



# Legal Newsletter

## Necesidad de Implementar Regulación Legal en el Teletrabajo

El Teletrabajo ha tenido una relevancia significativa en Guatemala, ya que la mayoría de Compañías implementó o aceleró el teletrabajo como una forma en que los trabajadores pudieran utilizar la tecnología para ejecutar sus labores, esto derivado de la pandemia Covid-19, no obstante esta figura ya era utilizada como un beneficio o condición laboral, sin embargo, es ineludible que el teletrabajo continuará como una alternativa para la prestación de los servicios, pudiendo ser de forma definitiva o en un sistema híbrido (parte del trabajo ejecutado en las instalaciones del empleador y desde un lugar remoto a elección del trabajador). De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, se puede definir al teletrabajo como: *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*.



Es importante resaltar que en nuestra legislación esta figura -el teletrabajo- no se encuentra regulada de una forma específica, sin embargo, atendiendo a los principios que inspiran el derecho laboral y el andamiaje jurídico actual, es viable que en Guatemala un trabajador pueda ejecutar sus labores a través de la figura del teletrabajo, debiendo las partes considerar principalmente los siguientes aspectos:

- a) Al no existir una regulación específica sobre esta forma de ejecución del trabajo, es importante que cada empleador puede implementar y definir las reglas que deberán observarse al realizar el trabajo bajo la modalidad del teletrabajo. Dentro de este aspecto, es recomendable establecer las disposiciones relacionadas a las ausencias, permisos, confidencialidad de la información, reuniones, entre otros.



- b) Esta modalidad para la ejecución del trabajo constituye una tendencia a nivel global, ya que puede incrementar la productividad y eficiencia del trabajador, aunado a mejorar su calidad de vida, por ello, esto puede interpretarse como un beneficio al trabajador, sin embargo, también se debe observar que para el empleador resulta beneficiosa esta figura ya que permite que sus trabajadores sean más eficientes, reducir costos al no necesitar que el 100% de su fuerza laboral este en las instalaciones, entre otros.



c) Es importante considerar los aspectos de Salud y Seguridad Ocupacional en esta modalidad de trabajo, ya que es aconsejable establecer los procedimientos en caso de un accidente, enfermedad y las condiciones en que se ejecutan las labores.



d) Pueden surgir algunas situaciones que generen conflicto entre las partes, por lo cual, enumeramos algunos de los temas más recurrentes que han sido objeto de conflicto:

1. La remuneración de horas extraordinarias cuando no existe control de ingreso o salida de labores;
2. Los gastos inherentes a la prestación de servicios (internet, energía eléctrica, mobiliario, entre otros).
3. El poder de disciplina o sancionar del empleador cuando se han incumplido las normas; y
4. La protección de la información, entre otros.



e) Se debe entender que la prestación de los servicios bajo la modalidad del teletrabajo no es aplicable a todos los puestos de trabajo, esto atendiendo a la misma naturaleza de la prestación de los servicios, por lo cual, es recomendable que en la política o lineamiento que la Compañía establezca en relación a esta figura -el teletrabajo-, se regulen este tipo de situaciones para evitar que algún trabajador interprete que existe una preferencia o posibles reclamaciones relacionadas a la discriminación en el lugar de trabajo.



f) Para la implementación de esta modalidad en la prestación de los servicios, se debe observar lo dispuesto en los documentos laborales, dentro de los cuales se puede mencionar el Contrato Individual de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, Políticas que tenga implementadas la Compañía, entre otros, para evitar contingencias laborales.



Finalmente, la implementación de estas disposiciones debe ser analizadas según las disposiciones y costumbres de cada Compañía, por lo cual, se sugiere analizar cada caso en particular, para evitar contingencias laborales.

En Deloitte contamos con un equipo que puede apoyarlo en el tema.



## Nuestros expertos:

En Deloitte Legal contamos con un equipo de expertos preparados para asesorar a las empresas según sus necesidades y de acuerdo con el sector al que pertenece. Para conocer más sobre este tipo de servicios, puede contactarnos:



**Estuardo Paganini**  
Socio de  
Deloitte Legal  
[egpaganini@deloitte.com](mailto:egpaganini@deloitte.com)



**Manuel Lara**  
Gerente de Deloitte Legal  
[manlara@deloitte.com](mailto:manlara@deloitte.com)

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte Guatemala, S.A., Asesores y Consultores Corporativos, S.A., Deloitte Consulting de Guatemala, S.A. y Consultores en Servicios Externos, S.A., las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.