





MARCO REGULATORIO DEL TELETRABAJO

1 de junio de 2020.




Hemos sido consultados sobre la forma de regular y regir las horas extras de aquellos empleados que desempeñan sus funciones laborales desde sus domicilios en el contexto de la pandemia Mundial del COVID-19, y que últimamente se ha denominado TELETRABAJO de forma coloquial.

- **1. El trabajo a Domicilio en el Código de Trabajo de Guatemala:**



Se encuentra regulado en los artículos 156 al 160 del Código de Trabajo, y son definidos como *trabajadores a domicilio, aquellos que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, **sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o representante de este.** (...)*

Por lo anterior, se deduce que el único empleo a domicilio regulado en el Código de Trabajo es aquel que involucra actividades de producción y que por su naturaleza no requiere la supervisión del patrono.





- **2. De la forma de pago del trabajador a domicilio.**

El Código establece que debe ser retribuido o pagado su salario con base a unidad producto o grupo de productos elaborados, lo que coloquialmente se conoce como a destajo, por unidad, o por pieza producida. Esto tiene su fundamento en que al trabajador se le paga por resultados y no por estar a disposición del patrono un determinado número de horas a la semana.




- **3. De las horas extras en trabajo a domicilio.**

Por las razones expuestas y sobre todo por la naturaleza del trabajo a domicilio, en el que se paga por resultados entregados sin supervisión patronal carece de fundamento y lógica que se puedan pagar horas extras en dicha modalidad.


- **4. ¿Qué hacer en las condiciones actuales de CORONAVIRUS Y TELETRABAJO?**

Antes que nada, se debe tener presente que *no existe legislación sobre el teletrabajo y que se está ante una situación desconocida que se irá regulando con errores y aciertos hasta llegar a un consenso que no sabemos cuanto tiempo tomara*. Después de este principio, lo más recomendable en aquellas empresas que se dedican a la prestación de servicios, es fomentar la idea y cultura de laborar/pagar por productos entregables de tal forma que, no importando cuanto tiempo invierta el trabajador, se le pagará por producto terminado y no por tiempo dedicado.





Esta idea de no importar cuánto tiempo invirtió el trabajador tiene su apoyo y soporte en que al trabajar a domicilio existen otros factores que pueden o no afectar el rendimiento de una persona (cuidado familiares, labores domésticas, entre otros) incidiendo de forma directamente proporcional en su capacidad de laborar de forma exclusiva. Por ello será necesario pagar por unidades entregables en las que el empleado podrá decidir en qué momento del día efectuarlas.



Que es imposible? El reto está ahí, en ir fomentando esa cultura de “entregas” a cambio de salario en lo que se llega a una legislación específica sobre este tema.