



Galileo
UNIVERSIDAD
La Revolución en la Educación

IDEA
UNIVERSIDAD GALILEO

UNIVERSIDAD GALILEO
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS,
INFORMÁTICA Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN ABIERTA

SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

“Análisis de la Reglamentación Interna y Órganos Jurisdiccionales del Trabajo en Guatemala, que Permita Identificar la Existencia de Mecanismos Legales, que Sustenten el Trabajo desde Casa”

PRESENTADO POR:

Mirna Julissa Reyes Quiroa

Carné IDE05129051

Previo a optar el grado académico de:

LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Guatemala, 08 agosto de 2023

Índice

	Página
1. Introducción	1
2. Objetivos.....	3
2.1 Objetivo General.....	3
2.2 Objetivos Específicos	3
3. Método	4
3.1 Técnica.....	4
4. Marco Teórico.....	5
4.1 Antecedentes.....	5
4.2 Reglamento Interno de Trabajo	7
4.2.1 <i>Definiciones</i>	7
4.2.1.1 Susana Sandoval.....	7
4.2.1.2 Rosalio Bailon.....	7
4.2.1.3 Duvier, Nagles, Gloria Cano y Jeffer Palomeque.	8
4.2.1.4 Víctor Díaz, Noel Hernández y Erson Orellana.....	8
4.2.1.5 Pamela Murillo	9
4.2.1.6 Gerencie.....	9
4.2.1.7 Natalia Moreno	10
4.2.1.8 Rodolfo Arce	10

4.2.1.9	Mayra Barrera, Susana Castellanos y Karen Valencia	10
4.2.1.10	Maythaler Zambrano	11
4.3	Mecanismos Legales del Trabajo	11
4.3.1	<i>Mecanismos Legales del Trabajo desde Casa</i>	12
4.3.2	<i>Objetivos del Reglamento Interno de Trabajo</i>	12
4.3.2.1	Normas que Incluye el Reglamento Interno de Trabajo.....	13
4.3.2.2	Contenido Mínimo que debe Incluir el Reglamento Interno de Trabajo	13
4.3.2.3	Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.....	14
4.3.2.3.1	<i>Las Organizaciones, la Salud y Seguridad Ocupacional</i>	14
4.3.2.3.2	<i>Disciplina y Cumplimiento del Reglamento en el Trabajo</i>	15
4.3.3	<i>Protección de los Derechos Laborales</i>	16
4.3.3.1	Cumplimiento de la Legislación Laboral	16
4.3.4	<i>Regulación de las Leyes Laborales de Trabajo desde Casa</i>	17
4.3.4.1	¿Cómo Regular el Trabajo desde Casa en Guatemala?.....	17
4.3.4.2	Derechos y Obligaciones en el Trabajo Desde Casa	18
4.3.4.2.1	<i>Obligaciones del Empleador en el Trabajo desde Casa</i>	18
4.3.4.2.2	<i>Obligaciones del Empleado en el Trabajo desde Casa</i>	19
4.4	Órganos Jurisdiccionales del Trabajo en Guatemala	20
4.4.1	<i>Ministerio de Trabajo y Previsión Social</i>	20

4.4.1.1 Inspección General de Trabajo	21
4.4.2 <i>Oficina Nacional de Servicio Civil</i>	21
4.4.2.1 Dirección de Investigación y Desarrollo	22
4.5 Órgano Legislativo	22
4.5.1 <i>Congreso de la República de Guatemala</i>	23
4.5.1.1 ¿Cómo está Conformado el Congreso de la República?	23
4.5.2 <i>Organismo Judicial</i>	24
4.5.2.1 Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial.....	24
4.5.2.1.1 <i>Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral</i>	25
4.5.2.2 Juzgados de Trabajo en Guatemala	25
4.5.2.3 Corte Suprema de Justicia	26
4.5.3 <i>Instituto Guatemalteco de Seguridad Social</i>	26
4.5.3.1 La Función del IGSS en Guatemala	27
4.6 Derecho Internacional del Trabajo	27
4.6.1 <i>Derecho Internacional del Trabajo desde Casa</i>	28
4.6.1.1 Marco Jurídico del Trabajo desde Casa en el Derecho Internacional ...	29
4.6.1.1.1 <i>Reglamentación Internacional del Trabajo desde Casa</i>	29
4.6.2 <i>Regulación de las Leyes Laborales de Trabajo desde Casa</i>	30
4.6.2.1 Regulaciones de las Leyes Laborales del Trabajo desde Casa en Otros.	

.....	30
4.6.2.2 Elementos Generales del Teletrabajo.....	31
4.6.2.2.1 <i>Teletrabajo en Argentina.</i>	32
4.6.2.2.2 <i>Argentina y la Implementación del Teletrabajo</i>	32
4.6.2.2.3 <i>Teletrabajo en Colombia.</i>	33
4.6.2.2.4 <i>Colombia y la Implementación del Teletrabajo</i>	34
4.6.2.2.5 <i>Teletrabajo en España</i>	34
4.6.2.2.6 <i>España y la Implementación del Teletrabajo</i>	35
4.6.2.2.7 <i>Portugal y la Implementación del Teletrabajo</i>	36
4.6.2.2.8 <i>Portugal Aprueba la Ley del Teletrabajo y la Desconexión Digital</i>	36
4.6.2.2.9 <i>Alemania y la Implementación en el Teletrabajo</i>	37
4.6.2.3 Derechos y Obligaciones en el Trabajo desde Casas.....	37
4.6.2.3.1 <i>Obligaciones del Empleador en el Trabajo desde Casa</i>	38
4.6.2.3.2 <i>Garantizar el Bienestar y la Continuidad de la Productividad en el Teletrabajo</i>	38
4.7 Derecho Nacional del Trabajo en Guatemala	39
4.7.1 <i>Marco Legal de la Reglamentación de Trabajo en Guatemala</i>	40
4.7.1.1 Leyes Laborales en Guatemala.....	40
4.7.1.1.1 <i>Decreto Número 1441</i>	41

4.7.1.1.2	<i>Código de Trabajo de Guatemala</i>	41
4.7.1.1.3	<i>Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo</i>	42
4.7.1.1.4	<i>Constitución Política de la República de Guatemala</i>	42
4.7.1.1.5	<i>Artículo 103 Tutelaridad de las Leyes de Trabajo</i>	42
4.7.1.1.6	<i>Ley de Servicio Civil</i>	43
4.7.1.1.7	<i>Pactos Colectivos</i>	43
4.7.1.1.8	<i>Negociación Colectiva</i>	44
4.7.1.1.9	<i>Iniciativas de Ley 5774 y 5781</i>	45
4.7.1.1.10	<i>Consideraciones de la Creación de las Propuestas de Ley 5774 y 5781</i>	45
4.7.1.1.11	<i>Iniciativa de Ley 5764</i>	46
4.8	<i>Características del Trabajo desde Casa o Teletrabajo</i>	46
4.8.1	<i>Flexibilidad de Ubicación y Horarios</i>	47
4.8.1.1	<i>La Flexibilidad de Ubicación y Horarios como Herramienta de Productividad</i>	47
4.8.2	<i>Uso de la Tecnología Virtual</i>	48
4.8.2.1	<i>¿Cómo Influye la Tecnología en el Teletrabajo?</i>	49
4.8.3	<i>Requerimientos de Infraestructura y Recursos</i>	49
4.8.3.1	<i>Infraestructura de Calidad para Teletrabajo Eficaz</i>	50
4.8.4	<i>Beneficios del Teletrabajo para la Organización</i>	50

4.8.4.1 Adaptación de las Organizaciones a un Nuevo modelo	51
4.8.5 <i>Dificultades del Teletrabajo para la Organización</i>	52
4.8.5.1 ¿Cuáles son los Inconvenientes del Teletrabajo?	52
4.8.6 <i>Riesgos del Trabajo a Distancia</i>	53
4.8.6.1 ¿Cómo Plantear el Teletrabajo para Evitar Daños en la Salud de los Trabajadores?.....	54
4.9 Órganos Jurisdiccionales Internacionales que Regulan el Trabajo.....	55
4.9.1 <i>Declaración de la OIT de 1998 a los Principios y Derechos en el Trabajo</i>	55
4.9.2 <i>Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo</i>	56
4.9.2.1 ¿Cómo ha Evolucionado el Derecho Laboral a lo Largo del Tiempo?..	57
4.9.3 <i>El Trabajo Asalariado en la Historia</i>	57
4.9.3.1 Características del Trabajo Asalariado	58
4.9.4 <i>Organización Internacional del Trabajo –OIT-</i>	58
4.9.4.1 Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos en el Trabajo	59
4.9.4.2 Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT	60
4.9.4.2.1 <i>Convenio Sobre Igualdad de Remuneración 1951, Núm. 100</i>	60
4.9.5 <i>Tribunal Administrativo de la OIT</i>	61
4.9.5.1 Funciones del Tribunal Administrativo de la OIT.....	61

4.9.6	<i>Corte Internacional de Justicia –CIJ-</i>	62
4.9.6.1	Funciones de la Corte Internacional de Justicia –CIJ-	63
4.9.7	<i>Tribunal Europeo de Derechos Humanos</i>	64
4.9.7.1	Funciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	64
4.9.8	<i>Comisión Nacional de Derechos Humanos –CNDH México-</i>	65
4.9.8.1	Funciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México	66
5.	Análisis de los Resultados	67
5.1	Análisis	67
6.	Conclusiones	72
7.	Recomendaciones	73
8.	Palabras Clave	74
9.	Bibliografía	76
9.1	Referencias.....	76
10.	Anexos	85
10.1	Anexo 1. Fichas Bibliográficas	85

1. Introducción

Para la presente investigación bibliográfica, se considerará realizar un proceso de consulta y verificación en libros, documentos de sitios web, reglamentos, leyes nacionales, leyes internacionales, tratados, convenios, tesis de grado de licenciatura, que permitan definir la posible existencia de los mecanismos y la legalidad del establecimiento, para la aplicabilidad del trabajo desde casa en Guatemala, a través de la consulta de todos los preceptos legales, marcos regulatorios que definen las leyes de trabajo que se aplican actualmente en las organizaciones guatemaltecas.

Como consecuencia de lo establecido en el tema de reglamentos internos de trabajo, se definirán los antecedentes de la regulación de trabajo y el trabajo desde casa, en el que se situará históricamente el origen de la aparición de estos instrumentos legales que permiten regular el trabajo a través de los años en los que se ha definido las leyes de esta temática, que dará paso al análisis de la aparición histórica del trabajo desde casa como concepto dentro de las necesidades de la humanidad, con respecto a diferentes modalidades de trabajo que se aplican por situaciones, legales, laborales e inclusive de salud pública.

También se identificarán cuáles son los diferentes órganos jurisdiccionales que regulan el trabajo en Guatemala, que permitan establecer las instituciones en las que se deberá apoyar la normativa que cumpla los preceptos jurídicos en el derecho laboral actual, para definir si la temática del trabajo desde casa tiene sustento legal que le permita ser aplicado en Guatemala dentro de las organizaciones de trabajo.

De igual manera, se establecerán las características de las regulaciones que rigen el trabajo desde casa, a través de analizar la existencia de mecanismos legales para su cumplimiento en el derecho nacional, aplicado desde la normativa regulatoria para el trabajo presencial y esto se comparará con diferentes normativas establecidas en el derecho internacional.

Se realizará dentro de la investigación, un proceso de comprensión del reglamento interno de trabajo, con el fin de conocer las herramientas principales donde se regula el trabajo en Guatemala, en las que se establecerán distintos puntos de vista y definiciones de autores que creen el precepto de la temática principal de estudio.

Conceptualizada esta temática, se desarrollará una serie de consultas en documentos que permitan determinar los mecanismos legales y reglamentos que se aplican actualmente en Guatemala, en los cuales se enumerará todas las leyes, instituciones de los órganos jurisdiccionales y legislativos que regulan el trabajo desde el derecho nacional en Guatemala, con la finalidad de conocer si es posible el motivo jurídico que dé legalidad al establecimiento del trabajo desde casa como una modalidad en nuestro país.

Asimismo, se delimitarán todas las características que debe cumplir el trabajo desde casa para considerarse como tal, con la finalidad de conocer cuáles son las herramientas, responsabilidades, obligaciones y derechos que conlleva una relación cordial de trabajo entre empleado y empleador, así como relacionar las tecnologías con esta actividad.

En concordancia con las características del trabajo desde casa, se investigará el aporte de las leyes que se hayan implementado en Latinoamérica y Europa, para aplicar este tipo de trabajo y se analizarán las normas del derecho internacional establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, en los que se consultarán leyes, reglamentos y normativas internacionales del tema de estudio.

Para concretizar, se establecerá si el derecho nacional puede actualmente considerar al trabajo desde casa, como una modalidad legal de trabajo en Guatemala y se recomendará a las organizaciones de trabajo, realizar consultas y análisis de las leyes guatemaltecas con la finalidad de proteger los derechos de trabajadores y empleadores.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Implementar una investigación bibliográfica que permita, definir la existencia de mecanismos legales que sustenten el trabajo desde casa e identificar cuáles son los órganos jurisdiccionales que regulan el trabajo en Guatemala, con el fin de establecer el posible campo de acción que regule esta actividad desde el derecho nacional e internacional del trabajo, para ser aprobado por el organismo legislativo.

2.2 Objetivos Específicos

- Definir la existencia de mecanismos legales emitidos posterior a las leyes que regulan el trabajo en Guatemala, que permitan respaldar el trabajo desde casa, con el fin de analizar su aplicabilidad en las organizaciones.
- Identificar los órganos jurisdiccionales que regulan el trabajo en Guatemala, por medio de la recopilación de instrumentos legales que sugieran cumplir con los preceptos jurídicos apegados al derecho laboral, con el fin de conocer cuáles son las instituciones que regulan el trabajo en el país.
- Establecer las características que rigen el trabajo desde casa, visto desde el derecho internacional del trabajo, con el propósito de definir el posible campo de acción que regule para Guatemala.

3. Método

La investigación bibliográfica es la clave en el desarrollo del conocimiento, porque sistematiza, descubre y aporta nuevo conocimiento dando respuesta a la pregunta de investigación que le dio origen. Cabe subrayar que es tipo de investigación no se limita a recolectar datos, resumirlos y presentarlos, tampoco a abordar de manera general y superficial el tema de la investigación. (Mendez & Astudillo, 2008, pág. 25).

La finalidad de utilizar el método de investigación bibliográfica, es conocer los temas a investigar, entender diferentes puntos de vista y documentos de conocimientos recabados por investigadores, que han realizado trabajos relacionados al contenido de interés de estudio. Con la ayuda de la selección, resulta en un mejor conocimiento de los textos, al aclarar dudas a través de las investigaciones que otros autores han propuesto como solución a sus planteamientos.

3.1 Técnica

El fichaje es una técnica de trabajo intelectual para facilitar la sistematización bibliográfica, el trabajo de síntesis y la ordenación de las ideas. La ficha es un instrumento personal de aprendizaje que permite, como resultado de un proceso de elaboración mental la fijación escrita de una idea, de un juicio o de un contexto. (Mingrone, 2007).

La técnica del fichaje es una herramienta que proporciona una estructura para organizar la información y permite la atribución adecuada de los datos del autor correspondiente. Al registrar los datos junto a cada idea, se establece un sistema que facilita el seguimiento y análisis del propio punto de vista en la investigación. El fichaje resulta beneficioso al buscar una comprensión profunda de un tema o problemática y evalúa los alcances de cada tema propuesto, para alcanzar diferentes perspectivas sobre temas afines o similares.

4. Marco Teórico

4.1 Antecedentes

El reglamento interior de trabajo fue en sus inicios un auténtico contrato de adhesión a principios del Siglo XX; lo común era que los patrones fijaran de manera verbal o escrita un reglamento interior o como hemos dicho un reglamento de taller, del que se desprendía que los trabajadores en general debían dar cumplimiento a diversas obligaciones dentro del lugar en donde se llevaban a cabo las actividades laborales entre las que se encontraban. (Lóyzaga, 2013).

A principios del Siglo XX, el reglamento interno de trabajo era un contrato de adhesión. Conforme a la evolución del trabajo, se experimentó un progreso característico, al establecer un conjunto de normas y reglas, con el fin de asegurar el control adecuado entre las partes involucradas, estos contratos han sido utilizados en diversas actividades laborales para garantizar el bienestar de los trabajadores y velar por los intereses del empleador.

El teletrabajo se remonta a los años sesenta y setenta, en Estado Unidos en 1973, Jack Nilles, presidente de una firma consultora norteamericana, utilizó el término telecommuting para referirse a la sustitución de los desplazamientos del trabajo en razón de las telecomunicaciones. En 1976 se utilizó la expresión teletrabajo para relacionarlo con llevar el trabajo al trabajador, en vez del trabajador al trabajo. (Barona, 2012).

El teletrabajo se originó en los años sesenta y setenta, se entendía principalmente como trabajo desde casa, donde el trabajador desempeña un papel de labor que puede realizar desde su domicilio. Jack Nilles, presidente de una firma consultora en 1973, introdujo el término telecommunting para utilizar las telecomunicaciones como una alternativa a los desplazamientos tradicionales en el trabajo. El origen del término, está ligado a que en el pasado solo podía ser utilizado con la tecnología existente que lo permitía.

En 2006, el 44 por ciento de la plantilla de Intel trabajó desde casa de forma regular. El programa nacional de movilidad de IBM ofrece a los empleados el material que necesitan para trabajar en casa, como computadoras portátiles, teléfonos móviles e impresoras. IBM además proporciona apoyo importante a los empleados que trabajan desde casa, entre el que se incluye políticas y directrices del teletrabajo, contratos de formación y responsabilidad y un uso amplio de las tecnologías de comunicación. (Gomez, Balkin, & Cardy, 2008, pág. 53).

El programa nacional de movilidad de International Business Machine, destacó en el año 2006, porque el 44 por ciento de la plantilla de Intel, trabajó la mayor parte del tiempo desde sus hogares, este escenario demostró como una gran corporación pudo implementar el teletrabajo de manera exitosa, al proporcionar los recursos necesarios para que los empleados desempeñen sus labores sin necesidad de estar de manera física en el lugar de trabajo.

Como es bien conocido, el teletrabajo se implementó de manera obligatoria y para muchas actividades económicas como consecuencia del impacto de la Pandemia y la reacción de los gobiernos limitando los contactos sociales y, de manera más general, la actividad social. Las administraciones públicas no fueron ajenas a este fenómeno por lo que la implementación forzosa del teletrabajo ha puesto de manifiesto contar con un marco regulatorio del mismo. (Innap, 2022, pág. 9).

Al surgir la Pandemia Covid 19, muchas organizaciones se vieron obligadas a implementar el teletrabajo o trabajo desde casa en casi todo el mundo y ha dejado en evidencia la necesidad de crear marcos regulatorios, que sean adecuados para implementar esta modalidad laboral. Este escenario ha resaltado el interés de adaptarse a nuevas formas de trabajo y asegurar las condiciones en el ámbito del derecho laboral.

4.2 Reglamento Interno de Trabajo

4.2.1 Definiciones

4.2.1.1 Susana Sandoval. El reglamento interno de trabajo es un conjunto de normas instauradas en una empresa por el patrono, con el propósito de crear un mejor ambiente de trabajo de manera disciplinada y controlada, para evitar desorden y accidentes de trabajo esto dependerá también de la actividad que realice la empresa. (Sandoval, 2013).

El reglamento interno de trabajo, a través de la creación de normas y leyes, busca generar un ambiente de trabajo armonioso y disciplinado, con la finalidad de reducir los riesgos laborales que puedan surgir según las actividades que se realizan dentro de las organizaciones y así evitar situaciones de desorden, garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores y cumplir con las normas establecidas dentro de este instrumento de trabajo.

4.2.1.2 Rosalio Bailón. La ley federal del Trabajo define el reglamento interior de trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. El incumplimiento de las disposiciones del reglamento interior de trabajo por parte del patrón, puede dar lugar a responsabilidades pecuniarias o la ruptura de la relación o contrato de trabajo. (Bailón, 2004).

El reglamento interno de trabajo cumple una función necesaria al establecer reglas que deben ser respetadas y cumplidas por el patrono y los trabajadores. El incumplimiento de estas normas puede generar consecuencias significativas, correspondientes a multas o sanciones económicas y la posibilidad de discordia en la relación laboral que existe con los trabajadores o lo estipulado en el contrato de trabajo, por ello es indispensable que se constituya un reglamento y sea cumplido a cabalidad.

4.2.1.3 Duvier, Nagles, Gloria Cano y Jeffer Palomeque. El reglamento interno de trabajo, es una herramienta indispensable para una eficaz administración de los recursos de la institución o la empresa, dado que aporta un marco organizativo y conductual a fin de que todos los sujetos involucrados tengan en claro la forma de actuación correcta y esperada. El mismo tiende a delimitar los derechos y deberes de las partes. (Nagles, Cano, & Palomeque, 2019).

El reglamento interno de trabajo, además de ser una herramienta organizativa, debe aplicarse a todos los que conforman las organizaciones, a través de este orden, se puede verificar que se ejecute y se cumpla de manera correcta, así como especificar de manera clara cuales son los derechos y las obligaciones que cada uno tiene y promover una gestión organizacional responsable y respetuosa de los valores que existen dentro de este estatuto.

4.2.1.4 Víctor Díaz, Noel Hernández y Erson Orellana. El reglamento interno de trabajo, constituye un instrumento jurídico de vital importancia para el desarrollo y mantenimiento de los centros de trabajo, además de ser un instrumento jurídico respaldado por el código de trabajo, en el cual se reglamentan actuaciones, conductas, formas, y diferentes tipos de comportamientos suscitados y/o esperados en los centros de trabajo. (Diaz, Hernandez, & Orellana, 2014).

El reglamento interno de trabajo, tiene como objetivo establecer pautas y normas que regulan el comportamiento, conductas y las formas esperadas en el desarrollo del ámbito laboral. A través de la implementación de estas normas en un régimen, se busca mantener la disciplina en la organización, las posibles soluciones a los conflictos o comportamientos que puedan suscitarse en el trabajo y así llegar a acuerdos satisfactorios y contribuir a prevenir y resolver problemas laborales, respaldado siempre conforme a las normativas laborales vigentes, de manera que debe estar bien diseñado y consultado a todas las partes interesadas.

4.2.1.5 Pamela Murillo. El reglamento interno de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador. Es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaran a presentar dentro de la empresa y fundamental, que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria. (Murillo, 2015).

Es indispensable que todas las organizaciones cuenten con un reglamento interno de trabajo, que tanto los empleadores como los trabajadores, estén bien informados acerca del contenido y las disposiciones que están definidas en este instrumento, a través de estas condiciones, se aseguran de cuáles son los derechos y también las obligaciones que proporciona un marco legal, con la finalidad de facilitar la resolución de conflictos y los desacuerdos que puedan surgir al momento de ejecutarlo.

4.2.1.6 Gerencie. El reglamento interno de trabajo sirve para mantener una convivencia laboral sana y armónica en la medida en que contempla y regula diferentes situaciones y problemas que se pueden presentar en el ambiente laboral, ya sea entre trabajadores o entre el trabajador y el empleador. (Gerencie, 2022).

El reglamento interno de trabajo, es básico para el desarrollo de una convivencia positiva en el ámbito laboral, a través de este instrumento de trabajo, se establecen pautas claras y disposiciones de carácter específico, para afrontar de manera adecuada los problemas y conflictos laborales que pueden existir y que sea aplicable de manera justa a los trabajadores en las organizaciones para generar el respeto a los derechos y las obligaciones que tiene cada uno de los que la conforman.

4.2.1.7 Natalia Moreno. El reglamento de trabajo al ser un conjunto de normas que regulan la relación laboral que nace entre un empleador y su trabajador, hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores, salvo una estipulación en contrato que solo puede ser favorable al trabajador. (Moreno, 2019).

El reglamento interno de trabajo, tiene una función clave al formar parte del contrato individual de trabajo, donde se establecen normas, procesos y disposiciones que rigen la relación laboral que existe entre patrono y trabajador. Es preciso asegurarse de que cualquier cláusula o condición en el contrato, sea favorable al trabajador y no perjudique al empleador y así evitar los términos o condiciones contrarias a las leyes laborales vigentes.

4.2.1.8 Rodolfo Arce. “El Reglamento Interno de trabajo es un conjunto de reglas que regulan el funcionamiento de una organización. El Reglamento es interno, porque sus postulados tienen validez en el interior de la entidad” (Arce, 2022).

Debido a su carácter interno, el reglamento tiene validez y aplicabilidad exclusivamente dentro de la organización. Su principal función es proporcionar una estructura y guía para las conductas en el entorno laboral, para promover el orden la disciplina y el control necesario para el desempeño eficaz y eficiente de las tareas realizadas por los trabajadores en las instituciones.

4.2.1.9 Mayra Barrera, Susana Castellanos y Karen Valencia. Toda empresa u organización para poder desempeñar sus funciones necesita siempre del recurso humano, y su comportamiento debe ser regulado y normado por el Reglamento Interno de trabajo, que es exigido por el Ministerio de Trabajo para que se logre un buen clima laboral. (Barrera, Castellanos, & Valencia, 2013).

El recurso humano desempeña un papel fundamental en cualquier organización, por ello es esencial que el comportamiento de los trabajadores esté regulado por un reglamento interno, el cual

debe establecer guías y normas, que orientan las acciones de los trabajadores, previene los conflictos con base a las exigencias y disposiciones establecidas por las autoridades encargadas de regular normativas en materia del derecho laboral.

4.2.1.10 Maythaler Zambrano. “El reglamento interno de trabajo es una herramienta que permite al empleador, establecer las obligaciones, prohibiciones propias de su actividad, así como las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento” (Zambrano, 2022).

El reglamento interno de trabajo, ofrece tanto al empleador como al trabajador la posibilidad de establecer sanciones al dar incumplimiento en las normas establecidas. Estas sanciones desempeñan un papel básico al mantener el orden, disciplina en el trabajo y al mismo tiempo que promueve el respeto, la responsabilidad, puntualidad y el buen trato que debe existir entre los trabajadores en una organización.

4.3 Mecanismos Legales del Trabajo

La legislación laboral se ha utilizado ampliamente para regular las relaciones individuales de trabajo y para establecer el marco jurídico, para que tanto trabajadores como empleadores regulen sus relaciones mediante modelos colectivos de interacción, convenios colectivos entre sindicatos y empleadores u organizaciones patronales y mecanismos de participación de los trabajadores en las empresas. (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

A través de las legislaciones laborales se puede establecer un marco regulador, por medio del cual se garantizará las condiciones laborales adecuadas, así como proteger el derecho de los trabajadores y crear diálogos favorables, para contribuir al fortalecimiento de las relaciones laborales y también asegurarse de que exista un equilibrio y la protección adecuada para patrono y trabajador.

4.3.1 Mecanismos Legales del Trabajo desde Casa

El trabajo a distancia está sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo, con las excepciones y modalidades especiales. Puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial y fuera de las instalaciones de la empresa. Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

Para la implementación del teletrabajo, trabajo desde casa o trabajo a distancia se debe definir reglas claras en cuanto a las horas de trabajo, los descansos, pausas que se pueden generar en el desarrollo de las actividades. Esta modalidad de trabajo es muy flexible y varias organizaciones ya la están implementado, al combinar las actividades ya sea en las instalaciones de la organización, desde casa o en otros lugares a los que también pueden ser convocados los trabajadores para realizar las actividades, por medio del uso de las telecomunicaciones.

4.3.2 Objetivos del Reglamento Interno de Trabajo

La finalidad de un Reglamento Interno de Trabajo es llevar una relación laboral cordial, organizada y disciplinada entre el patrón y los trabajadores, que facilite su productividad dentro de la empresa. Para lograr su objetivo, todo reglamento debe contener ciertas normas por *default*. En lo general, las empresas moldearán el Reglamento Interno de Trabajo acorde a las necesidades que tengan en cuanto a: confidencialidad, valores, conducta, cultura empresarial, especificaciones técnicas, trato con la competencia, o incluso el laborar (Runa, 2022).

El reglamento interno de trabajo, tienes varios objetivos necesarios, uno de los primordiales es el de establecer normas y reglas claras para todos los trabajadores en las organizaciones, conforme a las necesidades específicas, como los valores organizacionales, la cultura y fomentar un ambiente organizado, disciplinado y productivo dentro de las organizaciones.

4.3.2.1 Normas que Incluye el Reglamento Interno de Trabajo. Una herramienta de gran utilidad y de fácil implementación es de un reglamento interno de trabajo, en el que se terminan de establecer las reglas del juego. Al establecer las reglas del juego es conveniente definir las consecuencias de la falta de su observancia, para que si llega el momento de tener que aplicar sanciones, nadie lo considere un asunto de índole personal. Que elementos se deben de considerar en el reglamento interno de trabajo. Horarios de Trabajo, Utilización de uniformes, permisos, vacaciones, prestaciones, comportamiento en la empresa, postura ante el cliente, días de descanso, conductas indeseadas y sanciones. (Rodríguez, 2005).

Es de beneficio establecer directrices claras en el reglamento interno de trabajo y hacerlas del conocimiento de quienes conforman la organización, por medio de este instrumento se establecerán normas, cláusulas y procedimientos esenciales para promover el buen comportamiento y armonía, de manera que se garantizará la eficacia y permitirá que los trabajadores comprendan y acaten lo estipulado en el reglamento.

4.3.2.2 Contenido Mínimo que debe Incluir el Reglamento Interno de Trabajo. El Código de Trabajo en la normativa que regula la relación entre empleados y patronos, establece las obligaciones y derechos de cada uno y en el artículo 60, establece el contenido mínimo que debe incluir el reglamento interno de trabajo, el cual deberá incluir todas las reglas necesarias para el adecuado funcionamiento de la empresa y deberá contener lo siguiente. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo, tipos de salarios y las categorías de trabajo a que corresponden, el lugar, día y hora de pago, las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas, la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y otras normas labores. (Nuñez Dubón y Asociados, 2014).

El Derecho Laboral como acto jurídico que rige la regulación entre trabajadores y patrones, bajo este marco el artículo 60 del Código de Trabajo, establece los mínimos que deben incluirse en las normas internas de trabajo de la empresa. Estas obligaciones son esenciales para garantizar el buen funcionamiento de las organizaciones los derechos y también las obligaciones.

4.3.2.3 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. El estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del sector dentro del ámbito de su competencia con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo, acuerdan emitir el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2016).

El propósito principal de crear la Ley del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional es garantizar la correcta implementación de las medidas de salud y seguridad en el ámbito laboral, con la colaboración del estado y las instituciones del sector público y privado. Estas organizaciones con los diferentes apoyos, tratan de atender integralmente las necesidades y problemas relacionados con la seguridad de los trabajadores y así lograr que se alcancen las normas establecidas para la seguridad de los trabajadores y la prevención de los riesgos y accidentes laborales.

4.3.2.3.1 Las Organizaciones, la Salud y Seguridad Ocupacional. Todo lugar de trabajo de contar con un comité bipartito de SSO. Los comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, deben ser integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, los cuales no deben ser sustituidos por ninguna clase de comisión o brigada que tengan funciones similares. Las atribuciones y actividades de estos comités deben estar debidamente autorizadas con su libro de actas, por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus funciones se deben desarrollar en el reglamento interior de trabajo adecuado y los lugares que tengan menos de diez trabajadores, deben contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional. (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2016).

Un punto interesante y resaltado en el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, es la obligatoriedad de contar con un comité bipartito de salud y seguridad en los lugares de trabajo, mientras que en los lugares con menos de diez trabajadores, se debe contar con un monitor de salud para la prevención de riesgos laborales. La representación de estos comités debe ser equitativa, con la participación tanto de los miembros de los trabajadores como del empleador, y deben operar conforme a las regulaciones vigentes y así definirse de manera clara las funciones que cada uno de los miembros desempeñará en el reglamento interno de trabajo.

4.3.2.3.2 *Disciplina y Cumplimiento del Reglamento en el Trabajo.* Es usual que en empresas en las que la disciplina laboral no es clara, el personal se resista a acatar las decisiones adoptadas por la organización, no firme los documentos que se le entregan o existan constantes reclamos. Frente a estas dificultades, la gestión de la disciplina laboral tiene como objetivo principal el cumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del personal. Esto trae a su vez los siguientes beneficios. Mejora la productividad del negocio, permite prevenir los conflictos laborales y fortalece la toma de decisiones. (Alache, 2017).

El promover una cultura de disciplina en la organización, genera beneficios significativos y mejora la productividad, porque los trabajadores tienen un escenario más claro de lo que se espera de ellos y cuales pueden llegar a ser las consecuencias de no cumplirse con lo especificado en el reglamento interno de trabajo. La gestión de disciplina laboral ayuda a prevenir conflictos y establece un marco de trabajo más claro y de igualdad de derechos y condiciones para todos.

4.3.3 *Protección de los Derechos Laborales*

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social. Esto significa que el derecho al trabajo responde a la propia dignidad del ser humano, como elemento que forma parte de su desarrollo integral, porque le proporciona una fuente de ingreso. (Corte de Constitucionalidad, 2020, pág. 238).

Es necesario que el régimen laboral de un país, este basado en principios de justicia social y así asegurar que las condiciones laborales sean equitativas y los derechos de los trabajadores sean respetados, bajo el contexto jurídico de convertirse en una herramienta que protege a los trabajadores y crearles las garantías mínimas y los derechos irrenunciables como una obligación social, la cual implica responsabilidades y beneficios para el empleador y trabajador.

4.3.3.1 Cumplimiento de la Legislación Laboral. La legislación laboral se ha utilizado ampliamente para regular las relaciones individuales de trabajo y para establecer el marco jurídico para que tanto trabajadores como empleadores regulen sus relaciones mediante modelos colectivos de interacción, convenios colectivos entre sindicatos y empleadores u organizaciones patronales y mecanismos de participación de los trabajadores en las empresas. (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

La legislación laboral proporciona un marco legal, el cual permite que se realicen convenios, reglamentos, pactos colectivos entre sindicatos, por medio de estos convenios se da cumplimiento a lo establecido en la legislación laboral, de manera que permite llegar a acuerdos

de condiciones laborales, entre las partes, los derechos y beneficios para los trabajadores que conforman una organización y así establecer modelos efectivos para la relación laboral y generar un mejor clima laboral.

4.3.4 Regulación de las Leyes Laborales de Trabajo desde Casa

En materia laboral, existen otras propuestas, entre ellas el teletrabajo o trabajo a distancia, dinámica que cobró relevancia durante la Pandemia e incluso conlleva un proceso de adaptación para distintos sectores. Esta mecánica ha tenido resultados favorables, pero necesita de un respaldo legal para su óptimo funcionamiento y especialmente, para proteger los derechos del trabajador y del empleador. (Mazariegos, 2021).

Derivado de la Pandemia Covid 19, se ha generado la necesidad de acomodar y actualizar las leyes laborales, las cuales son indispensables para enfrentar los retos y desafíos que surgieron desde lo sucedido en el año 2020 por la Pandemia Covid -19. El teletrabajo, trabajo desde casa o trabajo remoto, se ha convertido en una modalidad muy utilizada, lo que ha forjado el análisis y la implementación de iniciativas de ley en relación a esta modalidad de trabajo.

4.3.4.1 ¿Cómo Regular el Trabajo desde Casa en Guatemala? En Guatemala, el teletrabajo no se encuentra regulado de forma expresa en la legislación laboral, es por ello que si un empleador desea utilizar dicha figura debe de ser muy cuidadoso en las condiciones bajo las cuales contratará al trabajador. Por lo que debe regirse bajo estas reglas y deberá gozar de las prestaciones mínimas que establecen las leyes. Pago del salario mínimo, límite de la jornada laboral, prestaciones irrenunciables, gozar de vacaciones, indemnización por despidos injustificados, estar incluido en las plantillas del seguro social. (Berger Pemuelller & Asociados, 2020).

En Guatemala se carece de una de una ley específica que regule el trabajo desde casa o teletrabajo, en la actualidad existen varias organizaciones que implementan esta modalidad de trabajo. Es indispensable que tanto los empleadores como los trabajadores, se informen y se actualicen sobre las leyes laborales vigentes y así establecer un marco legal en el trabajo.

4.3.4.2 Derechos y Obligaciones en el Trabajo Desde Casa. Las Obligaciones de las empresas para implementar el trabajo desde casa son, proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el trabajo desde casa, implementar los mecanismos necesarios para preservar la seguridad de la información y datos que utilicen los trabajadores, respetar los horarios laborales, promover el equilibrio de la relación laboral de los trabajadores. Las obligaciones de los trabajadores desde casa son, cuidar y conservar en buen estado los equipos, materiales y útiles, informar oportunamente de los costos de los servicios de telecomunicación, atender las políticas y mecanismos para el desempeño de sus actividades. (Noya, 2022).

Es necesario que los trabajadores y patronos, estén comprometidos en cumplir las metas y objetivos que se plantean, para que así se pueda colaborar de manera activa y el aprovechamiento de la tecnología y el buen uso de los recursos que se proveen para trabajar. De esta manera se fortalecerá la relación laboral, por medio de un ambiente equilibrado y de beneficio para todos los que conforman la organización.

4.3.4.2.1 Obligaciones del Empleador en el Trabajo desde Casa. Los empleadores tienen el deber de cuidar de todos sus trabajadores y asegurar, en la medida en que sea razonable y factible, que el entorno de trabajo sea seguro y no implique riesgos para la salud física y mental. Para ello tendrán que evaluar, controlar y mitigar los riesgos en lugares distintos del lugar de trabajo ordinario, como el hogar del trabajador cuando trabaja desde casa. Los empleadores también deben recordar a los trabajadores sus deberes y obligaciones en virtud de sus contratos de trabajo y las

políticas aplicables, en particular, sus obligaciones y deberes en relación con la salud y la seguridad. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Es responsabilidad primordial del empleador garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, incluso si las actividades se realizan desde casa, el patrono no debe descuidar las medidas de seguridad, salud y así garantizar canales de comunicación favorables para abordar cualquier tema o inquietud y que se sientan respaldados y seguros en la ejecución de las actividades.

4.3.4.2.2 Obligaciones del Empleado en el Trabajo desde Casa. Además de la seguridad y la salud, las obligaciones y deberes generales de los trabajadores, entre ellos, los previstos en las correspondientes legislaciones nacionales de trabajo y empleo, las cláusulas del contrato de trabajo o el convenio colectivo, serán aplicables al trabajo desde casa. Entre estos deberes puede figurar. Cumplir con la política o directrices de la empresa en materia de trabajo desde casa, si las hay; cumplir todas las políticas y normas vigentes, entre ellas las de seguridad y salud, protección de datos y TIC, prestar atención a su propia seguridad, salud física, mental y su bienestar, restringir el tiempo de trabajo a los acordados con los empleados en consonancia con la legislación nacional, realizar todas las tareas corrientes o alternativas asignadas, conciliar el trabajo y su vida personal, manteniéndose activo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Es indispensable que los trabajadores cumplan con sus obligaciones y tareas, siempre en relación a las legislaciones laborales vigentes, los contratos de trabajo y los Convenios o Pactos Colectivos, además es necesario prestar atención a la salud mental, física, sobre todo a la seguridad en general y respetar los horarios de contratación, de manera que se busque un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y no se afecte la salud mental y física del trabajador al implementar la modalidad de teletrabajo o trabajo desde casa.

4.4 Órganos Jurisdiccionales del Trabajo en Guatemala

El Decreto Número 330 del Congreso de la República aprobado en el año 1947 y sus reformas siguen teniendo plena vigencia el día de hoy; con esto se hace referencia a que sus instituciones, novedosas para la época, siguen a prueba con el transcurso del tiempo y siguen demostrando que son válidas en un mundo que ha cambiado mucho en relación a la tecnología y el trabajo, a más de 70 años desde su aprobación. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El Decreto Número 330 del Congreso de la República y sus reformas, resaltan la capacidad que tienen estas instituciones innovadoras para adaptarse y superar los desafíos a lo largo del tiempo. A pesar de haber sido creadas en diferentes años, su validez se ha demostrado en un mundo en constante cambio, tanto en el ámbito tecnológico como laboral. Esta manifestación de vigencia ha sido evidente durante más de 70 años desde su promulgación.

4.4.1 *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*

Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones laborales. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La labor que realiza el Ministerio de Trabajo resulta esencial para garantizar que se respeten los derechos laborales y se mantengan las condiciones de trabajo justas e igualitarias para todos los trabajadores, al asumir esta responsabilidad, el Ministerio contribuye a generar un entorno laboral favorable, en el que se promueva el cumplimiento de las normas, se fomente la relación de manera colaborativa entre el empleado y el empleador para contribuir al desarrollo y bienestar de los trabajadores.

4.4.1.1 Inspección General de Trabajo. La inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, vela porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2008).

La Inspección General de Trabajo, tiene un papel crucial en la protección de los derechos laborales, también en la promoción y generación de un ambiente laboral imparcial. Su principal función es la de garantizar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social y promover la conciliación entre las partes involucradas y contribuye a fortalecer el cumplimiento de las normativas laborales.

4.4.2 Oficina Nacional de Servicio Civil

La Oficina Nacional de Servicio Civil es la responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos de la Administración Pública y el régimen de clases pasivas civiles del estado, para garantizar al país el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del Gobierno en beneficio de la ciudadanía, sus actividades se desarrollan dentro del marco jurídico que establece la Constitución Política de la República de Guatemala. (Oficina Nacional de Servicio Civil, 2022).

La Oficina Nacional de Servicio Civil, se centra en asegurar el cumplimiento de las normativas y regulaciones vigentes, también en fomentar la transparencia y la equidad en los procesos administrativos. Tiene como objetivo principal promover un ambiente justo y equitativo en la administración pública, al dar igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos y lograr una

gestión pública más efectiva, en donde todos los ciudadanos tengan igualdad de oportunidades y se fomente una gestión pública de calidad, efectiva y eficiente.

4.4.2.1 Dirección de Investigación y Desarrollo. La dirección de investigación y desarrollo es el órgano responsable de la generación y promoción de los procesos de investigación y desarrollo para la modernización y mejoramiento del sistema de administración de recursos humanos en las instituciones del Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento. Entre sus principales funciones están la ejecución de investigaciones y estudios referidos a la gestión de recursos humanos en las instituciones del Organismo Ejecutivo, Formulación de programas y proyectos de desarrollo en materia de gestión de recursos humanos, establecimiento y organización de cartera de proyectos. (Oficina Nacional de Servicio Civil, 2023).

La Dirección de Investigación y Desarrollo como parte de la Oficina Nacional de Servicio Civil, desempeña un papel fundamental en la promoción y formulación de programas de desarrollo enfocados en la gestión de recursos humanos. Su objetivo principal es impulsar el crecimiento y el mejoramiento del talento humano en las instituciones afiliadas a través de estrategias y acciones concretas.

4.5 Órgano Legislativo

El órgano legislativo o legislatura es uno de los poderes públicos, es decir, una de las tres ramas en que tradicionalmente se organiza el poder del Estado, junto al poder ejecutivo y al poder judicial. El poder legislativo se ocupa de la creación, modificación y derogación de las leyes que rigen la sociedad, también se encarga de la administración presupuestaria del Estado y de la concesión al poder ejecutivo de permisos especiales. (Concepto, 2022).

El organismo legislativo es el encargado de crear, modificar y derogar leyes en un país, a través de este órgano, se toman decisiones vitales, porque tienen la autoridad de establecer leyes

por medio de las cuales se asegura el de contar con un gobierno equilibrado y democrático, con el fin de promover el bienestar y el progreso de la nación, en la búsqueda de garantizar la gestión eficiente y la correcta administración y manejo de los fondos públicos.

4.5.1 Congreso de la República de Guatemala

El Congreso de la República de Guatemala, es el órgano del Estado de Guatemala, encargado de emitir las leyes que van a establecer la forma en que se organiza la sociedad guatemalteca. Los ciudadanos eligen a sus representantes llamados diputados, para que en su representación, tomen las decisiones más adecuadas. De ese modo logran una convivencia pacífica, en orden y en la cual se respete los derechos de todos y se reconozcan las obligaciones que a cada uno. (Parlamento Guatemalteco, 2015, pág. 14).

El Congreso de la República de Guatemala, es el encargado de la organización y legislación de la sociedad guatemalteca, como órgano del estado, su función principal es emitir leyes que regulen diversos aspectos de la convivencia en el país. Estas leyes tienen el propósito de establecer un marco jurídico que promueva una convivencia pacífica, ordenada y respetuosa de los derechos de todos los ciudadanos.

4.5.1.1 ¿Cómo está Conformado el Congreso de la República? El pleno del Congreso de la República de Guatemala, como órgano máximo, constituye la autoridad superior y se integra por los diputados reunidos en número suficiente de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica del Organismo Legislativo. Actualmente está formado por 160 diputados, salvo la excepción, constituye un quórum para el pleno la mitad más uno del número total de diputados que integran en Congreso de la República. (Congreso de la República de Guatemala, 1968).

El papel del Congreso de la República de Guatemala, y su composición como órgano máximo de autoridad legislativa del país. Señala que el pleno del Congreso se integra por los

diputados que se reúnen con el número suficiente de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Organismo Legislativo. En la actualidad cuenta con 160 diputados. El quórum es fundamental para ejercer las responsabilidades de manera efectiva en beneficio de la democracia.

4.5.2 Organismo Judicial

La dirección de gestión laboral del Organismo Judicial, es la encargada de implementar la oralidad en todos los juzgados de primera instancia del ramo laboral de la República al proponer iniciativas de mejora de los sistemas en cumplimiento de los Convenios y Tratados internacionales ratificados por Guatemala. (Organismo Judicial, 2021).

El Organismo Judicial, se apoya en Tratados y Convenios internacionales ratificados por Guatemala, con el objetivo de presentar iniciativas ley que fomenten la mejora de los sistemas laborales. Esta acción busca establecer compromisos con los estándares internacionales y fortalecer el sistema judicial nacional, así como adherirse a las normas y leyes reconocidas en el ámbito laboral a nivel mundial.

4.5.2.1 Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial. Entre las funciones principales de la dirección de gestión laboral se encuentran. Analizar y elaborar propuestas para optimizar el trámite del expediente en segunda instancia de acuerdo al modelo implementado en los juzgados de primera instancia, Actualizar periódicamente el modelo implementado y la inclusión de los sistemas y herramientas de apoyo tecnológico, apoyar al Centro de Informática y Telecomunicaciones-CIT- y al Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial –Cenadoj- en la generación de estadísticas en tiempo real del ramo laboral. (Organismo Judicial, 2021).

La dirección de gestión laboral, muestra un enfoque proactivo, siempre en busca de una gestión eficiente y moderna en el ámbito laboral. A través del análisis y la actualización en las tecnologías y estadísticas, se evidencia un compromiso para generar mejoras continuas, en la

búsqueda de la correcta administración de justicia laboral e identificar las posibles áreas de mejora, eficacia y transparencia dentro del sistema judicial laboral en el ámbito laboral en Guatemala.

4.5.2.1.1 *Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral.*

Tiene como objetivo fundamental, maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital organizando su trabajo de tal manera que el volumen del mismo deje de ser un obstáculo para una pronta administración de justicia, así como prestar servicios generales de apoyo a la administración de justicia laboral y hacer una equitativa e inmediata distribución de demandas, solicitudes, despachos exhortos, entre todos los juzgados que funcionan en la capital y entre las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. (Organismo Judicial, 2021).

A través del centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, se evidencia un compromiso seguro por parte de los notificadores y ejecutores, en maximizar la eficacia y eficiencia de su labor en el ámbito laboral y previsión social. El respaldo a la administración de justicia y la equitativa asignación de casos, son elementos esenciales para alcanzar una administración rápida y objetiva.

4.5.2.2 Juzgados de Trabajo en Guatemala. Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demanda, además de las atribuciones que les asigna la Constitución, la ley, los reglamentos, Manual de Clasificación de Puestos y Salarios y Acuerdos emitidos por la Corte Suprema de Justicia o la autoridad que corresponda. Algunas de sus funciones principales son, la admisión para su trámite de los conflictos individuales y colectivos, conocer de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en los distintos lugares de la República, promover la unificación de criterios con base a los principios que inspiren el Derecho del trabajo y la Seguridad Social. (Cenadoj, 2017).

Es relevante destacar que estos juzgados también tienen la responsabilidad de promover la unificación de criterios, basados en los principios del derecho laboral y la seguridad social, asimismo desempeñan un papel fundamental en la resolución de conflictos laborales y en fomentar la adaptación en la interpretación del derecho en la rama laboral y de seguridad social a nivel nacional, además tienen las competencias de conocer todas las demandas y primeras solicitudes presentadas a nivel nacional.

4.5.2.3 Corte Suprema de Justicia. Emite reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas que le corresponden conforme a la ley, en materia de las funciones jurisdiccionales confiadas al Organismo Judicial y el desarrollo de las actividades que le confiere la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley del Organismo Judicial. (Cenadoj, 2017).

La emisión de reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas por parte de Corte Suprema de Justicia, es un reflejo de la autoridad y responsabilidad que tienen para establecer los pasos y directrices necesarios que orienten el sistema judicial en el país. Estas medidas garantizan y aseguran la coherencia, el cumplimiento y el orden dentro del ámbito jurisdiccional y fomentar la modernización del sistema judicial y generar el respeto de las leyes y valores en la Constitución.

4.5.3 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El derecho a la seguridad social nace a fines del Siglo XIX, con la crisis de la Revolución Industrial. En los países industrializados aparece la necesidad de protección frente a los problemas del Industrialismo. El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto No. 295 “Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Se crea así una institución autónoma, de derecho público, de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con

el sistema de protección mínima. La seguridad social, es un derecho inherente a la persona humana, por ello la Declaración de Derechos Humanos, hace el llamado a todas las naciones a implementarlo y permitir el desarrollo integral de todo ser humano. (Amaya, 2015, pág. 1).

La creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, demuestra el reconocimiento y la necesidad de la seguridad social como un mecanismo fundamental para garantizar la protección y el bienestar de la población en Guatemala. La seguridad social tiene como objetivo brindar cobertura en diferentes aspectos, como la salud, la jubilación, la protección en casos de enfermedad o discapacidad.

4.5.3.1 La Función del IGSS en Guatemala. El IGSS es pionero del Trabajo Social en Guatemala y con la cooperación técnica de la Organización de Naciones Unidas crearon el 17 de marzo de 1949 la primera Escuela Superior de Servicio Social y el 2 de mayo de ese mismo año iniciaron las clases. Promueve una Política preventiva de la seguridad social y brindan una cobertura en beneficio de los beneficiarios. (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2021).

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, promueve una política de seguridad social preventiva, que brinda una cobertura integral a los beneficiarios. Esta posición hace énfasis que la prevención de situaciones que pueden afectar la salud y el bienestar de las personas contribuye una atención integral y de calidad a los beneficiarios.

4.6 Derecho Internacional del Trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. Por lo general un convenio establece

los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, con directrices más detalladas sobre su aplicación. (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

La organización internacional del trabajo, es el ente que regula el derecho internacional del trabajo, la cual crea a través de convenios y regula los tratados internacionales para que sean utilizados de manera legal, con la finalidad de brindar directrices para garantizar la correcta implementación y adaptación de los Convenios que existen al desarrollar políticas y legislaciones laborales que sean adaptables a las leyes laborales vigentes de los países miembros para garantizar la adaptabilidad de las normas favorables a sus necesidades y circunstancias específicas.

4.6.1 Derecho Internacional del Trabajo desde Casa

El concepto de trabajo a distancia el cual se encuentra en el Convenio núm. 177 de la OIT, se adaptó en 1996 y entro en vigor en el 2000. Para la entrada en vigor de un tratado internacional, no es un período particularmente largo. No obstante, es algo prolongado, teniendo en cuenta el carácter flexible propio de los Convenios de la OIT y, en particular, la exigencia de tan solo dos instrumentos de ratificación. Por ahora, solo lo han ratificado diez Estados, entre ellos cinco Estados miembros de la Unión Europea y Argentina como único representante del continente americano. Esto significa que muchos países todavía desconocen este tratado internacional que sirve para regular el trabajo a distancia o, por el contrario, cuentan con una legislación nacional mucho más detallada y avanzada. (Ushakova, 2016).

Hasta el momento solo diez estados han ratificado el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, esto refleja que muchos países desconocen este tratado internacional, este Convenio 177 fue creado con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo.

4.6.1.1 Marco Jurídico del Trabajo desde Casa en el Derecho Internacional. La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima reunión. Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos como normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio. (Organización Internacional del Trabajo, 1996).

La organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio 177, establece el reconocer las particularidades y desafíos que se enfrentan los trabajadores a domicilio. Uno de los principales puntos en los cuales se hacen énfasis en dicho Convenio es el de generar mejoras en la aplicación de los Convenios existentes y así garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y proveerles condiciones de trabajo adecuadas para desempeñar las funciones que les sean asignadas.

4.6.1.1.1 Reglamentación Internacional del Trabajo desde Casa. La OIT no tiene un convenio específico sobre teletrabajo, aunque la temática ha sido abordada por la Comisión de Expertos de la Organización. El antecedente más cercano es el Convenio sobre trabajo a domicilio (núm. 177) que aún sin el mismo ámbito de regulación, puede ser referencial cuando se solapan –lo que es frecuente- el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Aunque la Organización Internacional del Trabajo carece de un Convenio que hable sobre el teletrabajo, el Convenio 177, el cual se encuentra citado con anterioridad, proporciona una base sobre la cual se puede considerar aspectos relevantes al teletrabajo o trabajo a domicilio, refleja la

adaptabilidad para abordar nuevas formas de empleo y asegurar la protección de los derechos laborales en las situaciones en las cuales el lugar de trabajo se desarrolla en el domicilio del trabajador o en otro lugar que designe el empleador.

4.6.2 Regulación de las Leyes Laborales de Trabajo desde Casa

Antes del año 2020, el teletrabajo o trabajo desde casa, sin ser un fenómeno nuevo en las relaciones laborales de los países de América Latina, no tenía mayor impacto. Era escasa la cantidad de trabajadores que prestaban servicios bajo esta modalidad, por lo que su regulación era muy limitada. Se trataba, más bien, de un tema que se solía incorporar cuando se hablaba del futuro del trabajo y de los desafíos de las próximas décadas. No fue sino con la Pandemia provocada por la COVID-19 que, con la ayuda del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, el teletrabajo se posicionó como un tema de gran relevancia para las relaciones laborales: muchas empresas se vieron forzadas a adoptarlo para poder continuar con la prestación de sus servicios dada la imposibilidad de acudir a los lugares de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

El teletrabajo, trabajo remoto o trabajo desde casa, es una modalidad que ha existido desde hace algunos años. A partir del 2020, esta modalidad empezó a tener impacto en todo el mundo con la llegada de la Pandemia Covid -19. El teletrabajo era considerado o visto más como un tema a futuro y para algunos era un desafío enfrentar esta modalidad de trabajo, sin embargo se vieron obligados a hacerlo para prestar servicios, porque no era posible asistir a los lugares de trabajo debido a las restricciones y medidas de confinamiento. Algunos países lograron establecer regulaciones laborales en relación al teletrabajo y aún continúan bajo esta modalidad de trabajo.

4.6.2.1 Regulaciones de las Leyes Laborales del Trabajo desde Casa en Otros Países.

En cualquier contexto social o laboral, primero surge una situación o problema y ya posterior

aparece una ley que se encarga de su regulación. La masiva utilización de drones o de patinetes eléctricos, por ejemplo, propició una apresurada normativa destinada a controlar el correcto uso de la nueva tecnología. Con la regulación del teletrabajo ha ocurrido igual. La irrupción mundial del trabajo en remoto a causa de la Pandemia ha generado una nueva realidad y por ende una nueva legislación que trata de normalizar su desarrollo. La casuística es amplia y los países tienen que hacer un esfuerzo para lograr una adecuada reglamentación del trabajo a distancia. (Cloudworks, 2022).

En el ámbito social y laboral, es común que surjan problemas o situaciones que requieren la implementación de nuevos mecanismos para asegurar el desarrollo adecuado de las actividades. En el contexto de la Pandemia Covid -19, el teletrabajo se ha convertido en una práctica extendida a nivel global. Esta nueva modalidad plantea desafíos para todos los países, porque deben esforzarse por establecer leyes y regulaciones adecuadas que normalicen esta modalidad de trabajo y garantizar las condiciones justas para que las labores se desempeñen de la mejor manera.

4.6.2.2 Elementos Generales del Teletrabajo en Europa. El teletrabajo se impuso durante los meses de la pandemia de forma precipitada en España, el resto de Europa y otros países más digitalizados que pudieron implantarlo. Ha traído beneficios, tanto para las empresas como para los trabajadores, en términos de flexibilidad, autonomía, desempeño y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha investigado de la regulación del teletrabajo en la Europa post-Covid. Se llevó a cabo una consulta con la red de puntos focales nacionales (FOP), a través de una encuesta on-line sobre la legislación existente aplicable al teletrabajo en el contexto nacional, así como los cambios legales, iniciativas y debates derivados de la pandemia. (Unión Sindical Obrera, 2021).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo -EU OSHA- ha publicado un estudio acerca de la regulación del trabajo remoto en Europa después del Covid-19. La investigación se realizó a través de la red de puntos focales nacionales –FOP-, y una encuesta en línea, lo que evidenció una actitud colaborativa y la disposición para enfrentar los nuevos retos laborales mediante cambios en la legislación, derivado a la Pandemia por Covid -19.

4.6.2.2.1 *Teletrabajo en Argentina.* La modalidad de trabajo remoto se implementó en Argentina para permitir la continuidad laboral en el contexto de las medidas de aislamiento social que entraron en vigencia en marzo de 2020. A la par que otros países, Argentina debatió en el Congreso una ley para regular esta modalidad. La Ley 27.555 para regular el teletrabajo en Argentina entró en vigencia el 1 de abril de 2021 y se reglamentó a través del decreto 27/2021. Está en línea con las prácticas regulatorias y recomendaciones internacionales en tanto incorpora discusiones sobre la voluntariedad para la implementación de la modalidad, el derecho a la desconexión y la compensación de gastos. (Cippecc, 2021).

La ley 27.555 para regular el teletrabajo en Argentina, entró en vigencia en el año 2021 y resalta su ajuste a las prácticas y recomendaciones internacionales al considerar aspectos como la implementación del teletrabajo o trabajo remoto, también hace mención del derecho a la desconexión y la compensación de los gastos en que pueda incurrirse al implementar esta modalidad.

4.6.2.2.2 *Argentina y la Implementación del Teletrabajo.* El 65% de las empresas relevadas por el software de reclutamiento y la plataforma de avisos de empleo en Argentina continúan con algún nivel de teletrabajo. Además un 58% dijo ofrecer flexibilidad horaria y la mitad (50%) seguirán fomentando la comunicación interna y convivencia entre los equipos de trabajo con actividades de “team building” como durante la etapa de cuarentena. De acuerdo a

datos de un reciente reporte conjunto de SherlochHR y Computrabajo, en la Argentina el 14% de las empresas continúan en modalidad de trabajo remoto, un 46 % accedieron al modelo híbrido y un 40% prefirieron la tradicional presencialidad. Esto quiere decir que en el país el trabajo remoto tuvo más pregnancia que en el promedio regional. (Krizanovic, 2022).

En la actualidad varias organizaciones en Argentina, continúan con la aplicabilidad del teletrabajo o trabajo a distancia con el objetivo de ofrecer horarios flexibles y destacar que los porcentajes que se muestran en la cita, indican que el trabajo remoto ha sido más relevante en Argentina, en comparación con el promedio regional. Esto refleja una respuesta positiva a los desafíos planteados por la Pandemia y demuestra como las organizaciones adaptan sus modelos de trabajo para garantizar el bienestar de sus trabajadores.

4.6.2.2.3 Teletrabajo en Colombia. En Colombia se implementó la modalidad de teletrabajo por medio del Decreto 884 de 2012, el propósito de la Ley 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones le corresponde promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como, impulsar la cultura del teletrabajo en el país. (Gov.Co, 2012).

El teletrabajo o trabajo a distancia en Colombia, se ha promovido y regulado mediante la ley 1221 de 2008 y la cual está regulada por el Decreto 884 de 2012, estas normativas tienen como objetivo fomentar la aplicabilidad del teletrabajo a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, además busca crear una cultura laboral que favorezca esta modalidad de trabajo, aprovechar los beneficios que brindan en relación a flexibilidad laboral, eficiencia y bienestar para los trabajadores. El Ministerio de las Tecnologías de la Información y

las Comunicaciones son los encargados de promover la implementación e impulsar una cultura de trabajo eficiente, fomentar el acceso a la tecnología y la creación de un entorno para el teletrabajo.

4.6.2.2.4 *Colombia y la Implementación del Teletrabajo.* Si bien el teletrabajo no era algo nuevo en Colombia, pues se había ido implementando de a poco en diversas empresas, la llegada del Covid-19 y las restricciones de movilidad impulsaron esta modalidad logrando que, en 2020, 209.173 empleados se convirtieran en teletrabajadores, fomentando un incremento del 71% con respecto a 2018, cuando solo había 122.278. Así lo reveló el quinto estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo, presentado por el ministerio de Transformación Digital del Ministerio de las TIC. El estudio también reflejó que para el 2020 cuatro de cada 10 empresas en Colombia había implementado una modalidad de trabajo remoto. (Gov.Co, 2021).

El quinto estudio de penetración y percepción del teletrabajo, presentado por el Ministerio de Transformación Digital del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, ha revelado que en el año 2020, se ha producido un aumento del setenta y uno por ciento de teletrabajadores en comparación con 2018. En ese año, 209.173 trabajadores se han convertido en trabajadores a distancia en Colombia, en contraste con los 122.278 registrados en 2018. El análisis también enfatiza que para el año 2020 cuatro de cada diez empresas en Colombia habían implementado una forma de trabajo remoto. Esto muestra la rápida adopción y aceptación de esta forma como una alternativa visible para las organizaciones en el país.

4.6.2.2.5 *Teletrabajo en España.* Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente Real Decreto-ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia

de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. (Boletín Oficial de Estado, 2020).

En España se hace referencia a las condiciones y requisitos que deben cumplir las relaciones laborales a distancia. El Real Decreto-Ley y el artículo mencionado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece los criterios para considerar el trabajo a distancia regular. Estos criterios incluyen un mínimo del treinta por ciento de la jornada laboral en un periodo de tres meses o el porcentaje proporcional equivalente según la duración del contrato de trabajo. EL objetivo es establecer una base clara que determine cuándo se aplica la regulación del teletrabajo y de esta manera brindar un marco legal que proteja los derechos y las condiciones de quienes realizan labores de forma remota y establecer las regulaciones mínimas para realizar el trabajo a distancia y proteger a los trabajadores.

4.6.2.2.6 España y la Implementación del Teletrabajo. El interés en el término “teletrabajo” a través de las búsquedas en Google muestra un nivel mucho más alto con 2020 que en 2019, en especial en las semanas del 15 al 21 de marzo, con la entrada en vigor del estado de alarma, en la que del 20 al 26 de septiembre, con la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Con posterioridad, a lo largo de los cinco primeros meses de 2021. Más allá de este aumento del interés en el concepto, la pandemia ha generado en 2020 un fuerte aumento del teletrabajo en España, que se considera histórico. Según la Encuesta de Población Activa, el porcentaje de ocupados que trabajaban desde su domicilio más de la mitad de los días ha aumentado del 4,8% en 2019 al 16,2% en el segundo trimestre de 2020, tras mantenerse constante, creciendo solo del 3% al 4,8%. (Randstad Research, 2021, pág. 9).

La crisis sanitaria tuvo un impacto evidente en la manera en que se desarrollan las labores en España. El trabajo a distancia se convirtió en una solución obligada para mantener la actividad

laboral durante los confinamientos y limitaciones de desplazamiento. Este cambio imprevisto provocó un aumento sin precedentes en el número de personas que trabajaban desde sus hogares de manera habitual. El crecimiento del trabajo a distancia en España había sido relativamente lento durante 15 años antes, con un incremento del tres al cuarto punto ocho por ciento.

4.6.2.2.7 *Portugal y la Implementación del Teletrabajo.* A partir del 1 de enero de 2022, se aplican nuevas reglas al régimen de teletrabajo en Portugal (según la Ley n°83/2021 del 6 de diciembre que cambia el Código de Trabajo en esta materia). Este cambio consagra igualmente el deber de abstención de contacto del empleador con el trabajador en determinadas situaciones. Por lo que se crea una definición del concepto de teletrabajo; se considera teletrabajo, la prestación de trabajo en régimen de subordinación jurídica del trabajador a un empleador, en lugar no determinado por éste, a través de la utilización de tecnologías de información y comunicación. (Belzuz, 2021).

La aplicación de recientes normas al sistema laboral en Portugal, a partir del 1 de enero de 2022, de acuerdo con la Ley n°83/2021 de 6 de diciembre, que modifica el Código de Trabajo en este ámbito, indica un progreso sustancial en la adecuación de las regulaciones laborales a la adaptación a los cambios tecnológicos y a las demandas actuales de adaptabilidad en al ámbito laboral.

4.6.2.2.8 *Portugal Aprueba la Ley del Teletrabajo y la Desconexión Digital.* El parlamento de Portugal aprobó la nueva ley del teletrabajo y también regula la desconexión digital e indica que los empresarios deben abstenerse de contactar con los empleados fuera del horario laboral. La norma no hace alusión al “derecho de desconectar” por parte del empleado, sino que recoge un artículo en el que obliga al “deber de abstención de contacto” por parte de la empresa, si se incumple será una falta grave, según el Código Laboral. (Swissinfo, 2021).

La aprobación de la nueva ley del trabajo remoto por el Parlamento portugués, la cual también establece las normas para la desconexión digital y obliga a los empleadores a abstenerse de contactar a los empleados fuera de su horario laboral, es un avance en la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores en el ámbito del trabajo a distancia.

4.6.2.2.9 Alemania y la Implementación en el Teletrabajo. Las empresas están obligadas a ofrecer a sus trabajadores la opción de trabajar a distancia siempre que no existan significativas razones operativas que la desaconsejen. El comité de empresa debe ser consultado previamente antes de introducir el trabajo en remoto. Dicho comité tiene más derechos de codeterminación aplicables a todos los trabajadores. Un ejemplo sería el de la asignación del tiempo de trabajo y vigilancia digital cuando se incluye un software de supervisión de la actividad de los trabajadores que realizan su labor a distancia. (Cloudworks, 2022).

En Alemania los empleadores ofrecen a los trabajadores la posibilidad de trabajar en forma remota, a menos que existan razones operativas que los desaconsejen. Esto demuestra que las empresas valoran la flexibilidad laboral y la capacidad de adaptarse a las necesidades individuales de los trabajadores. Al involucrar al comité de empresa en la toma de decisiones, se fomenta una colaboración más estrecha y se les brinda a los trabajadores la oportunidad de expresar sus preocupaciones se promueve una toma de decisiones más colaborativa y se les brinda a los trabajadores la oportunidad de expresar sus preocupaciones y opiniones.

4.6.2.3 Derechos y Obligaciones en el Trabajo desde Casa. El trabajo a distancia debe acordarse entre la empresa y el trabajador, y en ningún caso la empresa podrá imponerlo de manera obligatoria, debe tratarse de una decisión de mutuo acuerdo. Podrá proponerlo tanto la empresa, como el trabajador, pero para su implantación ambas partes deberán dar el visto bueno. También se quiere destacar que un trabajador a distancia tendrá los mismos derechos laborales que un

trabajador que esté físicamente en la empresa (vacaciones, salario, horario, formación, prevención, promoción, etc.), y por tanto será considerado de la misma forma, sin distinciones. Será responsabilidad de la empresa proteger a un trabajador a distancia en materia de seguridad y salud, del mismo modo que se hace con cualquier otro trabajador. (Ayclaborytax, 2020).

Realizar teletrabajo o trabajar desde casa, requiere el consentimiento tanto del empleador como del empleado y así garantizar un compromiso mutuo y promover un clima laboral de colaboración, compromiso y respeto, esto significa que los empleados que realizan trabajo de manera remota tienen los mismos derechos que quienes trabajan de forma presencial, tales como, vacaciones, salario, horario y formación, además es necesario asegurar la igualdad tanto en derecho como también en responsabilidades, independiente de la ubicación de trabajo.

4.6.2.3.1 *Obligaciones del Empleador en el Trabajo desde Casa.* El empleador deberá cumplir con las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST- y participar en sus actividades de promoción y prevención, autocuidado y utilización de elementos de protección personal, restitución de herramientas de trabajo entregadas y el cumplimiento de lineamientos de seguridad informática. (Actualicese, 2022).

Es indispensable que al optar por el teletrabajo o trabajo remoto, se cumplan las normas establecidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es responsabilidad tanto del empleador como del empleado participar de manera activa en las actividades, promover el autocuidado y garantizar el uso adecuado de las herramientas de trabajo que se proporcionen y también que se cumpla con los lineamientos de seguridad informática y asegurar la protección de datos y la privacidad de la empresa y la del trabajador.

4.6.2.3.2 *Garantizar el Bienestar y la Continuidad de la Productividad en el Teletrabajo.* Los directivos no solo se enfrentan al desafío de que todo su equipo de trabajo desde

diferentes lugares, sino también a tener que ponerse de acuerdo con los trabajadores sobre horarios de trabajo individuales para poder cumplir con sus responsabilidades de cuidado. Es por ello que las prácticas de gestión deben ajustarse a la situación, en particular al establecer prioridades. Pedir a los trabajadores que preparen un plan individual de teletrabajo, aclarar las prioridades, acordar un sistema común para señalar la disponibilidad para trabajar, dividir los equipos más grandes en otros más pequeños, alentar a los trabajadores a expresarse cuando se sientan sobrecargados, llevar a cabo un diagnóstico de habilidades entre los trabajadores, reconocer que se necesita tiempo sin conexión para hacer bien el trabajo sustantivo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el contexto laboral, ya sea en un ambiente presencial o de trabajo remoto, los directivos de las organizaciones se ven obligados a establecer normas y acuerdos con los empleados en cuanto a los horarios, planes de trabajo y evaluaciones de destrezas. Esto permite identificar fortalezas y áreas de mejora para asignar las tareas de manera más efectiva. De esta manera, se pueden identificar las fortalezas y debilidades de cada uno para asignar las tareas de manera efectiva y realizar trabajo eficiente, evitar la sobrecarga y aumentar la productividad.

4.7 Derecho Nacional del Trabajo en Guatemala

Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2008).

El derecho nacional del trabajo en Guatemala que se encuentra dentro de toda su reglamentación, es fundamental para el buen funcionamiento de una organización, por medio de él, se establecen las reglas y normas que deben seguirse en el ámbito laboral. El patrono es el responsable de elaborar estos reglamentos de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes y así

garantizará el derecho de trabajo a la seguridad y el bienestar de quienes conforman la compañía, para brindar claridad, organización y equilibrio entre empleados y trabajador.

4.7.1 Marco Legal de la Reglamentación de Trabajo en Guatemala

El marco jurídico o marco legal, es el conjunto de leyes, normas reglamento o acuerdos que deben apearse a una entidad o dependencia en el ejercicio de las funciones que éste tenga encomendada. Un marco jurídico, toma forma o estructura siempre y cuando la situación amerite la intervención legal para su resolución. En éste no se encuentran todas las leyes, pero si las necesarias para resolver el problema (Definista, 2019).

El marco legal o jurídico, establece con normas, acuerdos, reglamentos, las bases deben ser aplicadas de manera correcta conforme a las leyes vigentes. Este conjunto de normativos, proporcionan instrumentos que sirven de apoyo para la correcta implementación en las organizaciones y también para la correcta toma de decisiones y la correcta aplicabilidad.

4.7.1.1 Leyes Laborales en Guatemala. Las leyes laborales son conciliatorias, es decir, que patronos y trabajadores deben discutir las diferencias derivadas de conflictos laborales y procurar convenir, arreglos y entendimientos, con o sin intervención de las autoridades laborales, administrativas o judiciales. También son tutelares en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente ante el empleador. (Méndez, 2005).

Las leyes laborales desempeñan un papel fundamental al fomentar la conciliación y la protección de los trabajadores en el ámbito laboral. Estas promueven el dialogo y la negociación entre empleadores y empleados para resolver los conflictos que puedan surgir. Su objetivo principal es facilitar acuerdos y entendimientos, por medio de la intervención de las autoridades laborales, administrativas o judiciales.

4.7.1.1.1 *Decreto Número 1441.* El congreso de la República de Guatemala considera necesario, ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos Convenios internacionales, se dispone crear el Código de Trabajo que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos. (Infile, 1961).

La elaboración del Código de Trabajo en Guatemala, norma y protege los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores en el ámbito laboral. Este marco laboral quiere establecer condiciones laborales justas, promover la resolución de conflictos y fomentar la armonía en las relaciones laborales, así como incorporar las disposiciones aceptadas por el país para fortalecer los diversos Convenios internacionales relacionados con el trabajo.

4.7.1.1.2 *Código de Trabajo de Guatemala.* El Código de Trabajo de Guatemala, es una norma ordinaria que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y forma general las disposiciones para que las personas tengan acceso al trabajo. El Código de Trabajo, es la ley que regula la prestación de la fuerza de trabajo en diversas materias: contratación, derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y seguridad del trabajador. (Reinoso, 2017).

El Código de Trabajo proporciona un marco jurídico que facilita el acceso al trabajo y establece las condiciones laborales adecuadas. Su objetivo principal es garantizar la protección de los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Esta legislación también se enfoca en garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y así permitir que los trabajadores lleven a cabo las labores de manera efectiva y segura.

4.7.1.1.3 *Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.* El Convenio 95 de la OIT significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado. (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

El Convenio 95 de la OIT busca garantizar la equidad y la protección de los derechos laborales, a través de este Convenio se promueven las condiciones laborales justas y dignas. Al establecer normas específicas y claras, contribuye a prevenir abusos, injusticias y garantiza que los trabajadores sean compensados de manera adecuada por la labor que realizan o por los servicios prestados.

4.7.1.1.4 *Constitución Política de la República de Guatemala.* Es la actual ley fundamental de Guatemala, en donde se contempla los Derechos individuales y colectivos de la nación. La Constitución se encuentra en la cúspide o parte más alta del sistema jerárquico de las leyes, por lo que se le denomina Carta Magna o ley de leyes. (Suelo Urbano, 2016).

La constitución política es el cuerpo legal fundamental de un país, en el cual se encuentran establecidos los derechos individuales y colectivos de la nación, al ser la ley suprema, ocupa la posición más alta en la jerarquía del sistema legal, por eso se le conoce como la Carta Magna o Ley de leyes, además define la estructura y el funcionamiento del estado, por medio de la distribución de poderes y el establecimiento de los límites de su ejercicio laboral.

4.7.1.1.5 *Artículo 103 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 especialmente 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 ponerlos en práctica. (Corte de Constitucionalidad, 2020, pág. 238).

Las leyes que regulan las relaciones entre los patronos y trabajadores son necesarias en el ámbito laboral, a través de ellas se establecen las regulaciones en los temas de la protección de los derechos y las obligaciones del trabajador. Este tipo de legislación también debe adaptarse a las necesidades de los trabajadores agrícolas y tener en cuenta las particularidades de las zonas en las que se desarrolla esta actividad, como se establece en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.7.1.1.6 *Ley de Servicio Civil.* El propósito de esta Ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal. (Congreso de la República de Guatemala, 1968).

La ley de servicio civil tiene además de asegurar la justicia en el trato hacia los servidores públicos, se reconoce su labor al proporcionar el apoyo necesario para el desarrollo profesional y personal. Esta legislación también establece los lineamientos para una correcta gestión de personal, abarca aspectos como la contratación la promoción, evaluación de los servidores públicos y promover la transparencia y la igualdad de oportunidades.

4.7.1.1.7 *Pactos Colectivos.* Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos

existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Todo patrono que distribuya la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores, está obligado a negociar con el respectivo sindicato. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2008).

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una herramienta útil para garantizar la relación laboral justa y equitativa. A través de este instrumento, se establecen normas específicas que busca proteger los derechos de los trabajadores, promover la seguridad y bienestar en el entorno laboral y regular diversos aspectos relacionados con la prestación del trabajo. El pacto tiene carácter legal y profesional, y sus cláusulas deben ser aplicadas a todos los contratos individuales.

4.7.1.1.8 *Negociación Colectiva.* La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tiene lugar entre un empleador un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el fin de: Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En el marco de la negociación colectiva, empleadores y organizaciones de trabajadores se reúnen en un proceso de diálogo y negociación con el propósito de llegar a acuerdos sobre diversos temas relacionados con el empleo. Estos temas pueden incluir salarios, horarios laborales, beneficios, seguridad laboral entre otros aspectos relevantes para las condiciones de trabajo. El objetivo primordial de estas negociaciones es lograr un equilibrio justo que tome en cuenta las necesidades y expectativas de los empleadores y los trabajadores.

4.7.1.1.9 *Iniciativas de Ley 5774 y 5781.* Las iniciativas se enfocan en reconocer la figura del teletrabajo como una modalidad de organización laboral eminentemente voluntaria y sujeta a las condiciones que las partes convengan, la cuales deben tomar en cuenta las directrices mínimas contenidas en la ley. Pretende promover la utilización de las tecnologías de la información y comunicación para lograr el desarrollo de distintas modalidades de teletrabajo, de acuerdo con las actividades. (Comisión de Trabajo Congreso de la República de Guatemala, 2020).

Al promover el uso de las tecnologías de la información y comunicación, la modalidad de trabajo desde casa o teletrabajo permite desarrollar diferentes actividades y así promover la reducción de costos en las organizaciones para adecuarse a las necesidades y encontrar la forma de generar trabajo más efectivo y apearse a lo que está fundamentado en las iniciativas de ley.

4.7.1.1.10 *Consideraciones de la Creación de las Propuestas de Ley 5774 y 5781.* Realizar la actividad laboral a través de la modalidad de teletrabajo genera una serie de beneficios en materia de desarrollo humano, social, económico y de participación del país en las mejores prácticas mundiales. El teletrabajo les permite a los trabajadores contar con una mejor calidad de vida, más flexibilidad en sus actividades diarias, incrementar su rendimiento laboral, así como reducir los tiempos y costos que representa el desplazamiento al centro de trabajo. (Comisión de Trabajo Congreso de la República de Guatemala, 2020).

Uno de los beneficios que más se ha destacado de implementar el teletrabajo o trabajo desde casa es el de generar un impacto positivo en el desarrollo social y humano, porque proporciona a los trabajadores la posibilidad de tener mayor accesibilidad en sus actividades diarias, quienes demuestran ser una alternativa eficaz y favorable para los trabajadores y también para las organizaciones y así promover una mayor compromiso y motivación en el ámbito laboral.

4.7.1.1.11 *Iniciativa de Ley 5764.* La iniciativa de ley tiene como objetivo beneficiar a los trabajadores guatemaltecos del sector público y privado, así como a la sociedad en general, al legislar la modalidad de teletrabajo en Guatemala. El realizar la actividad laboral a través de la modalidad de teletrabajo genera una serie de bondades que atienden al desarrollo humano, social, económico y de proyección hacia una posibilidad de participar en el mundo globalizado con mayor frecuencia y contundencia. Los sectores públicos y privados pueden aplicar el teletrabajo en las situaciones que así lo permita la actividad laboral y paralelamente le permite al patrono reducir costos de uso de infraestructura de sus centros laborales, ahorro en los gastos de servicios básicos, mejorar el clima laboral. (Comisión de Trabajo Congreso de la República de Guatemala, 2020).

La iniciativa de ley 5764, tiene como propósito la introducción del teletrabajo en Guatemala, con el propósito brindar de beneficios a los trabajadores del sector público como del sector privado así como sociedad en general. Esta forma de trabajo remoto conlleva una serie de ventajas que abracan aspectos relacionados con el desarrollo humano, social y económico del país, además de facilitar una mayor participación efectiva en el entorno globalizado.

4.8 Características del Trabajo desde Casa o Teletrabajo

El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia, aunque existen varias definiciones derivadas especialmente de las legislaciones de distintitos países. Más allá de las definiciones que puedan existir, el teletrabajo se entiende a par de sus características. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos, la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones, un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización. (Gov.Co, 2021).

El teletrabajo se define de manera diferente según las leyes de los diferentes países, pero es considerado como el tipo de trabajo que el que los empleados realizan su trabajo de forma remota. En ese sentido, se utiliza la tecnología para facilitar la comunicación entre empleados y empleadores, para permitir realizar actividades laborales sin necesidad de estar presente en un lugar determinado. La ventaja de este método radica en la flexibilidad del horario y en permitir que los empleados organicen su tiempo y su lugar de trabajo de acuerdo a sus necesidades.

4.8.1 Flexibilidad de Ubicación y Horarios

El personal debe tener las habilidades informáticas necesarias, contar un espacio de trabajo disponible y designado adecuadamente en la ubicación remota, y tener acceso a las capacidades de telecomunicaciones necesarias para la realización de sus tareas. El horario flexible, es el sistema de trabajo en el cual el personal, de común acuerdo con la empresa, puede acomodar el horario de entrada y salida en un período determinado, asegurando el cumplimiento de la jornada de 8 horas diarias de trabajo. (Ege Haina, 2021).

Trabajar desde casa, requiere que los empleados tengan las habilidades adecuadas para realizar este tipo de trabajo. De igual manera es necesario contar con un lugar de trabajo adecuado, acceso de comunicación digital, brindadas por la organización, estas herramientas son necesarias para llevar a cabo las tareas encomendadas y proyectos que han sido designados por el empleador y llevar a cabo las tareas asignadas para cumplir con las responsabilidades y horarios establecidos de manera remota.

4.8.1.1 La Flexibilidad de Ubicación y Horarios como Herramienta de Productividad.

Los horarios de trabajo flexibles más utilizados son: Los horarios flexibles que consisten en adecuar el horario de entrada y salida del trabajo de acuerdo a la disposición del empleado; el trabajo compartido que se refiere a que dos o más personas ocupen el mismo puesto de trabajo pero se

dividen las tareas combinando sus horarios de trabajo; y por último el trabajo a distancia o teletrabajo que se basa en la utilización de nuevas tecnologías de la comunicación para que a través de un lugar alejado de la organización el empleado realice sus labores. Estas herramientas permiten al empleado alcanzar la plenitud personal y laboral que muchos buscan, son más susceptible de engendrar a éste una visión positiva de su empleo y por ende será más productivo. (Mazloun & Isea, 2017).

Los horarios de trabajo flexible y trabajar desde casa, permiten a los empleados adaptar su trabajo dentro y fuera según la disponibilidad. Esto proporciona una mayor autonomía y capacidad de adaptación a las necesidades personales y profesionales de cada persona. Las herramientas de flexibilidad y posicionamiento permiten a los empleados lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que se traduce a una mayor satisfacción laboral y más productividad.

4.8.2 Uso de la Tecnología Virtual

Lo propio del teletrabajo o trabajo a distancia es el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que son el conjunto de dispositivos que permiten la adquisición de almacenamiento, producción, tratamiento, comunicación y presentación de informaciones. Usando esta tecnología, el teletrabajador usa como materia prima la información a la que procesa y transforma desde su computadora, celular u otro dispositivo electrónico, que sería la herramienta, suya o provista y finalmente envía su trabajo por cualquier medio a su empleador, por medio del vehículo más común las telecomunicaciones. (Beltramino, 2015).

El teletrabajo, se caracteriza por el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones –TIC- que incluye diversas herramientas que ayudan a encontrar, almacenar, transmitir y presentar información. Estas herramientas virtuales permiten a los trabajadores remotos capturar, procesar y traducir datos de sus dispositivos electrónicos como computadoras,

teléfonos celulares u otros dispositivos dados para trabajar de forma remota para mantener una comunicación efectiva con el empleador y realizar un óptimo trabajo desde casa o teletrabajo.

4.8.2.1 ¿Cómo Influye la Tecnología en el Teletrabajo? El teletrabajo incluye la tecnología como herramienta que facilita la gestión de proyectos, planificación de horarios y tareas, almacenamiento de información en línea, portales y aplicaciones móviles para comunicar a los departamentos y mejorar la comunicación entre los trabajadores. Los resultados y rendimiento dependen de los accesorios y herramientas que utilizar el equipo de trabajo, por esta razón, es necesario proporcionarles mobiliario cómodo, computadoras, software y demás material adecuado, con el fin de asegurar que se pueda cumplir las labores con integridad, desarrollen las tareas en un entorno estable y mejorar la experiencia en la modalidad de teletrabajo. (Valenzuela, 2021).

La tecnología es una herramienta principal en el teletrabajo. Varios aspectos tecnológicos, como la gestión de proyectos, la programación y planificación de tareas, el almacenamiento de información en línea, los portales, software y las aplicaciones móviles, destacan como estos instrumentos que ayudan a la comunicación y la colaboración en las organizaciones.

4.8.3 *Requerimientos de Infraestructura y Recursos*

En esta situación es donde se pone de manifiesto las necesidades informáticas de una empresa. Las redes resultan claves para que un teletrabajo eficaz y productivo siempre con la ayuda de un programa de acceso remoto. Una infraestructura de calidad facilitará el trabajo desde nuestros hogares y será la mejor herramienta para realizar esta modalidad de trabajo. Algunos de los requerimientos de infraestructura y recursos adecuados son. Contar con un servidor eficiente, la nube también es un recurso muy valioso, tener un backup o copia de respaldo para teletrabajar. El teletrabajo eficaz requiere de una infraestructura informática de calidad, por lo que el correo corporativo es una de las herramientas de comunicación más efectivas. (Delgado, 2020).

Trabajar desde casa o de forma remota, requiere una infraestructura confiable proporcionar herramientas de calidad para facilitar el trabajo desde casa. Los requisitos incluyen tener un servidor en buen funcionamiento y aprovechar los beneficios que ofrece la nube. También es necesario contar con copias de seguridad para garantizar que el proceso pueda continuar en caso de cualquier interrupción o inconveniente que pueda surgir.

4.8.3.1 Infraestructura de Calidad para Teletrabajo Eficaz. El correo corporativo es una de las herramientas de comunicación más efectivas dentro de una empresa. Tanto para las comunicaciones externas como internas, será la vía de comunicación más segura. Para el teletrabajo adquiere especial importancia porque si esta herramienta ya se utiliza de manera continuada será todavía más relevante. Además es necesario el correcto uso de las medidas de seguridad especialmente en estos casos. Las bases de datos deberán estar especialmente protegidas para asegurar que nuestro teletrabajo se desarrolla de manera correcta. Es una parte fundamental de toda infraestructura informática de una empresa. (Delgado, 2020).

El correo corporativo es una herramienta de comunicación eficaz en las organizaciones. Tanto para las comunicaciones externas como internas, se considera la forma de comunicación más segura. Esto se vuelve especialmente relevante en el contexto del trabajo remoto, donde el uso continuo del correo empresarial adquiere necesidad de implementarlo, pues es una herramienta para efectuar el trabajo presencial y a distancia.

4.8.4 Beneficios del Teletrabajo para la Organización

El cambio al teletrabajo de forma generalizada en una empresa permite y exige realizar cambios culturales importantes como: cambios en la gestión, sistemas de modernización en las organizaciones, incorporación de nuevas tecnologías, así como un protocolo de comunicaciones planificado, lo que representa una oportunidad para el desarrollo de las organizaciones. Promueve

establecer un sistema de trabajo por objetivos, planificación y comunicación, exige crear una nueva cultura organizativa que promueve la autoorganización, el teletrabajo implica una gestión de mayor especificación, permite incrementar el talento en las organizaciones al poder contratar personas en diferentes lugares evitando la movilidad, reducción de accidentes laborales, reducción de las instalaciones físicas necesarias para la empresa y generar “instalaciones virtuales. (Varela, 2020).

La aplicabilidad del teletrabajo, implica varios cambios culturales y organizativos específicos. Sin embargo, también ofrece ventajas, como la gestión eficiente, capacidad de contratar personas de diferentes ubicaciones y la reducción de costos y riesgos. Es necesario que las empresas estén preparadas para estos cambios y aprovechar al máximo el teletrabajo o trabajo desde casa puede ofrecer, por medio del uso de las tecnologías y la dotación del equipo necesario para realizar esta metodología de trabajo.

4.8.4.1 Adaptación de las Organizaciones a un Nuevo modelo. La rapidez con la que tuvo que adaptarse las organizaciones al teletrabajo hizo que en primera instancia las empresas actuaran de manera urgente de acuerdo con la gravedad de la situación que presentaba el estado de alarma, pero inmediatamente después fue necesario establecer un marco legal que garantizase una serie de derechos a los trabajadores. Cuando una organización ofrece la modalidad de teletrabajo en los términos que establece la ley debe firmar un acuerdo específico con los trabajadores, en el deben quedar los cambios en las condiciones de prestación de servicios a distancia. Se trata de un modelo que aún debe evolucionar, porque ofrece retos la sensación de soledad y la dificultad de desconectar del trabajo, por ello deben asociarse medidas de apoyo por parte de las empresas, para poder detectar los posibles riesgos y evitarlos. (Ecoembes, 2023).

La ejecución del teletrabajo en las organizaciones en todo el mundo, destaca que las empresas y su adaptación de manera rápida a la necesidad de implementar esta práctica en relación

a situaciones como las emergencias relacionadas por el Covid-19, esta respuesta urgente es necesaria para garantizar la continuidad de las labores en un entorno desafiante y sin precedentes. El modelo de trabajo a distancia aún necesita evolucionar porque crea desafíos que requieren establecer límites entre el trabajo y la vida privada, así como que las empresas implementen medidas de apoyo, programas de cuidado de la salud y herramientas de salud mental.

4.8.5 Dificultades del Teletrabajo para la Organización

En muchos casos son los mismos aspectos ya que depende de las condiciones de las diferentes empresas (capacidad de organización y recursos) o de las propias personas trabajadoras (condiciones de la vivienda, acceso a centros de teletrabajo, situación familiar, etc) las que determinan si la situación de teletrabajo se presenta como un beneficio o como una dificultad añadida. (Varela, 2020).

En algunas organizaciones el teletrabajo o trabajo a distancia puede verse beneficioso, porque brinda la flexibilidad en la distribución del trabajo, reduce los costos operativos y el crecimiento que puede surgir del talento existente que ya no cuenta con limitación por la ubicación. Para algunas personas este modelo de trabajo puede ser difícil si se carece con las condiciones necesarias en el hogar, porque les resulta complicado separar el entorno laboral del propio o tener acceso a las herramientas necesarias para realizar su trabajo.

4.8.5.1 ¿Cuáles son los Inconvenientes del Teletrabajo? Si existen inconvenientes para poner en práctica esta modalidad de trabajo, algunos pueden ser más comunes y otros pueden no ser tan habituales: Posible desvinculación emocional del trabajador con la compañía, se elimina el ambiente laboral, dificultad para controlar al empleado, dificultad para trabajo en equipo, cambio en la cultura y organización de la empresa, aislamiento, descenso de la productividad, reducción del aprendizaje, pérdida de la confidencialidad. Algunas empresas recomiendan realizar un número

determinado de días a la semana y que siempre se establezcan reuniones de forma periódica, para que la empresa pueda realizar el seguimiento del trabajo y que no se pierda el vínculo emocional con la empresa y los trabajadores. (Lambda, 2017).

La implementación de trabajo remoto puede presentar desafíos, pero con la planificación adecuada y las estrategias de apoyo, adecuadas se puede contrarrestar y generar canales de comunicación efectivos para combatir estos factores y promover la participación activa de los trabajadores, a través de reuniones habituales, eventos o actividades en línea que fomenten el sentido de pertenencia y colaboración, asegurar el éxito en el teletrabajo, fomentar el apoyo y el intercambio de conocimientos entre los integrantes de la organización.

4.8.6 Riesgos del Trabajo a Distancia

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacaron que la modalidad de teletrabajo cambió patrones tradicionales de empleo y en muchos casos se instaló para quedarse o para formar parte de un modelo “híbrido” que ofrece numerosas ventajas, pero también peligrosos para la salud, siendo bueno regularlo con el fin de proteger a los trabajadores. El teletrabajo sin planificación y seguridad sanitaria conlleva riesgos entre los que resaltan las dolencias físicas, la fatiga visual, derivadas del trabajo prolongado en la computadora, también ocurren trabajando en una oficina si no cuenta con una estación de trabajo ergonómica. Es preocupante también el alargamiento de las jornadas laborales y que muchas veces se trabaje aun estando enfermo. (Naciones Unidas, 2022).

La regulación del trabajo a distancia para proteger la salud de los trabajadores, es reconocida por la Organización Mundial de la Salud -OMS- como la Organización Internacional del Trabajo- OIT-. El teletrabajo ha modificado las prácticas laborales tradicionales y se ha convertido en una modalidad permanente o parte de una estructura híbrida en muchas

organizaciones. Aunque ofrece numerosas ventajas, el trabajo a distancia también plantea riesgos para la salud de los trabajadores si se aborda de manera inadecuada o no se provee del equipo necesario para trabajar.

4.8.6.1 ¿Cómo Plantear el Teletrabajo para Evitar Daños en la Salud de los Trabajadores? Existen muchos estudios científicos que demuestran que el teletrabajo puede generar daños en la salud de quien lo pone en práctica: Desde trastornos musculoesqueléticos, hasta problemas cardiovasculares, pasando por cuadros de estrés o de ansiedad. Todos los problemas mencionados anteriormente, cuando aparecen, pueden generar conflictos familiares y laborales, con resultados negativos para todos, para evitarlo la organización puede llevar a cabo una correcta implantación y gestión del teletrabajo por medio de. Una mejor conciliación de la vida personal con la personal/familiar, un incremento de la productividad, interiorizar la necesidad de gestionar el teletrabajo, formar equipos para el teletrabajo, formación de directivos, responsables y jefes de equipo y facilitar las herramientas adecuadas para implementarlo. (Cenea, 2021).

Los trastornos musculoesqueléticos, los problemas cardiovasculares, el estrés y la ansiedad son solo algunas de las condiciones que se consideran posibles consecuencias del teletrabajo. Estos problemas de salud pueden ser causados por un entorno de trabajo que carece de ergonomía adecuado, la falta de actividad física, la falta de interacción social o la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Es por ello que las organizaciones deben garantizar que se implementen medidas como. Un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entornos de trabajo y la vida personal, entornos de trabajo remoto más saludables y sostenibles para trabajar de manera eficiente con los recursos adecuados y garantizar la ejecución del teletrabajo saludable y satisfactorio.

4.9 Órganos Jurisdiccionales Internacionales que Regulan el Trabajo

En el centro de la OIT, como de toda actividad de la Oficina Internacional del Trabajo, se encuentra el tripartismo y las normas internacionales del trabajo. El tripartismo, que confiere, sin duda, a estas normas una legitimidad muy particular, por cuanto son creadas y administradas, no sólo por los gobiernos, sino también por los empleadores y los trabajadores. Permítasenos señalar, por la experiencia acumulada desde 1919, cuántas de esas normas, cuántos de esos convenios, con independencia de su ratificación, cuántas de esas recomendaciones, tienen importantes repercusiones, aunque sean con frecuencia discretas e indirectas, en las legislaciones prácticas de los diferentes Estados Miembros. (Humblet & Zarka, 2002).

La Organización Internacional del Trabajo-OIT- se basa en un marco de tres niveles, fundados en el principio del diálogo y la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores para mejorar las leyes y prácticas laborales. Esta inclusión de tres partes interesadas clave fortalece los estándares, porque buscan reflejar una amplia gama de intereses y necesidades en los empleados. Desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo, ha demostrado que muchas normas y convenios tienen un impacto significativo, incluso si aún carecen de ratificación por los estados miembros, estas normas ayudan a resolver los asuntos laborales y promueven el desarrollo de las condiciones de trabajo a nivel mundial.

4.9.1 *Declaración de la OIT de 1998 a los Principios y Derechos en el Trabajo*

A finales del Siglo XVIII, el Derecho del Trabajo se respondió a la cuestión social, que por entonces demandaba una solución, una situación similar estaba por ser experimentada (con sus principios matices caracterizadores) en el orden socioeconómico de finales del Siglo XX. En el contexto de las relaciones laborales, todo lo anterior, se traducía en una precariedad generalizada, toda vez que la apertura indiscriminada de los mercados, las nuevas formas de organización

competitiva de las empresas y la abrupta transformación del trabajo, que se fragmentó a niveles individualistas, siempre ajustados a las necesidades del mercado. En la conferencia Internacional del Trabajo de 1998, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales. (Boza, 2014, pág. 22).

El derecho del trabajo ha experimentado una evolución en relación a necesidades sociales y las variaciones del entorno socioeconómico. También se destaca la necesidad de afrontar la inestabilidad laboral y se reconoce la labor de la Organización Internacional del Trabajo para instituir principios y derechos elementales en el ámbito laboral y garantizar su aplicación efectiva.

4.9.2 Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo

El Derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante. Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. Esta situación jurídica tiene características y con secuencias muy concretas: Se genera una relación de sujeción, el trabajador somete su libertad a un tercero, se genera una relación de ajenidad, los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a éste, la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de los frutos generados por el trabajo, una relación contractual tiene una finalidad económica. (Boza, 2014, pág. 14).

El Derecho Laboral es la respuesta legal a un fenómeno social. Se trata de una relación económico-jurídica que se establece mediante un contrato de trabajo entre dos partes, el trabajador, quien aplica su capacidad laboral a disposición del empleador, y este último, quien dirige dicha capacidad a cambio de una remuneración. Esta situación jurídica cuenta con características específicas y consecuencias concretas, como la subordinación del trabajador y la ajenidad de los

frutos de su actividad laboral. En otras palabras, el trabajador cede su libertad a un tercero al limitar el derecho y a los beneficios generados por su trabajo, porque la relación contractual tiene un fin económico.

4.9.2.1 ¿Cómo ha Evolucionado el Derecho Laboral a lo Largo del Tiempo? El derecho laboral ha evolucionado significativamente a lo largo de los años, respondiendo a los cambios sociales, políticos y económicos que han ocurrido en diferentes periodos históricos. Se ha adaptado a los cambios históricos y a las luchas sindicales, consiguiendo mejoras laborales como la jornada de ocho horas y la protección social para los trabajadores, Con la globalización de las relaciones laborales y económicas surgen nuevos retos para la regulación jurídica y protección de los derechos laborales. (Del Real, 2023).

El derecho laboral es una respuesta a los cambios sociales, políticos y económicos ocurridos en diferentes periodos históricos. El derecho laboral ha tenido cambios significativos juntos con el desarrollo de la sociedad y el surgimiento de la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores por medio de condiciones justas e iguales para todos.

4.9.3 *El Trabajo Asalariado en la Historia*

Al parecer antes de Roma, la noción de relación del trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto. Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo por el cual es sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. Dicha forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad, constituyéndose como el principal motor de sus economías. (Dialnet, 2014, pág. 14).

Antes de la influencia romana en el mundo occidental, la noción de relación laboral estaba ligada al sistema de esclavitud, donde los trabajadores eran vistos como objetos de propiedad. Esta práctica era común en las civilizaciones antiguas. Sin embargo, con el paso del tiempo, se ha logrado establecer avances hacia un juicio más justo y equitativo del trabajo, con la cancelación de la esclavitud, el reconocimiento de los derechos laborales al promover enfoques más justos.

4.9.3.1 Características del Trabajo Asalariado. Ser asalariado supone tener que respetar una serie de normas y hacerle frente a deberes tales como. Cumplir con horarios establecidos, respetar a compañeros y superiores, realizar las tareas que tienen encomendadas. Estas relaciones laborales deben ser regidas por la ley a través de un contrato que protege los derechos del asalariado y estipula sus responsabilidades y obligaciones. Sin embargo existe el trabajo informal, donde el trabajador carece de protección. El salario depende del juego de la oferta y la demanda en el mercado laboral, el estado suele establecer salarios mínimos obligatorios para que ningún asalariado perciba una remuneración inferior establecida por la ley. (Pérez & Merino, Definición, 2021).

Ser trabajador asalariado implica apegarse a un horario establecido, comportarse de manera apropiada con colegas y superiores y llevar a cabo las tareas asignadas. Estas relaciones laborales están reguladas por la ley a través de contratos que protegen los derechos del trabajador y definen sus tareas, derechos y obligaciones. El trabajo informal también plantea desafíos de seguridad, la protección y derechos laborales que ofrecen los empleadores, lo que deja a los trabajadores vulnerables a salarios bajos, condiciones de trabajo inseguras y falta de acceso a beneficios y protecciones sociales.

4.9.4 Organización Internacional del Trabajo –OIT-

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera

Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Un aspecto distintivo de la Organización Internacional del Trabajo, es su estructura tripartita, que la diferencia de otras organizaciones. Al tener el gobierno, los empleadores y trabajadores constituidos en sus propias organizaciones, se asegura la participación justa de todos los representantes en el mundo del trabajo. Esta tercera estructura, fortalece la autenticidad y representatividad de las decisiones y acciones, porque se toma en cuenta los intereses y opiniones de cada uno de los delegados.

4.9.4.1 Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos en el Trabajo. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento fue adoptada originalmente por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1998. Durante los 24 años posteriores se ha convertido en una importante referencia para las normas de trabajo en el contexto de la globalización. Contiene los principios fundamentales que los Estados Miembros de la OIT son llamados a respetar en virtud de su condición de Miembros, aunque no haya ratificado los convenios de la OIT que los recogen. El 11 de junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo enmendó esta Declaración para añadir las condiciones del trabajo seguras y saludables como el quinto principio y derecho. (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La declaración fue al inicio adoptada en 1998 y se ha convertido en un punto de referencia clave para las regulaciones laborales en el marco de la globalización. Estos criterios establecen los principios básicos que los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo deben cumplir, incluso sin estar ratificados los Tratados específicos que los incluyen. Esto enfatiza la necesidad de promover y proteger los derechos laborales.

4.9.4.2 Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT. El Consejo de Administración de la OIT estableció que ocho convenios eran básicos, temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, igualdad de remuneración y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, seguridad y salud de los trabajadores. Estos principios estaban incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados para los mandantes de la OIT. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Los Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo, relacionados con los principios y derechos laborales destinados a garantizar los derechos de los trabajadores. Esto incluye el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, que permite a los trabajadores negociar condiciones de trabajo justas. Además se recomienda eliminar la discriminación en los trabajos y ocupaciones y crear igualdad de oportunidades y trato justo.

4.9.4.2.1 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración 1951, Núm. 100. El término de remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento, en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al

trabajador, en concepto del empleo de este último; la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tareas de remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

La remuneración se refiere a la compensación que un trabajador recibe por su empleo. Debe garantizarse salarios de manera justa y equitativa para los trabajadores y en particular, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Esto implica asegurar que todas las personas, sean hombres o mujeres puedan recibir una compensación justa por su trabajo.

4.9.5 Tribunal Administrativo de la OIT

El Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (el tribunal) atiende las demandas de los funcionarios de organizaciones internacionales que han reconocido la jurisdicción del Tribunal (incluida la Organización Panamericana de la Salud) que alegan la inobservancia de los términos contractuales o el incumplimiento del estatuto o de las reglas del personal por parte de sus organizaciones respectivas, Sin embargo, la representación de una demanda no implica suspender o retrasar la ejecución de la decisión impugnada. El Tribunal está compuesto por siete jueces que deben ser de diferentes nacionalidades y que son nombrados por un período de tres años. (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

El tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, está compuesto por siete jueces de diferentes nacionalidades, los cuales son nombrados por un período de tres años. Esta diversidad de nacionalidades brinda una buena representación y contribuye a la precisión y correcciones de las decisiones tomadas por este tribunal.

4.9.5.1 Funciones del Tribunal Administrativo de la OIT. El Tribunal Administrativo se encarga de examinar las quejas presentadas por funcionarios en servicio o jubilados de la Oficina Internacional del Trabajo y de más de 50 organizaciones internacionales que han reconocido su

jurisdicción. El tribunal cuenta con un Secretario/Secretaria y un equipo de doce juristas y personal de apoyo. El tribunal depende desde el punto de vista administrativo de la OIT y el Director General de la OIT nombra al personal de la Secretaría. Pero el secretario desempeña funciones específicas algunas son. Verificar la correspondencia y entrevistas sobre las cuestiones financieras, cooperar con el Tribunal y el Secretario/ la Secretaria consideren conveniente, formular propuestas al Presidente del Tribunal sobre la lista de casos que se traten, verificar y traducir al inglés y al francés. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Cabe señalar que el tribunal cuenta con un Secretario o Secretaria, también con un equipo de doce juristas y personal de apoyo. El tribunal opera bajo la dependencia administrativa de la OIT, y el Director General de la OIT es el encargado de nombrar al personal de la Secretaría. El Secretario o Secretaria desempeña funciones específicas que incluyen tareas como. El manejo de la correspondencia y temas financieros, la cooperación con el tribunal, la formulación de propuestas sobre los casos a tratar, la asistencia a los jueces y la verificación y traducción de documentos al inglés y francés.

4.9.6 Corte Internacional de Justicia –CIJ-

La Corte Internacional de Justicia es el órgano judicial principal de la Organización de las Naciones Unidas –ONU- tiene su sede en La Haya (países bajos). Comenzó a funcionar en 1946, fecha en la que sucedió a la Corte Permanente de Justicia Internacional, que tenía su sede en el mismo edificio desde 1922. La Corte se compone de quince magistrados elegidos por la Asamblea General y el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en votación independiente, por un periodo de nueve años. Los magistrados deben reunir las condiciones para el ejercicio de las más altas funciones judiciales en sus respectivos países, o ser jurisconsultos de reconocida competencia en materia de derecho internacional. (Corte Internacional de Justicia, 2022).

La Corte Internacional de Justicia –CIJ- comenzó a funcionar en 1946, es un organismo especial que forma parte de la organización de las Naciones Unidas-ONU- con sede en Haya, Países Bajos, cuenta con quince magistrados, electos por votación independiente de la Asamblea General y el Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas, son seleccionados por un periodo de nueve años y deben cumplir con los requisitos para ocupar cargos administrativos de alto nivel en sus países o ser reconocidos expertos en derecho internacional.

4.9.6.1 Funciones de la Corte Internacional de Justicia –CIJ-. La corte está constantemente reunida en sesión. No tiene un receso determinado de antemano, aunque habitualmente levante su período de sesiones parte del verano y al comenzar el año. Además de las audiencias públicas, que constituyen la parte visible de su labor, los miembros de la Corte participan en gran número de reuniones internas de todo tipo. Delegaciones, audiencias destinadas a la lectura de proyectos de decisión, reuniones administrativas y reuniones de comité. La corte por lo general celebra sus funciones en pleno (basta con un quorum de nueve magistrados, con exclusión de los magistrados especiales. (Naciones Unidas, 2000).

La Corte Internacional de Justicia, puede funcionar como un todo, puede ser como jueces, en salas permanentes o temporales que pueden establecerse de acuerdo con las necesidades específicas de un caso particular. Los jueces constituyen el número de delegados necesarios para el trabajo del tribunal en sus sesiones. La corte está totalmente activa tanto en audiencias públicas como en reuniones internas, esto demuestra el compromiso y la dedicación de los magistrados al ejercer sus funciones judiciales en la toma de decisiones, reuniones administrativas y reuniones de comité, hace evidente que la labor que realizan y el trabajo que tienen bajo su cargo es arduo y agotador.

4.9.7 Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El sistema Europeo de Derechos Humanos (SEDH) es el marco regional de promoción y protección de los derechos humanos en Europa con base en distintos instrumentos internacionales donde se los reconoce, se establecen obligaciones tendientes a su promoción y protección y se crean órganos destinados a velar por su observancia. Este sistema desarrollado bajo la órbita del Consejo de Europa, se inició formalmente con la aprobación de la “Convención para la Protección de los Derechos Humanos (CEDH), el 4 de noviembre de 1950 en Roma, instrumento destinado a la protección de los derechos civiles y políticos. (Embajada Abierta, 2021).

El sistema Europeo de los Derechos Humanos, se desarrolló en el marco del Consejo de Europa y se registró con la adopción del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos, el 4 de noviembre de 1950 en Roma Italia. La convención se centra en la protección de los derechos civiles y políticos al establecer un proceso de investigación que permite a las personas y los países presentar denuncias y solicitar revisiones de casos relacionados a presuntas violaciones a los derechos humanos. El sistema Europeo de Derechos Humanos, establece obligaciones para la promoción y protección al crear órganos encargados de velar por el cumplimiento.

4.9.7.1 Funciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El tribunal supervisa que los Estados partes cumplan con los Tratados europeos sobre derechos humanos y sus protocolos adicionales. El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, que entró en vigor en 1950, es el principal tratado por el Tribunal. El cual expone los derechos y libertades civiles y políticas que los Estados Europeos aseguran garantizar a los ciudadanos bajo su jurisdicción. El tribunal Europeo forma parte del Consejo de Europa (CdE). Las decisiones son vinculantes para todos los miembros del Consejo de Europa. (Crin, 2019).

El Convenio Europeo de Derechos Humanos establece los derechos civiles y las libertades civiles y políticas que los estados europeos se comprometen a garantizar a los ciudadanos bajo su jurisdicción. Las decisiones del tribunal europeo de justicia son vinculantes para todos los miembros del consejo de Europa, lo que significa que los estados están obligados a acatarlas. El incumplimiento o la violación de los derechos humanos pueden tener como resultado la expulsión de los estados miembros que conforman el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

4.9.8 *Comisión Nacional de Derechos Humanos –CNDH México-*

Los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas labrantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en los que podemos identificar como justicia de trabajo. Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros. (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016).

Los derechos humanos laborales, están íntimamente relacionados con la seguridad social, el derecho a la estabilidad en el trabajo, derecho a ser remunerado en caso de despido injustificado o ilegal, derecho a una vivienda adecuada, garantizar las condiciones laborales justas de los trabajadores para que las actividades puedan desarrollarse de la mejor manera y contribuir al bienestar de las personas, al tener igualdad de oportunidades y al desarrollo social y económico de manera más sostenible.

4.9.8.1 Funciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México. Tiene por objeto esencial la protección de los derechos humanos, además de otras actividades como las de observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos. La ley les otorga las siguientes funciones específicas. Conocer e investigar presuntas violaciones a derechos humanos, violaciones por acciones u omisiones de las autoridades administrativas, formular recomendaciones públicas, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas, impulsar la observancia de los derechos humanos en el país, promover el estudio, la enseñanza y la divulgación de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional, evaluar y monitorear, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, coordinar las acciones del mecanismo nacional de prevención contra la tortura y otros tratos. (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2023).

La tarea principal de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, es proteger los derechos humanos. Además de esta función central, se dedica a otras actividades como el respeto, promoción, investigación y difusión de los derechos humanos. También tiene la potestad de formular recomendaciones públicas, enviar avisos y quejas a las autoridades correspondientes y buscar la mediación entre las partes involucradas en la defensa de los derechos en el ámbito nacional e internacional por medio del seguimiento y promover la igualdad de derechos para todas las personas, sin importar el género. La Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, se involucra de manera activa en múltiples áreas para cumplir su misión, salvaguardar el bienestar de las personas, eliminar la discriminación en el ámbito de los derechos humanos y generar conciencia y conocimiento sobre estos derechos fundamentales.

5. Análisis de los Resultados

5.1 Análisis

Para efectuar el desarrollo de la investigación sobre el tema del reglamento interno de trabajo, se abordaron temas desde el surgimiento de las normas laborales, las cuales se remontan a medida que avanzaba el Siglo XX, cuando las condiciones laborales eran inestables y las jornadas laborales largas. Ante esta situación, las organizaciones comenzaron a implementar normas y reglamentos internos que rigen los horarios de trabajo, las condiciones de seguridad, los salarios y otros aspectos relacionados con el empleo, que definieron las obligaciones y los derechos laborales de los trabajadores y empleadores, con la finalidad de establecer los lineamientos del trabajo desempeñado.

De manera que, a través de varias fuentes de consulta, se obtuvieron datos de investigaciones que se han efectuado a lo largo de la historia del trabajo y el trabajo desde casa, para comprender la relación y las razones que dieron inicio a establecer el término de teletrabajo, que desde 1973 se utilizó para definir un trabajo remoto y que a lo largo del tiempo, se ha relacionado directamente con el trabajo desde casa. Esta metodología de trabajo a distancia, a pesar de ser utilizada desde hace varios años, se incrementó derivado de la Pandemia Covid 19, que se experimentó en el año 2020, al convertirse en una actividad prácticamente forzosa y que muchas empresas implementaron de manera permanente, lo que hace necesario estudiar la legalidad y las organizaciones que regulan esta modalidad de trabajo.

Por consiguiente, al comprender dentro de la investigación bibliográfica realizada, que la aplicación de regulaciones es la base para la correcta implementación del trabajo desde casa, se analizó la legislación laboral como un marco legal, que asegura condiciones, derechos y obligaciones adecuadas para cada empleador así como para el trabajador, para la correcta

implementación y aplicación de la negociación colectiva, mecanismos legales que fortalecen las relaciones laborales para establecer el equilibrio y la protección adecuada, al definir reglas claras que promuevan relaciones laborales sanas. Estos mecanismos son marcos reguladores, que garantizan el funcionamiento de las leyes, que contienen todos los aspectos de relación laboral sana en las organizaciones de forma presencial, sin embargo, se carece por el momento en Guatemala, de mecanismos para la acción de trabajo implementada en la modalidad desde casa.

En otras palabras, el trabajo desde casa, pese a ser una modalidad de trabajo especial, debe tener normas que lo regulen. Sin este aspecto normado dentro de un marco regulatorio, sería imposible definir los límites que debe abarcar esta modalidad. Dicha normativa se incluye en mecanismos como los reglamentos internos de trabajo, en los que se definen las directrices de las labores, que en esta investigación, se han delimitado existentes solo para realizar actividades presenciales, y no se tiene una regulación cuando viviendas y otros establecimientos se convierten en espacios laborales remotos.

Por lo tanto, derivado de la identificación de la inexistencia de normativa de trabajo desde casa en Guatemala, se hizo necesario identificar, las instituciones que regulan el trabajo en nuestro país, para definir quién debe regular el teletrabajo. Estas instituciones son conocidas como los Órganos Jurisdiccionales, porque desempeñan el papel de aplicar la normativa y las leyes que rigen todo lo relacionado en materia laboral, a través del poder judicial. Dentro de estas instituciones se identificó, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene dentro de sus funciones vigilar y mejorar las condiciones laborales, a través de la Inspección General de Trabajo. Otra institución que se identificó como reguladora del trabajo fue la Oficina Nacional de Servicio Civil, que regula dentro de la Administración Pública, el correcto uso de recursos para que exista un desempeño adecuado a las cargas y responsabilidades laborales.

Además con la investigación documental realizada, se evidenció que existen instituciones que resuelven las disputas legales, a las que se llega cuando los reglamentos de trabajo no son correctamente implementados y se consideró analizar la función que el Órgano Legislativo tiene, al desarrollar un papel principal que establece un gobierno equilibrado, democrático y promover el bienestar de la nación. Además se determinó que es el encargado de emitir las leyes que rigen a la sociedad guatemalteca con la aprobación del Congreso de la República, que al trabajar de manera conjunta con el Organismo Judicial, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, la Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial, promueven y desempeñan desde el sistema legal judicial, el desarrollo y cumplimiento de las leyes laborales en el país, a través de la solución de conflictos laborales, entre empleado y empleador, al aplicar las leyes de forma justa.

En cuanto a las leyes, de los organismos jurisdiccionales de Guatemala, que aplican con respecto al trabajo, se describió que deben regirse bajo una regulación internacional, que permitan normar de manera interna el trabajo en cada país de manera individual pero que también promuevan, identificar la adaptación de la regulación para el trabajo desde casa. Esta regulación internacional está definida principalmente por la Organización Internacional del Trabajo, que conceptualizó el trabajo a distancia en el Convenio num.177 en 1996 al ser aprobado en el 2000. Este marco regulatorio del Acuerdo 177, ha sido el precedente del establecimiento de la regulación y leyes laborales de trabajo desde casa en países a nivel mundial.

Con respecto a estas normativas internacionales aplicadas en otros países, se pudo evidenciar, que en Europa a diferencia de América Latina, existe una regulación base por parte de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se deriva por la aparición del Covid 19 como Pandemia, debido a que existen regulaciones internacionales generalizadas para la región, los países europeos han establecido una base legal para crear sus reglamentos internos,

fortalecidos en sus reglamentos regionales. En Latinoamérica el caso es distinto, se identificó que hay muchas industrias que se benefician de la existencia del trabajo desde casa y algunas otras que han visto cómo se reducen sus costos de operación a través de este método de trabajo, por lo que en pocos países como Argentina y Colombia se ha hecho necesario construir el marco legal y accionar con los mecanismos legales que permitan regular estas acciones.

A su vez en Guatemala, como se estableció anteriormente en esta investigación, tiene una legislación de trabajo presencial que está bastante definida en el Código de Trabajo y en la Ley de Servicio Civil, sin embargo, el trabajo desde casa o teletrabajo carece de regulación y actualmente se tiene un vacío legal respecto al tema de trabajo desde casa, pese a esto, ese tipo de trabajo si es aplicado sin contar con respaldo de mecanismos legales que reglamenten la actividad, únicamente se tiene por el momento algunas regulaciones internas que fueron destinadas por la Pandemia de Covid 19. Sin embargo existen tres propuestas de ley ante uno de los órganos jurisdiccionales, El Congreso de la República, en las cuales se revisa la aplicación de leyes para este tipo de trabajo, al considerarse beneficioso para trabajadores y empleadores.

De igual forma, con la falta de regulación con respecto al trabajo desde casa, se tienen otros factores de riesgo en el trabajo desarrollado, de manera prácticamente ilegal, bajo esta metodología. Esto genera que las fronteras de lo permitido en tema de trabajo desde casa, carezcan de legalidad que permita realizar esta actividad de manera justa y ordenada para los trabajadores en Guatemala. Por ejemplo, según lo investigado, se comprenden como ventajas del trabajo desde casa, la flexibilidad de horarios y ubicaciones, oportunidades de acceso a áreas laborales remotas, desarrollo de organizaciones al contar con más disponibilidad de personal y capacidad de utilizar nuevas tecnologías laborales, estas ventajas pueden generar nuevas oportunidades laborales.

Aunque el trabajo desde casa puede ser una modalidad que se estima beneficiosa para los trabajadores y empleadores, se establece según esta investigación que, siempre conlleva un riesgo la aplicación de modalidades sin regulación, que pueden representar dificultades que se presentan con estos métodos de trabajo. Estas desventajas pueden llegar incluso a dañar la salud del trabajador, al determinar pobremente los límites de jornadas laborales, además, las empresas pueden carecer de la tecnología o de la capacitación en sus equipos de trabajo, para utilizar las tecnologías necesarias para desempeñar el trabajo desde casa. Por ello es vital que las organizaciones se comprometan, a través de la regulación de marcos jurídicos y mecanismos legales, a generar junto con los órganos jurisdiccionales nacionales, leyes y reglamentos para el trabajo desde casa.

Consecuentemente, al revisar la documentación legal de las propuestas de ley que se encuentran en revisión en el Congreso de la República de Guatemala, se concreta que al regular el trabajo desde casa, las autoridades del país se podrán apoyar de todo lo determinado por Organismos Jurisdiccionales de trabajo internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, que con base a su experiencia en la aplicación y normativa de las leyes de trabajo, pueden proponer nuevas legislaciones que sean necesarias para regular el trabajo desde casa, según los principios de derechos de trabajo internacional.

Para concluir, se determina que, en Guatemala se puede utilizar lo recabado en este tipo de investigaciones, que aportan al entendimiento del funcionar de las leyes internacionales y de otras experiencias que han sido generadas en países de Europa y Latinoamérica, con respecto a la implementación de reglamentación y leyes para dar sustento a la modalidad de trabajo desde casa.

6. Conclusiones

- Se definió la existencia de las leyes que regulan el trabajo en Guatemala, las cuales carecen de mecanismos que permiten respaldar el trabajo desde casa, por lo que se imposibilita su aplicabilidad en las organizaciones con las normativas y reglamentos actuales de regulación del trabajo.
- Se identificaron los órganos jurisdiccionales que regulan el trabajo en Guatemala, por medio de recopilación de instrumentos legales que hacen cumplir los preceptos jurídicos apegados al derecho laboral, en las leyes y reglamentos que se aplican actualmente en Guatemala.
- Se establecieron las características que rigen el trabajo desde casa, visto desde el derecho internacional del trabajo, en el que se definió el posible campo de acción que lo regule para Guatemala, que se encuentran enmarcadas dentro de las regulaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

7. Recomendaciones

- Los departamentos jurídicos y legales de las organizaciones deben definir la existencia de mecanismos legales para establecer procedimientos que permitan respaldar el trabajo desde casa para aplicarlos de manera correcta apegados a las leyes y estatutos actuales de regulación del trabajo.
- Las organizaciones deben identificar cuáles son los órganos jurisdiccionales que regulan el trabajo en Guatemala, por medio de recopilación de los instrumentos legales que hacen cumplir los preceptos jurídicos que se apeguen al derecho laboral, para crear las leyes y reglamentos que permitan realizar el trabajo desde casa en el país.
- Las organizaciones deben establecer las características que rigen el trabajo desde casa, visto desde el derecho internacional del trabajo, en el que se defina el posible campo de acción que lo regule para Guatemala y que se encuentre enmarcado dentro de las regulaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

8. Palabras Clave

- **Ley**

“Es la norma o regla que se aprueba a través de procedimientos específicos por la autoridad de un Estado y que contiene regulación determinada de ciertos ámbitos de la vida de las personas” (Trujillo, 2020).

- **Trabajo**

“Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas”(Significados, 2023).

- **Reglamento**

“Un reglamento es un conjunto ordenado de normas que tiene validez en un cierto contexto. Para que exista un reglamento, debe hacer una escala jerárquica y una autoridad con la potestad de hacer cumplir las normativas establecidas” (Pérez & Merino, Definición, 2021).

- **Código de Trabajo en Guatemala**

“Es un documento que jurídico que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. Esto con el objeto de que se resuelvan los conflictos o diferencias laborales basados en la legislatura del país” (García, 2022).

- **Constitución Política de la República de Guatemala**

Es la ley suprema del país. Fue creada en 1985 por la Asamblea Nacional Constituyente y reformada por última vez en 1993. En ella se encuentran los derechos y libertades de los ciudadanos, entre ellos el derecho a la educación (artículo 71 a 81); el Estado y su forma de gobierno; y las garantías y mecanismos para hacer valer los derechos establecidos en dicha Constitución. (Unesco, 2023).

- **Servicio Civil**

“Conjunto de instituciones, personas, normas y principios que regulan las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores” (Real Academia Española, 2023).

- **Derecho Laboral**

Es la rama que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que interviene en una relación de trabajo. (Pérez & Merino, 2021).

- **Órganos Jurisdiccionales**

Son los entes que desarrollan la función de atender las reclamaciones dirigidas a la realización del derecho; es decir, los entes en los que se plantean, desarrollan y deciden los procesos civiles. En sentido genérico, se denominan también tribunales, aunque este nombre sirve para designar, más específicamente, los órganos jurisdiccionales colegiados; cuando se trata de órganos jurisdiccionales unipersonales, se denominan juzgados. Están compuestos por más de una juez que, en tal caso, se denomina magistrado; los juzgados son órganos jurisdiccionales integrados por un solo juez. (Enciclopedia Jurídica, 2020).

- **Teletrabajo**

“Se conoce como teletrabajo a la actividad que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres” (Pérez & Merino, 2021).

- **Marco Legal**

“Conjunto de leyes y reglamentos que indican los límites y las bases sobre las que una persona o una institución puede actuar” (Real Academia Española, 2023).

9. Bibliografía

9.1 Referencias

- Actualicese. (25 de abril de 2022). Trabajo remoto: características del contrato y obligaciones de las partes involucradas . Obtenido de Trabajo remoto: características del contrato y obligaciones de las partes involucradas : <https://actualicese.com/trabajo-remoto-caracteristicas-del-contrato-y-obligaciones-de-las-partes-involucradas/>
- Alache, P. (16 de agosto de 2017). Coexionesan. Obtenido de La gestión de la disciplina laboral: un reflejo de éxito de una empresa. : <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-de-una-empresa>
- Amaya, A. (2015). El instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Breve reseña de la institución. *Revista Jurídica*, 12. Obtenido de <http://www2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20revista%20juridica/Revista%20Juridica%2015-16/articulos/04%20El%20Instituto%20Guatemalteco%20de%20Seguridad%20Social.pdf>
- Arce, R. (s/d de s/m de 2022). Trabajo Dirigido Para optar al Título Académico de Licenciatura en Derecho -La necesidad de Actualizar la regulación de los reglamentos internos de trabajo, bajo el ámbito de la Ley General de Trabajo en Bolivia. Obtenido de Trabajo Dirigido Para optar al Título Académico de Licenciatura en Derecho -La necesidad de Actualizar la regulación de los reglamentos internos de trabajo, bajo el ámbito de la Ley General de Trabajo en Bolivia: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/30122/TD-5808.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aycelaborytax. (31 de julio de 2020). Trabajo a distancia: Guía express de derechos y obligaciones para empresas . Obtenido de Trabajo a distancia: Guía express de derechos y obligaciones para empresas : <https://www.aycelaborytax.com/blog/trabajo-a-distancia-derechos-y-obligaciones-para-empresas/>
- Bailón, R. (s/d de s/m de 2004). Legislación Laboral -Google libros-. Obtenido de Legislación Laboral -Google Libros: https://www.google.com.gt/books/edition/Legislaci%C3%B3n_Laboral/FJfvf3aJaq8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=conceptos+y+definiciones+de+reglamento+interno+de+trabajo&pg=PA65&printsec=frontcover
- Barona, R. (01 de diciembre de 2012). Revista Médico Legal. Obtenido de El teletrabajo como un modelo de organización laboral: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA343156294&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01248286&p=IFME&sw=w>
- Barrera, M., Castellanos, S., & Valencia, K. (s/d de diciembre de 2013). Diseño de la Unidad de Recursos Humanos para fortalecer la Administración del Personal del Fideicomiso Dr. Julio Ignacio Díaz Sol. Obtenido de Diseño de la Unidad de Recursos Humanos para fortalecer la Administración del Personal del Fideicomiso Dr. Julio Ignacio Díaz Sol.: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/5368/1/DISE%20DE%20LA%20UNIDAD%20DE%20RRHH%20PARA%20FORTALECER%20LA%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DEL%20PERSONAL%20DEL%20FIDEICOMISO.pdf>
- Beltramino, N. (15 de noviembre de 2015). Efecto del uso de las TICS en el trabajo moderno .

- Obtenido de Efecto del uso de las TICS en el trabajo moderno : http://catalogo.unvm.edu.ar/doc_num.php?explnum_id=1154
- Belzuz. (15 de dicimebre de 2021). Belzuz Abogados Nuevo régimen de teletrabajo en Portugal. Obtenido de Nuevo régimen de teletrabajo en Portugal: <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11438-nuevo-regimen-del-teletrabajo-en-portugal.html>
- Berger Pemueler & Asociados. (05 de junio de 2020). Como regular el Teletrabajo en Guatemala y las Ventajas de las Comunicaciones Electrónicas para su Desempeño. Obtenido de Como regular el Teletrabajo en Guatemala y las Ventajas de las Comunicaciones Electrónicas para su Desempeño: <https://bergerpemueler.com/publicaciones/2020/6/5/cmo-regular-el-teletrabajo-en-guatemala-y-las-ventajas-de-las-comunicaciones-electrnicas-para-su-desempeo>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (13 de mayo de 2020). Trabajo a distancia y teletrabajo. Obtenido de Trabajo a distancia y teletrabajo: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>
- Boletín Oficial de Estado. (22 de septiembre de 2020). Legislación Consolidada. Obtenido de Real Decreto-ley 28/2020: <https://boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>
- Boza, G. (13 de junio de 2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. Themis Revista de Derecho , 26. Obtenido de Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Cenadoj. (05 de junio de 2017). Reeglamento Interior de los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de Acuerdo Número 48-2017: <http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisis DocumentacionJudicial/cds/CDs%20de%20leyes/2017/pdfs/acuerdos/A48-2017.pdf>
- Cenea. (30 de abril de 2021). Cenea la esrgonomía laboral del Siglo XXI. Obtenido de La gestión del teletrabajo en las empresas: Como hacerlo bien y qué riesgos evitar? : <https://www.cenea.eu/teletrabajo-y-salud-laboral/#:~:text=Son%20muchos%20estudios%20cient%3%ADficos%20publicados,de%20estr%3%A9s%20o%20de%20ansiedad.>
- Cippec. (s/d de julio de 2021). Teletrabajo en Argentina, Su regulación y promoción. Obtenido de Teletrabajo en Argentina, Su regulación y promoción: <https://www.cippec.org/publicacion/teletrabajo-en-argentina-su-regulacion-y-promocion/>
- Cloudworks. (30 de junio de 2022). Regulación del teletrabajo: Qué países tienen leyes sobre él? Obtenido de Regulación del teletrabajo: Qué países tienen leyes sobre él?: <https://wearecloudworks.com/cloudmag/regulacion-teletrabajo/>
- Comisión de Trabajo Congreso de la República de Guatemala. (s/d de s/m de 2020). Dictamen No. 04-2020 Iniciativas 5764 y 5781 Ley del Teletrabajo. Obtenido de Dictamen No. 04-2020 Iniciativas 5764 y 5781 Ley del Teletrabajo: https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5700
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s/d de noviembre de 2016). Derecho Humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Obtenido de Derecho Humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s/d de s/m de 2023). Que función tiene la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México? Obtenido de [cndh.org.mx](https://www.cndh.org.mx):

- <https://www.cndh.org.mx/cndh/preguntas-frecuentes#:~:text=La%20CNDH%20tiene%20por%20objeto,divulgaci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20humanos.>
- Concepto. (02 de febrero de 2022). Poder Legislativo. Obtenido de Poder Legislativo: <https://concepto.de/poder-legislativo/>
- Congreso de la República de Guatemala. (10 de mayo de 1968). mcd.gob. gt. Obtenido de Ley de Servicio Civil - Guatemala: https://mcd.gob.gt/wp-content/uploads/2013/07/Ley_de_servicio_civil.pdf
- Corte de Constitucionalidad. (24 de octubre de 2020). Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala: Cimgra. Obtenido de Constitución Política de la República de Guatemala: <https://cc.gob.gt/ijc/wp-content/uploads/2020/10/CPRG.pdf>
- Corte Internacional de Justicia. (s/d de s/m de 2022). Historia y misión de la corte. Obtenido de Historia y misión de la corte: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/the-court-at-a-glance/the-court-at-a-glance-es.pdf>
- Crin. (s/d de s/m de 2019). Crin.org . Obtenido de Tribunal Europeo de Derechos Humanos : <https://archive.crin.org/es/guias/onu-sistema-internacional/mecanismos-regionales/tribunal-europeo-de-derechos-humanos.html#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1%20es%20la%20funci%C3%B3n%20del,particulares%20como%20otros%20Estados%20miembros.>
- Definista. (19 de febrero de 2019). Definiciónque.es. Obtenido de Marco Jurídico: <https://definicionque.es/marco-juridico/>
- Del Real, M. (18 de mayo de 2023). Derecho 10 Tutoriales y consejos. Obtenido de Descubre la evolución del trabajo: Línea del tiempo del derecho laboral : <https://derecho10.com/laboral/linea-del-tiempo-del-derecho-laboral/>
- Delgado, S. (19 de marzo de 2020). Ateinco. Obtenido de La infraestructura que necesitas para un teletrabajo eficaz: <https://ateinco.com/la-infraestructura-que-necesitas-para-un-teletrabajo-eficaz/>
- Dialnet. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. Themis Revista de Derecho, 26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Díaz, V., Hernández, N., & Orellana, E. (s/d de abril de 2014). LA EFICACIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA EMPRESA PRIVADA Y EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS DEL GRAN SAN SALVADOR-Trabajo de Investigación. Obtenido de LA EFICACIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA EMPRESA PRIVADA Y EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS DEL GRAN SAN SALVADOR-Trabajo de Investigación.: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/6039/1/LA%20EFICACIA%20DEL%20REGLAMENTO%20INTERNO%20DE%20TRABAJO%20EN%20LA%20EMPRESA%20PRIVADA%20Y%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20OFICIALES%20AUT%C3%93NOMAS%20DEL%20GRAN%20SAN%20SALVADOR.pdf>
- Diccionario Facil. (s/a de s/m de 2023). diccionariofacil.org. Obtenido de Marco Legal, Diccionario Facil : <https://diccionariofacil.org/diccionario/marco-legal>
- Ecoembes. (02 de marzo de 2023). Ecoembes empleo. Obtenido de La evolución del teletrabajo : <https://ecoembesempleo.es/las-ventajas-del-teletrabajo/>
- Ege Haina. (s/d de mayo de 2021). Política de Trabajo remoto y flexibilidad de la jornada laboral. Obtenido de Política de Trabajo remoto y flexibilidad de la jornada laboral: <https://app->

- portal-desarrollo.azurewebsites.net/media/slzqcwqn/pol%C3%ADtica-de-flexibilidad.pdf
Embajada Abierta. (12 de diciembre de 2021). El sistema Europeo de los derechos humanos. Obtenido de El sistema Europeo de los derechos humanos: [https://www.embajadaabierta.org/post/mundo-multilateral-11-el-sistema-europeo-de-derechos-humanos#:~:text=El%20Sistema%20Europeo%20de%20Derechos%20Humanos%20\(SE%20DH\)%20es%20el%20marco,destinados%20a%20velar%20por%20su](https://www.embajadaabierta.org/post/mundo-multilateral-11-el-sistema-europeo-de-derechos-humanos#:~:text=El%20Sistema%20Europeo%20de%20Derechos%20Humanos%20(SE%20DH)%20es%20el%20marco,destinados%20a%20velar%20por%20su)
- Enciclopedia Jurídica. (s/d de s/m de 2020). enciclopedia juridica. com. Obtenido de Organos Jurisdiccionales: <http://www.enciclopedia-juridica.com/d/%C3%B3rganos-jurisdiccionales/%C3%B3rganos-jurisdiccionales.htm>
- García, G. (08 de noviembre de 2022). Cultura General . Obtenido de El código de Trabajo en Guatemala : <https://aprende.guatemala.com/cultura-guatemalteca/general/codigo-de-trabajo-guatemala/>
- Gerencie. (07 de noviembre de 2022). Gerencie.com. Obtenido de Reglamento interno de trabajo: https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html#Para_que_sirve_un_reglamento_de_trabajo
- Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. (A. Canizal, Ed.) Madrid, España: PEARSON-PRENTICE HALL. Obtenido de <Downloads/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf>
- Gov.Co. (30 de abril de 2012). Decreto 884 de 2012. Obtenido de Decreto 884 de 2012: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>
- Gov.Co. (02 de septiembre de 2021). Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicaciones . Obtenido de Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC: <https://www.mintic.gov.co/portal/715/w3-article-179742.html>
- Humblert, J. M., & Zarka, A. (s/d de s/m de 2002). Las normas internacionales del trabajo un enfoque global. Obtenido de Versión Preliminar: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf
- Infile. (16 de junio de 1961). Infile.com. Obtenido de Decreto Número 1441: https://leyes.infile.com/index.php?id=182&id_publicacion=21107
- Innap. (s/d de marzo de 2022). El Teletrabajo en las Administraciones Públicas Presente y Claves para el Futuro. Madrid: Editorial MIC. Obtenido de El Teletrabajo en las administraciones Públicas Presente y Claves para el Futuro: <https://play.google.com/books/reader?id=Rt90EAAAQBAJ&pg=GBS.PT2>
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (s/d de s/m de 2016). Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Obtenido de Acuerdo Gubernativo Número 229-2014 y sus reformas 33-2016: <https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2022/04/Acuerdo-Gubernativo-229-2014-y-Reformas-Acuerdo-Gubernativo-33-2016.pdf>
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (02 de mayo de 2021). Noticias IGSS. Obtenido de El IGSS es pionero del Trabajo Social en Guatemala: <https://www.igssgt.org/noticias/2021/05/02/el-igss-es-pionero-del-trabajo-social-en-guatemala/>
- Krizanovic, P. (24 de noviembre de 2022). IProfesional . Obtenido de Argentina: el teletrabajo 100% da batalla y se instala en empresas : <https://www.iprofesional.com/management/373337-argentina-el-teletrabajo-100-se>

- instala-en-las-empresas
- Lambda. (02 de noviembre de 2017). lambdatres.com. Obtenido de 9 ventajas e inconvenientes del teletrabajo : <https://lambdatres.com/9-ventajas-e-inconvenientes-del-teletrabajo/>
- Lóyzaga, O. (2013). Reglamento interior de trabajo. Evolución y esencia. Alegatos, (83), 195-212. Obtenido de <https://estudiosurbanos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/277>
- Mazariegos, I. (05 de mayo de 2021). Congreso de la República. Obtenido de Ley para la implementación del Convenio 175 de la organización internacional del Trabajo sobre el Trabajo a tiempo Parcial.: https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/5605/2021/3#gsc.tab=0
- Mazloum, R., & Isea, J. (20 de noviembre de 2017). Uniroja.es. Obtenido de La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7049431.pdf>
- Mendez, A., & Astudillo, M. (2008). La investigación en la Era de la Información. México: Trillas, S.A, de C.V.
- Méndez, L. (s/d de junio de 2005). Aplicacion de las Normas Laborales en Guatemala, en Atención a las Fuentes del Derecho del Trabajo. Obtenido de Aplicacion de las Normas Laborales en Guatemala, en Atención a las Fuentes del Derecho del Trabajo -Tesis-: https://www.academia.edu/download/58401449/fuentes_del_derecho_laboral.pdf
- Mingrone, P. (s/d de enero de 2007). Google libros. Obtenido de Google libros: https://www.google.com.gt/books/edition/Metodologia_del_estudio_eficaz/XpflgAHjNBMC?hl=es-419&gbpv=1&dq=t%C3%A9cnica+del+fichaje&pg=PA73&printsec=frontcover
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (s/d de diciembre de 2008). Código de Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441. Obtenido de Código de Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>
- Moreno, N. (s/d de s/m de 2019). Reglamento Interno de Trabajo, Elemento Esencial para la Inclusión de Trabajadores en Condición de Discapacidad - Trabajo de Investigación. Obtenido de Reglamento Interno de Trabajo, Elemento Esencial para la Inclusión de Trabajadores en Condición de Discapacidad - Trabajo de Investigación: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9431/Reglamento%20interno%20de%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murillo, P. (s/d de s/m de 2015). Informe del Proyecto de Investigación previo a la Obtención del Título de Psicóloga Industrial. Obtenido de Informe del Proyecto de Investigación previo a la Obtención del Título de Psicóloga Industrial: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20179/1/PAMELA%20ELIZABETH%20MURILLO%20VILCAGUANO.pdf>
- Naciones Unidas. (s/d de mayo de 2000). La Corte Internacional de Justicia preguntas y respuestas acerca del principal órgano judicial de las Naciones Unidas. Obtenido de icj-cij-org: <https://www.icj-cij.org/public/files/questions-and-answers-about-the-court/questions-and-answers-about-the-court-es.pdf>
- Naciones Unidas. (02 de febrero de 2022). Noticias ONU. Obtenido de El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>
- Nagles, D., Cano, G., & Palomeque, J. (19 de noviembre de 2019). Propuesta de Reglamento Interno de Trabajo para el Instituto Colombo Venezolano. Obtenido de Corporación

- Universitaria Adventista Facultad de Educacación, Especialización en Docencia:
<http://repository.unac.edu.co/bitstream/handle/11254/1074/PROYECTO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noya, I. (31 de enero de 2022). DN Noticias. Obtenido de Home office, Cuales con los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador?: <https://datanoticias.com/2022/01/31/home-office-cuales-son-los-derechos-y-obligaciones-del-empleador-y-del-trabajador/>
- Nuñez Dubón y Asociados. (22 de octubre de 2014). NDA Nuñez Dubón Y Asociados . Obtenido de Generalidades sobre el Reglamento Interno de Trabajo : <https://www.nunezdubonyasociados.com/sitio/index.php/noticias/378-el-reglamento-interno-de-trabajo>
- Oficina Nacional de Servicio Civil. (s/f de s/m de 2022). Ley de Servicio Civil y su Reglamento. Obtenido de Decreto 1748 del Congreso de la República y Acuerdo Gubernativo No. 18-98:
[file:///C:/Users/kevon/Downloads/2022%20Ley%20de%20Servicio%20Civil%20y%20su%20Reglamento%20-%20KA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/kevon/Downloads/2022%20Ley%20de%20Servicio%20Civil%20y%20su%20Reglamento%20-%20KA%20(1).pdf)
- Oficina Nacional de Servicio Civil. (s/d de s/m de 2023). órganos Técnicos. Obtenido de Dirección de Investigación y Desarrollo: <https://www.onsec.gob.gt/w1/organos-tecnicos/>
- Organismo Judicial. (s/d de enero de 2021). oj.gob.gt. Obtenido de Compendio Organizacional: <http://www.oj.gob.gt/Archivos/Publicaciones/Compendio-Organizacional/COMPENDIO-ORGANIZACIONAL-COMPLETO-2021.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (20 de junio de 1996). C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm.. 177). Obtenido de C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm.. 177):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de diciembre de 2001). Capítulo I La Legislación del Trabajo en el Mundo Contemporáneo. Obtenido de Capítulo I La Legislación del Trabajo en el Mundo Contemporáneo:
<https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/l1g/noframes/ch1.htm#top>
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2014). Derecho Internacional del trabajo. Obtenido de Las reglas del juego una breve introducción a las normas internacionales del tabajo:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (26 de septiembre de 2016). Negociación Colectiva. Obtenido de Guía de Políticas: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de octubre de 2020). Código de Trabajo Decreto 330 y sus reformas. Obtenido de Ministerio de Trabajo y previsión social:
https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/CODIGO_DE_TRABAJO_Imagen_Actualizada_2021.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2020). El teletrabajo durante la pandemia de Covid 19 y después de ella. Obtenido de Guía practica:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2020). Guia para empleadores sobre el

- trabajo desde casa en respuesta al brote de Covid 19. Obtenido de Guia para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de Covid 19: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (11| de mayo de 2020). Teletrabajo: Modalidad de relación de trabajo o paradigma de la nueva normalidad? Obtenido de Teletrabajo: Modalidad de relación de trabajo o paradigma de la nueva normalidad?: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20no%20tiene%20un,de%20Expertos%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n.
- Organización Internacional del Trabajo. (24 de septiembre de 2022). CO95-Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm 95). Obtenido de CO95-Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm 95): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:R090
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Obtenido de Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2023). Convenios Fundamentales. Obtenido de Convenio sobre igualdad de remuneración 1951, núm 100: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2023). Convenios y Recomendaciones. Obtenido de Convenios y Recomendaciones: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2023). Historia de la OIT. Obtenido de Historia de la OIT: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d de s/m de 2023). Informe Regional 2022. Obtenido de Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873977.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (20 de febrero de 2023). Un jobnet. Obtenido de Secretario/ria del Tribunal Administrativo de la OIT : <https://www.unjobnet.org/jobs/detail/54488964>
- Organización Panamericana de la Salud. (s/d de s/m de 2023). Tribunal Administrativo de la OIT. Obtenido de Tribunal Administrativo de la OIT: <https://www.paho.org/es/sistema-gestion-asuntos-integridad-conflictos-sgaic/tribunal-administrativo-oit>
- Parlamento Guatemalteco. (2015). Guía para visitantes sobre el Congreso de la República. Guatemala: Legis.
- Pérez, J., & Merino, M. (29 de julio de 2021). Definición. Obtenido de Derecho laboral, Qué es, definición y concepto: <https://definicion.de/>

- Randstad Research. (s/d de s/m de 2021). Informe teletrabajo en España. Madrid: randstad research. Obtenido de Informe teletrabajo en España: <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-buenos-aires/gestion-ambiental-de-los-rrhh/randstad-informe-research-teletrabajo/60878395>
- Real Academia Española. (s/d de s/m de 2023). rae.es. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico : <http://dpej.rae.es/lema/servicio-civil>
- Reinoso, B. (s/d de noviembre de 2017). Entendimiento por parte de colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle, acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala. Obtenido de Tesis de Grado : <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://186.151.197.48/tesisjrce/2017/05/43/Reinoso-Brian.pdf>
- Rodriguez, M. (s/d de s/m de 2005). Google libros . Obtenido de El Método MR Maximización de resultados para la pequeña empresa de servicios : https://www.google.com.gt/books/edition/El_M%C3%A9todo_MR/8rGfYMCq48YC?hl=es-419&gbpv=1&dq=objctivos+del+reglamento+interno+de+trabajo&pg=PA23&printsec=frontcover
- Runa. (27 de octubre de 2022). Reglamento Interior de Trabajo: Qué es y cual es su objetivo? Obtenido de Reglamento Interior de Trabajo: Qué es y cual es su objetivo?: <https://runahr.com/mx/recursos/aspectos-legales/reglamento-interior-de-trabajo/>
- Sandoval, S. (s/d de marzo de 2013). Efectos de incumplimiento del reglamento interno de trabajo en empersas del sector privado -tesis de Licenciatura-. Obtenido de Efectos de incumplimiento del reglamento interno de trabajo en empersas del sector privado -tesis de Licenciatura-: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://glifos.upana.edu.gt/library/images/8/83/T-JUR-1488.pdf>.
- Significados. (s/d de s/m de 2023). Significados. com. Obtenido de Que es el tabajo (concepto, definición y significado): <https://www.significados.com/trabajo/>
- Suelo Urbano. (s/d de s/m de 2016). Biblioteca. Obtenido de Constitución Política de la República de Gautemala 1986: <https://www.suelourbano.org/bibliotecas/2017/08/03/sn-1986/>
- Swissinfo. (05 de noviembre de 2021). swissinfo.ch. Obtenido de Protugal aprueba la ley del teletabajo, que regula la desconexión digital: https://www.swissinfo.ch/spa/portugal-teletrabajo_portugal-aprueba-la-ley-del-teletrabajo--que-regula-la-desconexi%C3%B3n-digital/47087408
- Trujillo, E. (01 de abril de 2020). Economipedia. Obtenido de Ley: <https://economipedia.com/definiciones/ley.html>
- Unesco. (s/d de s/m de 2023). Unesco. org. Obtenido de Constitución Poltiica de la Republica de Guateamala : <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/316/constitucion-politica-republica-guatemala>
- Unión Sindical Obrera. (09 de agosto de 2021). USO Teletrabajo: así se regula en Europa. Obtenido de Teletabajo normas europeas: <https://www.uso.es/teletrabajo-asi-se-regula-en-europa/>
- Ushakova, T. (s/d de s/m de 2016). Propuesta de Contribución. Obtenido de Los modelos de acción normativa de la OIT para regular el tabajo a distancia: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

- Valenzuela, K. (s/d de s/m de 2021). Empresairla & Laboral. Obtenido de Tecnología y Teletrabajo : <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/tecnologia-y-teletrabajo/#:~:text=freelance%2C%20entre%20otros.-,El%20teletrabajo%20incluye%20la%20tecnolog%C3%ADa%20como%20herramienta%20que%20facilita%20la,la%20comunicaci%C3%B3n%20entre%20los%20colaboradore>
- Varela, A. (s/d de s/m de 2020). Google Libros . Obtenido de Teletrabajo Guía Práctica : https://books.google.com.gt/books?id=1cy4EAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gs_ge_summary_r&cad=0
- Zambrano, M. (25 de julio de 2022). Obligaciones de los Empleadores que Cuentan con 10 o más Trabajadores. Obtenido de Obligaciones de los Empleadores que Cuentan con 10 o más Trabajadores.: <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/reglamento-interno-de-trabajo-y-reglamento-de-seguridad-e-higiene>

10. Anexos

10.1 Anexo 1. Fichas Bibliográficas

Ficha Bibliográfica	
Área	
Autor	
Título del libro	
Datos Editoriales	
Tema	
Subtema	
Cita	
Página	

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Luis Gómez Mejia, David Balkin, Robert Cardy
Título del libro	Gestión de Recursos Humanos
Datos Editoriales	2008, Quinta Edición, España
Tema	Reglamento Interno de Trabajo
Subtema	Antecedentes
Cita	En 2006, el 44 por ciento de la plantilla de Intel trabajó desde casa de forma regular. El programa nacional de movilidad de IBM ofrece a los empleados el material que necesitan para trabajar en casa, como computadoras portátiles, teléfonos móviles e impresoras. IBM además proporciona apoyo importante a los empleados que trabajan desde casa, entre el que se incluye políticas y directrices del teletrabajo, contratos de formación y responsabilidad y un uso amplio de las tecnologías de comunicación
Página	53

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Innap
Título del libro	El Teletrabajo en las Administraciones Públicas
Datos Editoriales	2022, Primera Edición, España
Tema	Reglamento Interno de Trabajo
Subtema	Antecedentes
Cita	Como es bien conocido, el teletrabajo se implementó de manera obligatoria y para muchas actividades económicas (aquellas que podían presentarse en esta modalidad organizativa) como consecuencia del impacto de la pandemia y la reacción de los gobiernos limitando los contactos sociales y, de manera más general, la actividad social. Las administraciones públicas no fueron ajenas a este fenómeno
Página	9

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Alejandro Méndez Rodríguez, Marcela Astudillo Moya
Título del libro	La Investigación en la Era de la Información
Datos Editoriales	2008, Primera Edición, México
Tema	Reglamento Interno de Trabajo
Subtema	Metodología
Cita	La investigación bibliográfica es la clave en el desarrollo del conocimiento, porque sistematiza, descubre y aporta nuevo conocimiento dando respuesta a la pregunta de investigación que le dio origen. Cabe subrayar que es tipo de investigación no se limita a recolectar datos, resumirlos y presentarlos, tampoco a abordar de manera general y superficial el tema de la investigación
Página	25



Guatemala, 30 de octubre de 2023

Señores:
Universidad Galileo
IDEA
Presente.

Por este medio de la presente YO Mirna Julissa Reyes Quiroa que me identifico con número de carné 05129051 y con DPI 402795620119 actualmente asignado (a) en la carrera: Licenciatura en Tecnología y Administración y Desarrollo de Recursos Humanos.

"Autorizo a Instituto de Educación Abierta (IDEA) a la publicación, en el Tesario virtual de la Universidad, de mi proyecto de Graduación titulado:"

Análisis de la Reglamentación Interna y Órganos Jurisdiccionales del Trabajo en Guatemala, que permitan Identificar la Existencia de Mecanismos Legales, que sustenten el trabajo desde Casa.

Como autor (a) del material de la investigación sustentada mediante el protocolo de IDEA.

Expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto del coordinador de área y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencia y todo tipo de fuentes establecidas en el Reglamento de la Universidad Galileo

Sin otro particular, me suscribo.

F. 