igual manera, en las legislaciones motivo de consulta, se hace hincapié en que con la modalidad del teletrabajo, se incrementa la retención de las personas, es decir con un nivel adecuado de satisfacción de las personas en sus áreas de trabajo, pensarán menos en retirarse de la empresa o institución, generando hasta cierto punto un nivel de fidelidad para estas entidades y que en esencia tendría su impacto en mayores niveles de eficiencia y por ende productividad en cada una de las áreas en las que se implemente el teletrabajo.

Se proyecta en las legislaciones de España y Costa Rica, que esta modalidad de trabajo, tendría o representaría un mayor control de las actividades realizadas por los empleados, básicamente porque obliga a los equipos o grupos de trabajo a desempeñarse por objetivos, cuestión que sería mucho más evidente en las empresas privadas y que en un escenario normal requería de un seguimiento mucho más exhaustivo, aspecto que definitivamente también se traduciría en mayores costos para ejercer ese control, pero que con el teletrabajo, se tiene mayor control pero con un costo mucho menor, aunado a que la percepción del empleado es que no

se le puede controlar rigurosamente como en la modalidad presencial, cuestión que se vería reflejado en el incremento de la productividad que en un escenario presencial sería difícil de alcanzar.

Así mismo, fue susceptible de considerar que los marcos establecidos tanto en España, Costa Rica y Colombia, hacen énfasis que el teletrabajo en realidad contribuye a contrarrestar el ausentismo laboral, pues al tener que trabajar desde la tranquilidad de su domicilio y teniendo objetivos bien definidos, son los propios empleados los que realizan la auto regulación de su tiempo, circunstancia que se verá manifestado en que no requieran de solicitar permisos constantemente para ausentarse por motivos diversos o bien que permuten o efectúen cambios de lugar de trabajo o con otros compañeros, para no estar al lado de alguien en particular, porque consideran que tienen alguna enemistad o fricción en los puestos de trabajo.

En ese mismo sentido, se requiere tener en cuenta que el teletrabajo dentro de las regulaciones revisadas, permite tener o disponer de un mayor número de profesionales al alcance, en virtud que en una modalidad presencial, estarían limitados por cuestiones de distancia para desplazarse a los lugares físicos de trabajo, en el teletrabajo, pueden desempeñarse desde sus viviendas e incluso desde otros países, con ellos los departamentos o direcciones de Recursos Humanos, dispondrán de un

abanico mucho más amplio de donde seleccionar a los mejores profesionales en la materia o área específica en la que se requiera.

Definitivamente no puede dejarse relegada la parte de innovación que estaría implementando tanto una empresa privada como una institución pública, en virtud que para llevar a la práctica esta modalidad de trabajo, se requerirá de la adopción de una serie de herramientas e insumos tecnológicos que faciliten su observancia, regularmente con equipo vanguardista de última tecnología, para ello se requerirá desde luego una buena herramienta de conexión, tanto en cuestión de *internet*, lo cual implica un ancho de banda consistente de entre 10 y 20 *Megabytes*, a fin de que tenga un mejor soporte para las labores de los tele trabajadores.

Como ha podido notarse, son diversos los aspectos susceptibles de considerar como una ventaja dentro del teletrabajo propiamente hablando, pues a pesar de que ha sido una cuestión condicionada por la emergencia sanitaria, como se ha evidenciado, conlleva una serie de relativas ventajas que dependerá de la gerencia de los profesionales que tengan a bien desarrollarlo e implementar, que se obtendrán resultados satisfactorios en función con los objetivos de cada empresa o institución que deba implementar esta modalidad de trabajo.

Desventajas

Como toda propuesta, en definitiva debe también valorarse la serie de eventuales desventajas que conlleva la adopción del teletrabajo en el país, para lo cual es preciso señalar en primer lugar por ejemplo el costo considerable en equipamiento y adquisición de equipo informático y de telecomunicaciones, pues si no se prevé que el empleado pueda adquirir estos, con un porcentaje de depreciación, será la propia empresa o institución quien deba incurrir en definitiva con la amortización de los mismos, lo que supone por consiguiente, un incremento de los partidos de costos que si no se tiene como absorberlos, pueda impactar directamente en la rentabilidad o en el beneficio social si se tratara de instituciones públicas.

También como una desventaja estaría la ausencia o pérdida del control físico del trabajador, esto ocurre en empresas que aún son reacias para implementar el teletrabajo, obviamente siempre que la naturaleza del trabajo que realizan, lo permita, puesto que con una nueva modalidad de trabajo, se tendría la inquietud siempre si serían igual de productivo o por no tener el control de los mismos, se estaría ante una pérdida total de los mecanismos de control que convencionalmente ha venido ejerciendo una empresa o institución en particular.

Con regularidad se considera que el teletrabajo conlleva el rediseño de la organización o estructura organizacional de la empresa o institución, cuestión que en definitiva es importante realizarlo metódicamente, puesto que la ausencia de una planificación y organización inadecuada, si tendría repercusiones principalmente en el control de la entidad sobre sus trabajadores y concretamente sobre las tareas que usualmente realizan, pero lo que principalmente si debe tenerse bien en consideración es lo concerniente a la adopción de mecanismos tecnológicos.

El tener que desempeñarse con regularidad frente o con ordenadores y otro tipo de herramientas tecnológicas, vuelve propenso a las organizaciones a ser blanco de ataques *cibernéticos*, que de acuerdo con la actividad o función que se esté realizando, podría implicar la vulneración de documentación y actividades reservadas y por consiguiente generar un impacto considerable en la rentabilidad o pérdidas de las instituciones privadas o empresas privadas.

Con el teletrabajo, prácticamente se pierde en gran medida el trabajo en equipo, en esencia porque al no tener que acudir a los espacios físicos de las empresas, es evidente que no se requerirá por consiguiente de que se formen equipos de trabajo para determinadas tareas, sino que se prioriza lo individual y por consiguiente cada individuo se conduce de acuerdo con los objetivos o fines de la empresa o institución pública para la que se

desempeño, evidentemente esto es en el caso en el que no se requiera definitivamente de tener que constituirse a las áreas de trabajo, porque por ejemplo en las áreas de salud, fábricas de alimentos y bebidas, será prácticamente imposible prescindir de la presencialidad y por ende en esos aspectos el trabajo en equipo continuará intacto.

Al igual que en las desventajas, pueden existir por consiguiente una serie de factores internos y externos a la empresa o institución que pueden condicionar la eficiencia y eficacia del teletrabajo, pero sobre todo la viabilidad para su implementación, circunstancia por la cual no pueden dejar de atenderse tampoco estos aspectos, en virtud que de no tener el cuidado del caso, puede resultar en una muy mala experiencia que tendrá sus repercusiones en la productividad y por ende rentabilidad o beneficio social, dependiendo del giro de las actividades que realicen.

Similitudes

De acuerdo con los marcos normativos que se abordaron, existen algunos criterios conjuntos que son susceptibles de identificar en cada norma sustantiva, entre estos la de una entidad rectora de esta modalidad que para el caso concreto de la República de Guatemala, tendría que ser el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así también la necesidad de que esta modalidad se perfeccione a través de un contrato específico en el cual

se detalla con minuciosidad las características o elementos que deben atenderse.

En concreto, en las legislaciones consultadas, el factor tecnológico es un elemento central en la conformación e integración de las modalidades de teletrabajo, requiriéndose por consiguiente tomar en consideración que este sistema laboral está estrechamente relacionado con las comunicaciones y sistemas de información, de lo cual no se puede prescindir sino solo incrementar o mejorar pues la efectividad del mismo estaría sujeto a cuantas o cuales mejoras y nuevas herramientas se puedan adquirir o implementar para el funcionamiento efectivo del teletrabajo y que las instituciones públicas o empresas privadas, necesariamente deben priorizar al momento de contemplar un marco regulatorio en específico, es este el caso de Guatemala, si bien se suma al Código de Trabajo o se establece como una modalidad exclusiva en una ley específica.

Es importante señalar también que como otro aspecto central de las similitudes que pueden destacarse, es lo concerniente a la distancia entre los centros de trabajo y la ubicación física del trabajador, así como las cláusulas bajo las cuales deberá fijarse las remuneraciones o compensaciones, porque de acuerdo con cada legislación, deben efectuarse los ajustes o enmiendas correspondientes a fin de brindarle el tratamiento remuneratorio específico y con ello tener sabido que es un

factor exclusivo como modalidad de trabajo, razón por la cual no puede equiparse con otras modalidades de trabajo como el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico o cualquier otro que esté plenamente dentro de la legislación ordinaria de cada país.

Diferencias

De acuerdo con estos preceptos, es de utilidad puntualizar que la principal diferencia y la más importante es que el teletrabajo se realiza mediante el uso de las diferentes tecnologías, para mantenerse en contacto con sus superiores, la tecnología ya sea *Internet*, servicios telefónicos, es la principal característica del teletrabajo, característica que no es un requisito de existencia en el trabajo a domicilio y esencial en el teletrabajo. En este aspecto, reiteradas veces se ha dicho, que el teletrabajo es a distancia, mediante el uso de las telecomunicaciones; con todo ello, es preciso manifestar también que el trabajo a domicilio es la base del teletrabajo, por lo que determinados aspectos de esta modalidad bien pueden observarse dentro del régimen del teletrabajo, por tal razón, deben resaltarse algunos aspectos en concreto del mismo, pero con los agregados de que en este nuevo régimen, se incluirán necesariamente elementos de tecnología y comunicaciones, estimándose que sin estas, difícilmente se podría llevar a la práctica su desarrollo.

Derivado de ello, las distintas legislaciones consultadas, o bien la han adicionado como un régimen específico o bien como una ley específica, pues en cualquier caso se agregaría la totalidad de elementos concernientes a la modalidad del teletrabajo, con la totalidad de condiciones que deben regir para esta modalidad, los mecanismos tecnológicos, las medidas de seguridad y los medios a utilizar para su ejecución correspondiente y con ello contribuir con la clase trabajadora del país y desde luego también con los empleadores, a fin de que se tenga en cuenta que es un régimen que puede explotarse a plenitud y mucho más con las limitaciones de distanciamiento que ha impuesto la emergencia sanitaria en el país y que consecuentemente requiere del establecimiento de parámetros específicos para la implementación efectiva del teletrabajo en Guatemala.

Efectos jurídicos

En cualquiera de los casos que se esté contemplado su implementación, definitivamente se producirán efectos jurídicos, todo dependerá la perspectiva desde donde se esté procurando su adopción o vigencia, lo que si es cierto que al margen de cualquier ajuste, es preciso considerar las variables que se requiere incluir, para el efecto y como principal aporte a la presente investigación, se presenta un modelo de propuesta normativa, inmersa dentro del propio Decreto Número 1441, del Congreso de la

República de Guatemala, Código de Trabajo, estimándolo como una modalidad más de las que ya se contempla dentro de la legislación ordinaria, pero que es una forma de proyectarlo eventualmente dentro de una norma existente, sin descartar desde luego que puede incluirse en un apartado regulatorio específico.

Derivado de ello, se estima consistente adicionar un capítulo noveno, en el título de las modalidades de trabajo, pues en el mismo se adicionaría la totalidad de elementos concernientes al teletrabajo, con la totalidad de condiciones que deben regir para esta modalidad, los mecanismos tecnológicos, las medidas de seguridad y los medios a utilizar para su ejecución correspondiente y con ello contribuir con la clase trabajadora del país y desde luego también con los empleadores, a fin de que se tenga en cuenta que es un régimen que puede explotarse a plenitud y mucho más con las limitaciones de distanciamiento que ha impuesto la emergencia sanitaria en el país y que consecuentemente requiere del establecimiento de parámetros específicos para la implementación efectiva del teletrabajo en Guatemala.

El desglose de este apartado en particular, se expondrá oportunamente en el apartado de los anexos, teniendo en consideración que es un modelo de propuesta, pensado para innovar el marco normativo del país y brindarle la posibilidad de que se incorpore a la legislación laboral del país,

esencialmente porque conlleva una actividad concreta y de reciente implementación generalizada, a raíz del impacto de la emergencia sanitaria, razón por la cual es de particular importancia efectuar el desglose del aporte investigativo.

Conclusiones

En concordancia con el primer objetivo específico, relativo a examinar el teletrabajo en Guatemala y su regulación legal, se concluye que dentro del ordenamiento jurídico del país, no se localiza apartado alguno encaminado a contemplar la inclusión o al menos que permita viabilizar esta modalidad en el país, circunstancia por la cual se requiere hace énfasis concreto en la importancia que conlleva su adopción, requiriéndose obviamente para el efecto, de disponer de la plataforma reguladora que facilite llevarlo a la práctica y en función de ello, dotar de un mayor grado de seguridad y certeza jurídica a los tele trabajadores en Guatemala.

En relación con el segundo objetivo específico, enfocar en analizar el teletrabajo en Colombia, Costa Rica, España y su regulación, se concluye que dentro de estas demarcaciones geográficas, se han desarrollado los mecanismos legales respectivos que han viabilizado la implementación de esta modalidad de trabajo y que ante las contingencias generas por la emergencia sanitaria, relativamente se les facilitó adoptar este régimen en particular, sin que existieran complicaciones de alguna naturaleza, reflejando con ello la trascendencia de disponer de un marco regulatorio en concreto, que facilite la observancia precisa de las ventajas y desventajas que ofrece el mismo, destacándose en ese proceso, los factores políticos y administrativos que han influido para su regulación. Debe

destacarse que, en ese proceso, ha existido un amplio involucramiento de la parte patronal y desde luego de las asociaciones de trabajadores, quienes bien informados de sus implicaciones, han contribuido en socializar la relevancia de su adopción.

De acuerdo con los aspectos proyectados en el objetivo general consistente en comparar los efectos jurídicos del teletrabajo en Guatemala y en el derecho comparado, es pertinente señalar que efectivamente se realizó el análisis y cotejo de la legislación vigente en materia de teletrabajo en las Repúblicas de Colombia, Costa Rica y España, circunstancia que ha permitido identificar sus principales fortalezas, circunstancia que eventualmente serviría de parámetros para considerar la implementación del teletrabajo, replicando esos aspectos en la incorporación de esta modalidad laboral en la República de Guatemala. Debe tenerse en consideración que a pesar de haberse enfrentado los embates de la emergencia sanitaria desde el mes de marzo del año 2020 y prácticamente el primer semestre del 2021, es todavía un aspecto pendiente de viabilizar.

Referencias

Libros

Autor personal

Durante, C. M. (2002). *El teletrabajo*. Costa Rica. [s.e.]

Franco, L. C. (2005). *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala: Estudiantil Fénix.

Lajarín, J. S. (2015). *El teletrabajo, ¿una solución?* España: Universitas Miguel Hernández.

Pérez, B. (2003). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Astrea.

Pineda, S. V. (2005). *Derecho del trabajo*. Guatemala. [s.e.]

Ruano, R. M. (2012). *Aplicación del Convenio 100 de la OIT en Guatemala*. Guatemala. [s.e.]

Tellez, J. (2011). *Teletrabajo*. México: Universidad Autónoma de México.

Autor institucional

Real Academia Española. (2015). *Diccionario de la Lengua Española*. España: Civitas.

Materiales legales

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

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2019) Ley No. 9738. *Ley para regular el Teletrabajo*. Costa Rica.

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

Congreso de la República de Colombia (2008) Ley 1221 del 2008. *Normas para promover y regular el Teletrabajo*.

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

ANEXOS

DECRETO NUMERO ____2021

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece de manera concreta que es deber del Estado de Guatemala, garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, y el desarrollo integral de la persona, adoptando medidas que a su juicio sean convenientes y todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; de igual manera puntualiza en lo relativo al trabajo, considerando al mismo como un derecho de la persona y una obligación social, el cual debe ser equitativamente remunerado en atención a igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se remonta hasta el año 1947, luego se le realizó una reforma considerable en 1961 y así sucesivamente han venido actualizándose sobre todo en los aspectos procesales y procedimentales, dando como resultado que todo su contenido se encuentra plasmado en un solo texto normativo, la parte de derechos y obligaciones y los procedimientos legales, estimándose pertinente ajustar precisamente el

primero de los apartados, estableciendo un nuevo régimen de trabajo que se ajuste a los requerimientos impuestos por la emergencia sanitaria en el país.

CONSIDERANDO:

Que el Código Penal puntualiza que el delito de violación, también se comete cuando la víctima sea una persona menor de catorce años de edad, o cuando sea una persona con incapacidad volitiva o cognitiva, aun cuando no medie violencia física o psicológica; en tanto que la agresión sexual también se configura cuando alguien realiza actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, siempre que no constituya delito de violación.

CONSIDERANDO:

Que recientemente se ratificó por parte del Estado de Guatemala el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado al trabajo a tiempo parcial, con lo cual se reconoce la contratación a tiempo parcial, regulando las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, razón por lo cual se estima que a partir de estos preceptos, se puede extender también hacia el establecimiento de un nuevo régimen de trabajo dentro de la legislación laboral guatemalteca, particularmente como

consecuencia de la emergencia sanitaria que ha derivado en el confinamiento y distanciamiento correspondiente.

CONSIDERANDO:

Que el teletrabajo en esencia constituye una forma de flexibilización del trabajo, básicamente porque modifica las condiciones laborales; es decir, es un cambio en la prestación de servicios y el cual surge de la necesidad de poder adaptarse a la evolución misma del ser humano y su vida en sociedad y laboral, haciéndose necesario incluir dentro del Código de Trabajo, un apartado correspondiente para incorporar este régimen, esto a fin de afrontar los efectos que se han derivado del COVID-19 y que también sería aplicable para futuras contingencias, que hagan viable la observancia y desarrollo correspondiente de este régimen laboral en particular.

CONSIDERANDO:

Que el teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante toda o una parte importante de su jornada laboral, facilitando el traslado o desplazamiento de la información en lugar del trabajador, utilizando para el efecto herramientas telemáticas, realizando en ese proceso, un uso intensivo de

las tecnologías de la informática y las comunicaciones., siendo en ese caso un nueva forma flexible de organización del trabajo y que es aplicable a una diversidad de actividades productivas y por consiguiente es diferente al trabajo a domicilio y por tanto se requiere de una regulación específica como régimen laboral dentro de la legislación laboral del país.

POR TANTO:

En uso de las atribuciones que le otorga el artículo 171 literal a, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

Reforma al Decreto Número 1441, Código de Trabajo

Artículo 1. Se adiciona el Capítulo Noveno y los artículos 194, 195 y 196 al Código de Trabajo, con lo cual se establece el régimen del Teletrabajo en Guatemala, los cuales quedan establecidos de la siguiente manera:

CAPÍTULO NOVENO

Teletrabajo

ARTÍCULO 194. El teletrabajo es una forma flexible de organización laboral a través del cual una de las partes se compromete respecto de la otra a realizar un servicio de ella, una actividad o durante un tiempo determinado o sin fijación de plazo, a cambio de una remuneración por el desempeño producido, quedando de manifiesto la voluntad de las partes para la adopción del mismo, fundamentándose en los principios generales del Derecho del Trabajo.

ARTÍCULO 195. El patrono que disponga implementar el régimen del teletrabajo, debe contar con la autorización correspondiente de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien deberá validar los contratos de teletrabajo y que como mínimo debe contener la naturaleza del mismo, horarios, el vínculo económico-jurídico, dependencia, subordinación y elementos o herramientas tecnológicas a utilizar, debiendo contener cómo mínimo los requisitos establecidos en el artículo 29 del Código de Trabajo, sin perjuicio de ampliarse en beneficio de las partes.

ARTÍCULO 196. En los casos en que la naturaleza del trabajo lo requiera, se deberá homologar el Decreto Número 47-2008 del Congreso de la República de Guatemala, Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas, a fin de viabilizar y brindarle seguridad y certeza jurídica al marco de las diferentes actividades que engloba el Teletrabajo, debiéndose realizar coordinaciones con las diferentes cámaras empresariales y organizaciones gremiales de los trabajadores, a fin de facilitar la implementación de este régimen.