

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C. A.

DIRECCIÓN LEGISLATIVA
- CONTROL DE INICIATIVAS -

NÚMERO DE REGISTRO

6556

FECHA QUE CONOCIÓ EL PLENO:

INICIATIVA DE LEY PRESENTADA POR LOS REPRESENTANTES JOSÉ
PABLO MENDOZA FRANCO Y CRISTIAN RODOLFO ALVAREZ Y ALVAREZ.

INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR LEY DE TELETRABAJO.

TRÁMITE:



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Guatemala, 04 de junio de 2025
JP/dr No.01-25

**Licenciado
Luis Eduardo
Dirección Legislativa
Congreso de la República de Guatemala
Su Despacho.**

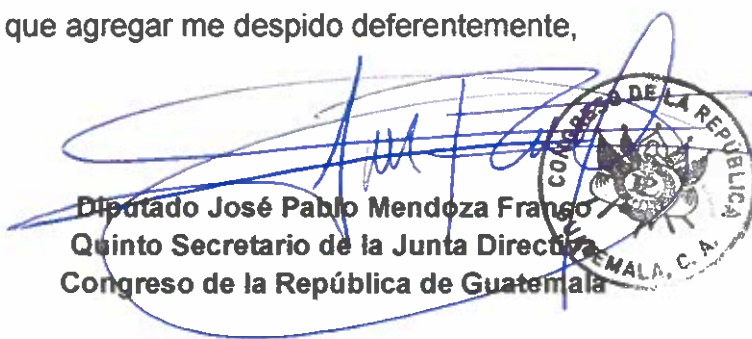


Estimado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores diarias, de conformidad con la preceptuado en los artículos 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 109 y 110 del Decreto número 63-95 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Organismo Legislativo, me permito remitir proyecto de iniciativa que dispone aprobar “**LEY DE TELETRABAJO**”.

Por lo anterior, adjunto a la presente la iniciativa antes mencionada, en forma física y en formato digital editable para que continúe con el procedimiento legislativo correspondiente y sea puesta en agenda para ser leída ante el Honorable Pleno del Congreso de la República de Guatemala.

Sin nada más que agregar me despido deferentemente,


**Diputado José Pablo Mendoza Franco
Quinto Secretario de la Junta Directiva
Congreso de la República de Guatemala**



INICIATIVA DE LEY

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

HONORABLE PLENO:

En la Constitución Política de la República de Guatemala y en la legislación actual del país, el teletrabajo no está específicamente regulado, pero hay varias disposiciones relevantes que pueden ser aplicables al contexto del teletrabajo, no obstante, son insuficientes para contar con un marco legal propio, que brinde certeza jurídica a las relaciones laborales bajo la modalidad del teletrabajo.

A continuación, se hace un resumen de los aspectos constitucionales y legales relevantes:

Constitución Política de la República de Guatemala:

1. Derechos Laborales Generales:

- **Artículo 82:** Establece el derecho de los trabajadores a condiciones de trabajo dignas y justas, lo cual incluye la remuneración adecuada, la jornada laboral y el descanso. Aunque no menciona el teletrabajo explícitamente, este artículo sienta las bases para cualquier modalidad laboral, incluida la de teletrabajo.

2. Derecho a la Seguridad Social:

- **Artículo 82:** También establece el derecho a la seguridad social, lo cual incluye el acceso a prestaciones y beneficios sociales que deben garantizarse independientemente del lugar de trabajo.

3. Protección y Equidad:

- **Artículo 102:** Menciona la protección del trabajador y la promoción de la equidad, principios que deben aplicarse también a los teletrabajadores para asegurar un trato justo y equitativo.

Legislación Laboral Actual:

1. Código de Trabajo de Guatemala:

Código de Trabajo: El Código de Trabajo, que es la principal fuente de regulación laboral en Guatemala, no contiene disposiciones específicas sobre el teletrabajo; sin embargo, abarca temas generales relacionados con las condiciones de trabajo, la jornada laboral, la seguridad y salud en el trabajo, los derechos y deberes de trabajadores y empleadores. En ausencia de regulación específica sobre teletrabajo, estos principios generales son usados de manera adaptativa.

2. Ley de Seguridad Social

Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS): Establece la protección en salud, pensiones y otros beneficios para los trabajadores. La aplicación de esta ley a los teletrabajadores dependerá de cómo se estructuren sus contratos y condiciones laborales.

3. Normativas y Reglamentos Adicionales

Reglamento Interno de Trabajo: En muchas empresas, el reglamento interno puede adaptarse para incluir disposiciones sobre teletrabajo, siempre que respeten los principios y derechos establecidos en el Código de Trabajo y la Constitución guatemalteca.

Así entonces, Guatemala, al igual que muchos países latinoamericanos, está experimentando un creciente interés y necesidad en torno al teletrabajo; sin embargo, existen particularidades que destacan la necesidad de una Ley de Teletrabajo específica para el país.

En el caso de Guatemala se beneficiaría particularmente de una legislación sobre teletrabajo frente a otros países de la región en los siguientes aspectos:

Adaptación a la realidad laboral local:

En Guatemala, como en muchos otros países de Latinoamérica, la estructura del mercado laboral está en evolución; sin una ley específica, las empresas y trabajadores pueden enfrentar incertidumbres legales sobre cómo aplicar prácticas

de teletrabajo. Una legislación clara proporcionaría un marco estable y predecible para ambos, facilitando la adaptación a nuevas modalidades de trabajo.

Promoción de la inclusión y la flexibilidad laboral:

La ley de teletrabajo puede ser una herramienta clave para promover la inclusión laboral en Guatemala, esto es especialmente relevante en un país con altos índices de desigualdad y pobreza, donde el teletrabajo podría ofrecer oportunidades para aquellos que viven en áreas rurales o desfavorecidas. Proporcionar un marco legal que respalde el teletrabajo puede contribuir a una mayor equidad en el acceso al empleo.

Fomento a la formalización del empleo:

Una legislación específica para el teletrabajo puede ayudar a formalizar el empleo en el país; muchos trabajadores en modalidad de teletrabajo operan en la informalidad, lo que implica una falta de protección social y derechos laborales. Una ley que regule esta modalidad puede facilitar la inclusión de estos trabajadores en el sistema formal, garantizando sus derechos y beneficios.

Mejora en la productividad y eficiencia:

El teletrabajo, cuando está bien regulado, puede mejorar la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo. En Guatemala, la implementación de una ley adecuada puede ayudar a las empresas a estructurar el teletrabajo de manera efectiva, asegurando que los empleados mantengan altos niveles de rendimiento mientras trabajan de manera remota.

Respuesta a cambios en el mercado global:

Guatemala, como parte de la economía global, necesita alinearse con estas tendencias para no quedarse atrás. Una ley de teletrabajo puede ayudar a las empresas guatemaltecas a ser más competitivas al ofrecer opciones de trabajo flexibles, en línea con las mejores prácticas internacionales.

Protección de derechos laborales:

En ausencia de una ley específica, los derechos de los teletrabajadores en Guatemala podrían estar desprotegidos o ser interpretados de manera inconsistente. Una legislación clara y específica garantiza que los derechos laborales básicos, como la seguridad social, el derecho a desconexión digital, y las condiciones adecuadas de trabajo, sean respetados.

Seguridad y salud en el trabajo:

La regulación del teletrabajo ayuda a asegurar que los entornos de trabajo en casa cumplan con las normas de seguridad y salud. En Guatemala, donde las condiciones laborales pueden variar significativamente, es crucial que una ley de teletrabajo establezca estándares para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores a distancia.

Desarrollo de infraestructura tecnológica:

Una ley de teletrabajo puede estimular el desarrollo y la inversión en infraestructura tecnológica. Para que el teletrabajo sea efectivo, tanto empleadores como empleados necesitan acceso a tecnología adecuada y segura. Una regulación clara puede fomentar el desarrollo de estas infraestructuras y promover la inversión en tecnologías de la información.

Reforzamiento del marco legal laboral:

Finalmente, tener una ley de teletrabajo específica refuerza el marco legal laboral de Guatemala, proporcionando claridad y coherencia en las regulaciones laborales; esto es especialmente importante en un país en desarrollo, donde el fortalecimiento de las instituciones y la seguridad jurídica son esenciales para el crecimiento económico y social.

En resumen, Guatemala necesita una Ley de Teletrabajo para adaptarse a las tendencias globales, proteger los derechos laborales, promover la inclusión y

formalización del empleo, mejorar la productividad y la infraestructura tecnológica del país.

Guatemala, en comparación con países de Latinoamérica ha quedado atrás al no contar una ley de teletrabajo, ya que otros países han implementado leyes o regulaciones específicas sobre teletrabajo que les ha coadyuvado a reforzar sus inversiones, certeza y marco laboral aplicable. Aquí se mencionan varios países que cuentan con un marco propio en materia de teletrabajo, a modo de realizar un cotejo de derecho comparado; si bien estas leyes pueden variar en su alcance y detalle, todas abordan aspectos relacionados con el trabajo remoto:

1. **Argentina:** La Ley 27.555 regula el teletrabajo, estableciendo normas para la jornada laboral, el equipamiento proporcionado por el empleador, y las condiciones de trabajo.
2. **Costa Rica:** Ley de Teletrabajo (Ley N.º 9738) establece normas para garantizar condiciones adecuadas de trabajo remoto, incluyendo la salud y seguridad en el hogar.
3. **El Salvador:** Ley de Regulación del Teletrabajo (Decreto Legislativo N.º 600), establece un marco legal para el teletrabajo en el país.
4. **Chile:** La Ley 21.327, en vigor desde 2020, regula tanto el teletrabajo como el trabajo a distancia, abordando aspectos como la jornada laboral, el derecho a la desconexión digital, y la provisión de equipos.
5. **Colombia:** La Ley 2088 de 2021 establece un marco detallado para el teletrabajo, incluyendo la provisión de equipos, la salud y seguridad laboral, y los derechos de los trabajadores remotos.
6. **México:** La Ley Federal del Trabajo, modificada en 2021, incorpora disposiciones sobre teletrabajo, abordando temas como la provisión de equipos y la igualdad de derechos para los trabajadores remotos.
7. **Perú:** La Ley 31572, aprobada en 2022, regula el teletrabajo, incluyendo temas como la jornada laboral, el equipamiento, y la compensación de gastos.

- 8. Uruguay:** La Ley 19.688, vigente desde 2018, regula el teletrabajo, estableciendo derechos y obligaciones para empleadores y empleados, así como normas sobre la provisión de equipos y la protección de datos.
- 9. Brasil:** Aunque Brasil no tiene una ley específica exclusivamente para el teletrabajo, la Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fue modificada en 2017 para incluir disposiciones sobre el teletrabajo, estableciendo directrices para la implementación y regulación del trabajo remoto.
- 10. Paraguay:** La Ley 6524/2020 regula el teletrabajo, incluyendo la provisión de equipos y la protección de derechos laborales.
- 11. Bolivia:** En Bolivia, se ha promulgado la Ley N° 1386 en 2021, que incluye disposiciones para el teletrabajo, aunque es menos específica en comparación con las leyes de otros países.
- 12. Ecuador:** El país ha desarrollado regulaciones sobre teletrabajo en el marco del Código del Trabajo, adaptadas a las nuevas realidades del trabajo remoto.

Estos países han adoptado diversas medidas para regular el teletrabajo, con el objetivo de equilibrar las necesidades y los derechos de empleadores y empleados, obviamente la aplicación y los detalles de estas leyes varían, y su efectividad suele depender de su implementación práctica y del nivel de cumplimiento en la realidad.

Por lo que, para Guatemala contar con una Ley de Teletrabajo puede ofrecer numerosos beneficios tanto para empleadores como para empleados, los principales beneficios que una ley específica para el teletrabajo puede proporcionar son:

Beneficios para los Trabajadores:

1. Flexibilidad Laboral

- **Conciliación Trabajo-Vida Personal:** Permite a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares, reduciendo el estrés y mejorando la calidad de vida.

- **Reducción de Desplazamientos:** Elimina la necesidad de desplazarse diariamente a la oficina, ahorrando tiempo y costos asociados al transporte.

2. Incremento en la Productividad

- **Ambiente Personalizado:** Los empleados pueden crear un entorno de trabajo que se adapte a sus necesidades y preferencias, lo que puede llevar a una mayor comodidad y productividad.
- **Menor Estrés y Fatiga:** La reducción de los desplazamientos y la posibilidad de trabajar en un entorno familiar pueden contribuir a reducir el estrés y la fatiga, lo que a su vez puede aumentar la eficiencia.

3. Mejora de la Salud y el Bienestar

- **Condiciones Ergonómicas:** La posibilidad de diseñar un espacio de trabajo ergonómico en casa puede contribuir a una mejor salud física.
- **Equilibrio Emocional:** La flexibilidad para gestionar el tiempo de trabajo y personal puede mejorar la salud mental y emocional.

4. Protección Legal

- **Derechos Laborales:** Una ley específica garantiza que los teletrabajadores tengan derechos claros en cuanto a horas de trabajo, descanso, seguridad social, y condiciones laborales.
- **Seguridad y Confidencialidad:** Establece normas para proteger la información y datos sensibles, asegurando que se mantenga la confidencialidad y seguridad en el entorno de trabajo remoto.

Beneficios para los Empleadores:

1. Reducción de Costos Operativos

- **Ahorro en Infraestructura:** Menor necesidad de espacio de oficina y servicios asociados (electricidad, agua, mantenimiento).
- **Menor Ausentismo:** La flexibilidad del teletrabajo puede reducir las ausencias por enfermedad y otros motivos personales.

2. Acceso a un Talento Más Amplio

- **Contratación de Talento Global:** Permite contratar empleados de diversas ubicaciones geográficas, ampliando el acceso a un grupo más diverso y calificado de candidatos.
- **Retención de Empleados:** La posibilidad de trabajar desde casa puede ser un factor atractivo para retener a los empleados actuales y reducir la rotación de personal.

3. Incremento en la Productividad

- **Mayor Enfoque y Motivación:** La autonomía y flexibilidad del teletrabajo pueden aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, potencialmente mejorando la productividad.
- **Reducción de Distracciones:** Al trabajar en un entorno personalizado, los empleados pueden enfrentar menos distracciones que en una oficina tradicional.

4. Adaptabilidad y Continuidad del Negocio

- **Resiliencia Organizacional:** Facilita la continuidad del negocio en situaciones de crisis *-como pandemias-* al permitir que los empleados continúen trabajando desde casa sin interrupciones significativas.
- **Implementación de Tecnología:** La necesidad de tecnologías para el teletrabajo puede impulsar la innovación y la modernización de las herramientas y procesos de la empresa.

Beneficios para la Sociedad:

1. Reducción del Impacto Ambiental

- **Menor Huella de Carbono:** La reducción en el uso del transporte y la necesidad de espacio de oficina puede disminuir la huella de carbono y contribuir a la sostenibilidad ambiental.
- **Menor Congestión Urbana:** Disminuye el tráfico en las ciudades, lo que puede llevar a una mejora en la calidad del aire y una menor congestión.

2. Inclusión Social

- **Oportunidades para Personas con Discapacidades:** El teletrabajo puede proporcionar mayores oportunidades laborales para personas con discapacidades o dificultades para trasladarse a una oficina.
- **Desarrollo Regional Equitativo:** Puede ofrecer oportunidades de empleo en áreas rurales o menos desarrolladas, contribuyendo a un desarrollo económico más equitativo.

En resumen, una ley de teletrabajo bien diseñada puede proporcionar ventajas significativas para trabajadores, empleadores y la sociedad en general, promoviendo un entorno laboral más flexible, eficiente y sostenible.

En general, la ausencia de una legislación específica para el teletrabajo en Guatemala crea un vacío que puede resultar en ambigüedades sobre cómo aplicar las normas existentes a esta modalidad laboral. Esto puede llevar a incertidumbres tanto para empleadores como para empleados en cuanto a derechos, obligaciones y condiciones laborales específicas para el teletrabajo.

Dada la creciente adopción del teletrabajo y su impacto en el entorno laboral, podría ser beneficioso que Guatemala desarrolle legislación específica que regule esta modalidad, abordando cuestiones como la seguridad, salud laboral, derechos y obligaciones, condiciones de trabajo, mecanismos de supervisión y cumplimiento.

En ese sentido, aunque en el área doméstica la Constitución y el Código de Trabajo de Guatemala proporcionan una base general para la protección de los derechos laborales, no hay regulaciones específicas para el teletrabajo.

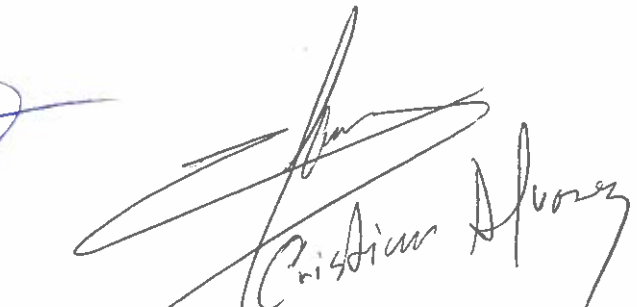
Por lo tanto, resulta fundamental para Guatemala desarrollar una legislación específica que contemple las particularidades del teletrabajo, garantizando que los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores queden claramente definidos y protegidos. En ese sentido, se presenta al Honorable Parlamento de

Guatemala la presente iniciativa, que propone la aprobación de la primera Ley de Teletrabajo.

DIPUTADOS PONENTES:



José Pablo Mendoza
CIREO.



Cristian Flores

DECRETO NÚMERO ____-2025
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala establecen principios generales sobre derechos laborales, pero no abordan de manera específica las particularidades del teletrabajo; esto puede llevar a una interpretación ambigua y a la aplicación inadecuada de normas generales, afectando negativamente a la protección de los derechos de los trabajadores y a la eficacia operativa de las empresas. Es imperativo desarrollar una normativa que regule el teletrabajo de manera clara y detallada, asegurando así la equidad y la protección en el entorno laboral remoto.

CONSIDERANDO:

Que, en la actualidad, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad laboral ampliamente adoptada a nivel global, acelerada por los avances tecnológicos; esta modalidad ofrece múltiples beneficios tanto para empleadores como para empleados, incluyendo una mayor flexibilidad, reducción de costos operativos y mejoras en la calidad de vida laboral.

CONSIDERANDO:

Que, la implementación de una Ley de Teletrabajo permitirá promover un entorno laboral moderno y adaptado a las necesidades actuales del mercado laboral, contribuyendo a la formalización del empleo y a la inclusión de sectores de la población que podrían beneficiarse del teletrabajo, como aquellos en zonas rurales o con dificultades para trasladarse a un lugar de trabajo físico; además, una regulación específica fomentará el desarrollo de buenas prácticas y la creación de un marco legal que facilite la transición hacia modelos de trabajo más flexibles y sostenibles, alineando a Guatemala con las mejores prácticas internacionales y mejorando la competitividad del país en el ámbito global.

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le asigna el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:

“LEY DE TELETRABAJO”

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley. Esta ley tiene por objeto regular el teletrabajo en la República de Guatemala, estableciendo las disposiciones necesarias para garantizar los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores; asimismo, fomentar un entorno laboral que se adapte a las transformaciones tecnológicas y necesidades para implementar el teletrabajo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. La presente ley es aplicable exclusivamente a los trabajadores y empleadores del sector privado que desempeñen sus labores bajo la modalidad de teletrabajo. Quedan excluidas de su aplicación las instituciones públicas del Estado, indistintamente de su naturaleza jurídica, incluyendo aquellas de régimen centralizado, desconcentrado, descentralizado, autónomo, semiautónomo o cualquier otra entidad la administración pública.

Artículo 3. Principios Rectores. Son principios rectores de esta ley los siguientes:

- a) Igualdad y No Discriminación:** Todos los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozan de los mismos derechos y

oportunidades que los empleados presenciales, sin discriminación en salario, desarrollo profesional o beneficios.

- b) Voluntariedad:** El teletrabajo es voluntario para los trabajadores y empleadores, quienes deberán acordar de manera mutua las condiciones para su implementación. Ninguna de las partes podrá imponer la modalidad de teletrabajo sin el consentimiento expreso de la otra.
- c) Equidad en Derechos Laborales y Condiciones de Trabajo:** Los teletrabajadores tienen los mismos derechos laborales fundamentales correspondientes a los trabajadores presenciales, incluyendo descansos, licencias, condiciones de salud y seguridad.
- d) Protección de Datos y Privacidad:** Se garantizará la protección de datos personales, la privacidad de trabajadores y empresa, estableciendo normas para el manejo seguro de información y la prevención de accesos no autorizados.
- e) Comunicación y Coordinación:** Se fomentará una comunicación clara y efectiva, estableciendo normas para reuniones virtuales, reportes de progreso y otras formas de interacción, promoviendo la cohesión y colaboración en el equipo.
- f) Capacitación y Apoyo:** Se garantizará la formación para trabajadores y empleadores, facilitando la adaptación a la modalidad de teletrabajo, y se proporcionarán mecanismos de apoyo para resolver problemas técnicos y logísticos.
- g) Salud Mental y Bienestar:** Se privilegiará la salud mental y bienestar de los trabajadores, promoviendo medidas para prevenir el aislamiento social y el estrés.
- h) Seguridad y Salud:** El empleador debe garantizar que el entorno de trabajo del teletrabajador cumpla con las condiciones mínimas de seguridad y salud; los teletrabajadores deben tener acceso a formación y recursos para mantener un ambiente de trabajo ergonómico y seguro.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN LEGAL DEL TELETRABAJO

Artículo 4. Teletrabajo. Para efectos de aplicación de esta ley, se entiende por teletrabajo la prestación de servicios laborales de manera remota, total o parcialmente, desde el domicilio del trabajador o desde lugares distintos a las instalaciones del empleador, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, en condiciones previamente pactadas con el empleador.

Artículo 5. Modalidades de Teletrabajo. El teletrabajo podrá desarrollarse bajo las siguientes modalidades:

- a) **Autónomo:** Modalidad en la que el trabajador ejecuta la totalidad de sus funciones laborales de forma remota, utilizando su domicilio o cualquier otro lugar de su elección como espacio principal de trabajo.
- b) **Móvil:** Modalidad en la que el trabajador no dispone de un puesto de trabajo fijo, desempeñando sus funciones en distintos lugares, conforme a la naturaleza de sus actividades, con el uso predominante de tecnologías de la información y comunicación.
- c) **Parcial:** Modalidad en la que el trabajador combina jornadas presenciales en el centro de trabajo con jornadas remotas desde su domicilio u otro lugar previamente acordado, conforme a la distribución establecida con el empleador.
- d) **Ocasional:** Modalidad en la que el trabajador, de manera esporádica y bajo circunstancias previamente pactadas con el empleador, desarrolla sus funciones de manera remota desde su domicilio u otro espacio habilitado para tal efecto.
- e) **Híbrido:** Modalidad en la que el trabajador alterna entre el trabajo remoto y el trabajo presencial sin una distribución fija, ajustándose a las necesidades operativas de la organización y del trabajador.

- f) **Por resultado:** Modalidad en la que la ejecución del trabajo remoto no está sujeta a horarios específicos, sino al cumplimiento de objetivos o metas previamente establecidos con el empleador.
- g) **Sincronizado:** Modalidad en la que el trabajador debe cumplir su jornada laboral de manera remota con un horario fijo determinado por el empleador, garantizando disponibilidad en tiempo real para la comunicación y supervisión de actividades.
- h) **Asincrónico:** Modalidad en la que el trabajador tiene flexibilidad para distribuir su jornada laboral sin obligación de estar disponible en horarios específicos, siempre que cumpla con los plazos y entregables establecidos.
- i) **Transnacional:** Modalidad en la que el trabajador desempeña sus funciones desde un país distinto al de la sede del empleador, con sujeción a las normativas laborales y fiscales aplicables en ambas jurisdicciones.
- j) **Corporativo o satelital:** Modalidad en la que el trabajador realiza sus funciones desde centros de coworking o sedes alternativas proporcionadas por la empresa, sin necesidad de acudir a la oficina principal.
- k) **Digital nómada:** Modalidad en la que el trabajador realiza sus funciones de manera remota mientras cambia constantemente de ubicación geográfica, aprovechando las tecnologías de la información y comunicación para mantenerse operativo en distintos lugares.

Las modalidades descritas anteriormente son enunciativas y no limitativas, permitiendo la inclusión de otras existentes o que puedan surgir; podrán aplicarse de manera individual o combinada, según las necesidades del puesto y lo acordado entre las partes en el marco del teletrabajo.

En cada modalidad del teletrabajo acordada entre el empleador y el trabajador deberá incluir como mínimo las siguientes condiciones:

- a) Descripción del puesto y tareas a realizar;
- b) Horarios de trabajo y disponibilidad, según corresponda a la modalidad seleccionada;

- c) Herramientas y recursos proporcionados por el empleador;
- d) Derechos y obligaciones de ambas partes;
- e) Condiciones para la reversibilidad del teletrabajo según corresponda a la modalidad seleccionada.

En caso la modalidad de teletrabajo sea autónoma entre el empleador y trabajador, se deberá formalizar contrato escrito, cumpliendo con los aspectos de esta ley y los demás requisitos que exigen las normas en materia laboral aplicables.

La modalidad de teletrabajo podrá ser modificada o revertida por el empleador, previa notificación al trabajador con al menos quince días hábiles de anticipación; en tal caso, el trabajador deberá reincorporarse a su lugar de trabajo habitual en un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la recepción de la notificación de reversión, siempre que se encuentre en el territorio de la República de Guatemala, de no ser así, la reincorporación se efectuará conforme acuerden ambas partes.

Artículo 6. Condiciones laborales. Los trabajadores en modalidad de teletrabajo tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales de conformidad con la normativa laboral aplicable, además gozarán de las siguientes condiciones laborales:

- a) Derecho a la remuneración justa y oportuna;
- b) Protección de datos personales;
- c) Salud y seguridad en el trabajo adaptadas al teletrabajo;
- d) Derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, y;
- e) Acceso a la seguridad social.

Las condiciones descritas en este artículo no son limitativas sino meramente enunciativas de otras reconocidas o por reconocer.

Las personas individuales o jurídicas que implementen la presente ley deberán incluir estrictas regulaciones para garantizar la seguridad de los datos y la protección de la información confidencial.

Artículo 7. Rectoría del Teletrabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de la regulación, supervisión y promoción del teletrabajo; tendrá la autoridad para emitir normativas, supervisar el cumplimiento de las disposiciones legales, proporcionar orientación y apoyo tanto a empleadores como a trabajadores en la implementación del teletrabajo de conformidad con la presente Ley y su Reglamento.

Artículo 8. Grupos poblacionales prioritarios. Se reconocen como grupos poblacionales prioritarios para el teletrabajo, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita, los siguientes:

- a) Mujeres embarazadas, en período de maternidad o lactancia;
- b) Personas con discapacidad;
- c) Personas responsables del cuidado de una persona con discapacidad severa, debidamente certificada por autoridad competente;
- d) Personas con enfermedades terminales; y
- e) Personas adultas mayores.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo 9. Supletoriedad. En lo que no contravengan las disposiciones de esta Ley y en todo lo no previsto por ella, se aplicarán supletoriamente las normas del Código de Trabajo siempre que sean compatibles y no generen conflictos normativos.

Artículo 10. Reglamento. El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un plazo no mayor de sesenta días contados a partir de la publicación de la presente ley deberá emitir el Reglamento respectivo.

Artículo 11. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia sesenta días después de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS ____ DEL MES DE ____ DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO