

Teletrabajo en Guatemala: consecuencias de su implementación durante la pandemia COVID-19

Lizandro
Acuña

Resumen

El artículo esboza el teletrabajo y su implementación en Guatemala derivado de la pandemia del COVID-19 y las medidas que el Gobierno ha impuesto para contener su propagación. El análisis versa en torno a los efectos del ejercicio del teletrabajo y especialmente a la conflictividad derivada por su aplicación. Se presenta un breve estudio de derecho comparado, una síntesis de los principales principios de observancia obligatoria que tutelan los derechos laborales del trabajador y el estudio de las iniciativas de ley que pretenden regularlo.

Palabras clave

Teletrabajo, Pandemia COVID-19, conflictividad laboral, iniciativas de ley, derechos laborales.

Abstract

The article outlines teleworking and its implementation in Guatemala stemming from the COVID-19 pandemic and the measures the government has imposed to contain its spread. The analysis deals with the effects of the exercise of teleworking and especially the conflict derived from its application. A brief study of comparative law is presented, a synthesis of the main principles of mandatory observance that protect the labor rights of the worker and the study of the legislative initiatives that seek to regulate it.

Keywords

Teleworking, COVID-19 pandemic, labor conflict, law initiatives, labor rights.

Pandemia y teletrabajo como una alternativa al trabajo presencial

El año 2019 resalta uno de los acontecimientos más importantes en la historia mundial, el brote del Coronavirus (COVID-19) su origen se descubre en Wuhan (República de China), lugar donde se identificó el primer caso el 31 de diciembre de 2019.

En Guatemala, se oficializa por el presidente Alejandro Giammatei la confirmación del primer caso de COVID-19 el 13 de marzo de 2020. Debido a la propagación a nivel mundial de esta enfermedad, la Organización Mundial de la Salud por medio de su director general declara la enfermedad en pandemia el 11 de marzo de 2020, dos días antes de que se diera el primer caso en nuestro país. “Ginebra, 11 de marzo de 2020 (OMS)- El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció hoy que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) puede caracterizarse como una pandemia.” (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Derivado de la crisis generada por el COVID-19, los diferentes países afectados por la pandemia tomaron medidas restrictivas enfocadas a prevenir la propagación del nuevo virus SARS-CoV-2 y Guatemala no fue la excepción, el presidente Alejandro Giammattei Falla y su gabinete de trabajo dispusieron aplicar una serie de medidas de restricciones sociales que van desde toque de queda, ley

seca, prohibición de eventos públicos y reuniones sociales, uso obligatorio de mascarilla, uso de alcohol, lavado de manos frecuente, entre otras, para tratar de contener la propagación del Coronavirus. Dentro de las medidas sobresale el distanciamiento social recomendado por la OMS de 1.5 a 2 metros de distancia entre personas, medida que se extiende al sector laboral en Guatemala, con el propósito de evitar los contagios en los centros de trabajo.

El teletrabajo

Manuel Pinto Estrada en el estudio “El Teletrabajo en el Derecho Brasileño” hace una reseña de los orígenes del teletrabajo.

No podemos precisar con exactitud el origen del teletrabajo. Los primeros vestigios de trabajo remoto de los cuales se tiene conocimiento fueron en 1857, cuando J. Edgard Thompson, propietario de la carretera de hierro Penn, descubrió que podría usar el sistema privado de telégrafo de su empresa para gerenciar divisiones remotas, desde que delegara

a éstas un control substancial en el uso de equipamiento de mano de obra. La organización seguía el hilo del telégrafo y la empresa externamente móvil se transformó en un complejo de operaciones descentralizadas. La otra experiencia está en Inglaterra en 1962, fue creado por Stephane Shirley un pequeño negocio llamado Freelance Programmers, para ser administrado por ella en casa, escribiendo programas de computador para empresas. En 1964 el Freelance Programmers ya se había convertido en la F. Internacional, con más de 4 personas trabajando, y en 1988 era el F.I. Group PLC, con 1100 teletrabajadores. (Pino, 2005, p. 2)

La pandemia COVID-19 y las disposiciones del Gobierno para evitar la propagación de la enfermedad ha obligado a la implementación del teletrabajo, como una alternativa a la continuidad de las relaciones comerciales y laborales.

El teletrabajo se deduce que estará presente en la praxis del siglo XXI y probablemente ganará más terreno, pues garantiza la continuidad de las relaciones laborales y comerciales, permite organizar el trabajo a distan-

cia con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el lugar que se acuerde por el empleador y el teletrabajador avalando con ello el ejercicio del teletrabajo en condición este último, dependiente o autónomo y de subordinación en la prestación del servicio.

Para efectos de este estudio es imperativo tener claridad qué se entiende por teletrabajo, por lo que citaremos la definición sustentada en el medio el futuro digital es de todos, *“Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia”* que cita a Vittorio Di Martino, 2004, que refiere la definición por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC-¹ para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2008).

La definición considera las TIC como una de las herramientas fundamen-

1. Las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación son los recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos, como: ordenadores, teléfonos, televisores, etc. Con el paso del tiempo la utilización de este tipo de recursos se ha incrementado y actualmente presta servicios de utilidad como el correo electrónico, la búsqueda y el filtro de la información, descarga de materiales, comercio en línea, entre otras. <https://www.ulatina.ac.cr/blog/qu3-son-las-tic-y-para-que-sirven>

tales para implementar el teletrabajo, refiere a la actividad principal como “la prestación de servicios a terceros” e identifica dos elementos fundamentales: el trabajador y la empresa representada por el empleador, que no necesariamente requiere de la presencia física para ejercer el teletrabajo.

La definición resalta características principales del teletrabajo:

- Organización laboral;
- Actividad reenumerada;
- Prestación de servicio a terceros;
- Utilización de las TIC;
- Contacto entre el trabajador y la empresa representada por el empleador;
- La no presencia física para ejercer el teletrabajo.

La pandemia ha hecho que el teletrabajo se haya hecho necesario en Guatemala, situación que nos obliga a analizar cómo se encuentra esta modalidad de trabajo en la legislación guatemalteca.

Situación del teletrabajo en Guatemala

Partimos de la hipótesis de que Guatemala carece de regulación del teletrabajo en el ámbito público y privado, aun así, las disposiciones impuestas por el Gobierno han obligado a implementarlo, sin un marco jurídico vi-

gente que garantice el respeto de los derechos laborales, tanto para el empleador como para el trabajador.

El ejercicio ha tenido resultados positivos y negativos. En los primeros se destaca evitar exponer a los trabajadores y a sus familiares al contagio del COVID-19, reducir el stress rutinario por el intenso tráfico vehicular, disminución del gasto en combustible para el traslado a los lugares de trabajo y mayor tiempo de permanencia en casa y por ende con la familia. Con relación a los resultados negativos aplicaremos el método estadístico del comportamiento de los conflictos laborales, cuyas denuncias han sido tramitadas por los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo (OJT) del Organismo Judicial.

Casos laborales tramitados ante los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo (OJT)

Se analizaron los años 2018, 2019, 2020 y el primer semestre de 2021, de los casos tramitados en materia laboral ante los OJT, derivados de los conflictos laborales durante la pandemia en siete de los 22 departamentos que existen en el país, y que según el Centro de Información Desarrollo y Estadística Judicial (CIDEJ) son los que presentan información indistintamente de donde se hayan tramitado o remitido los procesos; en el entendido que, los departamentos descritos a continuación cuentan con OJT y que son los siguientes: departamentos de Guatemala, departamento de Escuintla, departamento de Huehuetenango,

departamento de Izabal, departamento de Sacatepéquez, departamento de

Santa Rosa y el departamento de Suchitepéquez.²

Tabla 1

Casos tramitados en materia laboral por departamento (años 2018, 2019, 2020 y primer semestre de 2021)

No.	Departamento	2018	2019	2020	2021
1.	Guatemala	11,186	10,366	7,458	29,202
2.	Escuintla	758	837	678	1,580
3.	Huehuetenango	215	178	195	492
4.	Izabal	477	447	415	1,052
5.	Sacatepéquez	305	350	248	960
6.	Santa Rosa	232	252	334	668
7.	Suchitepéquez	416	404	391	948
	Total	13,589	12,834	9,719	34,902

Nota. La tabla ilustra los casos tramitados en materia laboral por cada departamento en los años descritos. Elaboración propia con base en datos del Centro de Información desarrollo y Estadística Judicial.

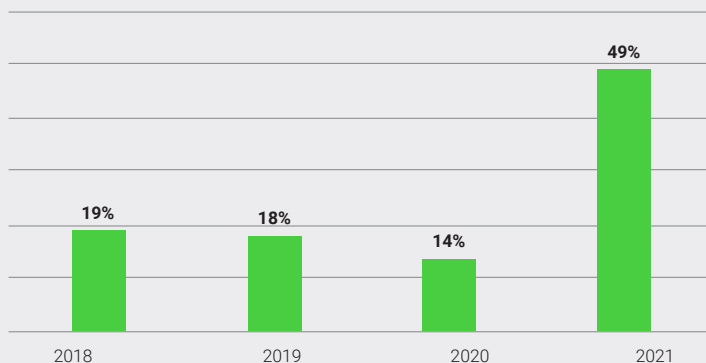
Si comparamos los años 2018, 2019 con 2020 vemos una tendencia a la disminución de los casos tramitados en materia laboral, esto puede estar relacionado con las restricciones de la libertad de locomoción derivadas del toque de queda, también por la carencia de recursos para el traslado de los trabajadores afectados, principalmente en el interior del país, hacia los departamentos que cuentan con tribunales en materia de trabajo, debido a la agudización de la crisis económica, así como por el tiempo transcurrido entre la vulneración de los derechos

laborales y las acciones por los trabajadores afectados, el agotamiento de la vía conciliatoria a través de los métodos alternos, la lentitud en la tramitación de los casos en materia laboral en el país, la suspensión de labores en el Organismo Judicial, ausencia de regulación del teletrabajo, entre otros. No obstante, la siguiente gráfica detalla la línea de los porcentajes de los casos tramitados en materia laboral y se observa que el primer semestre del año 2021 presenta una línea ascendente con un incremento del 49 por ciento:

2. Sistema de gestión de Tribunales (SGT). Se incluyen los casos que tienen cargado electrónicamente cada juzgado para su respectiva tramitación, indistintamente de donde se haya originado o remitido el proceso.

Figura 1

Casos laborales tramitados por departamento, años 2018 a primer semestre 2021 (En porcentajes)



Nota. La gráfica muestra cómo se incrementó el porcentaje de casos tramitados en el primer semestre de 2021. Elaboración propia.

La variable puede estar relacionado a la suspensión de algunas medidas de restricción social, la reactivación económica, normalización de la prestación de los servicios en el Organismo Judicial y a nivel estatal, vulneración de los derechos laborales, agotamiento de la fase de conciliación y la implementación del teletrabajo sin una normativa vigente aplicable, indicadores que median en el incremento de la conflictividad.

En la línea de lo anterior, es imperativo resaltar que la legislación guatemalteca en materia laboral con relación al derecho al trabajo es eminentemente tutelar de los derechos de los trabajadores; de esa cuenta haremos una síntesis en el tema.

Tutela de los derechos laborales de los trabajadores

En Guatemala la ley máxima por excelencia es la Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG) en el artículo 175, primer párrafo reconoce el principio de supremacía y súper legalidad constitucional de la siguiente manera: “Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.”

Los principios referidos sustentan que sobre el derecho guatemalteco la CPRG se encuentra en la cúspide del andamiaje jurídico. Así lo establece la Corte de Constitucionalidad en la Ga-

ceta No. 34, expediente No. 205-94, página No. 2, sentencia: 03-11-94.

Dentro de los principios fundamentales que informan al Derecho guatemalteco, se encuentra el de supremacía o superlegalidad constitucional, que significa que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho. Esta superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión en tres artículos de la Constitución Política de la República: el 44... el 175... y el 204... (Corte de Constitucionalidad, 2001, p. 139)

La CC al elevar al rango de vinculante los principios constitucionales referidos eleva la categoría de la CPRG a ley suprema de observancia obligatoria y, por ende, relacionado al marco jurídico guatemalteco, ninguna ley puede contradecirla, siendo nula de pleno derecho las disposiciones que la vulneren.

Para efectos de las propuestas que pretenden regular el teletrabajo en Guatemala se interpreta tanto el artículo 103 como el 106 constitucional, por su contenido y espíritu deben ser tomados en consideración. Para efectos de este trabajo se analiza primero el artículo 106 que literalmente establece:

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consig-

nados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Consiguientemente, el artículo 103 de la Carta Magna norma lo relativo a la tutelaridad de las leyes de trabajo al exponer:

Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará espe-

cialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Los artículos que anteceden son la columna vertebral de ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, fijan la base de la defensa de los derechos laborales del trabajador, tutelados en la ley, y que no pueden ser limitados ni restringidos siendo nulas de pleno derecho las disposiciones que contravengan la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley ordinaria en materia laboral. Lo establecido en el artículo 106 de la Carta Magna lo desarrolla el Código de Trabajo guatemalteco en el artículo 12, que literalmente dice:

Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Se concluye que toda ley que nazca a la vida jurídica, y que pretenda normar el teletrabajo, debe observar el estricto

respeto de la legislación guatemalteca en materia laboral. En la misma línea, la observancia y respeto de los tratados y convenios internacionales que el Estado ha ratificado por decreto, por medio del Congreso de la República y, por tratarse de un tema de derechos humanos, los instrumentos internacionales relacionados tienen preeminencia sobre el derecho interno y su observancia es obligatoria.

Derecho comparado del teletrabajo

El análisis comparado nos permite obtener información de países que ya tienen regulado el teletrabajo, aquí se analizan dos países: Argentina y Brasil.

Teletrabajo en Argentina (Hipotecario Seguros, 2021)

Argentina implementa el teletrabajo en la década de los setenta y es específicamente en 1973, cuando toma mayor fuerza esta modalidad debido a la agudización económica por la crisis del petróleo.

En 2020, con la llegada de la pandemia, el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, sancionan la “Ley 27555 RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO,” el 30 de julio de ese mismo año. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2020).

El contenido de esta ley argentina establece las modalidades del contrato de

teletrabajo, los derechos y obligaciones, así como las jornadas laborales, garantiza el derecho de desconexión cuando el teletrabajador se encuentra fuera de la jornada laboral establecida en el contrato.

Ejercer la modalidad del teletrabajo o no, según la legislación argentina, es voluntaria, y establece la obligación al empleador de proporcionar todo el equipamiento de trabajo (hardware y software) y demás herramientas de trabajo, así como los costos de reparación, mantenimiento y reparación de los equipos, así como la compensación de gastos que deriven del uso de herramientas propias del teletrabajador, la conectividad y/o consumo de servicios que afronte.

Se garantiza el derecho a la sindicalización, el derecho a la salud, higiene y seguridad laboral, a la intimidad y la protección a la información laboral.

Teletrabajo en Brasil

La República de Brasil destaca por ser uno de los países de Latinoamérica que legisla el teletrabajo desde 1943, según el informe Teletrabajo en Latinoamérica: leyes, decretos y reformas en medio de la pandemia, la última reforma de 2017 incluye el home office que dispensa el control de la jornada de trabajo, y, por consiguiente, el pago de horas extraordinarias “a los empleadores que se desempeñen en sus casas”.

“Ya en marzo de este año, y con la llegada de la pandemia al país, el Go-

bierno federal habilitó a los empleadores a “cambiar el régimen presencial por el teletrabajo” como una forma de “hacer frente al estado de calamidad pública”. (El Auditor, 2020).

La página electrónica NATLEX de la OIT detalla la ficha de la Ley Número 13.467 del 13 de julio de 2017 que, en resumen:

La citada ley altera la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y las leyes núm. 6019, 8036 y 8212. En tal sentido, la reforma prevé la posibilidad de reducir el intervalo para comida y descanso de 1 hora, respetando el límite mínimo de 30 minutos, y permite el fraccionamiento de las vacaciones, con la conformidad del empleado, en hasta tres períodos, siempre que ninguno de ellos sea inferior a 14 días, así como la negociación individual del pago y compensación de las horas acumuladas. También eleva la jornada de trabajo a 30 horas semanales, sin horas extras, o 26 horas semanales con hasta seis horas extras (manteniendo el límite total de diez horas diarias (8 horas + 2 horas extras)), y aumenta el período de vacaciones a 30 días. La nueva Ley prevé la prestación de servicios preferentemente fuera de las dependencias del empleador, permitiendo cambiar el régimen de trabajo presencial por el sistema de teletrabajo, mediante acuerdo contractual. Prohíbe el trabajo de mujeres embarazadas o en período de lactancia en lu-

gares insalubres. Deroga el artículo 384, que establecía que la trabajadora mujer debía tener 15 minutos de descanso obligatorio antes de iniciar el horario de servicio extraordinario (hora-extra). Prevé la posibilidad de despido justificado por la pérdida de la habilitación o de los requisitos establecidos en la ley para el ejercicio profesional y establece diversas disposiciones en materia de representación sindical. (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Se colige, que tanto Argentina como Brasil al normar el teletrabajo tutelan los derechos del teletrabajador y del empleador, establecen normas claras y precisas con estricto apego y respeto de cada legislación, específicamente, actualizando las relaciones laborales derivadas de la aplicación del teletrabajo con la llegada de la Pandemia COVID-19; que ha generado la expansión de esa modalidad de trabajo en gran escala en ambos países.

Situación de las iniciativas de ley que pretenden regular el teletrabajo en Guatemala

Guatemala carece de regulación del teletrabajo, con esa finalidad se presentaron ante la Dirección Legislativa del Congreso de la República dos iniciativas de ley que pretenden reformar el Código de Trabajo: la Iniciativa 5764 que dispone aprobar Ley del Teletrabajo y la Iniciativa 5781, que dispone aprobar reformas al decreto

número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, que establece la categoría de Teletrabajo.

La primera Iniciativa de Ley fue recibida en la Dirección Legislativa el 20/04/2020. Con fecha 07/10/2020 se recibió dictamen favorable de la Comisión de Trabajo; la segunda Iniciativa de Ley fue recibida en la Dirección Legislativa el 25/05/2020 y con fecha 07/10/2020 se recibió dictamen favorable de la Comisión de Trabajo. (Congreso de la República, 2020)

Las dos iniciativas de ley buscan regular la modalidad del teletrabajo y debido a su contenido y naturaleza fueron unificadas por medio de dictamen favorable, con modificaciones.

Al emitir un solo dictamen la Comisión de Trabajo unifica los contenidos de ambas iniciativas en la Iniciativa 5764 que dispone aprobar la Ley del Teletrabajo; consecuentemente, el análisis versa respetando el procedimiento.

Las Iniciativas de Ley pretenden reformar el Código de Trabajo insertando la regulación del teletrabajo, modalidad que ya se desarrolla y que, por lo tanto, se hace necesaria su normativa. En ese sentido, se debe considerar que la línea de los conflictos laborales durante la pandemia tiene un alza en el primer semestre de 2021, tal como se mostró en la gráfica 1, si esto se asocia al vacío legal que, si se mantiene, se puede prever un aumento de la conflictividad laboral.

Regular el teletrabajo dota de seguridad y certeza jurídica en la moder-

nización de las relaciones laborales y comerciales por medio del uso de las tecnologías modernas. Las Iniciativas de Ley correctamente establecen que optar a la modalidad es un acto voluntario y de mutuo acuerdo entre el empleador y el teletrabajador, designando al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) por medio de la Dirección General de Empleo, como el responsable de establecer los procedimientos a seguir en la modificación de los contratos de trabajo que cambien a la modalidad de contratación por teletrabajo.

Con relación a las obligaciones del empleador, le asigna la responsabilidad de brindar las herramientas de trabajo al teletrabajador, quien debe cuidar del equipo y darle el uso en función del giro de sus obligaciones contenidas en el contrato. Con relación al tema, existe un vacío legal en la propuesta de reforma, en cuanto a la obligación del empleador en suministrar los insumos y cubrir los costos de conectividad a internet, la energía eléctrica, remodelación y ampliación del espacio que el teletrabajo necesite para cumplir sus obligaciones, entre otros. Si consideramos que dichos gastos los asume el empleador en la modalidad de trabajo presencial, estos gastos no deben ser una carga impositiva económica para el teletrabajador. Específicamente nos referimos al artículo 4, que regula las modalidades del desarrollo del teletrabajo.

Siguiendo con el análisis, el artículo 7 atinadamente hace referencia al respeto de la CPRG y a la ley en cuanto a las jornadas laborales en la

modalidad del contrato de teletrabajo. Considerando que el irrespeto a los horarios de trabajo ha sido una queja recurrente durante la implementación de esta modalidad de trabajo durante la pandemia, es imperativo que la ley tipifique el acatamiento estricto de los horarios de conexión y desconexión; se analicen reformas al régimen de sanciones en la ley ordinaria y especial en materia laboral, para determinar si el vigente se ajusta a la nueva modalidad de trabajo al no considerarse tal precepto en el artículo 18 que establece los requisitos de los reglamentos. Es necesario también, analizar exhaustivamente el artículo 102 constitucional que desarrolla los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Los casos de Brasil y Argentina establecen estos preceptos jurídicos y son ejemplos claros que las relaciones laborales del teletrabajo deben tutelar los derechos del teletrabajador, especialmente cuando nos referimos a los derechos adquiridos, que no pueden ser restringidos.

El artículo 8, que se refiere a los casos fortuitos de fuerza mayor que garantiza la migración de mutuo acuerdo entre el empleador y el teletrabajador al contrato de teletrabajo, debe regular la exoneración de responsabilidad de este último por los daños que sufran los equipos de trabajo por causas fortuitas o de fuerza mayor.

Un tema ausente en las propuestas de reforma es el derecho de sindicalización, por su grado de complejidad es necesario se analice y determine si el régimen vigente se adapta a la moda-

alidad del teletrabajo o si es necesario actualizarlo.

El futuro del teletrabajo en Guatemala

La situación excepcional que vivimos, resultado de la crisis económica provocada por la pandemia del COVID-19, ha provocado que mundialmente se innove con celeridad cambios en las formas de desarrollar el empleo, el comercio y el trabajo.

El futuro del teletrabajo no puede generalizarse y dependerá del sector público y privado si se adhiere o no a esta modalidad de trabajo, que requiere de cambios estructurales y de cultura para aceptar la gama de oportunidades que nos presenta la tecnología de las comunicaciones y dar el salto al nuevo reto.

Sin embargo, el Coronavirus vino para quedarse y el derecho a la vida es universal y responsabilidad de todos protegerla, por lo tanto, todo dependerá de los resultados del ejercicio del teletrabajo en la praxis en Guatemala, que hasta el momento ha permitido la continuidad de la actividad comercial y las relaciones laborales. La vanguardia de la innovación de las tecnologías modernas ha permitido ejercer el trabajo y en la medida que se vaya implementando y descubriendo sus beneficios no se descarta que el teletrabajo también vino para quedarse.

El futuro del teletrabajo en Guatemala radica en la capacidad de adaptación

ante los cambios de modelos económicos derivados de la pandemia que trasforman la economía mundialmente y la adaptación a las oportunidades de modernización que ofrece la era moderna del siglo XXI.

Conclusión

La pandemia del Coronavirus, junto con las medidas del Gobierno para evitar su propagación, han obligado a que tanto el sector privado como el público lleven a la praxis el teletrabajo; por lo tanto, para evitar la discrecionalidad y vulneración de estos derechos es necesario que las propuestas que pretenden normar esta modalidad de trabajo se abran a un proceso participativo de socialización y consenso que viabilice la normativa en el marco del respeto a los derechos laborales para el teletrabajador y para el empleador.

Es imperativo que toda propuesta que pretenda regular el teletrabajo en Guatemala establezca con claridad el respeto de los siguientes requisitos:

- Que se respeten los horarios del teletrabajador, específicamente en armonía con las jornadas de trabajo establecidas en la CPRG y la Ley;
- El respeto de los días de asueto y fines de semana;
- Se provea la conexión adecuada al servicio que deba atender;
- Se provea de los equipos necesarios para desarrollar el trabajo y el mantenimiento de estos;

- La compensación económica proporcional de los consumos de servicio que origine el teletrabajo.

Lo anterior en función que el derecho laboral es tutelar del trabajador.

Referencias

Corte de Constitucionalidad. (2001).

Constitución Política de la República de Guatemala (Aplicada en fallos de la Corte de Constitucionalidad). Guatemala: S.E. Recuperado el 04 de 10 de 2021, de <https://www.ine.gob.gt/archivos/informacionpublica/constitucionpoliticaelarepublicadeguatemala.pdf>

El Auditor. (19 de 05 de 2020). El Auditor.

Recuperado el 01 de 10 de 2021, de https://elauditor.info/actualidad/teletrabajo-en-latinoamerica--leyes--decretos-y-reformas-en-medio-de-la-pandemia_a5ec2e4fa32e6121a348c7671

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (2020). Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Argentina, Buenos Aires: S.E. Recuperado el 15 de 10 de 2021, de <https://www.informatica-juridica.com/ley/ley-27555-de-30-de-julio-de-2020-regimen-legal-del-contrato-de-teletrabajo/>

Hipotecario Seguros. (2021). Características del teletrabajo en Argentina. Argentina: S.E. Recuperado el 06 de 10 de 2021, de <https://hipotecarioseguros.com.ar/blog/nota/caracteristicas-del-teletrabajo-en-argentina0>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2008). El Futuro digital es de todos. Recuperado el 13 de 10 de 2021, de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Organismo Judicial. (2019). SGT. Recuperado el 10 de 08 de 2021, de <http://www.oj.gob.gt/estadisticas/casos%20ingresados%202017-2018.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (13 de 07 de 2017). OIT. Recuperado el 11 de 10 de 2021, de http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=105767&p_classification=01

Organización Mundial de la Salud. (11 de 03 de 2020). ops. Recuperado el 11 de 10 de 2021, de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Pino Estrada, M. (s.f.). El Teletrabajo en el Derecho Brasileño. S.E. Recuperado el 11 de 10 de 2021, de <http://www.alfa-redi.org/sites/default/files/articles/files/pino.pdf>