

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO



TESIS

“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL EN GUATEMALA”

POR:

LIGIA IVANNIA ORDOÑEZ MORALES

CARNÉ: 201444522

DPI: 2850 91948 1001

CORREO ELÉCTRÓNICO: ligiaordoezz@gmail.com

**PREVIO A CONFERIRSE EL GRADO ACADÉMICO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ

JULIO 2024

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE**

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis

Rector

Lic. Luis Fernando Cordón Lucero

Secretario General

**MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
SUROCCIDENTE**

M.A. Luis Carlos Muñoz López

Director en Funciones

REPRESENTANTE DE PROFESORES

MSc. Edgar Roberto del Cid Chacón

Vocal

REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC

Lic. Vílser Josvin Ramírez Robles

Vocal

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

TPA. Angélica Magaly Domínguez Curiel

Vocal

PEM y TAE. Rony Roderico Alonzo Solís

Vocal

COORDINACIÓN ACADÉMICA

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar
Coordinador Académico

Dr. Álvaro Estuardo Gutierrez Gamboa
Coordinador Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

M.A. Rita Elena Rodríguez Rodríguez
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Dr. Nery Edgar Saquimux Canastuj
Coordinador de las Carreras de Pedagogía

MSc. Víctor Manuel Nájera Toledo
Coordinador Carrera Ingeniería en Alimentos

Dr. Mynor Raúl Otzoy Rosales
Coordinador Carrera Ingeniería Agronomía Tropical

MSc. Karen Rebeca Pérez Cifuentes
Coordinadora Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

MSc. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Abogacía y Notariado

Lic. José Felipe Martínez Domínguez
Coordinador de Área

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA

Lic. Néstor Fridel Orozco Ramos
Coordinador de las carreras de Pedagogía

M.A. Juan Pablo Ángeles Lam
Coordinador Carrera Periodista Profesional y
Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de sabiduría y entendimiento. Los que en él confían recuperarán fuerzas, y les crecerán alas como de águilas. Correrán sin fatigarse y andarán sin cansarse (Isaías 40-30).

A MIS PADRES:

María del Carmen Morales Rabanales (QEPD) e Isaías Wenceslao Ordoñez Pérez, por su amor, sabios consejos y apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS:

Marlys Yubitza Ordoñez Morales, Leslie María Ordoñez Morales, Hardy Isaías Ordoñez Morales, por ser compañeros de vida y apoyo incondicional.

A LA UNIVERSIDAD

DE SAN CARLOS GUATEMALA

Gloriosa y tricentenaria fuente del saber, forjadora de grandes intelectos.

A LA FACULTAD DE

CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:

Por forjarme como profesional.

A MI ASESOR DE TESIS:

Licenciado Cristian Ernesto Castillo Sandoval, por su apoyo y colaboración en la realización de esta tesis.

A MI ASESOR METODÓLOGICO:

Maestro Luis Alfonso López López, por su apoyo y colaboración en la realización de esta tesis.

A UN SER ESPECIAL:

Por ser esa persona que siempre me da ánimos y confía en mis capacidades intelectuales.

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	3
Introducción	4
Capítulo Uno	6
Jornadas de Trabajo.....	6
Antecedentes.....	6
Definición.....	10
Naturaleza jurídica	12
Clasificación	12
Características.....	15
Fuente.....	17
• <i>Constitucional</i>	17
• <i>Legal</i>	17
• <i>Reglamentaria</i>	17
Descansos y asuetos.....	19
Capítulo Dos	24
Derechos y Obligaciones del Patrono y Trabajador.....	24
Definición.....	24
Naturaleza jurídica	29
Clasificación	29
Características.....	33
Fuente.....	34
• <i>Constitucional</i>	34
• <i>Legal</i>	34
• <i>Reglamentaria</i>	34
Capítulo Tres.....	36
Herramientas Tecnológicas Laborales	36
Nuevas tecnologías	37
Trabajo por objetivos	37
Flexibilidad laboral.....	37
<i>Herramientas de comunicación</i>	38
<i>Herramientas de organización de trabajo</i>	39

<i>Herramientas para gestionar las contraseñas</i>	40
<i>Herramientas para crear murales digitales</i>	41
Capítulo Cuatro	42
El Derecho a la Desconexión Laboral	42
Antecedentes	42
Idea preliminar	44
Características	45
Fuente	46
• <i>Constitucional</i>	46
• <i>Legal</i>	47
• <i>Reglamentaria</i>	47
Capítulo Cinco	48
Análisis de Datos	48
Conclusiones	63
Recomendaciones	65
Anexos	67
Referencias	77

Resumen Ejecutivo

El Derecho a la Desconexión Laboral es un principio que se refiere al derecho que todos los empleados tienen a no estar disponibles fuera de su horario laboral para realizar tareas asignadas por el patrono, que van desde responder llamadas, mensajes o correos electrónicos, hasta tener que presentarse en días de descanso a su lugar de trabajo. Tiene como fin primordial el establecer los límites necesarios entre la vida personal y la vida laboral, para que exista un equilibrio entre los tiempos de descanso con las jornadas laborales.

En algunos países actualmente ya se han promulgado leyes que resguardan el Derecho a la Desconexión Laboral, estableciendo normas reguladoras que limitan la comunicación laboral fuera de los horarios de las jornadas de trabajo. Sin embargo, en Guatemala no existe ley o reforma a las normas vigentes que velen por este derecho, aun teniendo ya el conocimiento que el avance tecnológico ha difuminado los límites entre el trabajo y la vida personal, pues la constante accesibilidad a través de dispositivos móviles irrumpe la vida privada del trabajador, creando estrés y agotamiento físico para el mismo.

La importancia de respaldar este derecho es de beneficio tanto como para el patrono como para el empleado pues al respetar sus días de descanso la calidad de vida del trabajador mejora, por lo tanto, la productividad laboral es garantizada y la relación interpersonal con sus compañeros de trabajo mejora, creando entonces un ambiente laboral armonioso. La implementación efectiva de este derecho requiere un cambio cultural, es crucial que ambas partes estén informadas sobre este derecho y sus beneficios.

Introducción

La creación de las jornadas laborales legalmente establecidas surge a raíz de la explotación que se realizaba con los empleados, pues el patrono les ofrecía jornadas largas de trabajo bajo el supuesto de obtener una mejor paga, quienes viéndose en la necesidad aceptaban dichos tratos, aunque estos en muchas ocasiones eran falsos pues lo único que recibían era una carga mayor de trabajo por un mismo salario.

En Guatemala actualmente existen jornadas laborales legalmente establecidas en la Constitución Política de República de Guatemala, mismas que se encuentran detalladas en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que estas pueden ser ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria puede ser continua o dividida, así como también puede ser diurna, nocturna, mixta. Así mismo regula días de descanso asueto y vacaciones los cuales deben ser remunerados sin excepciones.

Los avances tecnológicos surgidos en las últimas décadas y la implementación del teletrabajo, ha crecido grandemente en el ámbito laboral actualmente, pues, aunque en algunos trabajos ya se contaba con algún tipo de plataforma virtual, la necesidad de mejorar el servicio ha hecho que la implementación del teletrabajo sea indispensable.

Al ser esta una realidad a nivel mundial nace la necesidad de implementar un derecho que resguarde la salud tanto física como mental de los empleados, es así como se da paso al “Derecho a la Desconexión Laboral”.

En Guatemala esta modalidad aumenta a causa de la pandemia del Covid-19 pues al cierre del país las empresas necesitaban continuar laborando y el teletrabajo fue la mejor opción para continuar con dichas actividades, derivado de la pandemia también surge el establecimiento de limitación de la cantidad de personas dentro de un perímetro determinado, por lo cual todos los

empleados no podían volver a su lugar trabajo, sin embargo, si debían continuar con la relación laboral, por lo que se vuelve de suma importancia que, en esta nueva realidad laboral, no se pierda de vista la delgada línea que existe entre lo que debe de ser el tiempo de la jornada de trabajo y el tiempo de descanso del trabajador.

En el presente trabajo de investigación se detallan las jornadas de trabajo reguladas en la Legislación Nacional vigente, los derechos y obligaciones tanto del patrono como del trabajador, las herramientas tecnológicas laborales y principalmente el tema del Derecho a la Desconexión Laboral, pues dicha implementación de medidas busca proteger el tiempo de descanso y la vida personal de los trabajadores, garantizando que estos no estén obligados a responder correos electrónicos, llamadas telefónicas u otras formas de comunicación relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral. Además, trata del equilibrio entre la vida laboral y personal, así como de prevenir posibles efectos negativos derivados de una constante disponibilidad laboral. La adecuada regulación de este derecho puede contribuir al bienestar de los trabajadores y a una mayor productividad en el ámbito laboral.

Capítulo Uno

Jornadas de Trabajo

Antecedentes

El establecimiento de las jornadas laborales surge a raíz de la explotación que se realizaba ante los empleados, sugiriendo jornadas largas de trabajo por una mejor paga, quienes viéndose en la necesidad aceptaban dichos tratos, aunque estos en muchas ocasiones eran únicamente el resultado de engaños pues lo único que recibían era una carga mayor de trabajo y un mismo salario.

Otro autor afirma lo siguiente:

Fueron muchas y muy fuertes las razones de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada; sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los Sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber. (De La Cueva, 1985, pág. 272)

Fue así como iniciaron los movimientos para lograr regular las jornadas de trabajo, movimientos que sobresalen en tres épocas: época preliberal, época liberal, época posterior a la primera guerra mundial.

Época preliberal

Comprendida durante los dos siglos anteriores a la Revolución Francesa, donde la única limitación para la jornada de trabajo era la salida y puesta de sol, únicamente había variación por el clima o el desgaste físico del empleado esto último tampoco resultaba ser un problema que les

importara a los patronos, pues era más fácil despedir a quien no les fuera útil y contratar a personas más jóvenes y que rindieran más horas.

Época liberal

Da inicio después de la Revolución Francesa y se caracterizó por mantenerse firme ante las limitaciones a la libertad de contratación del trabajo, también consideraron como perjudicial la reducción de la jornada laboral, puesto que mientras el trabajador tuviera más horas efectivas laboradas mejor sería la paga.

Surge la primera aparición de la máquina industrial lo que conlleva a reemplazar las actividades que muchos hombres realizaban y así la reducción de personal tiene lugar, por lo que muchos de ellos deciden alargar sus jornadas de trabajo, aunque después del desgaste que ellos mismos se estaban provocando deciden dar inicio a las normas limitativas y se unen a organizaciones sindicales con el fin de mejorar la condición laboral.

Durante este movimiento los tratadistas Robert Owen en Inglaterra y Pierre Duval del socialismo francés fueron considerados precursores en el tratado de Versalles pues estuvieron desde un inicio interviniendo por conseguir la reducción de la jornada laboral.

Época posterior a la primera guerra mundial

Durante esta época precisamente en el año de 1918, el surgimiento de nuevas doctrinas sociales, las organizaciones sindicales y las consecuencias negativas derivadas de jornadas tan extensas de trabajo, logran crear una convicción más grande hacia los trabajadores y las condiciones en que desarrollan su labor.

Es el Tratado de Versalles el que pone fin a la primera guerra mundial y resulta siendo de gran importancia para el derecho laboral, pues atribuye de forma internacional la importancia de atender la problemática que resultaba del abuso con los trabajadores, uno de sus logros más

importantes es la creación de la Organización Internacional del Trabajo por sus siglas (O.I.T.), y es en el año de 1919 que se realiza la primera convención en Washington donde los temas a tratar fueron las horas de trabajo en la industria, la protección a la mujer, edad mínima para la contratación así como las horas que estos podían laborar.

Otros temas que también se abordaron y que son de importancia particular y urgente:

1. El trabajo no debe ser considerado como mercadería o un artículo de comercio.
2. El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patronos.
3. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país.
4. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho como un fin a obtener en todas partes donde no haya sido aún logrado.
5. La adopción de un descanso hebdomario de veinticuatro horas como mínimo, que, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo. (De Buen, 2005, pág. 205)

Dicha convención tuvo gran aceptación en diferentes naciones por lo que fue ratificada, estableciendo el principio de una jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Antecedentes históricos de la regulación legal de las jornadas de trabajo de Guatemala

Se pueden describir una serie de sucesos que dan origen a la catalogación de leyes de trabajo en Guatemala:

- Acuerdo del diecinueve de enero de mil novecientos diez, en el cual se dispuso que para los empleados públicos su horario laboral estaría comprendido entre las once de la mañana y tres de la tarde.

- Acuerdo Gubernativo del diez de octubre de mil novecientos veintiuno donde se acuerda el descanso sabatino para empleados públicos, cerrando oficinas públicas a las doce del mediodía los sábados.
- El acuerdo del veinte de octubre de mil novecientos veintisiete, regula que los empleados de los tribunales trabajarían durante cinco horas diarias, siendo su horario de diez a doce de la mañana y de dos a cinco de la tarde.

Estos acuerdos fueron el inicio de un desencadenamiento de hechos que fortalecieron el derecho de trabajo y la regularización de la jornada de trabajo, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se toma en cuenta al trabajador, aunque las condiciones señaladas no fueron llevadas a los trabajadores del campo. Sin embargo, el proletariado industrial (1.7% de la fuerza de trabajo) y los aproximadamente 20,000 obreros de los monopolios norteamericanos de la empresa agrícola United Fruit Company por sus siglas (UFCO) y la ferrocarrilera International Railways of Central America (IRCA), fueron quienes lograron algunas ventajas.

Dentro del marco teórico de Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 también se dan unos principios reguladores de las relaciones entre el capital y el trabajo, aunque dentro de ciertas condiciones; se establece la fijación periódica del salario mínimo, que deberá pagar en moneda salvo un 30% que puede ser en especie; se establece la jornada de ocho horas, el descanso dominical, las vacaciones pagadas; se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años; se concede el derecho a la huelga y al paro; se permiten las asociaciones sindicales, previo permiso de la autoridad competente; se establece el seguro social obligatorio; se apoyan decididamente las cooperativas de producción y de consumo. (Ordóñez Cifuentes, 2022)

El primer Código de trabajo se promulga el uno de mayo de mil novecientos cuarenta y siete donde se regulan las jornadas de trabajo tal como lo disponían los primeros Convenios Internacionales.

En la actualidad dentro de la Carta Magna en su artículo ciento dos “derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo” precisamente en el inciso G) se regula la duración de cada jornada ordinaria de trabajo efectivo.

Definición

(Osorio, 2004, pág. 516) define como jornada laboral “la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 o 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales”

Según (Cabanellas de Torres, 2001, pág. 215) la jornada de trabajo es “Duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”

(Landelino Franco López, 2018, pág. 367) lo define como: “tiempo de trabajo efectivo, el tiempo que el trabajador pasa a disposición del empleador, pero sujeto a su fiscalización, esto quiere decir que sea dentro del centro de trabajo o fuera de este, pero siempre al alcance de su supervisión”

La jornada de trabajo entonces comprende las horas en las cuales el empleado está dedicado a la ejecución de diversas actividades encaminadas al cumplimiento de sus obligaciones laborales, estas horas constituyen también el límite para que el trabajo que el empleado realiza sea efectivo;

es puntual realizar la distinción entre la jornada laboral y el trabajo efectivo ya que este segundo es el complemento del primero.

“Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador” esto es lo que define la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, literal G tercer párrafo. Lo que se interpreta como indispensable la comunicación entre patrono y empleado para realizar la fiscalización de si está o no cumpliendo con sus obligaciones.

La relación entre trabajador y patrono dispone que este primero se encuentre a la sujeción del otro mientras exista una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral imperativa. El horario laboral viene a ser una de las condiciones más importantes, pues dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; siempre que ésta sea dentro de la ética, moral, y buenas costumbres; por eso mismo el Código de Trabajo guatemalteco establece que los trabajadores, que por disposición de la Ley o acuerdo con el patrono trabajen menos de las jornadas máximas tienen derecho a percibir íntegramente el salario, aunque las horas de trabajo efectivo hayan sido mínimas o nulas.

La jornada de trabajo es una imposición del patrono pues la fija el empleador y su cumplimiento corre a cargo del trabajador.

Naturaleza jurídica

Se dice que la jornada de trabajo forma parte del Derecho Público por lo que es inderogable e irrenunciable según (Landelino Franco López, 2018, pág. 368) afirma que “los derechos y obligaciones que nacen de la jornada de trabajo tienen una doble arista jurídica. La primera lo constituye lo relacionado a establecer siempre una jornada máxima de trabajo; y la segunda tiene que ver con lo relativo a garantizar el cobro del tiempo de servicio que se presta fuera de los límites impuestos para la jornada ordinaria, es decir, el cobro de horas extras”

En la jornada de trabajo siempre va a predominar la voluntad de las partes, aunque siempre es necesario respetar las leyes establecidas que rigen la relación laboral, para lograr convenir de la mejor manera y si en dadas circunstancias se extiende la jornada esta sea retribuida como corresponde.

Clasificación

Existe una gran variedad de clasificaciones respecto a las jornadas de trabajo, por lo que es conveniente exponer la jornada de trabajo según la doctrina y el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece que esta puede ser ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria puede ser continua o dividida, así como también puede ser diurna, nocturna, mixta, las cuales se desarrollan a continuación:

Jornada de trabajo ordinaria

Se puede definir jornada de trabajo ordinaria como el tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos y el cual está establecido en los contratos de trabajo o en su defecto la ley dentro del horario que la ley estipula.

Jornada de trabajo continua. Esta es aquella que se efectúa sin ninguna interrupción, es decir cumple con las ocho horas de trabajo efectivo, contando únicamente con media hora de descanso para su alimentación o breve descanso, tal como lo regula el artículo 119 del Código de Trabajo de la legislación vigente.

Jornada de trabajo dividida. Esta jornada puede dividirse en dos o más períodos de igual o diferente duración, por lo que el trabajador cuenta con un mayor tiempo de descanso regularmente al mediodía para su alimentación, esto regulado en el artículo 119 del Código de Trabajo en su primer párrafo.

Jornada de trabajo diurna. Esta se refiere a la actividad laboral ejecutada durante un lapso del día en el cual su duración es menor que la luz natural. Según el artículo 116 del Código de Trabajo de la legislación es de cuarenta y cinco horas a la semana de trabajo efectivo, los que equivalen a cuarenta y ocho horas para efectos de exclusivos del pago del salario, esto también se fundamenta en la Carta Magna en su artículo 112.

Es importante mencionar que se considera el trabajo diurno aquel que se realiza entre las seis y dieciocho horas de un mismo día.

Jornada de trabajo nocturna. De acuerdo con la literal g) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y segundo párrafo del Artículo 116 del Código de Trabajo, la jornada de trabajo nocturno se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. No puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Esta jornada surge con la aparición del empleo de maquinaria, con el pasar de los años surgen ciertas limitaciones pues el desgaste físico para el empleado es mayor; por lo que cuenta con ciertas garantías que en la jornada diurna no se dan.

La energía y exigencia que esta jornada implica es indudablemente mayor a otras jornadas puesto que también llega a repercutir en la relación social y familiar que empleados necesitan gozar y aunque se trata de limitar el trabajo a la jornada diurna, muchos trabajos por diversas razones ocupan ser ejecutados durante la noche.

La Carta Magna en su artículo 102 literal L) en su primer párrafo indica “...Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral” lo que se interpreta que en la jornada nocturna sería incompatible tener laborando a un menor, puesto que afectaría demasiado en su desarrollo.

Jornada de trabajo mixta. Esta se da cuando por determinadas razones las tareas no pueden realizarse dentro de un mismo horario, por lo que debe tomarse tiempo de la jornada diurna y nocturna. Según regula el artículo 117 del Código de Trabajo en su primer párrafo: “la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor a siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana”.

Jornada de trabajo extraordinaria

El Código de Trabajo en su artículo 121 define la jornada extraordinaria como: “el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda el límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes”. Dichas jornadas no pueden exceder las doce horas diarias, salvo excepciones, tal como lo establece el artículo 122 del Código de Trabajo.

También establece la Constitución en su artículo 112 literal G) “...todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal”.

Con fundamento en los artículos citados, las excepciones al límite de doce horas diarias podrían ser en el caso de algún riesgo inminente o siniestro en el cual estén en peligro personas, maquinaria, instalaciones, productos, cosechas. Cuando el empleado deba subsanar algún error cometido durante su jornada ordinaria y por lo cual se extienda el tiempo que ocupe laborando, no será tomado en cuenta como horas extras y su pago se realizará según corresponda la jornada ordinaria.

Para determinar que el trabajador está incurriendo en laborar horas extras se necesita desprenderse de la jornada ordinaria, jornada pactada entre él y el patrono al momento de iniciar la relación laboral, las circunstancias que motiven la prolongación de la jornada pueden ser de forma permanente cuando determinada actividad no pueda continuar realizándose por una misma persona o temporal cuando por motivos accidentales se requiera del alargue de jornada.

Características

El artículo 124 del Código de Trabajo regula un listado de trabajadores que no se encuentran sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, pero de igual forma establece que estos no pueden ser obligados a trabajar más de doce horas, excepto casos que se determinen en el reglamento, dando lugar entonces al pago de horas extras.

Se reconoce entonces que ninguna persona puede ser obligada a permanecer más horas de las establecidas legalmente sin importar el puesto que ocupe dentro su lugar de trabajo, y que además el tiempo de descanso también debería ser efectivo pues el desgaste físico que sufre el empleado es mayor.

La ley fija dos casos en los que puede aumentarse el límite de la jornada ordinaria sin inferir en jornadas extraordinarias:

Primer caso la jornada ordinaria puede aumentarse a convenir entre patrono y empleado hasta dos horas diarias, siempre que esta no exceda a la semana lo correspondiente a los límites ya establecidos en la jornada diurna, nocturna o mixta, esto con las limitaciones que el trabajo a realizar no sea insalubre o peligroso, tal como lo establece el artículo 118 del Código de Trabajo.

Segundo caso, cuando exista estado de calamidad pública y sea necesario que el empleado continúe laborando pues su presencia es imprescindible, en este caso el trabajo que realice se debe pagar como ordinario, según lo establece el artículo 122 del Código de Trabajo.

En los casos anteriores si bien se fija la posibilidad de aumentar el límite de la jornada laboral, se debe tener claro que esta no puede ser mayor a doce horas diarias pues se estaría contrariando lo establecido en los artículos 118, 122 y 124 del Código de Trabajo.

Así como existen casos en los cuales se puede aumentar el límite de la jornada laboral también hay casos en los que estos se pueden disminuir y esta acción sin que su salario se vea afectado, siendo estos los siguientes:

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de recibir su salario íntegro, regulado en el artículo 120 del Código de Trabajo.

Para los menores de edad la reducción de la jornada de trabajo queda de la siguiente manera:

- a) Media hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de pestos se autorice conforme al artículo 150.

Esto se encuentra regulado en el artículo 149 del Código de Trabajo.

La Constitución de la República de Guatemala en su artículo 102 literal L) segundo párrafo trata de los trabajadores mayores de sesenta años, quienes dice serán objeto de trato adecuado a su edad. Lo que se podría interpretar a que en algunas instituciones a criterio propio podrían incluir a las personas de la tercera edad en el grupo de quienes gozan de la reducción de la jornada de trabajo.

Fuente

- ***Constitucional***

La Constitución Política de la República de Guatemala dentro de su marco jurídico establece una sección específica para el ámbito laboral, estando comprendida entre los artículos 101 y 106, y para el caso el artículo 102 que en diferentes incisos delimita la jornada laboral, así como los derechos de los trabajadores.

- ***Legal***

La ley específica para regular los derechos y obligaciones entre patrono y empleado, así como también el de crear instituciones encaminadas a la resolución de conflictos es el Código de Trabajo, decreto 1441, encontrándose reguladas las jornadas de trabajo en los artículos 116 al 125.

- ***Reglamentaria***

Se refiere al pacto colectivo de condición de trabajo. El Código de Trabajo en su artículo 49 lo define como: el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que este afecte.

Dicha regulación legal se encuentra contenida en el Código de Trabajo en los artículos 49 al 56, en los cuales se establecen las definiciones, ámbito de subjetivo, formalidades, requisitos etc.

Son entonces los pactos colectivos acuerdos que se celebran entre patronos y empleados, donde se busca el bienestar de ambas partes, creando derechos y obligaciones que vayan encaminados al mejoramiento de la actividad laboral, dichos pactos deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La labor esencial del Ministro de Trabajo y Previsión Social la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo.

Actualmente en el Ministro de Trabajo y Previsión Social se encuentran vigentes 16 pactos colectivos de entidades públicas del país:

1. R-02-2011 Dirección General de Migración
2. R-44-2010 Ministerio de Cultura y Deportes
3. R-54-2013 Ministerio de Educación
4. R-126-2013 Ademdun Pacto Ministerio de Educación
5. R-127-2005 Congreso de la Republica
6. R-446-2018 Ministerio de Trabajo y Previsión Social
7. R-158-206-213-2010 Tipografía Nacional y Diario de C.A
8. R-159-2012 Del Ministerio de Finanzas Publicas

9. R-172-2012 Organismo Judicial
10. R-254-2011 Dirección General de Caminos
11. R-258-2011 Ministerio de Economía
12. R-272-2012 del Ministerio Publico
13. R-02-2011 Dirección General de Migración
14. R-344-2013 Ministerio de Energía y Minas
15. R-347-2012 Ministerio de Agricultura
16. R-347-2013 Ministerio de Salud Publica

Descansos y asuetos

- ***Descanso***

Cabanellas (2001) lo define como “interrupción o cese pasajero en el trabajo. Pausa en una tarea. Los días de descanso surgen con la finalidad de permitir que el empleado se reponga tanto de forma física como intelectual, puesto que no es una máquina y necesita pausar el trabajo, despejar su mente y que de esta manera tenga un tiempo de distracción donde pueda convivir con la familia y amigos”

El artículo 126 del Código de Trabajo y el inciso H) de la Carta Magna, establecen que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo.

Descansos entre jornadas. (Landelino Franco López, 2018, pág. 398) expone que “este descanso tiene por objeto que el trabajador pueda dormir durante la noche y el tiempo suficiente ya que esas horas son las más reparadoras, y, además, cumplir con sus funciones familiares y sociales”

Generalmente este descanso se da cuando finaliza una jornada pues es el trabajador quien dispone de como reponer sus fuerzas para que al día siguiente pueda continuar laborando, llegando con una mente fresca y sin fatiga a la nueva jornada.

Descanso semanal. Por lo general este se da a partir del día sábado al mediodía y finaliza el domingo, sin embargo, en algunas empresas dan a elegir a los empleados un día cualquiera a excepción del domingo para descansar, esto debido a que resulta siendo el día de mayor comercio y mejores ventas, por lo que el patrono opta por tener mayor cantidad de empleados ese día. También algunos comercios tienen un día específico para descansar pues así lo indica la religión que practican, siendo precursora de este movimiento la iglesia católica que luchó y aunque no estuvo reglamentado en muchos lugares se impuso el descanso cada seis días; y los adventistas al igual que los judíos toman como día de reposo el día sábado. En la Biblia existen pasajes donde se castiga a quien no hiciera caso a este mandato; podemos citar del Antiguo Testamento el libro de Génesis: “y acabó Dios el séptimo día él reposó de toda su obra “(cap. II, versículo 2 y 3). En Éxodo en el capítulo XXXI versículo 10 dice: “Guardad mi sábado, pues sacrosanto es para vosotros; el que violase será castigado de muerte; quien hiciera en él obra, perecerá de en medio de su pueblo”.

Es importante mencionar que la ley no indica un día específico para descansar, sin embargo, si regula que debe existir y que este debe ser remunerado, artículo 126 del Código de trabajo y artículo 102 literal H) de la Carta Magna.

Descanso anual o vacaciones. La Organización Internacional del Trabajo lo define así: “La vacación anual retribuida a los asalariados se entiende de un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días feriados, días de enfermedad o de convalecencia,

durante los cuales, cada año, llenando los asalariados ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo continuando la percepción de su remuneración habitual”.

Para Landelino Franco López, (2018, pág. 403) las vacaciones son “el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiese cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales”

En Guatemala las vacaciones son un derecho que se adquiere después de haber cumplido un año laborando de forma continua para una misma institución, este es de quince días hábiles, los cuales son remunerados, actualmente el gozo de vacaciones se toma más que como un derecho como una obligación del empleado pues estas no pueden ser compensadas con dinero a menos que la relación laboral se dé por concluida y este no haya gozado de las mismas.

El artículo 130 del Código de trabajo establece que sin ningún tipo de excepción todo trabajador que haya cumplido un año de laborar para un mismo patrono de forma ininterrumpida tiene derecho a un período de vacaciones las cuales deben ser remuneradas y que constan de quince días hábiles.

Para que un trabajador tenga derecho a gozar de dichas vacaciones debe haber cumplido como mínimo ciento cincuenta días trabajados al año, computándose aquellos donde no se presente a laborar, pero cuente con una justificación válida ante el patrono. Las vacaciones no son compensables en dinero ni por ninguna otra especie, salvo los casos donde el trabajador cese la relación y no haya disfrutado de dicho período, debe el patrono compensar de forma dineraria este derecho. Para el cálculo de dicha prestación debe tomarse en cuenta el salario devengado durante los tres meses anteriores al cese. Dichas vacaciones deben realizarse en un solo período o máximo dividir las en dos cuando el trabajo que realiza no le permita ausentarse tanto tiempo del trabajo,

para que estas sean consideradas como ciertas y ya otorgadas ante las autoridades de trabajo, el patrono debe presentar constancia firmada o con impresión de huella dactilar si no sabe firmar el trabajador, de lo contrario se tomarán como no ciertas.

Todo esto con base a los artículos 130, 131, 133, 134, 137 del Código de Trabajo de nuestra legislación nacional vigente.

- *Asuetos*

“Los asuetos son días no laborables que suelen establecer las autoridades ante alguna circunstancia especial. Muchas veces la declaración de la jornada festiva se aplica a un solo sector: así, en el Día del Bancario, los trabajadores que se desempeñan en un banco no concurren a sus lugares de trabajo ya que tienen asueto. El resto de los trabajadores, en cambio, debe cumplir con sus obligaciones como siempre” (Gardey, 2017).

Los asuetos son entonces días festivos, por lo que no siempre aplica para todos los trabajadores en todos los sectores, actualmente en Guatemala algunos de estos asuetos se cambian de fecha con el fin de crear los “fines de semana largos”, y así permitir que el trabajador disponga de más días para disfrutar con la familia y el cese de actividades laborales sea mayor.

Los días de asueto, así como los descansos reconocidos por la ley deben ser de igual forma remunerados como días laborados, artículo 102 literal H) de la Constitución de la República de Guatemala.

Código de Trabajo artículo 127 días de asueto remunerado: Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: 1º. De enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1º. De mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. De noviembre, el 24 de diciembre, mediodía a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

Tanto los descansos y asuetos fueron creados con la finalidad que el empleado pueda recuperarse de la fatiga y el desgaste que ocasiona su labor, así como brindarle atención a otras actividades personales que ha descuidado por falta de tiempo, debe tratar de cuidar su salud tanto física como mental y tener la libertad de ejecutar diferentes actividades que rompan con la rutina de trabajo diario.

Cuando en algunas empresas por su naturaleza es necesario continuar laborando en días de descanso semanal o asueto, el pago se realizará computándosele como trabajo extraordinario y percibiendo también el salario del asueto o descanso. La forma de pago de estos días laborados se realizará conforme al promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios devengado durante la última quincena o mes, según corresponda. La base legal de esto se encuentra en los artículos 128 y 129 del Código de trabajo.

Para la determinación de los días de descanso según la ley mexicana señala dos normas: a) El artículo 71 contiene la regla general, al decir que en los reglamentos de la ley se “procurará que el día de descanso semanal sea el domingo”. Una disposición que deriva de una vieja tradición que viene del cristianismo; b) La segunda regla regula que los problemas del descanso en los trabajos continuos, a cuyo fin establece el artículo 70 que “los trabajadores y el patrono fijarán de común acuerdo los días en que los primeros deben disfrutar del descanso” (De La Cueva, 1985, pág. 287).

Capítulo Dos

Derechos y Obligaciones del Patrono y Trabajador

Definición

La definición de los términos patrono y trabajador, se encuentran en el Código de Trabajo que describe respectivamente como:

- a) Patrono: Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- b) Trabajador: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Lo anterior se fundamenta en los artículos 2 y 3 de dicha ley, de las cuales se puede obtener como común denominador la prestación de servicios, contrato o relación de trabajo, pues sin la existencia de estos no podría ser efectiva la adquisición de derechos y obligaciones por ambas partes.

Existe un vínculo jurídico entre patrono y trabajador, pues ambos adquieren derechos y obligaciones, siendo los derechos exigibles a raíz del cumplimiento de las obligaciones adquiridas. Una vez creada la relación laboral ambas partes deben respetar el vínculo.

Derechos del patrono

Uno de los principales derechos del patrono es la libertad de contratación en su empresa, pues este tomará en cuenta a la persona mejor capacitada e idónea para el puesto, así mismo, tiene la facultad de realizar los cambios que considere pertinentes para que la institución mantenga o supere el éxito que ha tenido a lo largo de los años, tiene el derecho de realizar las correcciones necesarias en la ejecución de las labores y de exigir el buen desenvolvimiento de cada trabajador.

En el Código de Trabajo se regulan estos derechos, de los cuales se hará mención de los regulados en los artículos 77 y 245.

Artículo 77 causas justas de despido. Este artículo enumera 11 literales en las cuales se faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, siendo las principales:

- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
- Cuando el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades, o se niegue a acatar las normas que el patrono le indique para tener mayor rendimiento en las labores.
- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada.
- Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es importante mencionar que este derecho tiene una prescripción la cual se encuentra regulada en el artículo 259 **Derecho de despido o sanción del empleador**, donde se indica que el derecho de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores, prescriben a los veinte días hábiles, los que comienzan a computarse desde que se dio la causa para la terminación del contrato.

Artículo 245 definición. Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito

de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes los mismos.

Siendo este un derecho para los empleadores de poder cesar las labores de su empresa en calidad de velar sus intereses personales y sociales.

Obligaciones del patrono

El patrono tiene la obligación de regular la convivencia en la relación laboral para que esta armoniosa entre compañeros, así como velar que las condiciones en que sus empleados desarrollan las actividades asignadas sean las adecuadas, dar capacitaciones a sus empleados cuando sea necesario. Esto únicamente como una pequeña definición pues, por ejemplo, al hablar del tema de condiciones de trabajo se encuentra un desglose de nuevas obligaciones derivadas de este tema, como brindar equipo y herramienta, que las condiciones de trabajo sean higiénicamente las adecuadas etc.

El artículo 61 del Código de Trabajo enumera las siguientes obligaciones:

- a) Informe anual al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que debe ser presentado en los primeros dos meses de cada año, el cual contendrá como mínimo el total de las prestaciones pagadas durante el año, días laborados y salarios devengados por los trabajadores.
- b) Se debe preferir a los guatemaltecos en igualdad de condiciones por sobre quienes no lo son.
- c) Brindar consideración a los trabajadores.
- d) Proporcionar los instrumentos necesarios para llevar a cabo las actividades.
- e) Proporcionar local para la guarda de instrumentos del trabajador.

- f) Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo para velar por el cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo.
- g) Pagar salarios por suspensión.
- h) Conceder permiso para voto de elecciones populares.
- i) Deducir las cuotas sindicales y cooperativas.
- j) Procurar la alfabetización de los trabajadores.
- k) Mantener mobiliario suficiente para el descanso de los trabajadores.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que vivan en la finca donde trabajan, leña para su consumo doméstico.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan la crianza de animales domésticos.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos el aprovechamiento de los frutos de la finca
- o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: 1. Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, tres días. 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días. 3. Por nacimiento de hijo, dos días. 4. Cuando el empleador autorice permisos o licencias y haya indicado que serán retribuidas. 5. Para responder a citaciones judiciales. 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que no exceda de seis días en el mismo mes calendario.

Derechos del trabajador

Los principales derechos de los trabajadores son la remuneración digna del trabajo que desarrolla, así como la dignificación del mismo, también es un derecho exigir que las condiciones en que desarrolla su trabajo sea el adecuado, contando con las herramientas necesarias para su ejecución.

El Código de Trabajo en su artículo 6 establece la libertad de trabajo, norma que tiene sustento en la carta Magna pues en el artículo 102 literal a) regula como una garantía social mínima el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

Como derechos de los trabajadores se toma en cuenta las obligaciones del patrono, así mismo el Código de Trabajo regula algunos otros derechos como por ejemplo el artículo 103 establece el derecho que todo trabajador tiene de percibir un salario mínimo que cubra sus necesidades.

La regulación de jornadas de trabajo establecidas en los artículos 116 al 121 del mismo Código, las cuales ya fueron explicadas en el capítulo anterior.

Obligaciones del trabajador

Para que las actividades laborales se lleven a cabo de la forma correcta y sin ningún tipo de atraso, también es necesario que el trabajador sea responsable del cumplimiento de las obligaciones adquiridas al momento de fijar un contrato o relación laboral ante un patrono, como, por ejemplo, respetar el horario laboral, respetar el reglamento interno, tener una actitud responsable y respetuosa, entre otras.

El artículo 63 regula una serie de obligaciones que debe cumplir todo trabajador, las cuales se resumen de la manera siguiente:

- a) Desempeñar el servicio para el cual fue contratado.
- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia.
- c) Restituir el material no usado.
- d) Observar buenas costumbres en el trabajo.
- e) Prestar auxilio cuando sea necesario.

- f) Someterse a reconocimiento médico cuando este sea solicitado para el ingreso a algún trabajo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de la empresa.
- h) Observar de manera rigurosa las medidas de seguridad.
- i) Desocupar la vivienda que les haya facilitado el patrono cuando termine el contrato de trabajo.

Naturaleza jurídica

Al deslindar la naturaleza jurídica de las instituciones jurídicas y, particularmente, las comprendidas dentro del derecho de trabajo, es menester, supeditarse a las características ideológicas contempladas en los considerandos del Código de Trabajo. En ese sentido, las atinentes –y que la sustentan - aparecen enunciadas en su cuarto considerando literal E) indica lo siguiente: “El derecho de trabajo es una rama del derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. También se puede mencionar las literales B y F del mismo precepto, puesto que en ellas se establece que el derecho de trabajo establece garantías mínimas para el trabajador las cuales son irrenunciables, y para el patrono, la libertad de contratación entre otras, respectivamente.

Con base al párrafo anterior se puede fundamentar que su naturaleza radica en las diferentes características de las normas laborales y el cumplimiento tanto de los derechos como de las obligaciones que son adquiridas al establecer una relación laboral, por lo tanto, forma parte del derecho público.

Clasificación

El autor De la Cueva (1985) realiza la siguiente clasificación de obligaciones para el patrono:

A) **Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo:** el trabajador está obligado al cumplimiento de las actividades asignadas por el patrono, sin embargo, el cumplimiento de estas dependerá también si este le ha brindado al empleado las herramientas necesarias para la ejecución.

1. **La llamada obligación de proporcionar trabajo:** Es obligación del patrono la asignación de tareas al trabajador; si durante el horario laboral este no ha realizado actividades o las completa antes que el horario finalice, el patrono debe pagar el salario sin perjuicio alguno.
2. **La obligación de recibir el producto del trabajo:** surge cuando los salarios son por unidad de obra, el patrono está obligado a contabilizar el número de obra realizado para realizar el pago correspondiente.
3. **La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo:** el patrono debe entregar al empleado los medios para que este realice de forma adecuada la actividad asignada, y no surjan atrasos en el proceso.
4. **La obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador:** cuando sea el empleado el que proporcione algún instrumento para la ejecución de una actividad en el trabajo, es obligación del patrono la compensación de la depreciación del mismo.

B) **Las obligaciones educacionales:** estas son divididas en dos, primero tenemos la de responsabilidad social que se refiere a la cooperación que el patrono le brinda al trabajador para que este continúe sus estudios; y la segunda, encaminada a la capacitación que se le debe brindar al empleado para que aplique nuevas técnicas en el trabajo y su rendimiento sea más efectivo.

C) Las obligaciones de previsión social: siendo estas las que van dirigidas a la seguridad social del trabajador, brindándole importancia a la salud y la vida de cada trabajador, pues algunas actividades son de riesgo inminente para el empleado por lo que es necesario que cuente con un seguro médico para su pronta asistencia si fuera el caso, o de igual forma para la asistencia de cualquier enfermedad común.

Dentro de la legislación vigente en el Código de Trabajo en su artículo 61 se encuentran descritas quince obligaciones generales de los patronos, sin embargo, en el mismo código se incluyen algunas otras obligaciones, más las establecidas en reglamentos, leyes de previsión social. Por ejemplo, en el código podemos citar los artículos: 27, 88, 102, 123, 142, 157. El artículo 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto número 76-78. Artículo 1 del decreto ley número 389 Aguinaldo.

Para los trabajadores, el autor De La Cueva (1985) realiza la siguiente clasificación de obligaciones:

A) La obligación de prestar el trabajo: tiene la responsabilidad el trabajador de cumplir con la serie de tareas asignadas en su horario laboral, pues esta ha sido la razón para la que ha sido contratado, y de esta manera la empresa cumplirá con las distintas metas que hayan sido planteadas.

- 1. La obligación de prestar el trabajo en persona:** esta obligación se refiere al orden jerárquico que surge dentro de la empresa, donde en ocasiones los jefes inmediatos sobrecargan de tareas a los subordinados con el fin de ellos tener menos carga laboral, lo que conlleva a que el encargado titular se haga sustituir por otra persona.
- 2. La obligación de eficiencia:** una de las finalidades de contar con un empleo son los ingresos económicos y que de esta manera las personas puedan contar con una

mejor forma de vida, sin embargo, dicho salario dependerá de sus capacidades y el lugar de trabajo, también se hace indispensable la eficiencia con la cual realiza las actividades pues estas generan satisfacción al patrono quien le puede proporcionar un bono por cumplimiento de metas o podría proponerle un acenso dentro de la empresa en el cual sus condiciones de trabajo sigan mejorando.

B) Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación de trabajo: esta literal se refiere a la fidelidad y compromiso que el empleado debe tener al firmar un contrato con determinada empresa, pues dentro de esta, existen procedimientos exclusivos que conllevan a realizar con calidad cada uno de sus productos o servicios.

1. La obligación de no divulgar los secretos de la empresa: cada empresa tiene secretos o fórmulas que son los que los han llevado al éxito, de los cuales el trabajador tiene conocimiento, sin embargo, esto no le da derecho a divulgarlos pues son exclusivos, de hacerlo podría tener consecuencias legales.

2. La obligación de no concurrencia: el trabajador no debe trabajar para una empresa y a la vez ser competencia trabajando para otra que se dedique a lo mismo. Pues podría generar desconfianza para ambos patronos en cuestión de cartera de clientes que se manejen como en el mecanismo de elaboración de sus productos.

El artículo 63 del Código de Trabajo regula obligaciones de los trabajadores, se puede decir que son de forma muy general para casi todos los tipos de trabajo, sin embargo, se debe tomar en cuenta que también dentro de cada lugar de trabajo existen reglamentos y que al momento que el trabajador firma un contrato, también se compromete a cumplir con dichas obligaciones establecidas. Además, dentro del mismo Código están contenidas otras obligaciones del trabajador como por ejemplo los siguientes artículos: 21, 47, 83, 203.

Características

Se puede identificar como elementos principales los siguientes: es una actividad humana, voluntaria, infungible, subordinada, por cuenta ajena, onerosa y creadora.

Es una actividad humana por la dignificación que se le debe dar a cada empleo, de modo que se tiene el derecho de contar con una jornada de trabajo, un salario justo, vacaciones, descansos, entre otros.

Se le considera voluntaria pues de forma libre el patrono elige a la persona más apta para el empleo y es única decisión del empleado aceptar o no las condiciones de trabajo que se le ofrecen al momento de la contratación.

Infungible pues el contrato de trabajo es “intuitu personae” término latín que significa “atención a la persona”, puesto que al momento de la contratación se toman en cuenta las condiciones personales.

Subordinado, dado que en la relación laboral siempre estará sujeto a las órdenes de un patrono, debiendo cumplir con las obligaciones adquiridas al iniciar la relación laboral. De esta subordinación se pueden extraer tres facetas:

Subordinación económica. Esta se refiere al trabajo que una persona realiza a favor de otra y que a cambio de dicha acción recibe un pago.

Subordinación técnica. Se refleja en la dirección, orientación, capacitación que el patrono le da al empleado para que realice las actividades encargadas.

Subordinación jurídica. El patrono tiene la facultad de exigir al empleado el cumplimiento de las obligaciones adquiridas, así como la pronta ejecución de tareas encargadas.

Por cuenta ajena, ya que el trabajo se presta a favor de otra persona y a cambio se recibe una remuneración, esta relación puede darse con un contrato laboral escrito o verbal.

Onerosa, pues toda persona que presta un servicio tiene el derecho de recibir una paga digna.

Y, por último, creadora, porque como objetivo principal tiene la formulación de la actividad productiva, dando oportunidad de prestar diferentes tipos de servicios. (Landelino Franco López, 2018).

Fuente

- ***Constitucional***

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 regula una lista de derechos mínimos para fundamentar la legislación laboral y las actividades de los tribunales. Siendo 21 literales donde se describe tanto derechos como obligaciones de ambos sujetos, con el fin de armonizar la convivencia laboral y dignificar de forma equitativa el esfuerzo que se realiza.

Los artículos 104 y 106 de la Carta Magna hacen referencia al derecho de huelga y paro, así como la irrenunciabilidad de los derechos que se consignan en esta sección de la Constitución.

- ***Legal***

Su base legal recae en el Código de Trabajo decreto 1441, pues en cada título se encuentran diferentes derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para patronos, sin embargo, en el título segundo capítulos quinto y sexto se describe de forma específica una serie de obligaciones para cada sujeto.

- ***Reglamentaria***

En este caso se refiere a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, del cual el Código de Trabajo en su artículo 49 da la definición: “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 debe 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 todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”

Son entonces los pactos colectivos negociaciones que se realizan entre trabajadores y patronos, para mejorar las condiciones de trabajo, dándole fin a algún tipo de conflicto y fijando nuevas normas para tener una relación laboral armoniosa.

En general los pactos colectivos de trabajo se rigen por el Código de Trabajo en los artículos comprendidos del 35 al 56.

Capítulo Tres

Herramientas Tecnológicas Laborales

La forma en como las personas realizan las actividades productivas – ya sea la de manufacturación de bienes o prestación de servicios – han variado desde el inicio de los tiempos, ya sea para facilitar la misma actividad productiva o para incrementar la producción, con el doble objetivo de aumentar la oferta y satisfacer la demanda así como acrecentar el rendimiento de las utilidades; esto da origen – aunque no corresponde al único factor – a adelantos o innovaciones tecnológicas, que traen aparejada la creación de nuevos sistemas de producción, la invención de nuevos artefactos o aparatos, que aumentan el rendimiento en la actividad del ser humano, más particularmente ceñido al tema, en el área laboral.

Las innovaciones tecnológicas traen aparejada la creación de nuevos hábitos, nuevas pautas de conducta, ampliación de los mercados (productivos y adquisitivos), dentro de otras cosas. A estas innovaciones, se les identifica como revoluciones industriales, que, a decir de Klaus Schwab, en forma puntual y concisa, se dividen en cuatro:

“La primera revolución industrial abarcó desde aproximadamente 1760 hasta más o menos 1840, desencadenada por la construcción del ferrocarril y la invención del motor de vapor, marcó el comienzo de la producción mecánica. La segunda revolución industrial, entre finales del siglo XIX y principios del XX, hizo posible la producción en masa, fomentada por el advenimiento de la electricidad y la cadena de montaje. La tercera revolución industrial se inició en la década de 1960. Generalmente se la conoce como la revolución digital o del ordenador, porque fue catalizada por el desarrollo de los semiconductores, la computación mediante servidores tipo ‘mainframe’ (en los años sesenta), la informática personal (décadas de 1970 y 1980) e internet (década de 1990).” (Schwab, 2016)

Nuevas tecnologías

Actualmente la sociedad se encuentra en la era digital, en la que es menester, poseer un mínimo de conocimiento informático y/o digital, para ser incluido en el mercado laboral y, con ello, adquirir la categoría de trabajador. Este conocimiento informático, se tornó hasta obligatorio, al arribar la pandemia, puesto que el enclaustramiento y reclusión en los hogares dictados gubernamentalmente, desplazó la actividad laboral de la unidad de trabajo hacia la unidad familiar, dejaron en evidencia situaciones, no contempladas anteriormente y, que eran aisladas, o al menos no recurrentes entre los trabajadores que desarrollan su labor (cuando ésta lo permite), de manera remota o desde su hogar, como la continuidad de la jornada laboral hasta después de la fijada convencional o legalmente.

Trabajo por objetivos

Esta es una modalidad de la actividad laboral, mediante la cual, se implementan objetivos que deben ser alcanzados en el plazo que se establezca. Con esta variante, se intensifica la actuación por parte de los trabajadores no supeditándose – o amarrándose – a un horario prefijado, sino más bien a obtener un resultado, que sea de beneficio general.

El uso de la tecnología aumenta las posibilidades de una consecución efectiva de los objetivos preestablecidos por la organización de trabajo; sin embargo, debe fijarse los límites en la forma y tiempo de uso.

Flexibilidad laboral

La legislación laboral vigente, así como los usos y costumbres adquiridos dentro de dicha actividad (dentro de otros factores intangibles: sistemas de producción, sistemas de relaciones interpersonales, por ejemplo), son el marco en los cuales se desenvuelve el trabajo realizado por las personas y, a los cuales se ciñe la actividad realizada. No obstante, ha cobrado auge el que el

trabajador labore en el tiempo que considere conveniente para cumplir las tareas que le han sido encomendadas y hasta en el lugar donde le permita mayor eficiencia, desembocando en una mayor flexibilidad por parte del patrono, si con ello se evidencia un mayor rendimiento en la productividad laboral, sin que ello implique un alejamiento por completo de la supervisión y dirección inmediata del patrono o su superior.

Esto último, más la implementación de las tecnologías en el ámbito productivo-laboral, dieron cabida al uso de determinadas herramientas que permiten la labor remota, los cuales se enuncian de manera sintética, a continuación:

Herramientas de comunicación

Estas aplicaciones son idóneas para la comunicación entre los integrantes de una unidad de trabajo.

Slack. Esta aplicación es ideal para hacer el teletrabajo. Reemplaza el correo electrónico dentro de una unidad de trabajo. Permite una organización de las conversaciones, actualización automática de las mismas y permite elegir cuál de ellas son más importantes.

Pexip. Esta crea salas de juntas virtuales, las cuales pueden ser personalizadas, permitiendo la conexión local, remota o intercontinental y es compatible con Skype, Microsoft y Hangouts, así como diferentes tipos de dispositivos.

Muzzleapp. La funcionalidad de esta aplicación se circunscribe a la recepción de notificaciones mientras se comparte la pantalla en una reunión virtual, sin que sea visible para los demás participantes, logrando con ello, menos distracción y desvío de atención al asunto principal de la reunión, siendo compatible con plataformas como Slack, FaceTime, Google Meet, Bluejeans, Hangouts de Google y Join.me.

Google Meet. Esta es una de las aplicaciones más populares y usadas para las reuniones virtuales, que permite un número alto de participantes y, con diversas funciones, como el compartimiento de pantalla, la generación automática de sub títulos en caso de encontrarse en un lugar con mucho ruido, chat únicamente de la sesión, dentro de otros.

Zoom. Es una herramienta para hacer videoconferencias, que, dependiendo de la modalidad contratada, admitirá la participación de un número considerado de usuarios; asimismo, permite la realización de seminarios en línea, ideal para las capacitaciones, indispensables en el ámbito laboral.

Herramientas de organización de trabajo

Dentro de las herramientas para la organización de la unidad de trabajo, se encuentran las siguientes:

Trello. Esta herramienta tecnológica permite trabajar en equipo de forma más colaborativa y productiva, mediante el uso de tarjetas, listas y tableros que posibilitan la organización y priorización de proyectos, en forma flexible y muy visual.

Copernic. Plataforma colaborativa, modular e inteligente, que ayuda a administrar, diseñar, desarrollar y probar los proyectos, como, por ejemplo, desde páginas web hasta empresas.

Evernote. Desempeña la función de una libreta de anotaciones física, solo que, en digital, las cuales, por su forma de organización, pueden ser archivadas y compartidas, con los distintos equipos de trabajo.

Asana. Aplicación utilizada para gestionar tareas y proyectos, estableciendo prioridades y fechas límite.

Kanbanize y Monday. Herramientas utilizadas para el seguimiento en el desarrollo de un proyecto, graficando el avance del mismo, lo cual, permite supervisar y consolidar los esfuerzos del equipo de trabajo.

Herramientas para gestionar las contraseñas

La seguridad en el entorno laboral es indispensable, no se diga de la seguridad informática, por ello a continuación se describen algunas aplicaciones que permiten una mayor eficiencia en esta tarea.

Last Pass. Aplicación que funciona como una memoria de contraseñas, que permite gestionarlas entre los propios integrantes del equipo de trabajo, integrarla y usarla con los demás dispositivos y, compartirlas, si fuera necesario, con un tercero, sin tener que mostrarlas de forma explícita.

Password. Es una aplicación que gestiona las contraseñas, en sistemas operativos como MAC e iOS (Apple). Se ve limitada por sí misma, al utilizarse únicamente en dispositivos que funcionan con esos sistemas operativos.

Dashlane. Herramienta tecnológica utilizada para gestionar las contraseñas, efectuar pagos y archivo de información personal.

Keepass. Es una aplicación de gestos de contraseñas gratis, la cual, actualmente, es obsoleta.

PasswordSafe. Es un gestor y archivador de contraseñas gratuito.

Herramientas para crear murales digitales

Las principales en este rubro, son las siguientes:

Padlet. Es una herramienta que permite almacenar y compartir contenido multimedia, en la cual, por su forma de pizarra colaborativa, puede insertarse: imágenes, enlaces, documentos, vídeos, audios, presentaciones y más elementos.

Mural. Esta herramienta posibilita elaborar y compartir murales digitales capaces de integrar todo tipo de contenidos multimedia: texto, presentaciones, vídeos, imágenes, enlaces.

Glogster. En esta herramienta pueden incluirse textos, imágenes, gráficos, enlaces, vídeos y audios; crear, guardar y compartir murales, además de consultar los creados por otros usuarios integrantes de la unidad laboral.

Capítulo Cuatro

El Derecho a la Desconexión Laboral

Antecedentes

El derecho a la desconexión laboral tiene mayor auge en estos últimos años a raíz del teletrabajo, pues este ha crecido grandemente en el ámbito laboral actualmente, aunque en algunos trabajos ya se contaba con algún tipo de plataforma virtual, la necesidad de mejorar el servicio ha hecho que la implementación del teletrabajo sea indispensable.

En Guatemala esta modalidad aumenta a causa de la pandemia del Covid-19 pues al cierre del país las empresas necesitaban continuar laborando y el teletrabajo fue la mejor opción para continuar laborando, derivado de la pandemia también surge el establecimiento de limitación de la cantidad de personas dentro de un perímetro determinado, por lo cual todos los empleados no podían volver a su lugar trabajo, sin embargo, si debían continuar con la relación laboral.

“En esta nueva realidad laboral, no es muy difícil perder de vista la delgada línea que existe entre lo que debería de ser el tiempo de la jornada de trabajo y el tiempo de descanso del trabajador” (Ralda Urzua, 2020).

Al momento de que el empleado esté laborando en casa puede que surjan ciertos abusos por parte del patrono pues no existe la necesidad de invertir tiempos en el desplazamiento al lugar de trabaja, lo que conlleva a tener mayor “disponibilidad” para el patrono de realizar tareas más extensas o estar presentes en reuniones virtuales fuera del horario laboral.

Actualmente el Guatemala no existe una ley que regule el teletrabajo o el derecho a la desconexión laboral, tal como lo han hecho países europeos como España y Francia o si se habla de Latinoamérica se podría mencionar a Costa Rica que en el año dos mil diecinueve crea la Ley para Regular el Teletrabajo Número 9738 de la cual recientemente se hizo una reforma para

garantizar el derecho a la desconexión laboral, En específico se reformó el artículo 9 de la citada ley referente a las obligaciones de las personas teletrabajadoras, inciso d, agregándose la leyenda:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia”.

Y, aunque en Guatemala no existe tal regulación es importante enfatizar que sí reconoce las jornadas de trabajo:

Jornada Diurna: no puede ser mayor de 8 horas diarias y ni de 44 horas por semana.

Jornada Mixta: no puede ser mayor de 7 horas diarias y no más de 42 horas a la semana.

Jornada Nocturna: no puede ser mayor de 6 horas diarias y no más de 36 a la semana.

Jornadas establecidas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo vigente.

Estos límites han sido establecidos con la finalidad de garantizar la salud tanto física como mental de los trabajadores para que de este modo también se garantice el rendimiento en la ejecución de las tareas asignadas. Aunque actualmente muchas empresas han optado a esta modalidad las condiciones de trabajos deben continuar siendo las mismas entiéndase por los salarios, días de descanso, horarios, pues el contrato de trabajo no ha cambiado.

El derecho a la desconexión laboral es beneficioso tanto para el empleador como para el trabajador, y, aunque no esté regulado en ley se debe respetar, pues sigue teniendo la finalidad de mejorar el rendimiento del trabajador en horario laboral, mantener su salud, evitar el desgaste emocional y estrés laboral.

Idea preliminar

El derecho a la desconexión laboral surge en una nueva era donde las nuevas tecnologías y nuevas modalidades de comunicación y trabajo son de aplicación indispensable para las empresas, las cuales toman fuerza a raíz de la pandemia del Covid-19 y en ocasiones se sobrecarga al empleado de tareas al aprovecharse de las herramientas que posee a cualquier hora del día.

Por la misma situación es que en algunos países han adoptado normas que garanticen el derecho a la desconexión laboral pues, aunque este haya adoptado el teletrabajo tiene derecho a descansar y disponer de su tiempo para realizar cualquier otra actividad.

“El teletrabajo pasó de ser una visión escéptica de trabajadores y empleadores a convertirse en “la nueva normalidad”; en la cual se deben de reconocer los derechos que surgen de su implementación, como el derecho a la desconexión digital de los trabajadores” (Diaz Duran Corzo, 2020).

Cuando se habla de derecho a la desconexión laboral se busca establecer el respeto a los límites de la jornada laboral, así como el tiempo de trabajo efectivo que se refiere al tiempo en que el empleado está a disposición del patrono para recibir órdenes, el derecho a la desconexión laboral se refiere a no interferir en la vida privada de los empleados al enviarles correos que deben responder de manera inmediata, o llamadas para solucionar algún inconveniente, aunque ya estén fuera del horario.

El derecho a la desconexión laboral se refiere a que ningún empleado tiene obligación de conectarse a ningún tipo de dispositivo digital en sus períodos de descanso, esto abarca desde que finaliza su horario laboral hasta el día siguiente que inicia una nueva jornada.

Aunque el patrono proporcione las herramientas como conexión a WiFi o dispositivos digitales, debe respetar los descansos legalmente establecidos para el empleado.

“Es necesario establecer los límites de cuando el empleador puede o no “controlar” las actividades del empleado, como, por ejemplo, para que esta exista en el teletrabajo es indispensable que el empleado esté de acuerdo, pues es el interior de su hogar lo expuesto, además que esta medida debe ser únicamente en casos meramente indispensables y se deben llevar a cabo de manera adecuada, sin ocasionar perjuicios a la intimidad del empleado” (The Conversation , 2020).

Características

La persona encargada de velar por el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral debe ser el patrono, pues debe respetar el horario laboral, aunque el empleado esté laborando desde su casa o haya sido dotado con dispositivos digitales. Lo cual implica que no se le puede sancionar o despedir al empleado por no atender órdenes fuera de la jornada laboral o en sus vacaciones, pues muchas veces les otorgan vacaciones, pero le piden al empleado que se mantenga al pendiente por si existe algún inconveniente en el trabajo.

La comunicación debe ser única y exclusivamente dentro del horario laboral, pues el estar recibiendo notificaciones fuera del horario puede llegar a ser estresante para el empleado, al sentirse atado al trabajo y sobrecargado del mismo, pues el tiempo que invierte en distracción y relajación se verá afectado y poco efectivo.

Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, como ya se explicó anteriormente han sido de gran apoyo para el crecimiento de las empresas, no obstante, han provocado también un efecto negativo pues la persistencia en comunicación es maliciosa para el trabajador. Es necesario aclarar que la comunicación no siempre será directamente por parte del empleador, pues muchas veces la empresa se dedica a ventas y el empleado mantiene comunicación constante con sus clientes, quienes también de forma irresponsable pretenden ser atendidos en cualquier horario del día y de

no ser así resultan molestos, lo cual genera pérdidas para los empleados pues mantener clientes también es beneficioso para su salario, cuando estos reciben bonos por ventas.

Por ello es necesario aprovechar la potencialidad del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo pues son un elemento fundamental en la evolución de las empresas, pero se debe evitar el abuso del tiempo de trabajo, este o no regulado el teletrabajo y el derecho a la desconexión laboral, se debe garantizar el cumplimiento de la jornada laboral establecida, y así mantener la armonía en el trabajo y evitar el estrés laboral.

Para su funcionalidad se requiere la elaboración de políticas internas o reglamentos que establezcan las modalidades del ejercicio de este derecho y como se llevará a cabo el trabajo desde casa, otro aspecto necesario es que la aplicación sea para toda la empresa sin importar si el desarrollo de sus actividades laborales es por teletrabajo o dentro de las instalaciones de la empresa, pues todo trabajador debe gozar de este derecho.

Fuente

- *Constitucional*

La Constitución Política de la República de Guatemala de forma clara no regulariza el derecho a la desconexión laboral, pues este surge recientemente a raíz del teletrabajo y las nuevas tecnologías. Sin embargo, si ampara el derecho a establecer una jornada mínima de trabajo estando regulada en el inciso g) del artículo 102, la jornada ordinaria diurna no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana; la jornada ordinaria nocturna no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana; la jornada ordinaria mixta no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos horas a la semana.

- ***Legal***

El Código de Trabajo tampoco ha tenido alguna reforma que garantice el derecho a la desconexión laboral, pero regula las jornadas de trabajo tal y como lo establece la Carta Magna estas se encuentran detalladas en el artículo 116.

Aunque en las leyes de Guatemala no se encuentre actualmente regulado este derecho, todo patrono debe respetar dichas jornadas de trabajo y garantizar los descansos del empleado.

- ***Reglamentaria***

Los pactos colectivos de trabajo fueron creados con la finalidad de mejorar condiciones tanto del patrono como del empleado y darle fin a un conflicto o evitar conflictos a futuro.

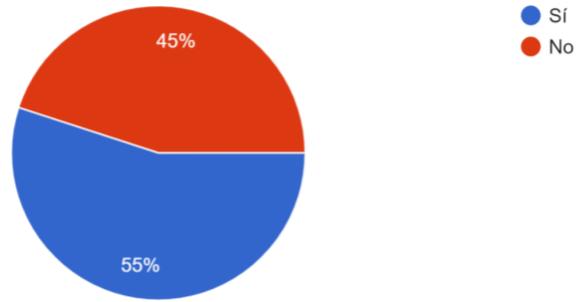
Al no encontrarse regulado el derecho a la desconexión laboral dentro de la Carta Magna o el Código de Trabajo las diferentes instituciones podrían establecer en sus pactos colectivos de condiciones de trabajo el derecho a la desconexión laboral pues tal como lo establece el artículo 49 en su segundo párrafo, “el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes...” y así garantizar el respeto de las jornadas de trabajo, permitir el descanso y fomentar la armonía laboral.

Capítulo Cinco Análisis de Datos

Resultado y análisis de encuesta a abogados litigantes

PREGUNTA NÚMERO 1.

¿Conoce el derecho a la desconexión laboral?

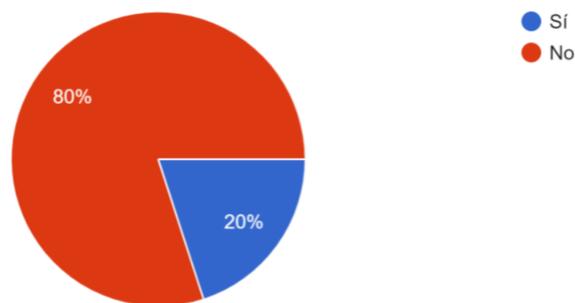


Fuente: Investigación de autora. 2023

Cerca de la mitad de abogados litigantes no lo conocen, pero un sector más significativo si lo conocen.

PREGUNTA NÚMERO 2.

¿Tiene conocimiento si el derecho a la desconexión laboral está regulado legalmente en Guatemala?

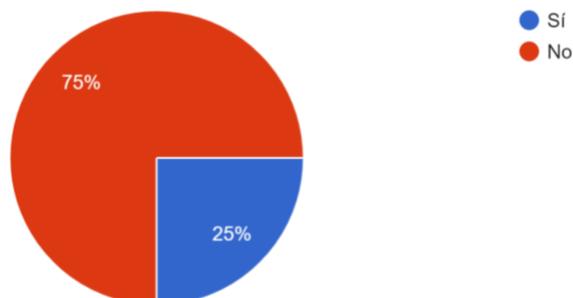


Fuente: Investigación de autora. 2023

La gran mayoría indicó que no, siendo un derecho relativamente nuevo a nivel mundial, no se tiene conocimiento en su mayoría si en el país ya se encuentra regulado.

PREGUNTA NÚMERO 3.

¿El patrono está autorizado legalmente a comunicarse con el trabajador fuera del horario de la jornada de trabajo?

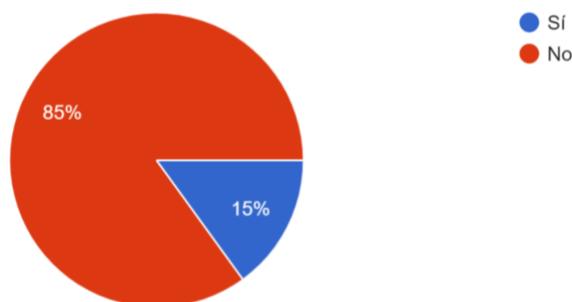


Fuente: Investigación de autora. 2023

La mayoría indicó que no, pues se normalizan muchas actitudes sin saber si están o no dentro del marco legal.

PREGUNTA NÚMERO 4.

Fuera del horario de trabajo, conforme a la legislación laboral vigente, ¿está obligado el trabajador a acatar la orden del patrono a cumplir con una tarea?

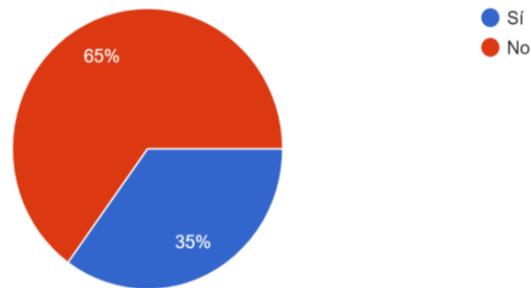


Fuente: Investigación de autora. 2023

La mayoría de abogados litigantes encuestados respondió que no. El derecho de descanso es una necesidad para el trabajador para poder continuar desenvolviéndose en su labor, por lo que el patrono debe respetar estos periodos.

PREGUNTA NÚMERO 5.

¿el patrono está autorizado legalmente a comunicarse con el trabajador fuera del horario de la jornada laboral?

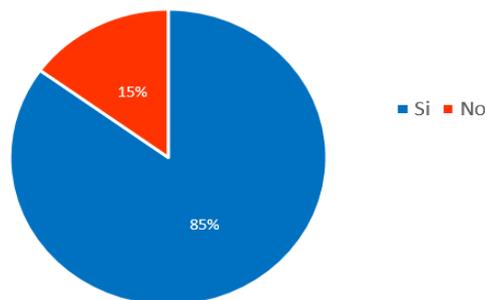


Fuente: Investigación de autora. 2023

La mayoría respondió que no. Legalmente no está autorizado para comunicarse con un trabajador, sin embargo, por diferentes tipos de trabajo esta comunicación resulta siendo necesaria.

PREGUNTA NÚMERO 6.

¿Debe limitarse legalmente, la dependencia continuada del trabajador hacia el patrono, a los horarios de las jornadas laborales vigentes? ¿Por qué?

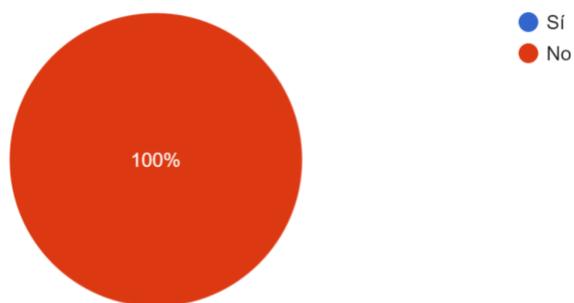


Fuente: Investigación de autora. 2023

Un sector altamente significativo respondió que sí. Es necesario respetar los horarios fuera de labores, pues el trabajador necesita despejar su mente y dedicar tiempo a actividades personales, para que de esta manera al volver a labores esté con entusiasmo.

PREGUNTA NÚMERO 7.

¿Ha tenido a su cargo algún caso que trate del Derecho a la Desconexión Laboral o similar?

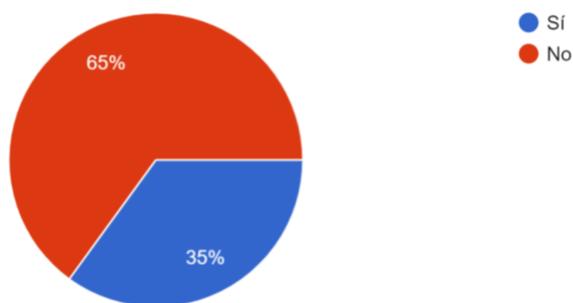


Fuente: Investigación de autora. 2023

El total de abogados indicó que no. Siendo un derecho relativamente nuevo, en su mayoría, los trabajadores no lo exigen ni hacen valer.

PREGUNTA NÚMERO 8.

Al no encontrarse regulado legalmente en Guatemala el Derecho a la Desconexión Laboral, según su criterio procede una denuncia por incumplimiento del mismo. ¿Por qué?

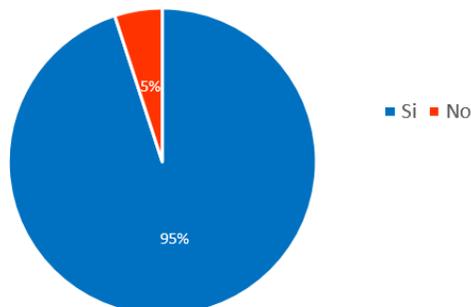


Fuente: Investigación de autora. 2023

La mayoría indicó que no pero más de la tercera parte respondió afirmativamente. Los abogados encuestados hicieron saber que, para exigir un derecho, este debe estar regulado en la legislación vigente.

PREGUNTA NÚMERO 9.

Considera necesario informar a la población respecto al Derecho a la Desconexión Laboral, aunque actualmente no esté regulado legalmente en Guatemala. ¿Por qué?

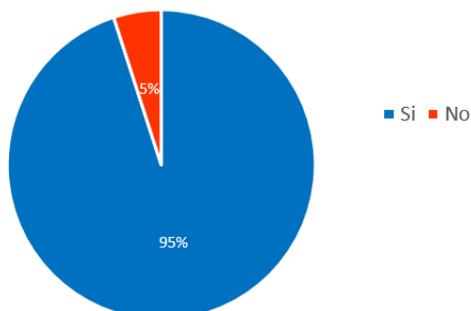


Fuente: Investigación de autora. 2023

Casi el total de los abogados litigantes encuestados indicó que sí. Este derecho es una realidad en muchos países, por lo que resulta necesario informar a la población, por si en algún momento entra en vigencia ya se tenga conocimiento.

PREGUNTA NÚMERO 10.

¿Considera necesaria la iniciativa de ley que ampare el Derecho a la Desconexión Laboral en Guatemala?



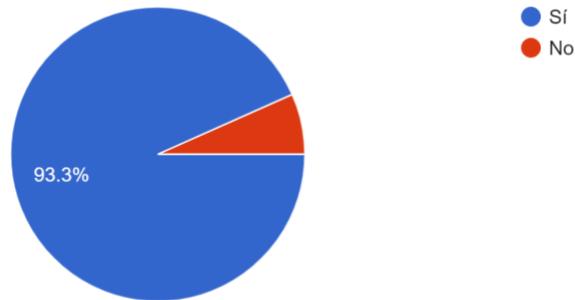
Fuente: Investigación de autora. 2023

Cerca del total indicó que sí. Los avances tecnológicos se dan a gran rapidez por lo que la sociedad se debe adaptar y la ley debe proteger al trabajador.

Resultado y análisis de encuesta a trabajadores

PREGUNTA NÚMERO 1.

¿Conoce las jornadas laborales vigentes en Guatemala?

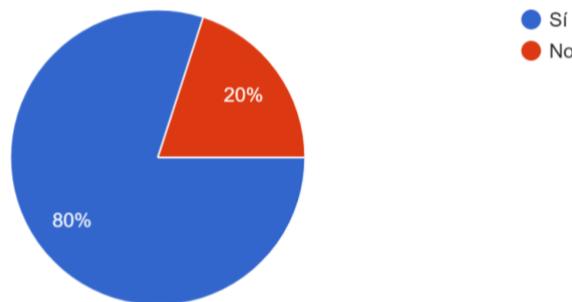


Fuente: Investigación de autora. 2023

En su gran mayoría los trabajadores tienen conocimiento de las diferentes jornadas laborales que existen en el país.

PREGUNTA NÚMERO 2.

¿Tiene conocimiento si cada jornada laboral vigente tiene un horario específico legalmente regulado?

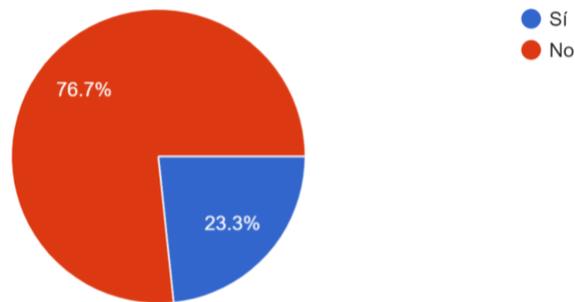


Fuente: Investigación de autora. 2023

Un sector altamente significativo respondió que sí. Cada jornada se encuentra regulada en la legislación vigente, y resulta ser necesario tener conocimiento de las mismas para que no existan abusos con jornadas extensas sin las compensaciones correspondientes.

PREGUNTA NÚMERO 3

¿Conoce el derecho a la desconexión laboral?

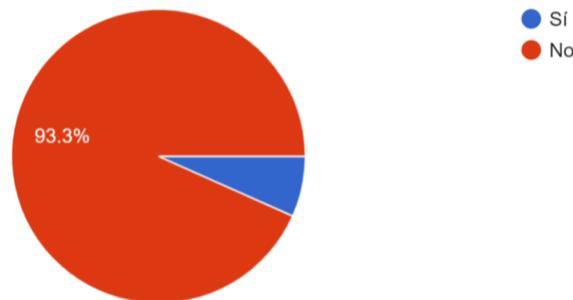


Fuente: Investigación de autora. 2023

Una gran mayoría respondió que no mientras casi una cuarta parte opinó lo contrario. Los trabajadores no tienen conocimiento del mismo, pues no se habla mucho de ello en el país.

PREGUNTA NÚMERO 4

¿Tiene conocimiento si el derecho a desconexión laboral está regulado legalmente en Guatemala?

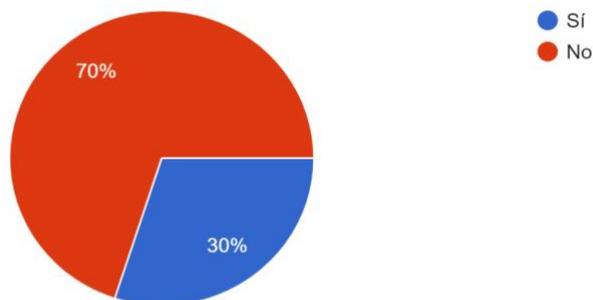


Fuente: Investigación de autora. 2023

Casi el total indicó que no, actualmente en el país a este derecho no se le ha dado la importancia que necesita, pues trata del respeto al descanso de cada trabajador.

PREGUNTA NÚMERO 5.

¿El patrono está autorizado legalmente a comunicarse con el trabajador fuera del horario de la jornada de trabajo?

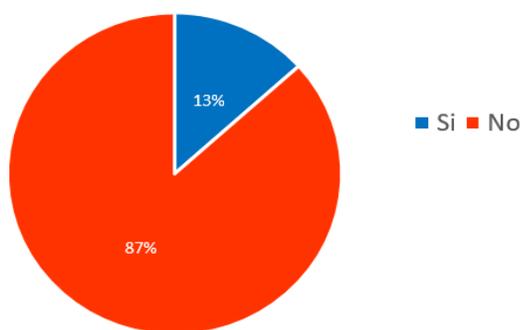


Fuente: Investigación de autora. 2023

En su mayoría los trabajadores tienen conocimiento que no es legal, sin embargo, en muchas ocasiones es necesario tener comunicación fuera del horario de trabajo por situaciones de emergencia.

PREGUNTA NÚMERO 6.

¿Puede el patrono, asignar tareas propias del trabajo al trabajador, fuera del horario de la jornada ordinaria, sin ser compensada como jornada extraordinaria? ¿Por qué?

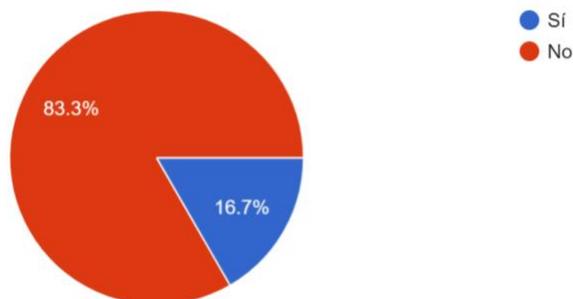


Fuente: Investigación de autora. 2023

Un sector muy significativo de trabajadores indicó que no. Se debe respetar cada jornada de trabajo y cuando sea necesario extenderlas, deben ser compensadas como la ley indica, y en su mayoría los trabajadores tienen conocimiento de este derecho.

PREGUNTA NÚMERO 7.

Fuera del horario de trabajo, conforme a la legislación laboral vigente, ¿está obligado el trabajador a acatar la orden del patrono a cumplir con una tarea?

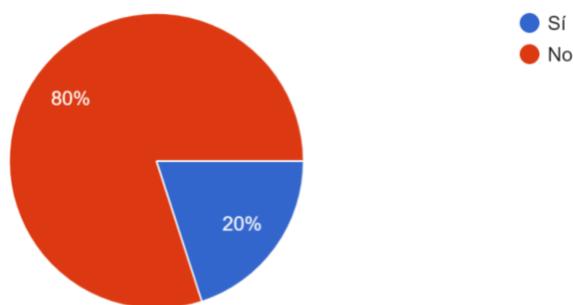


Fuente: Investigación de autora. 2023

Prevalece un sector muy significativo que respondieron negativamente. No existe fundamento legal para obligar al trabajador a cumplir tareas fuera del horario laboral, inclusive para las jornadas extraordinarias el trabajador debe estar de acuerdo.

PREGUNTA NÚMERO 8.

¿el patrono está autorizado legalmente a comunicarse con el trabajador fuera del horario de la jornada laboral?

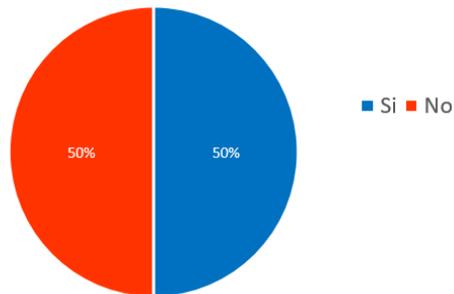


Fuente: Investigación de autora. 2023

La gran mayoría indicó que no. El patrono no puede obligar al trabajador a estar en constante comunicación con él fuera del horario laboral, si esto no se encuentra pactado en el contrato de trabajo.

PREGUNTA NÚMERO 9.

¿Debe prohibírsele al patrono a comunicarse con el trabajador fuera del horario de la jornada de trabajo? ¿Por qué?

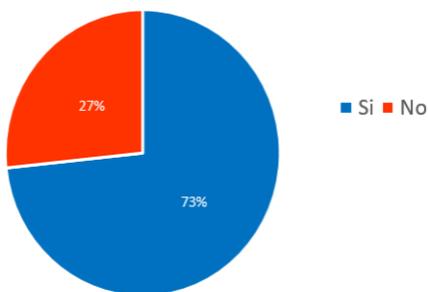


Fuente: Investigación de autora. 2023

Es interesante la opinión de los trabajadores. Existe equidad en esta pregunta, pues en casos de emergencia es necesaria la comunicación para solventar algún problema, sin embargo, siempre debe buscar agotar otros medios antes de interrumpir el descanso del trabajador.

PREGUNTA NÚMERO 10.

¿Debe limitarse legalmente, la dependencia continuada del trabajador hacia el patrono, a los horarios de las jornadas laborales vigentes? ¿Por qué?



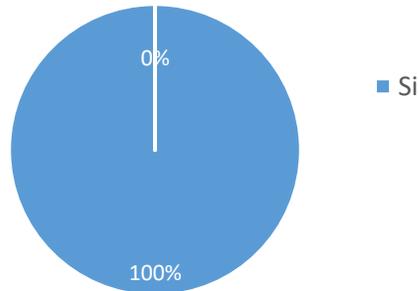
Fuente: Investigación de autora. 2023

La mayoría respondió afirmativamente. Es necesario respetar las jornadas de descanso de los trabajadores, pues estas sirven para que realice sus actividades personales y de esta manera su mente descansa y regrese con nuevas ideas al trabajo y con más productividad.

Resultado y análisis de encuesta a jueces

PREGUNTA NÚMERO 1.

¿Conoce el derecho a la desconexión laboral?

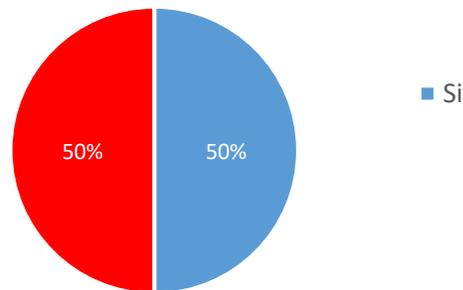


Fuente: Investigación de autora. 2023

Todos indicaron conocerlo. Siendo pues el ámbito donde se desenvuelven el derecho laboral, es necesario tener conocimiento de los avances legales que existen no solo en el país sino a nivel internacional.

PREGUNTA NÚMERO 2.

¿Tiene conocimiento si el derecho a la desconexión laboral está regulado legalmente en Guatemala?

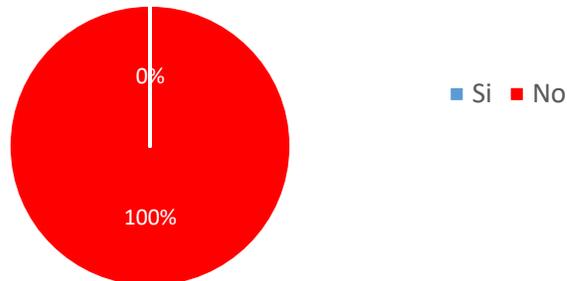


Fuente: Investigación de autora. 2023

Se marcó una interesante división de opinión. En igual proporción respondieron ya sea en forma afirmativa o negativa. El derecho a la desconexión laboral puede ser interpretativo con algunos de los derechos ya establecidos en la legislación vigente.

PREGUNTA NÚMERO 3.

¿El patrono está autorizado legalmente a comunicarse con el trabajador fuera del horario de la jornada de trabajo?

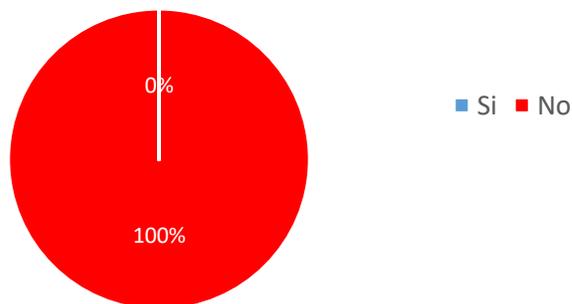


Fuente: Investigación de autora. 2023

Todos los jueces respondieron negativamente. No existe fundamento legal dentro de la legislación guatemalteca que permita al patrono a irrumpir el descanso de los trabajadores.

PREGUNTA NÚMERO 4.

Fuera del horario de trabajo, conforme a la legislación laboral vigente, ¿está obligado el trabajador a acatar la orden del patrono a cumplir con una tarea?

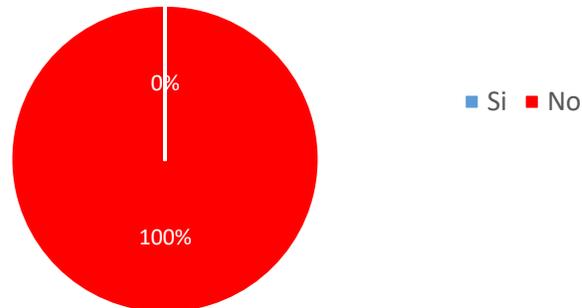


Fuente: Investigación de autora. 2023

El total de jueces indicó que no ya que no se puede obligar al trabajador a estar pendiente de los medios tecnológicos para la pronta comunicación con el patrono fuera del horario laboral.

PREGUNTA NÚMERO 5.

En el teletrabajo, ¿el patrono está autorizado legalmente a comunicarse con el trabajador fuera del horario de la jornada laboral?

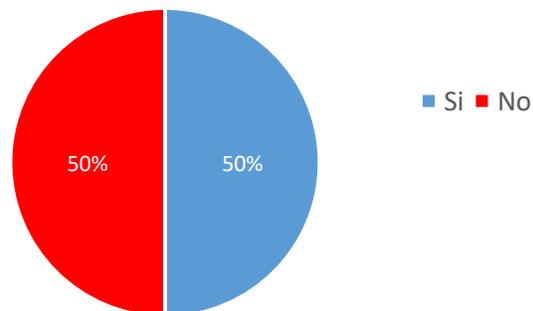


Fuente: Investigación de autora. 2023

Todos los jueces indicaron que no. El patrono debe respetar la jornada laboral que pactó con el trabajador, para que no exista conflicto entre estos.

PREGUNTA NÚMERO 6.

¿Debe limitarse legalmente, la dependencia continuada del trabajador hacia el patrono, a los horarios de las jornadas laborales vigentes? ¿Por qué?

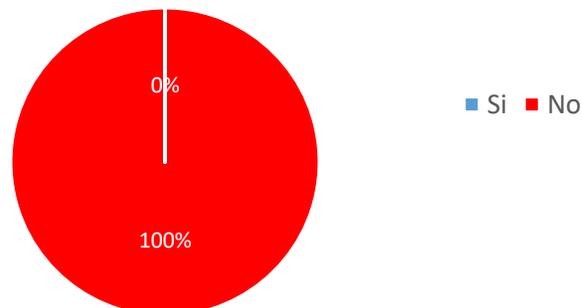


Fuente: Investigación de autora. 2023

Existe equidad en esta pregunta, pues en casos de emergencia es necesaria la comunicación para solventar algún problema, sin embargo, siempre debe buscar agotar otros medios antes de interrumpir el descanso del trabajador.

PREGUNTA NÚMERO 7.

¿Ha tenido a su cargo algún caso que trate del derecho a la desconexión laboral o similar?

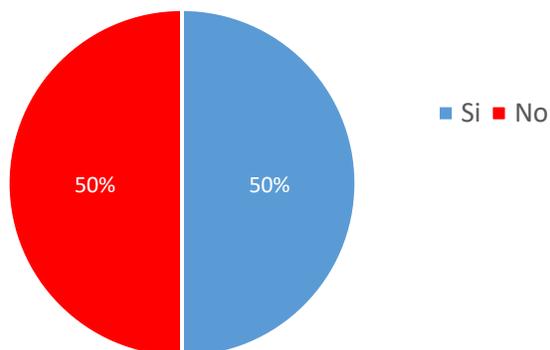


Fuente: Investigación de autora. 2023

Todos respondieron negativamente ya que al no estar regulado en la legislación los trabajadores aún no proceden legalmente cuando el patrono está infringiendo.

PREGUNTA NÚMERO 8.

Al no encontrarse regulado legalmente en Guatemala el derecho a la desconexión laboral, según su criterio procede una denuncia por incumplimiento del mismo. ¿Por qué?

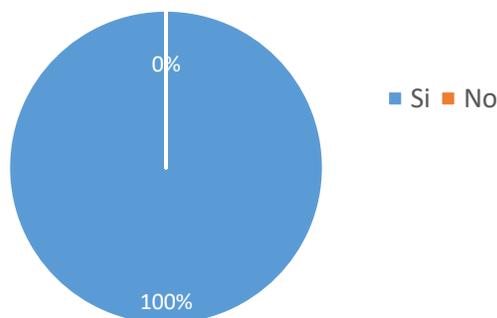


Fuente: Investigación de autora. 2023

En igual proporción respondieron los jueces. Toda persona tiene derecho de denunciar cuando sienta que se están violentando sus derechos, serán los juzgadores quienes decidan si la acción procede o no, esto según los medios de prueba presentados.

PREGUNTA NÚMERO 9.

Considera necesario informar a la población respecto al Derecho a la Desconexión Laboral, aunque actualmente no esté regulado legalmente en Guatemala. ¿Por qué?

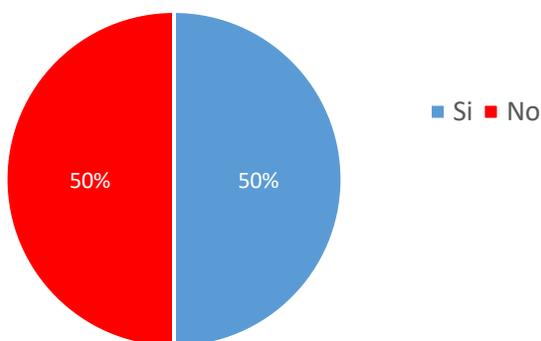


Fuente: Investigación de autora. 2023

Todos respondieron que sí. Este derecho es una realidad en muchos países, por lo que resulta necesario informar a la población, por si en algún momento entra en vigencia ya se tenga conocimiento.

PREGUNTA NÚMERO 10.

¿Considera necesaria la iniciativa de ley que ampare el derecho a la desconexión laboral en Guatemala?



Fuente: Investigación de autora. 2023

En similar proporción respondieron en forma afirmativa o negativa. El derecho a la desconexión laboral es algo a lo que todos deben tener acceso, sin embargo, es necesario analizar la forma de estructurarlo para que no resulte siendo un aprovechamiento por parte de los trabajadores.

Conclusiones

1. El derecho del trabajador a la desconexión laboral consiste en la potestad ineludible de omitir laborar fuera del horario de trabajo aún bajo el régimen de trabajo a domicilio, que expresamente pactó al inicio de la relación de trabajo o al momento de la suscripción del respectivo contrato; salvo que corresponda a la subsanación de un yerro provocado por su persona o, por el consenso con el patrono de una jornada extraordinaria.
2. Dentro de los derechos constitucionales y legales establecidos para los trabajadores, se encuentra ausente de manera taxativa, el derecho a la desconexión laboral, consistente en la potestad del trabajador de omitir laborar fuera del horario de trabajo aún bajo el régimen de trabajo a domicilio.
3. Los trabajadores tienen conocimiento de la mayoría de derechos que la ley les otorga, sin embargo, en una parte significativa de ellos, desconocen el derecho a la desconexión laboral, asintiendo por ello, a que el patrono les asigne trabajo fuera de la jornada laboral sin que el mismo sea reconocido como jornada extraordinaria.
4. Por el derecho a la desconexión laboral, al patrono le está prohibido comunicarse con el trabajador, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, para asignarle una tarea que corresponde realizarla, dentro de aquélla.
5. El derecho a la desconexión laboral cobra auge a partir de la implementación del teletrabajo, el cual se incrementó durante la pandemia provocada por el virus SARSCov2 o COVID19.
6. El derecho a la desconexión laboral surge a causa de la invasión realizada por el patrono a la privacidad del trabajador durante sus jornadas de descanso, ante la convicción [carente

de fundamento] que el trabajador se encuentra a su disposición cada hora que comprende la semana calendario.

7. La desconexión laboral como atributo del trabajador, no figura expresamente dentro del catálogo constitucional y legal vigente, sin embargo, por la convencionalidad, puede ser aplicable el tratado o convenio de la Organización Internacional de Trabajo, que lo contiene.
8. Ante el incremento del teletrabajo y su falta de delimitación horaria, así como el auge a la invasión de la privacidad del trabajador en su horario de descanso, se torna imperativa la inclusión, mediante la adición de un párrafo al artículo 62 del Código de Trabajo, de la correlativa prohibición al patrono, de requerir al trabajador, fuera de su jornada ordinaria, la realización de cualquier tarea.
9. No se ha incorporado a la normativa jurídico-laboral vigente de Guatemala, el derecho a la desconexión laboral, y esto afecta la eficacia en las labores realizadas por el trabajador, desestabilizando las relaciones dicotómicas trabajador-patrono.

Recomendaciones

1. La realización de talleres por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de las distintas delegaciones departamentales, que verse sobre el tema, el derecho a la desconexión laboral, su aplicación y consecuencias; dirigidos tanto a patronos como a trabajadores.
2. Debido a la falta de regulación legal taxativa de prohibición al patrono, relativa a requerir al trabajador, fuera de su jornada ordinaria, la realización de cualquier tarea, es necesaria, la inclusión, mediante adición, del derecho a la desconexión laboral. Para tal efecto, se postula la redacción, en el respectivo proyecto e iniciativa de ley en el Congreso de la República de Guatemala, de la reforma del artículo 62 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mediante adición, de la siguiente manera: “ñ) Requerir o exigir al trabajador la realización de cualquier tarea, fuera de la jornada ordinaria; salvo, que fuera para enmendar alguna que haya sido realizada durante la referida jornada.”
3. Exhortar a la Corte Suprema de Justicia de Guatemala y al Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, la implementación de programas de capacitación, dirigido a los funcionarios y empleados judiciales, específicamente, a los que laboran en el ramo laboral, así como a Abogados litigantes, para difundir el contenido, efectos y alcances del derecho a la desconexión laboral.
4. Remitir al Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el proyecto siguiente, salvo mejor criterio, de iniciativa de ley en el Congreso de la República de Guatemala, de la reforma del artículo 62 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mediante adición, de la siguiente

manera: “ñ) Requerir o exigir al trabajador la realización de cualquier tarea, fuera de la jornada ordinaria; salvo, que fuera para enmendar alguna que haya sido realizada durante la referida jornada.”

Anexos
Diseño de Investigación
Elementos técnicos del diseño de investigación

Conforme al artículo 9 del Normativo de Tesis de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente, el documento de diseño de investigación debe contener los siguientes elementos:

Tema preliminarmente aprobado

“El derecho a la desconexión laboral en Guatemala”.

Justificación

La presente investigación surge al observar como muchas empresas en la actualidad dotan a sus empleados con un dispositivo móvil ya sean teléfonos celulares, computadoras o tabletas, esto con el fin de facilitar la comunicación entre patrono-empleado y agilizar el trabajo asignado, lo que también resulta siendo un problema puesto que exigen al empleado contestar llamadas, responder mensajes o correos electrónicos en días de descanso o fuera del horario laboral establecido.

Se pretende evidenciar como algunos patronos violan los derechos de sus empleados al no respetar su privacidad y extender jornadas de trabajo excusándose que están trabajando en sus hogares lo cual les brinda cierta “comodidad”; también se pretende evidenciar como esto afecta al empleado puesto que recibe una carga laboral extra y sin goce del pago de horas extras.

También se busca establecer algún tipo de antecedente donde el trabajador haya actuado de forma legal para hacer valer el derecho a la desconexión laboral y qué postura tomó el órgano jurisdiccional correspondiente.

a. Planteamiento del problema:

El derecho del trabajo es una de las ramas del derecho que cobra auge en la actualidad al existir un incremento en las relaciones de trabajo entre el capital y los trabajadores, incorporando uno y otro – cada quien atendiendo a sus intereses – instituciones al ordenamiento jurídico, que garanticen y protejan con mayor eficacia sus derechos.

El afán incesante del capital por obtener mayor rendimiento de los trabajadores ha hecho que aquél, a través de sus agentes, atravesase linderos que hasta hace poco eran insalvables, ingresando en ámbitos hasta hace poco, respetados.

El desarrollo en las telecomunicaciones ha abonado el terreno para crear una actitud patronal encaminada casi ineludiblemente a la obtención de un mayor rendimiento laboral; la existencia del internet, la telefonía móvil y diversas aplicaciones, que permiten una comunicación en tiempo real, han permitido que el patrono pueda contactar al trabajador, aún fuera de la jornada formal de trabajo, derivando en una prolongación de ésta, pese a estar fuera del lugar de labores.

La situación esbozada, denota un potencial riesgo en detrimento del tiempo del trabajador, que electivamente puede dedicarse a otras actividades fuera de la jornada laboral, independientemente que le sean productivas o no a su patrono.

No obstante, la circunstancia de una constante comunicación del patrono hacia el trabajador, para obtener ese mayor rendimiento anteriormente indicado, evidencia una prolongación de la jornada laboral, pese a estar constitucional y legalmente determinada.

Por ello, la problemática surgida, se da, al ser inexistente una norma que permita al trabajador evitar – sin caer en un incumplimiento a sus obligaciones y deberes – la comunicación con su patrono, fuera de la jornada laboral, haciendo patente, la incorporación del derecho a la desconexión laboral, a efecto de encontrar una justificación legal para evitar dicha comunicación.

b. Definición del problema:

En la sección Octava, del Capítulo II del Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran contemplados los Derechos Sociales, concretamente, el Derecho al Trabajo, elaborando una enumeración en el artículo 102 de los derechos sociales mínimos que deben estar en la legislación del trabajo, concretizados a través del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

En esos derechos sociales mínimos, es inexistente el concerniente a un derecho del trabajador y su correlativa obligación para el patrono, en el sentido que se susciten las actividades laborales, únicamente en la jornada de trabajo legal y contractualmente determinada.

Siendo que el derecho a desconectar es la facultad del trabajador a conocer su jornada de trabajo, su horario y el tiempo a disposición del patrono, porque fuera del establecimiento del mismo, la intromisión de éste, llamando a aquél, al móvil, mandándole un WhatsApp, o un correo electrónico, es una vulneración del patrono del tiempo de trabajo. El trabajador también tiene derecho al descanso diario, semanal, y mensual, y a conocer la concreción de su jornada de trabajo.

Por ello, es menester determinar si el derecho a la desconexión laboral se encuentra incluido dentro del catálogo de derechos que la legislación laboral vigente contempla.

c. Unidades de análisis:

PERSONALES

Las Unidades de Análisis Personales, se refieren a los sujetos que se encuentran relacionados con el objeto de estudio:

A. Trabajadores

B. Jueces de trabajo del departamento de Suchitepéquez.

C. Abogados litigantes del departamento de Suchitepéquez

LEGALES

Las unidades de análisis legales, son las concernientes, a los instrumentos jurídicos, reguladores de los derechos concernientes al ámbito laboral, que se relacionan con el objeto de estudio:

- A. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- B. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- C. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo.
- D. Constitución Política de la República de Guatemala.
- E. Ley del Organismo Judicial, Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.
- F. Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- G. Leyes afines.

DOCUMENTALES

Las unidades de análisis documentales, son los documentos, escritos o análogos, que contienen información, concerniente al objeto de estudio:

- A. Doctrina, revistas, libros, publicaciones.
- B. Expedientes laborales tramitados en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Suchitepéquez.

d. Delimitación del problema:

El problema de investigación se circunscribe a determinar la existencia del derecho a la desconexión en la legislación del trabajo.

Sin embargo, es conveniente realizar una delimitación del campo de investigación de la siguiente manera.

i. Delimitación teórica. El problema de investigación contendrá una sustentación jurídica, acudiendo para el efecto a toda la bibliografía necesaria que se relacione con el mismo y al ordenamiento jurídico interno e internacional, a efecto de lograr una efectiva comprensión del mismo. Jurídica, en virtud, que la desconexión laboral se perfila como una institución de carácter eminentemente jurídica.

Con relación al estudio de la realidad, será unidad de análisis el Juzgado de Trabajo del departamento de Suchitepéquez así como abogados litigantes de este departamento. En concreto, será de carácter eminentemente jurídico.

ii. Delimitación espacial. El problema que se plantea es de carácter general, pero por razones técnicas y prácticas, la investigación se realizará dentro del departamento de Suchitepéquez.

iii. Delimitación temporal. La investigación abarcará el período de tiempo comprendido del mes de septiembre al mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

e. Objetivos:

I. General: Evidenciar los derechos laborales conforme a la legislación laboral vigente, haciendo énfasis en los relacionados al trabajo fuera de la jornada laboral establecida.

II. Específicos:

1. Establecer el contenido y alcance del derecho a la desconexión laboral en la realidad jurídico-legal guatemalteca.
2. Esbozar la incidencia de la incorporación del derecho a la desconexión laboral en la realidad jurídico-legal guatemalteca.

f. Marco teórico (resumen ejecutivo o bosquejo preliminar)

i. Jornadas de Trabajo.

1. Antecedentes.

2. Definición.

3. Naturaleza jurídica.

4. Clasificación.

5. Características.

6. Fuente

(a) Constitucional

(b) Legal

(c) Reglamentaria (Pactos)

7. Descansos y asuetos.

ii. Derechos y Obligaciones del Patrono y Trabajador.

1. Definición.

2. Naturaleza jurídica.

3. Clasificación.

4. Características.

5. Fuente

(a) Constitucional

(b) Legal

(c) Reglamentaria (Pactos)

iii. Herramientas Tecnológicas Laborales.

1. Nuevas tecnologías.

2. Trabajo por objetivos.

3. Flexibilidad laboral.

(a) Herramientas de comunicación

(b) Herramientas de organización del trabajo

(c) Herramientas para gestionar las contraseñas

(d) Herramientas para crear murales digitales: trabajo colaborativo

iv. El Derecho a la Desconexión Laboral.

1. Antecedentes

2. Idea preliminar

3. Características

4. Fuente

(a) Constitucional

(b) Legal

(c) Reglamentaria (Pactos)

v. Análisis de Datos.

g. Marco metodológico (Síntesis del método indicando ‘cómo se hará la investigación’)

1. MÉTODOS

1.A. Científico.

Con el fin de alcanzar los conocimientos válidos utilizando, los instrumentos confiables para obtener resultados probatorios.

1.B. Descriptivo.

Por medio del cual se pretende definir el problema, enunciar los supuestos, seleccionar las técnicas para la recolección de los datos, describir y analizar los datos que se obtengan en la investigación.

1.C. Método jurídico.

Para llegar a realizar la interpretación doctrinaria y judicial.

1.D. Histórico.

Que permitirá recabar los datos históricos acerca del derecho a la desconexión laboral.

1.E. Estadístico.

Que permitirá recolectar datos y reducirlos a gráficas que puedan ser comprendidos por todas las personas que los lean.

1.F. Deductivo e inductivo.

Que permitirá sacar las conclusiones luego de la investigación.

2. TÉCNICAS.

Las técnicas a emplearse en la presente investigación son las siguientes:

2.A. Encuestas.

2.B. Entrevistas a profesionales del derecho.

3. RECURSOS.

3.A. Humanos: Investigador, asesor de tesis y personas a quienes se consultará y entrevistará.

3.B. Materiales: Libros, revistas y toda clase de documentos que proporcionen información, papel, etc.

3.C. Tecnológicos: computadora, impresora, internet, etc.

3.D. Financieros: aportados por el investigador.

h. Cronograma:

ACTIVIDADES	MESES/AÑO				
	AG/2021	SEP/2021	OCT/2021	NOV/2021	DIC/2021
Fase de Diseño					
Solicitud de puntos de tesis					
Aprobación preliminar del punto de tesis y nombramiento del asesor y metodólogo de tesis					
Aprobación del diseño de investigación					
Fase de Ejecución					
Recolección de información y datos empíricos					
Fase de Informe					
Levantado de texto					
Tabulación, interpretación y gráficas					
Conclusiones y Recomendaciones					
Dictamen Asesor					
Nombramiento revisor					
Dictamen favorable revisor de tesis					
Fase Presentación y Publicación de Tesis					
Orden de impresión					
Solicitud examen público de graduación					
Autorización de graduación					
Acto de graduación					

h. Bibliografía preliminar:

DE LA CUEVA, M. (1985) *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. (10ª. ed.) México: Porrúa.

FERNÁNDEZ MOLINA, L. *Relaciones Colectivas de Trabajo*. (2010) Guatemala: Ius Ediciones.

FRANCO LÓPEZ, C.L. *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. (2014) Guatemala: Fénix.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). México: McGraw Hill.

MORGAN SANABRIA, R. (2009) *Planeación del Proceso de Investigación Científica para Elaborar Tesis de Grado*. (1ª. Reimp. de la 1ª. ed.) Guatemala: Impresiones Ramírez.

NUFIO VICENTE, E. D. (2010) *Ha Llegado el Momento de Elaborar la Tesis* (1ª. ed.) Quetzaltenango: Reproducciones Rodas.

ROJAS SORIANO, R. (1986) *El proceso de investigación científica*. México: Trillas.

Referencias

Libros

Cabanellas de Torres, G. (2001). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.

De Buen, N. (2005). *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa.

De La Cueva, M. (1985). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A.

Díaz Duran Corzo, F. J. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital en el Teletrabajo.

Business In Action, 44.

Landelino Franco López, C. (2018). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Editorial Fenix.

López Larrave, M. (2009). *Breve historia del derecho laboral guatemalteco*. Editorial Municipal.

Osorio, M. (2004). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta.

Schwab, k. (2016). *La Cuarta Revolución Industrial*. Editorial Debate.

Sitios Web

Gardey, J. P. (2017). Definición de <https://definicion.de/asueto/>

Narváez, Alexa. Lexincorp. <https://lexincorp.com/2022/03/16/ley-de-desconexion-digital-a-favor-de-los-derechos-de-los-teletrabajadores/>

Ordóñez Cifuentes, J. E. (12 de 07 de 2022). Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/174/5.pdf>

Ralda Urzua, C. A. (26 de 06 de 2020). *Perspectiva*. <https://www.perspectiva.gt/blog/el-derecho-a-la-desconexion-laboral-que-es-y-que-significa-para-las-empresas-y-los-trabajadores/>

The Conversation . (21 de 10 de 2020). *Teletrabajo: ¿tienen derecho los jefes a espiar a sus trabajadores en horario de oficina?*
<https://www.prensalibre.com/economia/teletrabajo-tienen-derecho-los-jefes-a-espiar-a-sus-trabajadores-en-horario-de-oficina/>

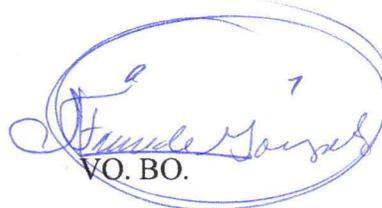
WordPress.com. (20 de Mayo de 2020). *LaHora.gt*. <https://lahora.gt/secciones-para-ti/vida-y-estilo/wpcomvip/2020/05/20/tecnologia-para-controlar-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-tiempos-de-teletrabajo/>

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. [Const]. (31 de mayo de 1985).

Asamblea Nacional Constituyente. Editorial De Pereira.

Código de Trabajo. [Decreto 1441]. (5 de mayo 1971). Congreso de la República de Guatemala. Editorial IUS.


VO. BO.



Lcda. Ana Teresa Cap Yes

Bibliotecaria CUNSUROC



Mazatenango 26 de octubre de 2023.

Lcda. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada Cabrera Ovalle.

A través de la presente me dirijo a usted en calidad de ASESOR METODOLÓGICO del trabajo de Tesis titulado: “ **El Derecho a la Desconexión Laboral en Guatemala**”, desarrollado por la estudiante **Ligia Ivannia Ordoñez Morales**, carné 201444522.

En cumplimiento con el Asesoramiento Metodológico del trabajo de investigación, informo que la estudiante cumplió con los requisitos establecidos en el normativo de tesis, realizando las correcciones indicadas en el diseño y marco metodológico como requisito establecido reglamentariamente por el Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por lo anterior mi dictamen **FINAL** es **FAVORABLE** a dicho trabajo de investigación, y así continúe con las gestiones respectivas.

Sin otro particular,

Atentamente,

MA. Luis Alfonso López López
Asesor Metodológico de Tesis
Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala





Mazatenango, Suchitepéquez, Septiembre 20 de 2,023.

Licenciada
Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Abogacía y Notariado,
Centro Universitario del Sur Occidente.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.

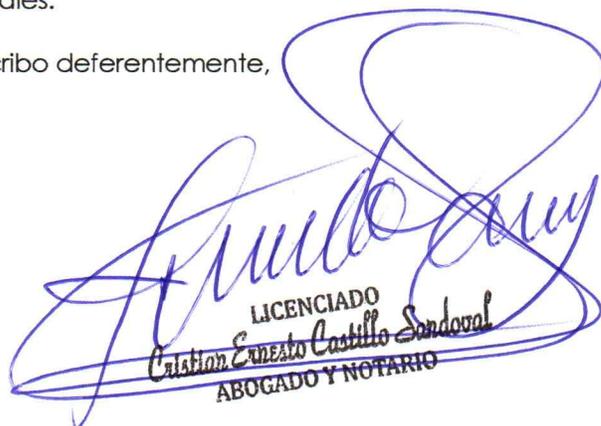
Respetuoso tengo a bien dirigirme a usted, para informarle, que cumplí con mi labor, como Asesor de Tesis, de la estudiante: **LIGIA IVANNIA ORDOÑEZ MORALES**, carné 201444522, quien intituló su trabajo "**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL EN GUATEMALA**".

La estudiante Ordoñez Morales, ha concluido el trabajo mencionado y me permito adjuntarlo, manifestándole que he comprobado que en su elaboración cumplió los requisitos del normativo de tesis, del Centro Universitario del Sur Occidente de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.

Me es grato informarle que dicho trabajo es valioso, toda vez que fue desarrollado de una manera lógica, técnica, objetiva y, ciñéndose a los parámetros jurídicos que le atañen, poniéndose de manifiesto en cada una de sus partes el conocimiento e interés de la estudiante sobre el problema investigado, así como el buen uso de las herramientas de investigación necesarias para la elaboración del mismo.

Por lo anterior, emito dictamen favorable al trabajo de tesis antes relacionado, a efecto de que sirva la estudiante **LIGIA IVANNIA ORDOÑEZ MORALES**, para sustentar su examen público, previo a acceder al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Me suscribo deferentemente,


LICENCIADO
Cristian Ernesto Castillo Sandoval
ABOGADO Y NOTARIO



LICENCIADO
SERGIO ROMÁN ESPINOZA ANTÓN
ABOGADO Y NOTARIO
2ª. Avenida 3-24 "B" Zona 1
Mazatenango, Suchitepéquez
Tels.: Oficina: 78718663, Celular: 59235913
Correo: licsergioespinoza1@gmail.com
Colegiado Activo: 23,414



Mazatenango, Suchitepéquez, 28 de noviembre del año 2023

Licenciada:

Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado del Centro Universitario de
Suroccidente Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetable Coordinadora:

A través de la presente me dirijo a usted, refiriéndome al expediente de Tesis 02-II-2021, en el cual se me nombra como REVISOR JURÍDICO del trabajo de Tesis titulado: **"El Derecho A La Desconexión Laboral en Guatemala"** de la estudiante **Ligia Ivannia Ordoñez Morales**.

En cumplimiento con el nombramiento como revisor jurídico del trabajo de investigación, informo que se realizó la revisión definitiva correspondientes y la estudiante quien incorporó al mismo las correcciones indicadas como requisito establecido reglamentariamente por el Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por lo anterior mi dictamen definitivo es **FAVORABLE** al proceso del trabajo de investigación, y así continúe con las gestiones respectivas.

Sin otro particular,

Atentamente,

Lic. Sergio Román Espinoza Antón
Revisor Jurídico de Tesis
Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala

Lic. Sergio Román Espinoza Antón
Abogado y Notario



**Coordinación de la Carrera de Ciencias Jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado
CUNSUROC-USAC**



Mazatenango, Suchitepéquez, 23 de febrero de 2024.

Maestro:
Luis Carlos Muñoz López
Director del Centro Universitario de Sur Occidente.
CUNSUROC-USAC.
Su Despacho.

Respetable Maestro:

Por este medio me dirijo a Usted, para hacer de su conocimiento que dentro del expediente de tesis identificado con el número 02-II-2021, se dictó la resolución de fecha 23 de febrero del año 2024, de la cual adjunto copia al presente; de manera que, con fundamento en el artículo: 10 literal g del Normativo de Tesis de La Carrera De Licenciatura En Ciencias Jurídicas Y Sociales, Abogacía Y Notariado Del Centro Universitario De Sur Occidente, remito a Usted el Trabajo de Tesis de la Estudiante **LIGIA IVANNIA ORDOÑEZ MORALES**, titulado **“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL EN GUATEMALA”**.
para la emisión de **la orden de impresión** si esta correspondiere.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, Deferentemente,

Licenciada
Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de la carrera de Ciencias Jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado
CUNSUROC-USAC

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ
DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

CUNSUROC/USAC-I-062-2024

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, veintisiete de junio de dos mil veinticuatro-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS: **“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
LABORAL EN GUATEMALA”** de la estudiante: **Ligia Ivannia Ordoñez Morales**, carné
No. **201444522 CUI: 2850 91948 1001** de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

M.A. Luis Carlos Muñoz López

Director



/gris