

## Régimen de teletrabajo y legislación laboral obsoleta

**Alma Sagastume**  
**Auxiliar de Investigación**

*"El zoomismo sería el modo de producción a través del autoencierro, el cual además incrementa la plusvalía porque se transfiere a los trabajadores los gastos de operación de las oficinas corporativas: luz, internet, agua y hasta café. Sin traslados ni salidas nos hacemos más productivos. La cuarentena actual nos disciplina para la inmovilidad, para recluir los cuerpos y proyectar nuestros avatares profesionales a través de plataformas digitales, reformulando la percepción del tiempo y el espacio de la globalización" (Estévez, 2020).*

Según Estévez (2020), en su artículo "El zoomismo y el disciplinamiento para la inmovilidad productiva", la crisis de la pandemia ha hecho una transición de los modos de producción y las dinámicas de trabajo. Lo interesante de la propuesta es el análisis que se hace de la transición del "toyotismo", en donde se da a "destajo" el trabajo y por tanto su modo de pago es por día y obra realizada (una relación laboral sin contrato y de carácter más informal sin prestaciones), a lo que la teórica propone como el "zoomismo". Respecto a este nuevo modelo, las formas de continuar con las labores han sido a través de distintas plataformas virtuales, tomando zoom la delantera entre otras opciones. Esto resalta el hecho de que se están viviendo nuevas formas de seguir laborando.

A nivel nacional los efectos por el COVID-19 han generado una serie de respuestas improvisadas por parte del Gobierno. En materia laboral aún queda pendiente la Ley que promueve el teletrabajo, fechada, como iniciativa presentada ante el Congreso de la República, el 20 de abril del 2020.

Debido a que actualmente en Guatemala no está regulado el teletrabajo dentro del marco legal, se hace necesario reformar el Código de Trabajo para que surja dicha modalidad de ocupación en la vida jurídica de la legislación nacional. Esto permitiría definir legalmente las obligaciones y derechos de los sujetos de la relación laboral, así como el establecimiento de las condiciones y jornadas de trabajo. Cabe resaltar que en legislaciones extranjeras el teletrabajo se contempla dentro de

contratos especiales; la razón principal es porque se hace necesario la formulación de normas adecuadas a circunstancias extraordinarias en donde se modifican sustancialmente las condiciones del trabajador, el lugar del trabajo e, incluso, en algunas ocasiones, la naturaleza de las prestaciones.

Regresando a las transiciones de productividad desde casa, las clases medias son las que han podido "migrar" al "home office". Haciendo un análisis sobre Guatemala y la clase media, este sector es minoritario. En el Censo de Población y vivienda de Guatemala (INE, 2019) se constata que sólo el 17.3 % de la población censada dentro del territorio utiliza internet. De esto cabe resaltar que sólo 566.736 hogares dentro de la República cuentan con servicio de internet residencial. El dato representa un pequeñísimo 0.000035% (¡ojo! ni siquiera llega a rozar el 1% de la población).

En este proceso de transición momentánea, para los "privilegiados" que pueden seguir con el teletrabajo, la ausencia de una legislación que defina claramente lo que debe entenderse por teletrabajador, lugar y jornadas de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores, los coloca en una situación en donde se violentan los derechos del trabajador. Los empleados seguirán desprotegidos debido a la ausencia de un marco legal que responsabilice a la parte patronal. Con la configuración de modos de trabajo en los domicilios para que los empleados continúen realizando prestaciones de servicio, el patrón ausente, sigue sin proveer herramientas necesarias, pero exigiendo el mismo rendimiento.

La improvisación de este modelo impulsado por la urgencia sanitaria posiblemente sirva para hacer evidente la necesidad de una reforma al Código de Trabajo vigente. Nos encontramos ante un modelo de prestación de servicios que, aunque parece flexible en líneas generales, surge como un modo de organización que incrementa la plusvalía y deja al trabajador desprotegido y violentado, asumiendo ahora los gastos de operación y otros componentes consustanciales que no le corresponde cubrir.