



**Comentarios Teletrabajo
Foro de transformación digital
Congreso de Guatemala
Junio 2025**

Convocatoria:

<https://www.mzaghi.com/teletrabajo/convocatoria-comentarios-iniciativa-de-ley-de-teletrabajo-guatemala-via-foro-de-transformaciondigital-congreso/>

Mas información en: maria@zaghi.co

Introducción:

El teletrabajo en Guatemala ha ganado importancia, especialmente tras la pandemia, ofreciendo beneficios tanto para empleados como empleadores. Se ha convertido en una herramienta clave para la flexibilidad laboral, la conciliación entre la vida personal y profesional, y la adaptación a un mundo laboral más digital.

Beneficios del teletrabajo en Guatemala:

Mayor flexibilidad y equilibrio vida-trabajo: Permite a los empleados gestionar su tiempo y espacio de trabajo, adaptándose a sus necesidades personales y familiares.

Reducción de costos: Tanto para empleados (transporte, alimentación) como para empleadores (alquiler de oficinas, servicios).

Aumento de la productividad: Al reducir distracciones y ofrecer un ambiente más cómodo, muchos empleados reportan mayor eficiencia en sus tareas.

Acceso a talento global: Permite a las empresas guatemaltecas contratar talento sin importar su ubicación geográfica.

Adaptación a nuevas formas de trabajo: Facilita la adopción de tecnologías y prácticas laborales modernas.

Promueve la inclusión: Puede facilitar la participación de grupos vulnerables o con dificultades de movilidad en el mercado laboral.

Resiliencia empresarial: Permite mantener la continuidad del negocio ante situaciones inesperadas.

Desafíos del teletrabajo:

Necesidad de regulación:

La Ley de Teletrabajo y reformas al Código de Trabajo son importantes para establecer marcos legales claros.

Infraestructura tecnológica:

Requiere acceso a internet confiable y dispositivos adecuados.

Desafíos de conectividad:

No todos los guatemaltecos tienen acceso equitativo a internet y tecnología.

Posible disminución de la interacción social:

La falta de contacto físico puede afectar la comunicación y la colaboración entre equipos.

Dificultad para separar la vida laboral de la personal:

Puede ser un desafío para algunos trabajadores mantener un equilibrio adecuado.

En resumen, el teletrabajo en Guatemala representa una oportunidad para modernizar el mundo laboral, ofreciendo beneficios tanto a nivel individual como empresarial. Sin embargo, es fundamental abordar los desafíos relacionados con la infraestructura, la regulación y el bienestar de los trabajadores para asegurar una implementación exitosa de esta modalidad de trabajo.

Que regulaciones debe tenerse en el teletrabajo en Guatemala:

<https://www.prensalibre.com/economia/trabajo-remoto-trabajo-desde-casa-en-guatemala-la-que-es-que-regulaciones-hay-y-cuales-son-las-habilidades-que-debe-tener-un-empleado/>

Costo comparativo de Megas para Guatemala:

El costo comparativo de 1 mega en Latinoamérica varía significativamente según el país y el proveedor de servicios de internet. Sin embargo, encontré información sobre los planes de internet de Megacable en México, que podrían servir como referencia¹:

- Planes de Internet de Megacable
- 100 megas: \$500 al mes por 6 meses, incluye internet ilimitado, más de 80 canales de TV y telefonía ilimitada
- 200 megas: \$600 al mes por 6 meses, incluye internet simétrico, más de 80 canales de TV y telefonía ilimitada
- 300 megas: \$700 al mes por 6 meses, incluye internet simétrico, más de 80 canales de TV y telefonía ilimitada
- 500 megas: \$800 al mes por 6 meses, incluye internet simétrico, más de 80 canales de TV y telefonía ilimitada
- 1000 megas: \$1000 al mes, incluye internet de alta velocidad con fibra óptica

En cuanto al costo de la energía eléctrica en Latinoamérica, algunos países tienen precios más altos que otros^{2 3}:

- Países con precios altos
- Guatemala: \$0.28 por kWh
- El Salvador: \$0.24 por kWh
- Países con precios bajos
- Cuba: \$0.03 por kWh
- Argentina: \$0.04 por kWh

Es importante tener en cuenta que estos precios son solo una referencia y pueden variar según el proveedor y el país.

Otras fuentes de costos:
<https://www.revistaeyn.com/inteligencia-eyn/donde-es-mas-barato-el-cost-del-internet-AG13153560>

<https://es.statista.com/grafico/29085/costo-medio-de-1-gb-de-datos-moviles-en-latinoamerica/#:~:text=Como%20muestra%20nuestro%20gr%C3%A1fico%2C%20le,el%20costo%20es%20muy%20peque%C3%B1o%22.&text=Esta%20infograf%C3%ADa%20muestra%20el%20costo,seleccionados%20de%20Latinoam%C3%A9rica%20en%202023>

Cómo implementar teletrabajo en Guatemala:

Para un contrato de teletrabajo, se pueden incluir los siguientes protocolos:

1. Comunicación efectiva: Establecer canales de comunicación claros y horarios para reuniones virtuales.
2. Seguridad de datos: Implementar medidas para proteger la información confidencial, como cifrado y acceso seguro.
3. Gestión del tiempo: Definir horarios y expectativas para el trabajo remoto.
4. Uso de herramientas: Especificar las herramientas y software permitidos para el trabajo.
5. Privacidad y confidencialidad: Establecer cláusulas para proteger la información sensible.
6. Acceso remoto seguro: Implementar medidas de seguridad para el acceso remoto a sistemas y datos.
7. Respaldo de datos: Establecer procedimientos para respaldar datos importantes.
8. Monitoreo y seguimiento: Definir cómo se monitorea el trabajo y se dará seguimiento al progreso.

Algunos protocolos adicionales pueden incluir:

1. Política de trabajo remoto: Establecer lineamientos generales para el trabajo remoto.
2. Acuerdo de confidencialidad: Requerir que los empleados firmen un acuerdo de confidencialidad.
3. Capacitación en seguridad: Proporcionar capacitación en seguridad informática y protección de datos.

Cómo se implementa un contrato de teletrabajo en Guatemala:

Un contrato de teletrabajo en Guatemala debe incluir ciertos elementos clave. Aquí te dejo algunos pasos y puntos importantes a considerar:

1. Identificación de las partes: Incluye nombres completos, direcciones y números de identificación del empleador y del empleado.
2. Objeto del contrato: Describe el trabajo a realizar, las responsabilidades y expectativas.
3. Modalidad de teletrabajo: Especifica si es full-time o part-time, y si hay días u horarios específicos para trabajar desde casa o lugares remotos.

4. Duración del contrato: Establece si es por tiempo indefinido o por un plazo determinado.
5. Remuneración y beneficios: Detalla el salario, forma de pago y beneficios adicionales.
6. Equipo y herramientas: Especifica quién proporciona el equipo y herramientas necesarias para el trabajo remoto.
7. Seguridad y confidencialidad: Incluye cláusulas sobre protección de datos y confidencialidad.
8. Comunicación y seguimiento: Establece cómo se mantendrá la comunicación y el seguimiento del trabajo.
9. Terminación del contrato: Describe las condiciones para terminar el contrato.

Un ejemplo básico de cómo podría estructurarse un contrato de teletrabajo:

CONTRATO DE TELETRABAJO

Entre [Nombre del Empleador], con dirección en [Dirección del Empleador], y [Nombre del Empleado], con dirección en [Dirección del Empleado], se acuerda lo siguiente:

1. Objeto del Contrato: El Empleado realizará [descripción del trabajo] de manera remota.
2. Duración: El contrato tendrá una duración de [plazo determinado o indefinido].
3. Remuneración: El Empleado recibirá un salario mensual de [monto] pagadero los [días de pago].
4. Equipo y Herramientas: El Empleador proporcionará [equipo y herramientas necesarias].
5. Seguridad y Confidencialidad: El Empleado se compromete a proteger la información confidencial y utilizar adecuadamente los recursos proporcionados.

Firma del Empleador: _____

Firma del Empleado: _____

Fecha: _____

Hacer contratos de teletrabajo en Guatemala puede tener sus desafíos, especialmente debido a la falta de regulación específica sobre el teletrabajo en el país. Sin embargo, se pueden establecer acuerdos sólidos utilizando el Código de Trabajo y leyes relacionadas como base.

Algunos puntos importantes a considerar:

1. Definir claramente las responsabilidades y expectativas del empleado y empleador.
2. Establecer políticas de trabajo remoto, incluyendo horarios y comunicación efectiva.
3. Considerar aspectos de seguridad y privacidad de datos.
4. Revisar y adaptar el contrato según las necesidades específicas del teletrabajo.

Comentarios al tema Omar Palacios edley.palacios@claro.com.gt

Buenas tardes, estuve revisando la propuesta de ley, veo que en general solo esta dando un marco para hacer legal el teletrabajo y algunas normas básicas, pero para que sea atractiva debe establecer obligaciones, derechos e incentivos para el empleador. Me parece que faltan aspectos como:

Obligaciones del empleador

Dotar de medios, equipos y herramientas necesarias para el trabajo remoto.

Compensar gastos derivados del teletrabajo (electricidad, internet).

Garantizar la desconexión digital fuera del horario laboral.

Evaluar riesgos laborales en el lugar de trabajo remoto.

Derechos del empleador

Supervisar el cumplimiento de tareas, respetando la privacidad y dentro de los límites legales.

Establecer condiciones y límites del teletrabajo en el acuerdo.

Incentivos para el empleador

Beneficios fiscales por cada empleado que contrate en teletrabajo (por ejemplo 0.15% de sus cuotas patronales del IGGS del empleado durante el primer año de teletrabajo)

Posibilidad de contratar talento en zonas rurales o remotas.

Flexibilidad para reducir espacio de oficina estaría permitido reducir o rescindir contratos por reducción de espacios de personal contratado en teletrabajo.

Deducción de impuestos de los gastos relacionados con la implementación del teletrabajo (equipos, software, formación)

Deducción de impuestos de los gastos relacionados con los servicios pagados al empleado como electricidad e internet

Recibir reconocimientos o certificaciones del ministerio de trabajo por su nivel de teletrabajo que mejoren su reputación y atractivo como empleador

Comentarios al tema: Skarlette Anthone skarlette.anthone@gmail.com

Buenos días ley de teletrabajo que también se aplique para las personas que trabajamos en el gobierno.

En realidad ya la iniciativa privada lo aplica por ejemplo en Devel.. y varias empresas de tecnología, para el sector público sería un gran incentivo al menos un día a la semana.

Comentarios al tema: Daniel Otzoy dotzoy@recainsa.org

<https://www.linkedin.com/pulse/an%25C3%25A1lisis-comparado-iniciativa-de-ley-teletrabajo-2025-otzoy-garcia-fap5e>

Comentarios al tema: Himmlert Toledo himmlert@blackjackgt.com

Comentarios a iniciativa:

1. Ciberseguridad

¿Qué mecanismos de detección temprana de intrusiones o ataques cibernéticos están actualmente implementando los bancos y cómo garantizan su efectividad frente a amenazas persistentes avanzadas (APT)?

2. Infraestructura Crítica

¿Qué protocolos de continuidad operativa y resiliencia digital tienen establecidos ante un posible ataque a la infraestructura crítica del sistema bancario nacional?

3. Protección de Datos

¿Cómo manejan los bancos el cumplimiento con normativas internacionales de protección de datos como el GDPR, considerando la falta de una legislación nacional robusta en Guatemala?

4. Integración interinstitucional

¿Existen canales de colaboración establecidos entre bancos, entidades reguladoras y cuerpos de ciberinteligencia para compartir indicadores de compromiso (IOCs) en tiempo real?

5. Inteligencia Artificial y Automatización

¿Qué rol juega la inteligencia artificial en la ciberdefensa bancaria actual y cuáles son los riesgos éticos y operativos que se han identificado al automatizar procesos de análisis de seguridad y respuesta?

(una extra)

Considerando que algunos sistemas bancarios aún operan con lenguajes como COBOL y Assembler, ¿qué desafíos enfrentan los bancos para garantizar la seguridad y resiliencia de esta infraestructura crítica, y cómo planean su modernización sin comprometer la operación?

Teletrabajo - opinión

Parte de mi experiencia al trabajar en Black Jack Technology que es una empresa enfocada a la ciberseguridad, ERP's y Ofimática fue llevar mi conocimiento al teletrabajo, y es lo mejor que he hecho en mi vida profesional y académica porque me llevó a nuevos horizontes, conocer personas nuevas y aprender nuevas formas de laborar, nuevas culturas y diversos horarios, estos últimos son el reto más grande a vencer, debido a que se debe coordinar con los demás miembros del equipo o proyecto las funciones, los tipos de trabajo, las metas y los lineamientos a seguir, y

esto se vuelve un reto cuando se trabaja con personas que no entienden tú mismo idioma, tu misma fonética, bromas o situaciones personales. La experiencia de convivir y trabajar con otras culturas es motivante, lo único que hay que tomar en consideración es el horario laboral. La Educación y la ética son herramientas sociales indispensables para lograr una buena convivencia con las demás culturas porque la ética integra con la Educación un sentido de humanidad social e histórica que nos ayuda a encontrar una mejor relación con nuestros compañeros de teletrabajo.

La única parte que podría mencionar engorrosa del teletrabajo en Guatemala es la parte de recibir el pago, debido a que no contamos con leyes en materia de tecnología y ciberseguridad que transmitan la confianza necesaria para que empresas como PayPal pueda ofrecer sus servicios financieros. ¿Se puede recibir dinero del extranjero trabajando en Guatemala? Si; se puede, pero se debe realizar muchos pasos previos y legales para tener éxito y en el proceso se pierde una cantidad considerable de dinero por comisiones bancarias extranjeras.

Teniendo leyes que regulen el tema de trabajo, protegeremos a los ciudadanos guatemaltecos y les brindaremos las herramientas necesarias para que puedan ejercer emprendimientos o trabajos remotos mejorando de esta forma la calidad de vida del ciudadano promedio, porque si no encuentra trabajo en su ciudad o aldea seguro lo hará de forma remota y quizás reciban un salario en otra divisa. Un punto muy importante es la disciplina y el autocontrol, las personas que realizan teletrabajo la mayor parte de veces no cuentan con alguien que les esté presionando o cuestionando, y esto puede afectar nuestras funciones diarias; hay que tener mucho autocontrol para evitar distraerse. Por otro lado, la adicción al trabajo en la casa puede tener consecuencias graves en la vida social, se debe tener en cuenta horarios y respetarlo, una buena dieta y ejercicio diario ayudará a tener una buena vida y nos permitirá trabajar más cómodamente en nuestro hogar.

Comentarios: Carlos Paredes cparedes2302@gmail.com

El trabajo desde casa existe desde finales de los años 1970s cuando a través de un módem y una línea telefónica se podía uno comunicar remotamente con la computadora central de la oficina. Luego tuvo un gran impulso en los años 1980s y 1990s con el rápido desarrollo del Internet. El teletrabajo se aplicaba únicamente a un reducido tipo de tareas y lo normal era presentarse diariamente en el trabajo por lo que las empresas se esmeraban en su infraestructura de oficinas

La pandemia de COVID-19 cambió todo súbitamente al imponer el distanciamiento social. Las empresas se percataron de la utilidad del trabajo remoto e invirtieron en tecnologías de comunicación para impulsarlo entre su personal. Adicionalmente, cada colaborador se entrenó y adquiere nuevas destrezas de comunicación virtual para realizar un trabajo efectivo desde su casa.

El Teletrabajo presenta varias ventajas con algunas desventajas para el empleado. Entre las primeras podemos mencionar que la flexibilidad de horarios permite un mejor equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Luego, tenemos el ahorro de tiempo y dinero al omitirse el desplazamiento entre la casa y la oficina. Además, para muchos el trabajar desde su casa les ha permitido crear un ambiente de trabajo libre de interrupciones que resulta en un incremento de su productividad. Sin embargo, las

desventajas son la depresión provocada por el aislamiento social y la falta de contacto directo con los compañeros de trabajo. También está la dificultad de separar las obligaciones laborales de la vida personal que puede resultar en agotamiento y estrés al dedicarle al trabajo más horas de lo que corresponde.

De igual manera existen ventajas y desventajas para el empleador. La ventaja más importante es que se reducen los costos operativos al ya no necesitar oficinas tan grandes. Por otro lado, el teletrabajo puede presentar desafíos de gestión, tanto en mantener la productividad de los empleados como en la seguridad de los datos.

No se puede negar que el Teletrabajo expandió el horizonte laboral. Mediante el uso de herramientas efectivas de comunicación virtual como Zoom, Meet, Teams, ... se logran reuniones productivas en tiempo real sin estar todos físicamente concentrados en un mismo salón. Incluso ahora, luego de concluida la pandemia, no solo el trabajo remoto se sigue utilizando para las tareas usuales de oficina, sino que permite contratar a trabajadores calificados para tareas específicas sin tenerlos físicamente presentes. El proceso se llama Outsourcing y las partes ni siquiera deben estar en el mismo país. Lo anterior logra que el mercado laboral se transforme de ser local a ser internacional, con la mejora en la remuneración correspondiente.

Las oportunidades de Outsourcing mediante el teletrabajo se han multiplicado. Ahora no solo se limita al campo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), sino se aplica también en la Educación, la consultoría, las leyes, las finanzas y hasta en la impresión 3D en donde uno envía el archivo por correo electrónico y le regresan la pieza impresa por mensajería. Es muy bueno para Guatemala ya que contamos con verdaderos genios de las TICs que actualmente son contratados directamente desde otros países.

Para algunos jefes, el trabajo remoto puede ser una moda pasajera impulsada por circunstancias excepcionales. Para los líderes, es una oportunidad de oro de lograr un incremento de la productividad y están adaptando sus empresas para acomodar una modalidad híbrida que al final parece ser la mejor solución. De lo que sí podemos estar seguros es que no es una moda pasajera, sino que el Teletrabajo es la nueva realidad laboral.

Comentarios de Fernando Valdez

<fernando.valdez@clarity-fractal-brainware.net>

1. Se tratan muchos derechos de los trabajadores, pero ninguno de las empresas empleadoras.
2. Propongo que los Puestos (trabajos) sean clasificados en 3 categorías:
 - 2.1 No aptos para Teletrabajo.
 - 2.2 Aptos para Teletrabajo con cumplimiento tareas en horario específico.
 - 2.3 Aptos para Teletrabajo con cumplimiento tareas sin horario específico.

2.4 Aptos para Teletrabajo con cumplimiento de objetivos (no tareas). en plazos específicos.

3. Propuestas de Derechos de las Empresas Empleadoras:

3.1 Fiscalizar que el lugar de trabajo en el hogar llene los requisitos mínimos de espacio, luz, ergonomía, ausencia de ruido y disponibilidad de Internet.

3.2 Proveer sistemas que permitan registrar las labores realizadas en los horarios acordados, para una adecuada Rendición de Cuentas (trabajos tipo 2.2).

3.3 Proveer sistemas que permitan registrar los tiempos de descanso tomados por los colaboradores durante cada día-turno de trabajo.

3.4 Acorde al tipo de Puesto, establecer tiempos mínimos para la interacción mediante aplicaciones de videoconferencia, tanto para trabajo como para socialización.