

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

HONORABLE PLENO

LA PRESENTE LEY TIENE COMO OBJETIVO BENEFICIAR A LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO. ASÍ COMO A LA SOCIEDAD EN GENERAL, AL LEGISLAR LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN GUATEMALA TENIENDO EN CUENTA LOS MOTIVOS QUE SE EXPONEN EN LOS SIGUIENTES PÁRRAFOS.

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.

EN ESE SENTIDO, EL TELETRABAJO LE PERMITE A LOS TRABAJADORES CONTAR CON UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA, MÁS FLEXIBILIDAD EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS, INCREMENTA SU RENDIMIENTO LABORAL, ASÍ COMO EL TIEMPO CON SU FAMILIA Y EN EL HOGAR; REDUCIRÁ TIEMPOS Y COSTOS DE DESPLAZAMIENTO AL CENTRO LABORAL.

LA REGULACIÓN DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EVIDENCIA QUE SE PUEDEN REALIZAR ACTIVIDADES LABORALES SIN NINGÚN INCONVENIENTE, PRODUCIENDO A LA ECONOMÍA FAMILIAR Y, A SU VEZ, ATENDIENDO A LOS PROPÓSITOS DE LA PLAZA DE TRABAJO.

LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO PUEDEN APLICAR EL TELETRABAJO EN LAS SITUACIONES QUE ASÍ LO PERMITA LA ACTIVIDAD LABORAL REQUERIDA, 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, SALUD MENTAL DE SUS TRABAJADORES, MENOS HACINAMIENTO Y MAYOR COMPETITIVIDAD. ESTA MODALIDAD DE TRABAJO SE PODRÁ UTILIZAR TAMBIÉN PARA PERSONAS CON ALGUNA CAPACIDAD DIFERENTE QUE LES DIFICULTE SU DESPLAZAMIENTO.

GUATEMALA SIN DUDA NECESITA MODERNIZARSE CON TECNOLOGÍAS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS QUE FOMENTEN EL TELETRABAJO Y LOGRAR DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD EN LA REGIÓN Y EL MUNDO. POR EJEMPLO, BRASIL LLEVA MÁS DE 20 AÑOS APLICANDO EL TELETRABAJO, LOGRANDO MÁS DE 7 MILLONES DE TELETRABAJADORES. COLOMBIA, TAMBIÉN ES UN REFERENTE EN EL TELETRABAJO BASÁNDOSE CON DOS ACCIONES CONCRETAS: UNA LEY MARCO DE TELETRABAJO Y POLÍTICAS PÚBLICAS QUE COMO RESULTADO, HAN LOGRADO MÁS DE 120,000 TELETRABAJADORES Y 11 MIL EMPRESAS CON ESTA MODALIDAD DE TRABAJO.

DIPUTADO(S) PONENTES(S):

DECRETO NÚMERO _____ - 2020

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

QUE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA ESTABLECE QUE:” EL TRABAJO ES UN DERECHO A LA PERSONA Y UNA OBLIGACIÓN SOCIAL. EL RÉGIMEN LABORAL DEL PAÍS DEBE ORGANIZARSE CONFORME A PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL.”; EN CONSECUENCIA, ES OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE GUATEMALA ESTABLECER MODALIDADES LABORALES PARA FORTALECER LA ECONOMÍA NACIONAL Y PROPORCIONAR A LOS CIUDADANOS MEJORES CONDICIONES LABORALES.

CONSIDERANDO:

QUE SE HACE NECESARIO QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, INCORPORE A SU NORMATIVA RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, PARA LOGRAR LOS FINES RELACIONADOS EN EL CONSIDERANDO ANTERIOR. POR LO ANTERIOR ES PERTINENTE INTRODUCIR AL ORDENAMIENTO LABORAL VIGENTE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO; CON LA CUAL SE BUSCA BENEFICIOS PARA TRABAJADORES, PATRONOS Y LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.

CONSIDERANDO:

QUE ES OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE GUATEMALA CREAR UNA LEY MARCO E IMPLEMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS PARA FOMENTAR Y DESARROLLAR EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD LABORAL QUE DARÁ AL TRABAJADOR UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA, INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN LOS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS DEL PAÍS.

POR TANTO:

EN EL EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 171 LITERAL A) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

DECRETA:

LA SIGUIENTE:

LEY DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 1. OBJETO.

LA PRESENTE LEY TIENE COMO OBJETO PROMOVER, REGULAR E IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD LABORAL QUE ESTIMULE LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y MODERNIZACIÓN DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO TRAVÉS DE LA INNOVACIÓN AL UTILIZAR LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

LAS DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY SON DE APLICACIÓN TANTOPARA EL SECTOR PRIVADO COMO PARA EL SECTOR PÚBLICO; INCLUYENDO TODA INSTITUCIÓN CENTRALIZADA, DESCENTRALIZADA, AUTÓNOMA Y SEMIAUTÓNOMA; ASÍ COMO CUALQUIER OTRO ENTE DE CARÁCTER PÚBLICO.

EL TELETRABAJO ES DE CARÁCTER VOLUNTARIO TANTO PARA EL TELETRABAJADOR COMO PARA EL PATRONO; SUS CONDICIONES SE REGIRÁN POR MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES OBSERVANDO PLENAMENTE LAS DISPOSICIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE. DICHA MODALIDAD PUEDE SER ACORDADO DESDE EL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL O POSTERIORMENTE, A TRAVÉS DE UNA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

EL SECTOR PÚBLICO, EN TODO CASO DEBERÁ REGIRSE POR LAS LEYES QUE RIGEN SU RELACIÓN CON SUS TRABAJADORES Y LA PRESENTE LEY.

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES.

LAS SIGUIENTES DEFINICIONES PERMITIRÁN UN MEJOR ENTENDIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA PRESENTE LEY:

- a. **TELETRABAJO:** CONSISTE EN TODO SERVICIO QUE PRESTA EL TRABAJADOR, SEA MATERIAL Y/O INTELLECTUAL; O DE AMBOS GÉNEROS A UN PATRONO EN VIRTUD DE UN CONTRATO O RELACIÓN DE TRABAJO QUE LE PERMITE REALIZAR DICHA ACTIVIDAD FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO DEL PATRONO A TRAVÉS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN -TIC- COMO HERRAMIENTAS PRINCIPALES PARA SU EJECUCIÓN.
- b. **TELETRABAJADOR:** ES LA PERSONA INDIVIDUAL QUE, DE MODO DIRECTO, TRABAJA FUERA DEL CENTRO LABORAL ESTABLECIDO POR EL PATRONO, DE CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO DE TRABAJO, SUS REGULACIONES SUSTANTIVAS Y REGLAMENTARIAS.
- c. **LUGAR DEL TELETRABAJO:** ESPACIO FÍSICO ACONDICIONADO EN EL DOMICILIO DEL TELETRABAJADOR O LUGAR QUE DE COMÚN ACUERDO SE ESTABLEZCA ENTRE EL PATRONO Y EL TRABAJADOR CON LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL.
- d. **TELETRABAJO MÓVIL:** ESTA MODALIDAD OCURRE AL NO TENERSE UN LUGAR DE TRABAJO ESTABLECIDO O ESPECÍFICO Y SU DESARROLLO LABORAL NECESARIAMENTE SE HACE POR MEDIO DE DISPOSITIVOS MÓVILES Y/O SIMILARES.

ARTÍCULO 4. SOBRE LA JORNADA LABORAL.

EL TELETRABAJO SE PODRÁ EJECUTAR SEGÚN LA JORNADA LABORAL CONTENIDA DENTRO DE LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE O PREVIAMENTE PACTADA DENTRO DEL CONTRATO LABORAL DE TELETRABAJO.

ARTÍCULO 5. DEL TELETRABAJO COMO CASO ESPECIAL.

EN CASO DE FUERZA MAYOR, CASO FORTUITO O POR DISPOSICIONES LEGALES, EL TRABAJADOR QUE DESEMPEÑE HABITUALMENTE SUS LABORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DEL PATRONO, DE COMÚN ACUERDO PODRÁ MIGRAR AL TELETRABAJO DE FORMA TEMPORAL O DEFINITIVA DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY Y LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE.

EL REGLAMENTO QUE SE EMITA, ENTRE OTRAS COSAS DEBERÁ REGULAR LAS CONDICIONES QUE DEBEN REGIR PARA ESTA MODALIDAD, LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS, LA CUSTODIA Y CUIDADO, CONDICIONES, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y DE LOS ELEMENTOS O MEDIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 6. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

EL PATRONO Y LOS TELETRABAJADORES SEGÚN SU NATURALEZA TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE Y LA PRESENTE LEY. CUALQUIER DISPOSICIÓN CONTRARIA SERÁ NULA IPSO JURE.

ARTÍCULO 7. DEL CONTRATO DE TRABAJO.

LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN ESTA MODALIDAD DEBERÁN OBSERVAR LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE.

DE COMÚN ACUERDO EL TELETRABAJADOR Y EL PATRONO PODRÁN ACORDAR OTRAS CONDICIONES ESPECIAL QUE ASÍ CONSIDEREN PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO.

ARTÍCULO 8. DE LA COBERTURA SOCIAL.

LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN ESTA MODALIDAD DE TRABAJO, GOZARÁN DE LOS MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL QUE GOZAN LOS DEMÁS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MISMO PATRONO.

ARTÍCULO 9. SUPLETORIEDAD.

LA RELACIÓN ENTRE PATRONO Y TELETRABAJADOR, SE REGIRÁ POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, EL PRESENTE DECRETO Y DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS QUE EMITA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 10. REGLAMENTO.

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEBERÁ EMITIR EL REGLAMENTO PARA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, QUE INCLUYA EL PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO Y LOS CONTRATOS DE TRABAJO, EN UN PLAZO NO MAYOR DE 30 DÍAS A PARTIR DE LA VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO.

ARTÍCULO 11. VIGENCIA.

LA PRESENTE LEY, ENTRARÁ EN VIGENCIA A LOS 30 DÍAS SIGUIENTES DESPUÉS DE SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL.