

# BUSINESS IN ACTION



Las guatemaltecas y guatemaltecos que se comprometen con sus labores también demuestran estar comprometidos con el país.

1 de mayo | Día del trabajo

# BUSINESS IN ACTION



Pág. 6



# BUSINESS IN ACTION



Pág. 10



# Words from our president

Juan Pablo Carrasco de Groote | President



Hemos superado los 45 días de trabajo en casa, una modalidad completamente distinta a la que solía ser la habitual, todo como resultado de la situación de salud que enfrentamos a nivel mundial. Para muchos ha sido una transición sencilla, mientras que para otros existen factores que dificultan el adaptarse a esta nueva forma de trabajo.

En la cuadragésimo séptima edición de nuestra revista Business in Action, decidimos pronunciarnos sobre la efeméride que cada 1 de mayo conmemoramos en muchos países del mundo: el Día Internacional de los Trabajadores. Hemos abordado el tema desde distintas aristas, pero hemos querido dar especial relevancia al tema del trabajo a tiempo parcial.

Ante un cambio radical en la modalidad de trabajar como el que se ha dado en el país, en el que el teletrabajo ha cobrado un auge impresionante, existe una gran oportunidad para implementar el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo que permite trabajo a tiempo parcial. Un convenio que promovería la generación de empleo y estimularía el trabajo desde casa.

En AmCham Guatemala consideramos fundamental un legítimo Estado de Derecho y un marco jurídico certero para el desarrollo del país, además de la promoción y estabilidad laboral para contribuir de manera positiva en el clima de los negocios y la economía local.

We have passed 45 days of teleworking, a work modality completely different to the one that used to be usual, all as the result of the global health situation we are now facing. For many it has been an easy transition while for others there are factors that make it difficult to adapt to this new way of working.

In this forty-seventh edition of our Business in Action magazine, we decided to speak out on the event that every May 1st is commemorated in many countries around the world: International Workers' Day. We have approached the issue from different perspectives, but we wanted to give special relevance to the subject of part-time work.

In the face of such a radical change in the way of working like the one that has occurred in the country, where teleworking has boomed impressively, there is a great opportunity to implement Agreement 175 from the International Labour Organization that allows part-time work. This is an agreement that would promote job creation and encourage work from home.

At AmCham Guatemala we deem a legitimate rule of law and an unerring legal framework to be essential for the development of the country, in addition to the promotion and work stability to contribute positively to the business climate and the local economy.

## Plumas invitadas | Contributors

### AmCham's President

Juan Pablo Carrasco de Groote

### AmCham's Executive Director

Waleska Sterkel

### Communications Coordinator

Brigitte Salazar

### Trade Center Manager

Carolina Barrientos

### Executive Director Assistant

Grecia Ramírez

### Translation

International Business Academy

### Layout & Design

Erwin Acababón

### Blue Medical

### Fundación Génesis Empresarial

### GSI Guatemala

Ian Reyes

### Central Law

Carlos Díaz-Durán M.

### Lexincorp Central American Law Firm

Edvin Montoya

### Deloitte

Mario Roberto Coyoy y Walter R. Martínez

### Molina Mencos, Pineda & Asociados

Oscar Alfredo Pineda Chavarría

### Michatoya Pacífico

Roger Cowan

### Signature Regional Law Firm

Lizz Claudette Leony Arreaga

### Randdu.com

Óscar Rojas Morillo

### Grant Thornton

Roberto Ávila

### TERPAC, LTDA.

Juan M. Echeverría

## General Enquiries

5 Avenida 5-55 Zona 14  
Edificio Europlaza, Torre I, Nivel 5  
(+502) 2417-0800  
www.amchamguate.com

## COPYRIGHT

All material appearing in Business In Action By AmCham is copyright unless otherwise stated or it may rest with the provider of the supplied material. Business in Action takes all care to ensure information is correct at time of printing, but the publisher accepts no responsibility or liability for the accuracy of any information contained in the text or advertisements. Views expressed are not necessarily endorsed by the publisher or editor.

Estimado lector:

Gracias por acompañarnos en la cuadragésimo séptima edición de nuestra revista Business in Action, una edición dedicada a ese acto de esfuerzo y dedicación que día a día las guatemaltecas y guatemaltecos realizamos por nuestras familias y nuestro país: el trabajo. Esto en conmemoración al Día Internacional de los Trabajadores que año con año celebramos el 1 de mayo.

Hemos reunido una serie de distintas plumas invitadas que pertenecen a nuestros equipos más importantes dentro de la familia AmCham Guatemala: socios pertenecientes a nuestro Leadership Circle y miembros de los comités de trabajo en la Cámara. Estamos contentos de presentarles esta edición con diez artículos que le darán un panorama más amplio acerca del trabajo desde distintas aristas. Nuestros autores comparten consejos acerca de cómo obtener más trabajo y mejores salarios, hacen un llamado a la concienciación respecto a los derechos de propiedad intelectual en cada empresa, nos acercan al tema del trabajo a tiempo parcial cuestionando de si este es jurídicamente viable y no dejan de mencionar a todos aquellos que trabajan para industrias indispensables en esta crisis: nuestros héroes silenciosos.

Acompáñenos a leer esta revista que hemos preparado con mucha dedicación para que usted lector, aunque en la distancia, esté cada vez más cerca de la familia AmCham Guatemala. Recuerde que unidos saldremos adelante.

Dear reader:

Thank you for joining us in the forty-seventh edition of our Business in Action magazine, an issue dedicated to that deed of effort and dedication that Guatemalans carry out every day for our families and our country: work. This, in commemoration of the International Workers' Day that we celebrate year after year on May 1st.

We have gathered a series of different guest writers from our most important teams within the AmCham Guatemala family: members from our Leadership Circle and members of the working committees in the Chamber. We are glad to present this issue with ten articles that will give you a broader overview of work from different perspectives. Our contributors share advice on how to get more work and better salaries, urge for awareness of intellectual property copyrights in each company, bring us closer to the issue of part-time work questioning whether it is legally feasible without neglecting to mention all those who work for industries indispensable in this crisis: our silent heroes.

Join us to read this magazine that we have prepared with great dedication so that you, although afar, are closer and closer to the AmCham Guatemala family. Remember that united we will succeed.



## Índice Index

- |           |                                                                                                                                                                                                                                                         |           |                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6</b>  | <b>Blue Medical</b><br>Transformando la adversidad en oportunidades<br>Blue Medical, transforming adversity into opportunities                                                                                                                          | <b>30</b> | <b>Trabajo a tiempo parcial</b><br>PART-TIME WORK<br>Oscar Alfredo Pineda Chavarría   Molina Mencos, Pineda & Asociados                                                                                                                                      |
| <b>10</b> | <b>Fundación Génesis Empresarial</b><br>32 años impulsando el desarrollo económico, con responsabilidad social<br>32 Years Promoting Economic Development With Social Responsibility                                                                    | <b>32</b> | <b>Cómo obtener más trabajo y mejores salarios</b><br>How to get more work and better salaries<br>Roger Cowan   Director Estratégico de Pacific Investments y Michatoya Pacífico                                                                             |
| <b>16</b> | <b>Es tiempo de hacerse preguntas</b><br>It is time to ask ourselves questions<br>Ian Reyes   Gerente General, GSI Guatemala                                                                                                                            | <b>36</b> | <b>Concientizando su empresa respecto a derechos de propiedad intelectual</b><br>Raising awareness in your company with respect to intellectual property copyrights<br>Lizz Claudette Leony Arreaga / Asociada, Signature Regional Law Firm                  |
| <b>20</b> | <b>¿Qué sigue? Alternativas para enfrentar el nuevo normal</b><br>What's next? Alternatives to face the new normal<br>Carlos Díaz-Durán M.   Director de Área Corporativa, Central Law                                                                  | <b>38</b> | <b>Día del trabajo, año cero</b><br>Labor Day, Year Zero<br>Óscar Rojas Morillo   Randdu.com                                                                                                                                                                 |
| <b>24</b> | <b>El trabajo desde casa, una alternativa a la suspensión</b><br>Teleworking, an alternative to layoffs<br>Edvin Montoya   Socio, Lexincorp Central American Law Firm                                                                                   | <b>40</b> | <b>AmCham in Pictures</b><br>Noticias y eventos de AmCham<br>Most relevant News and Events of AmCham                                                                                                                                                         |
| <b>26</b> | <b>Impacto en precios de transferencia por el COVID-19</b><br>COVID-19 Impact on transfer pricing<br>Mario Roberto Coyoy   Socio de impuestos y precios de transferencia, Deloitte y Walter R. Martínez   Gerente de precios de transferencia, Deloitte | <b>42</b> | <b>¿Es de lamentar el que no podamos utilizar la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial?</b><br>Is it unfortunate not to be able to use the part-time employment contract modality?<br>Roberto Ávila   Tax and Legal Partner   Grant Thornton |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>44</b> | <b>Los héroes silenciosos</b><br>The silent heroes<br>Juan M. Echeverría   Gerente de Proyectos, TERPAC, LTDA.                                                                                                                                               |



## Blue Medical, transformando la adversidad en oportunidades



Como empresarios, el COVID-19 nos motivó a salir de nuestra zona de confort y a replantearnos nuestras prioridades, mostrándonos que todo pasa a segundo plano si nosotros, nuestros colaboradores y clientes, no elevan la salud y seguridad ocupacional como una prioridad.

Esta pandemia nos obliga a replantear todas las medidas de higiene y seguridad que nuestras empresas proporcionan a todo su entorno. Este entorno es más que solo los colaboradores en nuestras instalaciones, se extiende a sus hogares, transportes, familias y a todos nuestros clientes. También nos ha dejado algo claro: estas nuevas medidas no serán pasajeras. El mundo cambió para siempre y es el momento perfecto para transformar de raíz las estructuras con las que operamos.

Tras el cierre de consultas externas en hospitales públicos y privados, muchas empresas comprendieron la importancia de tener el respaldo de un aliado como Blue Medical, en donde a la fecha y a pesar de las adversidades, se han continuado labores en todas sus clínicas. Nuestros médicos especialistas, técnicos de laboratorio y urgencias siguen recibiendo pacientes las 24 horas, los 7 días de la semana, siendo un gran apoyo a un sistema de salud frágil que no estaba preparado para esta crisis. Dicha fragilidad se ha visto reflejada en el aumento de demanda de los servicios a domicilio en Blue Medical y en nuestros planes de ahorro médico VivoLife.

En Blue Medical estamos conscientes de que las personas son la base que determinan el éxito de cualquier

empresa. Son el activo más valioso que tenemos y su salud y bienestar, impactan directamente con el cumplimiento de metas, efectividad y rentabilidad del negocio. Por eso fortalecimos la estructura de salud y seguridad ocupacional que nos permite minimizar riesgos, corregir fallas y tomar acciones preventivas.

Como empresarios tenemos la responsabilidad de velar por la salud; no solo la de todos nuestros colaboradores sino también de nuestros clientes. Hacer de nuestras instalaciones lugares seguros donde todos estén y se sientan bien. En Blue Medical Empresarial hemos asesorado y provisto de soluciones a muchas empresas.

Estas soluciones incluyen el desarrollo de políticas, procesos, procedimientos, programas de bienestar, equipamiento y la administración de clínicas dentro de las instalaciones de otras compañías. Cubrimos sus necesidades empresariales de administración y control de suspensiones, normativas de salud y seguridad ocupacional.

En los últimos meses observamos una alta demanda en esta división, y aunque cada empresa enfrenta diferentes retos y necesidades, todas están sujetas a las normativas y buenas prácticas de salud y seguridad ocupacional. Contamos con la experiencia de atender a distintas industrias durante casi 6 años a través de más de más de 30 clínicas, lo que nos permite brindar una asesoría especializada en las necesidades específicas según el giro de negocio.

### **Un nuevo reto: nuevas soluciones**

Estos tiempos adversos también nos han hecho modificar algunas costumbres de consumo. Al permanecer en nuestros hogares y respetar el distanciamiento social, la modalidad del “home office” y el “delivery”, más que una tendencia,

es una realidad y el futuro para muchas organizaciones.

Como empresa creemos en la tecnología como una herramienta para facilitar el acceso a todos los servicios, por eso implementamos plataformas nuevas, como videoconferencia, para atender consultas desde casa y con horarios extendidos.

En Blue Medical creamos la modalidad de “clínica en casa”, en donde los pacientes tienen acceso a visitas con médicos, vacunación, aplicación de medicamentos, toma de muestras de laboratorio y fisioterapias en la comodidad de su casa, dando continuidad a sus necesidades médicas bajo las estrictas medidas de bioseguridad. También atendemos emergencias en casa con nuestros médicos y unidades de ambulancia.

Estamos viviendo una crisis económica a nivel mundial y conscientes de ello, diseñamos los planes de ahorro “VivoLife”. Dichos planes otorgan hasta el 80% de descuento en servicios médicos a todo aquel que lo solicite sin importar su edad y condición médica. Los clientes pueden incluir todos los servicios de “Clínica en casa” y la atención de emergencias con su plan VivoLife de Blue Medical.

Por otro lado, estamos sumamente agradecidos con el segmento asegurador. Gracias a la estrecha relación que hemos cultivado y las alianzas forjadas nos permiten ofrecer las mejores condiciones de pago directo autorizado en Blue Medical y Blue Medical Empresarial para los asegurados.

En Blue Medical tenemos el propósito de devolverle el lado humano a los servicios de salud y ser el aliado de confianza de todas las personas que necesitan servicios médicos de calidad. En Blue Medical, estamos listos para apoyarlos.



# Blue Medical, transforming adversity into opportunities



As entrepreneurs, COVID-19 has motivated us to leave our comfort zone and rethink our priorities, showing ourselves that everything is relegated to the background if we, our employees and customers, do not boost occupational health and safety as a priority.

This pandemic has forced us to rethink all the hygiene and safety measures that our companies provide to their entire environment. This environment is more than just collaborators in our premises, it is extended to their homes, means of transportation, families, and all our customers. It has also made one thing clear to us: these new measures will not be temporary. The world has changed forever and this is the perfect time to completely transform the structures we operate with.

Following the shutdown of external consultations in public and private hospitals, many companies understood the importance of having the support of an ally like Blue Medical, where to date and despite adversity, work has continued in all of our clinics. Our medical specialists, laboratory technicians and emergency services continue receiving patients 24/7, being a great support to a fragile health system that was not prepared for this crisis. Such fragility is reflected in the increased demand for home services at Blue Medical and our VivoLife health savings plans.

At Blue Medical we are aware that people are the foundation that determine the





success of any company. They are the most valuable asset we have and their health and well-being have a direct impact on the achievement of goals, effectiveness and profitability of the business. That's why we strengthened the occupational health and safety structure that allows us to minimize risks, correct faults and take preventive action.

As entrepreneurs, we have a responsibility to ensure health; not only for all our collaborators but also for our customers, making our facilities safe places where everyone is and feels well. At Blue Medical Empresarial we have advised many companies and provided solutions.

These solutions include the development of policies, processes, procedures, wellness programs, equipment and the administration of clinics within the facilities of other companies. We cover your business needs for the management and control of work leaves, occupational health and safety regulations.

In recent months we have noticed a high demand in this division and although each company faces different challenges and needs, they are all subject to occupational health and safety regulations and good practices. We have the experience of having served different industries for almost 6 years through more than 30 clinics, which allows us to provide specialized advice on specific needs according to the business nature.

### **A new challenge: new solutions**

These times of adversity have also made us modify some consumption habits. By staying at home and complying with social distancing, the "home office" modality and the "delivery", rather than a trend, is a reality



and the future for many organizations.

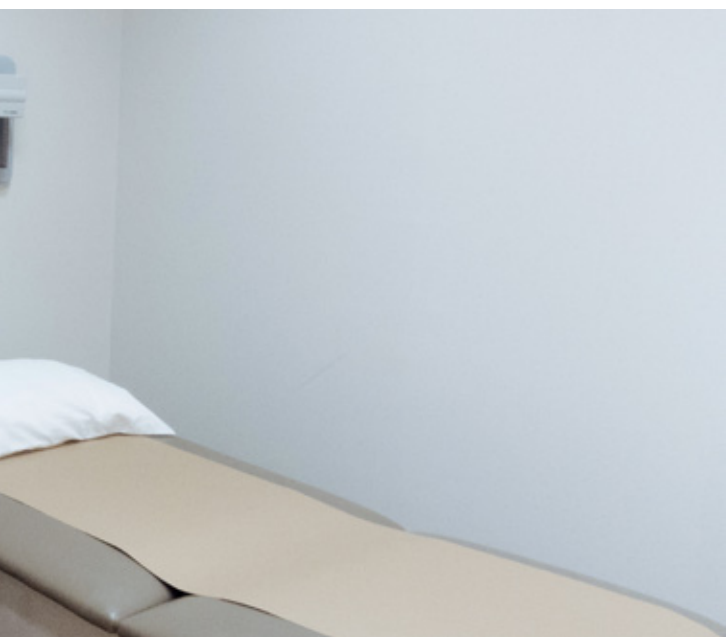
As a company we believe in technology as a tool to facilitate access to all services, that's why we have implemented new platforms, such as video conferencing to attend inquiries from home and with extended schedules.

At Blue Medical we have created the modality of the "Home Clinic", where patients have access to visits with doctors, vaccination, application of medicines, taking of laboratory samples, and physiotherapies in the comfort of their homes, providing continuity to their medical needs under strict biosecurity measures. We also attend to emergencies at home with our doctors and ambulance units.

We are experiencing a global economic crisis and being aware of it, we have designed the savings plans "VivoLife". These plans grant up to 80% off medical services to anyone who requests them regardless of age and medical condition. Clients can include all "Home Clinic" services and emergency care with their VivoLife plan from Blue Medical.

On the other hand, we are extremely grateful to the insurance sector. Thanks to the close relationship and the forged alliances we have fostered, we are able to offer the best authorized direct payment conditions at Blue Medical and Blue Medical Empresarial for policy holders.

At Blue Medical we aim to give back the human side to health services and to be the trusted ally of all people who need quality medical services. At Blue Medical, we are ready to support you.



# 32 años impulsando el desarrollo económico, con responsabilidad social



Fundación Génesis Empresarial, entidad guatemalteca, sin fines de lucro, especializada en microfinanzas para el desarrollo, que en el presente mes de mayo alcanza 32 años de labor con una trayectoria altamente responsable y enfocada en el área rural. Realiza una gestión con óptimos estándares de calidad mundial, facilitando con transparencia apoyo financiero y capacitación.

La Fundación impulsa la económica local, que acompaña el crecimiento de los negocios, apoyando a productores, comerciantes, artesanos, prestadores de servicios y agricultores; para incrementar su productividad y mejorar condiciones de vida de la familia, la comunidad y del país.

Como un modelo propio de desarrollo sostenible, implementa la "Ruta de Desarrollo del Cliente", con cobertura a nivel nacional, enfocada en el desarrollo del negocio y la familia. Se centra en las condiciones de vida de la persona, para atender las necesidades y aspiraciones de la población, principalmente localizada en el área rural del país.

Durante el año 2019 documentó haber alejado de la pobreza a 4,152 familias, mejorando sus ingresos y condiciones de vida. Actualmente, atiende a 150 mil clientes en todo el país, con un monto promedio de crédito de Q10,500. Bajo la situación actual del país, ha adaptado su modelo de gestión, innovando digitalmente sus procesos y mecanismos de servicio, para continuar apoyando a los guatemaltecos.

La labor realizada por sus 1,750 colaboradores, permite continuar operando de forma eficiente y sostenible, acompañando financieramente los diferentes negocios que se mantienen activos y atendiendo las necesidades básicas de la población.

Fundación Génesis Empresarial ha fortalecido su principal brazo social, canalizando de forma masiva alimentos que hoy están resolviendo la situación de miles de guatemaltecos sin ingresos y en mayor situación de vulnerabilidad. Este Programa, se conoce como "Desarrollo en Movimiento" y opera con el modelo de un Banco de Alimentos.

## "Desarrollo en Movimiento", Banco de Alimentos

**1 MILLÓN,  
100 MIL**  
libras de alimentos  
donados en el 2019

El banco de alimentos y productos Desarrollo en Movimiento, es un Programa sin fines de lucro, basado en el voluntariado, cuyo objetivo es recolectar alimentos, especialmente no perecederos, para redistribuirlos entre las personas más necesitadas.

Nace con el compromiso social de empresas como Walmart y DUCAL que confiaron en la capacidad de gestión y transparencia de Fundación Génesis Empresarial, para integrar

esfuerzos empresariales y sociales, optimizando los recursos alimenticios para ayudar a los guatemaltecos que necesitan apoyo, ante el hambre y la desnutrición.

A dos años de gestión Desarrollo en Movimiento, han canalizado más de 1.1 millones de libras de alimentos donados, entregados a 48 organizaciones de ayuda social en el país, beneficiando a 185 mil personas, niños y adultos mayores.



## Resultados 2019

|                                                          |                                       |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>1,113.165</b> libras de alimentos y productos donados | <b>48</b> Organizaciones beneficiadas |
| <b>21,916</b> horas de voluntariado                      | <b>185,382</b> Personas beneficiadas  |

## Resultados en marzo 2020



## Módulo operativo



## Súmate a Desarrollo en Movimiento como Donante.

Apóyanos con donaciones para patrocinar bolsas de alimentos que están aliviando la situación crítica de miles de guatemaltecos.

desarrolloenmovimientogt

### Banco G&T

Cuenta No. 066-0026256-2  
ASOGENESIS / DESARROLLO EN MOVIMIENTO

### Banco Industrial

Cuenta No. 092-004425-2  
ASOCIACIÓN CIVIL SOLIDARISTA GENESIS

# 32 Years Promoting Economic Development With Social Responsibility



Fundación Génesis Empresarial is a Guatemalan non-profit entity, specialized in microfinance for development that embarks on 32 years of work this May with a highly responsible trajectory focused on the rural area. It carries out management duties with optimal world-class standards, providing financial support and training with transparency.

The Foundation promotes the local economy, which comes along with the growth of business, supporting producers, traders, artisans, service providers and farmers to increase their productivity and improve living conditions for the family, the community and the country.

As a very model of sustainable development, it implements the "Customer Development Route", with coverage at a national level, focused on the development of the business and the family. It focuses on people's living conditions, to meet the needs and aspirations of the population located mainly in the rural area of the country.

During 2019, Fundación Génesis Empresarial documented having pulled out 4152 families from poverty, improving their income and living conditions. It currently serves 150,000 customers nationwide, with an average credit amount of Q 10,500. In light of the current situation in the country, it has adapted its management model, digitally innovating its processes and service mechanisms, to continue to support Guatemalans.

The work carried out by its 1750 employees, allows to continue operating efficiently and sustainably, backing financially the different businesses that remain active and meeting the basic needs of the population.

Fundación Génesis Empresarial has strengthened its main social wing, mass channeling food to solve the situation of thousands of the most vulnerable Guatemalans without income. This program is known as "Development in Motion" and operates on the model of a Food Bank.

## "Development in Motion", Food Bank

**1,100,000  
POUNDS**  
OF FOOD DONATED  
ON 2019

The food and product bank Development in Motion is a non-profit program based on volunteerism that aims to collect food, especially non-perishable products to be redistributed among the people most in need.

It was created by the social commitment of companies such as Walmart and DUCAL, who trusted the management capacity and transparency of Fundación Génesis Empresarial to integrate business and social efforts,

optimizing food resources to help Guatemalans who need support, in the face of hunger and malnutrition.

After two years of operations, Desarrollo en Movimiento (Development in Motion) has channeled more than 1.1 million pounds of donated food, delivered to 48 social assistance organizations in the country, benefiting 185,000 people, children and senior citizens.



## 2019 Results

|                                               |                             |
|-----------------------------------------------|-----------------------------|
| 1,113,165 pounds of donated food and products | 48 Organizations benefitted |
| 21,916 VOLUNTEER HOURS                        | 185,382 people benefitted   |

## Results in the Month of April



## Operational Model



## Join Desarrollo en Movimiento as a donor

Support us with donations to sponsor food bags that are alleviating the critical situation of thousands of Guatemalans

desarrolloenmovimientogt

### Banco G&T

Account Number 066-0026256-2  
ASOGENESIS / DESARROLLO EN MOVIMIENTO

### Banco Industrial

Account Number 092-004425-2  
ASOCIACIÓN CIVIL SOLIDARISTA GENESIS







Las guatemaltecas y guatemaltecos que se comprometen con sus labores también demuestran estar comprometidos con el país.

**1 de mayo | Día del trabajo**



# Es tiempo de hacerse preguntas



Por Ian Reyes | Gerente general, GSI Guatemala

¿Cuánto tiempo falta para que termine la crisis del COVID 19? Es quizás la pregunta que más se hace desde el 16 de marzo. No hay todavía respuestas. Quizás, esta empiece a encontrar respuestas más sólidas cuando exista una vacuna; previo a eso, las especulaciones nos pueden distraer de plantearnos preguntas para las que sí podemos construir respuestas asertivas.

## **Es tiempo de hacernos preguntas: buenas preguntas.**

Preguntas como ¿cuáles son las fortalezas de mi empresa que pueden transformar mi propuesta de valor?, ¿cómo volver a operar a total capacidad?, ¿cómo se va a transformar la visión de la junta directiva frente a la severidad de los cambios del mercado?, ¿qué principios éticos guiarán las decisiones corporativas en cuanto a

los recursos humanos, financieras o las estrategias comerciales?, entre otras. Asumamos que la pandemia ha dado un golpe de tablero: el cambio es permanente.

Hay consenso en los expertos en **que al terminar esta fase de la pandemia viviremos una nueva y cambiante realidad**, a la que ya se denomina la “nueva normalidad”, que ya tiene áreas de oportunidad para ciertas industrias “ganadoras” y que basarán su despliegue cuando menos en los elementos que continuación menciono.

**Conocimiento y pensar fuera de la caja**, para interpretar oportunamente las nuevas señales del mercado. Estar dispuestos a **revisar constantemente la estrategia** y hacer ajustes oportunos.

**Compromiso y colaboración** del talento humano y la alta gerencia alineada con la visión de la junta directiva.

**El uso de tecnologías** se consolidará. En especial las **soluciones de digitalización y robotización** y las que reducen la interacción física humana y brindan mayor comodidad y eficiencia. Todas ellas **recibieron un fundamental “empujoncito” para desplegarse con fuerza** y tener la oportunidad de demostrar su valor a la sociedad, en particular en aquellos grupos sociales que no las usaban por aspectos culturales, sociales o económicos.

Las preguntas son una herramienta muy útil para identificar necesidades y oportunidades en cada una de las áreas de la empresa. Además, son gratis. Las empresas que salgan victoriosas de la pandemia serán aquellas que logren comprender mejor el nuevo entorno, identifiquen las nuevas conveniencias y ajusten su estrategia para aprovechar las oportunidades que esta crisis trae.



# It is time to ask ourselves questions

By Ian Reyes | General Manager, GSI Guatemala



How long will it take until the COVID-19 crisis ends? This is perhaps the most asked question since March 16th. There are still no answers. Maybe this crisis will start getting more solid answers when a vaccine is made available. Before that happens, speculation can lead us down paths that distract us from asking ourselves the questions for which we can come up with assertive answers.

## It is time to ask ourselves good questions:

Questions such as, what are my company's strengths that can transform my value proposal? How to operate again at full capacity? How will the vision of the board of directors be transformed facing the severity of changes in the market? What ethical principles will guide the corporate decisions in the matter of human resources,

financing or commercial strategies? Among others. Let's assume that the pandemic has struck a game changing blow: The change is here to stay.

There is consensus among pundits that when this stage of the pandemic is over we will be living in a new and changing reality that is already being called the "new normal" and which has already shown areas of opportunity for certain "winning" industries that will base their deployment on at least the elements I mention below:

**Knowledge and thinking outside the box**, to interpret on a timely basis the new indications of the market, to be ready to **continuously review the strategy** and make the necessary adjustments.

**Commitment and collaboration** with human talent and upper management aligned with the vision of the board of directors.

**The use of technologies** will be consolidated, especially in the **digitalization and robotics solutions** and those that reduce the human physical interaction and provide greater comfort and efficiency. All of them **have received an important nudge to be deployed strongly** and have the opportunity to show their worth to society, particularly among those social groups that did not use them before due to cultural, social or economic reasons.

Questions are a very useful tool to identify needs and opportunities in each area of a company. In addition, they are free. The companies that emerge victorious from the pandemic will be those that better understand the new environment, identify the new conveniences and adjust their strategy to take advantage of the opportunities this crisis brings.



♥ **GRACIAS**  
por ser mi  
luz cálida y brillante ♥



**AMCHAM**  
**GUATEMALA**

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE





**10 de mayo**   
día de la madre





# ¿Qué sigue? Alternativas para enfrentar el nuevo normal



Carlos Díaz-Durán M. | Director de Área Corporativa, Central Law

Nos encontramos en un momento en el que debemos empezar a ver hacia adelante. Parte de nuestro éxito será la capacidad de adaptarnos en medio de la adversidad. ¿Qué podemos hacer? Desde el punto de vista legal, debe hacerse un análisis profundo desde diferentes aristas.

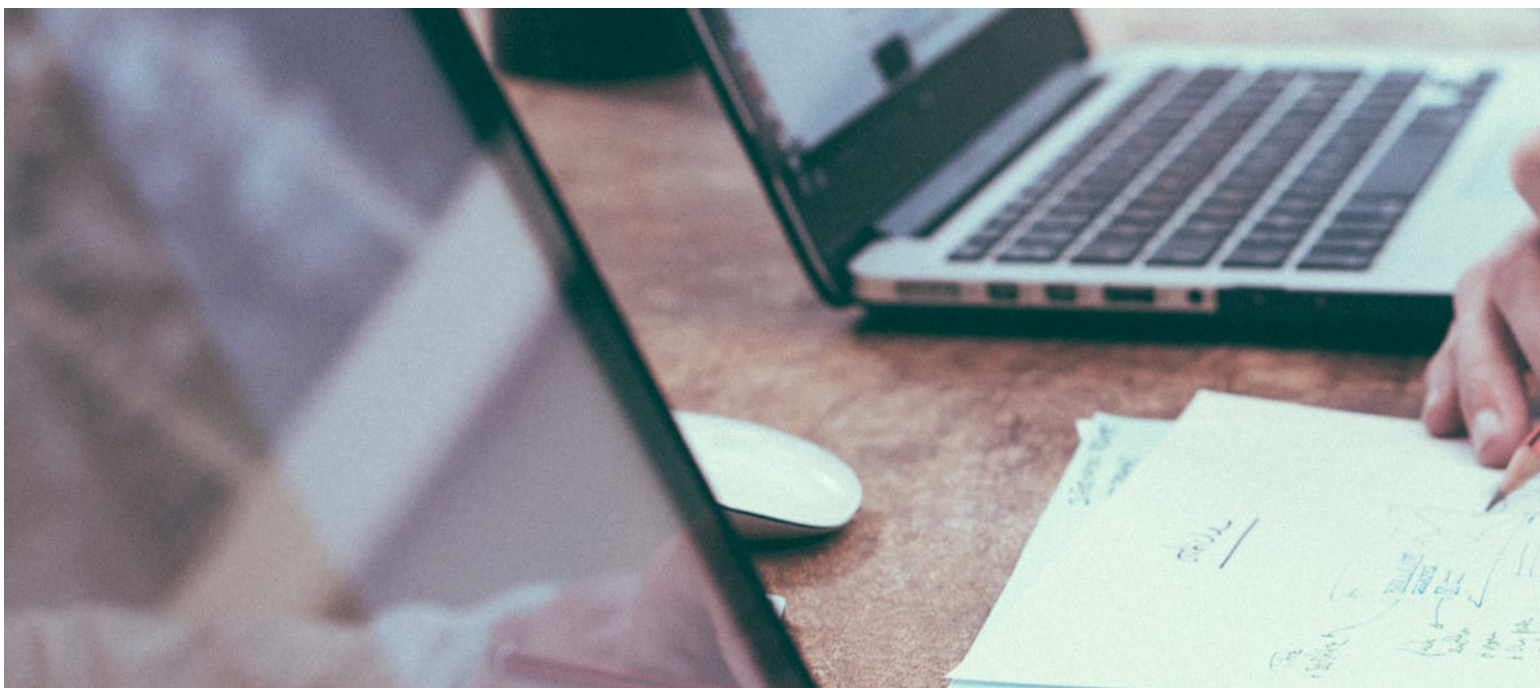
En el ámbito corporativo, es un buen momento para revisar el esquema de contratos con clientes y proveedores. Con nuestros clientes, podemos buscar esquemas contractuales que se adapten a las necesidades de una economía en crisis. Ante los impagos e incumplimientos contractuales que se vienen, debemos mantener una perspectiva conciliadora. Recordemos que es altamente probable que el sistema judicial se vea saturado con un gran número de acciones por impago e incumplimiento contractual, por lo que debemos buscar soluciones alternativas a esas posibles controversias.

Desde la perspectiva laboral, nos veremos en la necesidad de adoptar nuevos esquemas. El trabajo a tiempo parcial será fundamental para permitir la subsistencia tanto del

empresario como del trabajador. Es de vital importancia que las autoridades, tanto administrativas como judiciales, nos brinden la certeza jurídica que es piedra angular para adoptar esta solución. El trabajo a tiempo parcial permite a un mayor número de trabajadores incorporarse a la economía formal al mismo tiempo que permite hacer el costo de operación de las empresas más eficiente.

Finalmente, en el ámbito fiscal, es momento de hacer una revisión de estrategias. Debemos optimizar al máximo la tributación de nuestras empresas, haciendo uso de los mecanismos legales que nos lo permiten. Lo anterior, se debe hacer con la máxima pericia para evitar caer en riesgos innecesarios que provoquen problemas mayores a la solución que faciliten.

Empecemos a ver hacia adelante. Reinventémonos. Con la actitud y las estrategias correctas, podemos hacer que el “nuevo normal” sea mucho mejor que lo anterior.





# What's next? Alternatives to face the new normal

By Carlos Díaz-Durán M.| Corporate Area Director, Central Law

We are at a time when we must start looking forward. Part of our success will be the ability to adapt in the face of adversity. What can we do? From a legal point of view, a profound analysis from different aspects must be made.

In the corporate realm, this is a good time to review the scheme of contracts with clients and suppliers. With our clients we can seek out contractual schemes that can be adapted to the needs of an economy in crisis. Faced with payment defaults and contractual breaches to come, we must maintain a conciliatory perspective. Let us be reminded that it is highly likely that the judicial system is overwhelmed by a great number of lawsuits for default and breach of contracts, which is why we must look for alternative solutions to these likely disputes.

From a labor perspective, we will find ourselves in need of adopting new schemes. Part-time work will make it possible for employers and employees alike to subsist.

It is of the utmost importance that law and administrative authorities provide us with legal certainty, the cornerstone needed to implement this solution. Part-time work allows a great number of workers to join the formal economy and at the same time it makes the companies' operational costs more efficient.

Lastly, in the tax realm, this is the time to review strategies. We must optimize to the maximum the taxation of our companies, using the legal mechanisms at hand. The latter must be done with the highest skill to steer clear of unnecessary risks that may cause bigger problems than the solutions found.

Let's start looking forward. Let's reinvent ourselves. With the right attitude and strategies we can make the "new normal" far better than the one before.





**Sin comunicación  
no hay humanidad**

**17**  
de mayo

**Día internacional  
de las telecomunicaciones  
y la sociedad de información**





AMCHAM  
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE 23



# El trabajo desde casa, una alternativa a la suspensión

Lexincorp

Por Edwin Montoya | Socio, Lexincorp Central American Law Firm

Las disposiciones presidenciales, en respuesta a la pandemia provocada por el COVID-19, mantienen la suspensión de las actividades comerciales (salvo las excepciones de servicios esenciales y de los que tengan permiso). Esto, aunado a la falta de transporte público y con el peligro real que conlleva el virus en sí mismo, tanto empleados como empleadores se enfrentan a una situación laboral con pocas opciones.

Las consecuencias económicas del paro de actividades a nivel mundial son incalculables y nada promisorias. Los efectos inmediatos en una economía como la de Guatemala, ya se están sintiendo. Prueba de ello, las suspensiones y los despidos realizados por varias compañías, las historias de la falta de ingresos de muchas personas en la economía informal y las continuas consultas recibidas en firmas de abogados como la nuestra acerca del mejor camino a tomar.

El Gobierno de Guatemala propone la suspensión de los contratos de trabajo (Acuerdo Ministerial 140-2020, Ministerio de Trabajo y Previsión Social), con el argumento legal que el Estado de Calamidad Pública decretado con ocasión de la pandemia constituye una causa de fuerza mayor que afecta los contratos de trabajo y que puede ser invocada para suspenderlos. ¿Y en qué consiste la suspensión? En que el contrato y sus obligaciones se ponen en una pausa legal sin responsabilidades para ambas partes y que, al regresar las cosas a su normalidad, pueden retomarse en las condiciones originales. Las partes necesitan cumplir los requisitos del acuerdo citado y solicitar autorización de la Inspección General de Trabajo, en caso de suspensión colectiva, para que tenga los efectos legales o bien, su registro, en caso de la suspensión individual.

Pero esto implica que no hay pago de sueldos y las funciones de esa persona no se están cumpliendo. En medio de este escenario es que surge la alternativa del “trabajo desde casa”, la cual no está regulada a la fecha. Pero es indudable que esta supone la opción con menor impacto para las partes, en contraposición con la suspensión de contratos o despidos. En consecuencia, para implementarlo es importante modificar del contrato de trabajo, por lo que recomendamos consultar con un abogado para documentar y establecer las reglas claras de esta modalidad de trabajo, en ausencia de regulación legal, para evitar incurrir en faltas y/o reparos. Por último, el mundo no parece que vuelva a la normalidad como la conocíamos y el trabajo desde casa se hará cada vez más necesario, específicamente en Guatemala, aún después del levantamiento de las restricciones.





# Teleworking, an alternative to layoffs

By Edwin Montoya | Partner, Lexincorp Central American Law Firm

The presidential orders, in response to the pandemic caused by COVID-19, uphold the suspension of commercial activities (with exceptions of essential services and those with permission). This, coupled with the lack of public transport and the real danger posed by the virus itself, force both employees and employers to face a labor situation with few options.

The economic consequences of the cease of activities worldwide are incalculable and not promising in the least. The immediate effects are already being felt on an economy like Guatemala's. Proof of this are the dismissals and layoffs made by various companies, the stories about the lack of income of many people in the informal economy and the continuous consultations received at law firms such as ours about the best way to go.

The Government of Guatemala proposes the suspension of employment contracts (Ministerial Agreement 140-2020, Ministry of Labor and Social Security) by arguing that the State of Public Calamity decreed after the pandemic is legally a force majeure cause that affects work contracts and can be invoked to suspend them. But what does this suspension mean? That the contracts and their obligations are legally suspended temporarily without responsibilities for both parties and that when things come back to normal, they can be resumed as in their original condition. The parties need to comply with the requirements of the aforementioned agreement and ask for authorization from the General Labor Inspectorate, in case of a collective suspension to be legally effective, or to be registered in case of an individual suspension.

But this implies that no salaries are paid and that the worker's duties are not fulfilled. It is in the midst of this scenario that the alternative



of teleworking arises, which has not been regulated to date. But there is no doubt that this is the option with the least impact for the parties, as opposed to the termination of contracts or layoffs. Consequently, to implement it, the work contract must be modified, so we recommend consulting with an attorney to document and establish the clear rules of this work modality, in the absence of legal regulations, to avoid incurring faults and / or objections. Lastly, the world will not likely return to normal as we knew it and teleworking will become increasingly necessary, specifically in Guatemala, even after restrictions are lifted.



# Impacto en precios de transferencia por el COVID-19

**Deloitte.**

Por Mario Roberto Coyoy | Socio de impuestos y precios de transferencia, Deloitte y Walter R. Martínez | Gerente de precios de transferencia, Deloitte

La aparición del COVID-19 se dio en forma sorpresiva y se generalizó con mucha rapidez, afectando en pocas semanas a más de 150 países. Estas características provocan que los grupos multinacionales, no hayan podido prever los impactos al evaluar sus presupuestos anuales y políticas de precios de transferencia.

Ante una eventual fiscalización por las autoridades fiscales, el contar con documentación de los hechos y las circunstancias es fundamental. En este sentido, recomendamos que las compañías junto con sus asesores adopten medidas que tienen que ver con la revisión de información y la evaluación de impactos. A continuación mencionamos algunas de ellas:

- 1 Documentar y cuantificar detalladamente los egresos extraordinarios y no recurrentes derivados de actividades realizadas como consecuencia de esta contingencia sanitaria.
- 2 Documentar las estrategias implementadas para mantener la continuidad de negocio y cuantificar su impacto; por ejemplo, financiamiento para mantener la liquidez de la compañía.

- 3 Documentar y cuantificar el impacto de la falta de cumplimiento de contrato, principalmente aquellos contratos que sustentan operaciones con partes relacionadas.
- 4 Realizar un análisis preliminar de las transacciones entre compañías relacionadas previo a la finalización del periodo fiscal 2020.
- 5 Revisar a profundidad la situación de los comparables cuyos márgenes sean utilizados para el análisis en el informe de Precios de Transferencia, en busca de evaluar el impacto que el COVID-19 tuvo en sus estados financieros y con el objetivo de validar la comparabilidad o realizar los ajustes necesarios, entre otras.

Las consecuencias del COVID-19 en materia de precios de transferencia, se centrará en analizar la información disponible y documentar el impacto de la pandemia en el grupo empresarial y nuestra empresa en particular. Es importante señalar que, ante esta situación global, donde se espera un impacto negativo en la mayoría de las subsidiarias del grupo multinacional, habrá que esperar que la reducción de utilidades se refleje de manera global y consistente.







# COVID-19 Impact on transfer pricing

By Mario Roberto Coyoy | Transfer Pricing and Taxes, Deloitte  
and Walter R. Martínez | Transfer Pricing Manager, Deloitte

The arrival of COVID-19 was unexpected and was widespread exceedingly fast, affecting more than 150 countries in just a few weeks. These characteristics were not foreseen by multinational groups when evaluating their annual budgets and transfer pricing policies.

In case of an eventual audit by tax authorities, it is essential to have at hand the documentation pertaining to facts and circumstances. In this respect, we advise that companies, jointly with their advisors, adopt measures that deal with the review of information and the evaluation of impacts. Some of these measures are mentioned below:

- 1 Document and quantify in detail all extraordinary and non-recurring expenses derived from activities carried out as a consequence from this health contingency.
- 2 Document implemented strategies to maintain the business continuity and measure their impact; for example, the financing needed to maintain the company's liquidity.
- 3 Document and quantify the impact of breach of contract, mainly for those contracts with stakeholders.
- 4 Prepare a preliminary analysis of the transactions among related companies prior to the end of the 2020 fiscal year.
- 5 Review in depth the situation of comparables which margins are used for analysis in the Transfer Pricing report, in order to evaluate the impact COVID-19 had on their financial statements with the aim of validating the comparability or making the necessary adjustments, among others.

The consequences of COVID-19 in matters of transfer pricing will be focused on analyzing the available information and documenting the impact of the pandemic on the business group and our company in particular. It is important to note that in light of this global situation, where a negative impact on the majority of the subsidiaries of the multinational group is expected, it will have to be expected that the reduction in profits is reflected in a global and consistent way.







**REMEMBER**  
*AND* **HONOR**

**MEMORIAL DAY**

★ ★ May 25 ★ ★





AMCHAM  
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE







# Trabajo a tiempo parcial



Oscar Alfredo Pineda Chavarría | Molina Mencos, Pineda & Asociados

En el año 1963 la OIT, realizó estudios sobre la jornada a tiempo parcial, habiendo presentado una evaluación preliminar que orienta normar para “regular” este tipo de contrataciones y de esa cuenta, dar respuesta a nuevas formas de organizar el trabajo con cambios en el sistema productivo, lo que se refleja posteriormente en la adopción en 1994 del Convenio 175 de OIT.

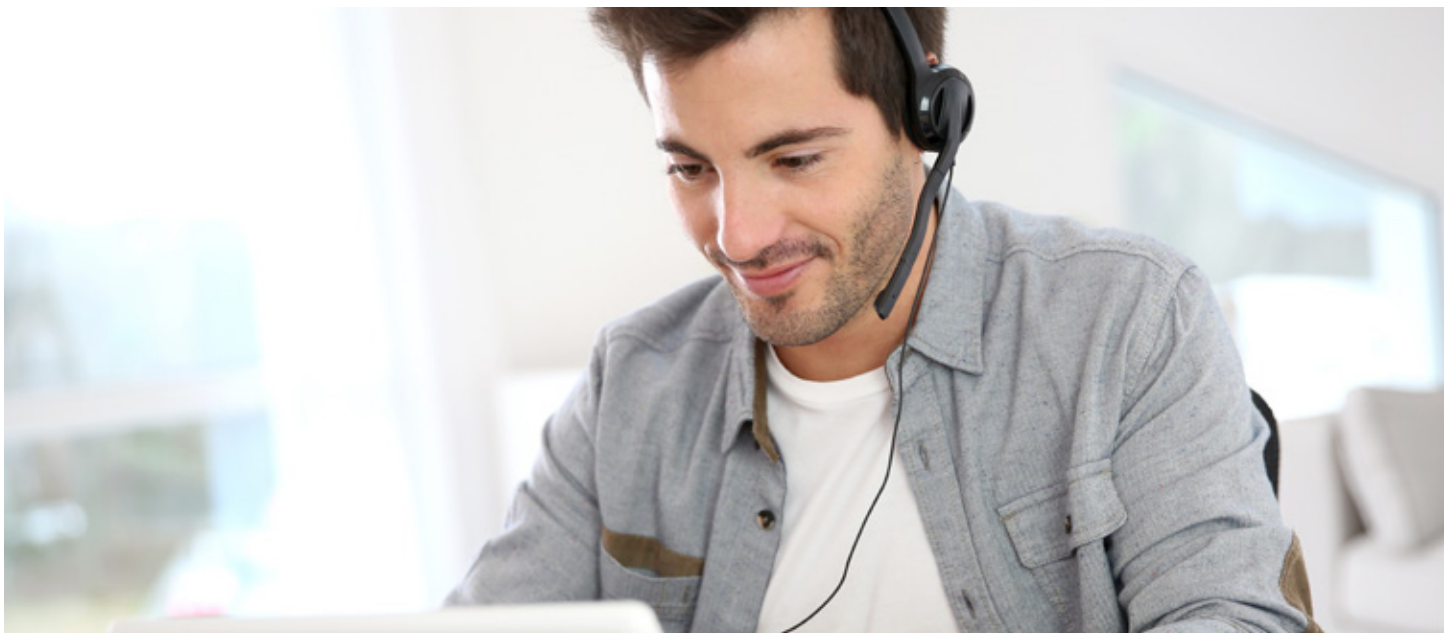
En Guatemala, el Convenio 175 de la OIT fue ratificado en el año 2018, pero fue con la creación del Reglamento Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial Acuerdo 89-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se posibilitó la aplicación del Convenio en la legislación interna, brindando un marco jurídico que estableció un procedimiento a través del cual se pudo contratar a tiempo parcial.

Sin embargo, meses adelante, el reglamento emitido fue objeto de inconstitucionalidades por distintas organizaciones sindicales, razón por la cual la Corte de Constitucionalidad acordó ponerlo parcialmente y provisionalmente en suspenso, es decir, la

suspensión del reglamento no fue en su totalidad, sino únicamente en cuanto a dos artículos del reglamento.

Ante la crisis que ha traído el COVID-19, muchas empresas se han visto en la necesidad de buscar mecanismos para poder mantener vigentes los contratos de trabajo. Una salida a esta problemática, es la aplicación de la contratación a tiempo parcial, ya que, aunque el reglamento se encuentra parcialmente suspendido, la legislación internacional sigue siendo un fundamento para la contratación a tiempo parcial.

En conclusión, es de nuestra opinión e importante mencionar que a pesar que el Reglamento se encuentra suspendido, la contratación a tiempo parcial tiene completa validez y fundamento en el propio convenio 175 de la OIT para poder utilizarse, el cual resulta ser una excelente herramienta para que los empleadores puedan implementarla dentro de sus empresas, siempre y ahora aún más, que afrontamos esta crisis a nivel mundial.





# PART-TIME WORK

By Oscar Alfredo Pineda Chavarría | Molina Mencos, Pineda & Asociados

In 1963, the International Labour Organization (ILO) carried out studies about the part-time work day, having presented a preliminary evaluation that advised to prepare the regulations stating the norms to “regulate” work contracts of this type and hence give an answer to new ways of organizing work with changes in the production system, which is reflected in the implementation of ILO’s Agreement 175 in 1994.

In Guatemala, ILO’s Agreement 175 was ratified in 2018, but it was after the issuance of Agreement 89-2019 from the Ministry of Labor and Social Security on Regulations on Part-Time Work that the enforcement of Agreement 175 was enabled in the internal legislation, providing a legal framework that established a procedure through which part-time contracts were made possible.

However, months later the issued regulations were contested as unconstitutional by different union organizations and the Constitutional Court decided to provisionally and partially suspend them, that is, the suspension was not entirely but only for two articles in the regulations.

In light of the crisis COVID-19 has caused, many companies need to look for mechanisms to maintain work contracts ongoing. One way out of this problem is the application of part-time work contracts, since despite the fact that the regulations are partially suspended, international law is still a basis for part-time contracts.

In conclusion, it is our opinion and worth mentioning that despite the fact of Regulations being suspended, the practice of



part-time contracts has validity and a strong foundation within the very ILO’s Agreement 175 in order to be used. This turns out to be an excellent tool for employers to implement in their companies at all times and especially now when we are facing this global crisis.



# Cómo obtener más trabajo y mejores salarios



Por Roger Cowan | Director Estratégico de Pacific Investments y Michatoya Pacífico

Superar el desempleo causado por el COVID-19 no será fácil ni barato. La inversión promedio por nuevo puesto de trabajo fácilmente podría rebasar los US \$30 mil. Solamente una inversión productiva, sostenible y directa puede proveer los enormes recursos necesarios.

El problema es que todos los países quieren atraer esta inversión y continuamente mejoran sus condiciones. Saben que los inversionistas son profesionales y pragmáticos. Van donde pueden obtener mejor rentabilidad con menos riesgo. Guatemala tiene que introducir cambios radicales y presentar una mejor opción en términos reales.

No se puede cambiar el país entero a la vez. La solución involucra:

- 1 Aprovechar al máximo la ubicación geográfica favorable de Guatemala con puertos en ambos océanos.
- 2 Posicionar a Guatemala como hub industrial de negocios de las Américas.
- 3 Crear polos de desarrollo integral concentrados en ciudades inteligentes ubicadas

en grandes Zonas de Desarrollo Económico Especial Pública (ZDEEP), que a su vez deben ofrecer empleo, comercio, construcción, educación, seguridad, energía renovable, capacitación, salud, bancos, deportes, cultura, alta tecnología, costos bajos y vivienda accesible entre otros.

- 4 Las ZDEEP tienen que ser extensas para permitir la formación de clusters y atraer empresas multinacionales que puedan aprovechar los tratados de libre comercio y exportar a Estados Unidos y otras regiones de alto consumo.
- 5 Hay que mejorar la tramitología, la productividad del recurso humano y permitir jornadas en tiempo parcial. Esto es crucial para la competitividad.
- 6 Al ofrecer condiciones del primer mundo, estos polos resolverán en gran parte las deficiencias competitivas que Guatemala tiene.

Solamente así Guatemala podrá solucionar el creciente problema de desempleo que va a enfrentar.





# How to get more work and better salaries

By Roger Cowan | Strategic Director at Pacific Investments  
and Michatoya Pacífico



Overcoming unemployment caused by COVID-19 will be neither easy nor cheap. The average investment for each new job position could easily exceed \$30,000 USD. Only a direct, sustainable and productive investment can provide the enormous necessary resources.

The problem is that all countries want to attract this investment by continuously improving their conditions because they know investors are professional and pragmatic. They gravitate towards where they can get greater profitability with less risk. Guatemala has to introduce radical changes and offer a better option in realistic terms.

The whole country cannot be changed at once. The solution involves:

- 1 Make the most of Guatemala's favorable geographical location with ports on both oceans.
- 2 Position Guatemala as an industrial hub for business in the Americas.
- 3 Create integral development poles concentrated in smart cities located in large Public Zones for Special Economic Development (ZDEEPs, the acronym in Spanish) which in turn must offer employment, trade, construction, education, security, renewable energy, training, health, banks, sports and culture activities, high technology, low costs and affordable housing, among others.
- 4 The ZDEEP's have to be extensive to allow the creation of clusters and attract multinational companies that can take advantage of free trade agreements and export to the USA and other high consumption areas.
- 5 Paperwork must be made more efficient, the productivity of human resources must be improved and part time labor days must be allowed, all of which is crucial for competitiveness.
- 6 By offering first world conditions, these poles will solve to a large extent the competitive deficiencies Guatemala has.

Only this way will Guatemala be able to solve the growing problem of unemployment it will have to face.

# Boletín Comercial AmCham GT



Promueva sus  
productos y servicios  
con todas nuestras  
empresas afiliadas.

Información:

Mariana Ramírez 3010-0233 [mramirez@amchamguatemala.com](mailto:mramirez@amchamguatemala.com)

Hillary Pérez 3009-0379 [hperez@amchamguatemala.com](mailto:hperez@amchamguatemala.com)



# Leadership Circle 2020

Leadership Circle es un programa exclusivo de patrocinadores de AmCham Guatemala el cual busca ser un aliado estratégico para su organización, brindándoles amplias oportunidades de desarrollo comercial, herramientas fundamentales para influir en el mercado de EE.UU., así como la facilitación de información y acercamiento a las agencias políticas, comerciales y regionales.

AmCham Guatemala crea este programa con el objetivo de brindar todos los servicios de una forma personalizada, brindando presencia de marca en toda nuestra comunicación apoyando así al crecimiento y desarrollo de su empresa.

Actualmente 25 empresas forman parte de este gran círculo y estamos orgullosos de poder representarlos.

Leadership Circle is an exclusive sponsorship program that supports AmCham Guatemala. In the search of being a strategic partner for each organization, we provide them plenty of opportunities for commercial development and the necessary tools to have in impact within the American Market. In addition, we also facilitate the gathering of information and matchmaking with political, commercial, and regional agencies.

AmCham Guatemala created this program with the main objective to provide all services in a more personalized manner, this allows its members to grow and develop their brands by having their presence in all means of AmCham communication.

As of this moment 25 companies form this great Circle, and we are humbled to say the least to represent them all.

|                                                                                     |                                                                                     |                                                                                      |                                                                                       |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                                     |    |     |    |  |
|   |   |   |   |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|                                                                                     |  |  |                                                                                       |  |



## Concientizando su empresa respecto a derechos de propiedad intelectual



Lizz Claudette Leony Arreaga | Asociada, Signature Regional Law Firm

Para toda empresa sus activos intangibles representan un gran valor, por lo que la protección de estos resulta relevante y necesario, por ejemplo, mediante diferentes mecanismos legales se puede lograr su protección bajo derechos de propiedad intelectual. Sin embargo, además de los mecanismos legales a utilizar, es también importante para todo negocio que en sus actividades tampoco ocurra violación alguna a derechos de propiedad intelectual de terceros.

Es importante que en cada empresa exista y se implemente una cultura de sensibilización, o bien concientización, en cuanto al alcance de los derechos de propiedad intelectual. Esto con la finalidad de que los trabajadores que forman parte de la compañía conozcan estos derechos y tomen conciencia de: a) el alcance de los derechos de propiedad intelectual e importancia que tienen para la empresa; y b) que deben cerciorarse y conocer si la información que comparten e incluso implementan en sus actividades requiere o no de autorización por terceros.

Esta cultura de sensibilización o concientización de los derechos de propiedad intelectual es aún más importante al momento de implantarse contrataciones a tiempo parcial, pues la persona contratada bajo esta modalidad no se encuentra impedida de prestar sus servicios laborales a otra

empresa, siempre y cuando no se haya pactado exclusividad en el contrato de trabajo. Siendo así, es viable que una persona preste sus servicios laborales a distintas empresas bajo la modalidad de tiempo parcial.

Por consiguiente, cada empresa mediante políticas internas de sensibilización o concientización de los derechos de propiedad intelectual podrá procurar que los trabajadores tengan un manejo adecuado de los activos intangibles de la empresa, independientemente de tener relación laboral con otros patronos. También que exista un grado de respeto a los derechos de protección intelectual de terceros, evitando cualquier riesgo de infracción de estos.





# Raising awareness in your company with respect to intellectual property copyrights

By Lizz Claudette Leony Arreaga / Partner, Signature Regional Law Firm

Raising awareness in your company with respect to intellectual property copyrights

This culture of raising awareness about intellectual property copyrights is even more important at the moment of establishing part-time contracts.

By Lizz Claudette Leony Arreaga / Partner, Signature Regional Law Firm

For every company, its intangible assets represent a great value and thus their protection turns out to be relevant and necessary. For example, their protection under intellectual property copyrights can be achieved through different legal mechanisms. However, apart from the legal mechanisms to be used, it is also

important for every business that there is not any violation to third party intellectual property copyrights in their activities.

It is important that in every company there is a cultural awareness about the scope of intellectual property copyrights and that it is implemented with the aim of letting the employees of the company know about these rights and be aware of: a) the scope of intellectual property copyrights and its importance to the company; and b) that they must know and make sure that the information they share or even implement in their activities requires or not authorization from third parties.

This culture of raising awareness about intellectual property copyrights is even more important at the moment of establishing part-time contracts, since the hired person under this mode is not prevented from working for another company, provided that exclusivity has not been agreed on in the employment contract. This way, it is possible for a person to work for different companies under the part-time mode.

Therefore, every company will be able to ensure that employees adequately handle the intangible assets of the company, regardless of having an employment relation with other employers, through internal policies to raise awareness about intellectual property copyrights. It will also be possible to have a degree of respect to third party intellectual protection copyrights, steering clear of any risk of violating those rights.





# Día del trabajo, año cero



Óscar Rojas Morillo | Randdu.com

Que las cosas cambiaran... no cabe ninguna duda. Y me alegra que no vuelvan a ser como antes, no porque no eche de menos el contacto más amplio con mis colegas de trabajo o clientes, ni porque las reuniones eran súper interesantes en la previa para comentar sobre un tema extrarradio y que normalmente arañaba tiempo de esta. Eso está en la esencia misma del ser humano: ser sociable, laxo (aunque nos empeñemos en creer que no). Aunque es cierto que en algunas culturas los procesos de trabajo humanos se asemejan más que nada a una cadena de montaje robotizada, la verdad es que no somos así. Pero clamábamos por más libertad laboral para trabajar y ser más dueños de nuestro tiempo: el tráfico atentaba contra nuestro biorritmo, el exceso de café iba en búsqueda de electrificar nuestro sistema nervioso y la presencia de nuestro jefe (o la nuestra si la jefatura somos nosotros) resultaba en un pico de estrés muchas veces innecesario en nuestro día a día colectivo (y noches de insomnio como coadyuvante) y eso viciaba el ambiente y nuestro espíritu, aunque con esto no digo que para todos ir al trabajo era un paseo al archipiélago Gulag, todos queríamos un poco más de autonomía.

Y ahora resulta que nos encontramos de frente, sin avisar y sin haberlo ni de cerca previsto con un cisne negro a toda regla, el shock más radical y dramático de nuestro tiempo que afecta a todas las dinámicas conocidas y que a nivel laboral trastoca lo que estábamos tan bien amaestrados pero que no nos gustaban mucho. Ahora una mayoría significativa del mundo se tarda exactamente un minuto entre su cama, el sofá o el comedor y estar trabajando, sin jefes ni supervisión cerca. Si este es su caso y ha entendido de qué va la cosa ahora, por mucho que nos haya costado, usted tiene hoy un renovado sentido de responsabilidad, proactividad, gestión del tiempo (elemento clave en todo esto)

y automotivación para llevar adelante lo que se espera de usted (de todos nosotros) en un lugar tan remoto como puede ser nuestros hogares. Producto de este nuevo statu quo laboral, por ejemplo, ahora las reuniones son muy puntuales y amenazan directamente al número uno de la lista de cosas que odiábamos en la oficina pero hacíamos casi por reflejo: la adicción a reunirnos (reunionitis crónica) hasta para planificar las próxima reunión, y de allí pare usted de contar.

El trabajo, ese que se conmemora el 01 de mayo en honor a los mártires de Chicago de 1886 ya no será nunca más el mismo. Ahora, en el año 0, el teletrabajo no es una palabra futurística ni basada en el ancho de banda del acceso a Internet; o idílica por poder trabajar desde el sillón más mullido de la sala y tener tiempo para leer y una vida familiar balanceada; ahora es un espacio que pronto deberá ser legislado y que junto con este se debería colar el concepto de holocracia en nuestra mente (el trasfondo filosófico detrás del teletrabajo eficiente), ese que se refiere en que cada uno de nosotros tiene el deber de hacer nuestro trabajo inspirados no solo en hacerlo de la mejor manera posible con la tan ansiada libertad de movernos y hacer -en tiempo, calidad y espacio- sino con el criterio y el fin de entregar aún más valor y sentirnos altamente involucrados en lo que hacemos.

Las estructuras altamente jerarquizadas, multicapas y escalonadas hoy de seguro la están pasando mal porque son lentas y dependientes y no accionan basados en confianza sino en todo lo contrario. La holocracia, con sus matices, es más ágil y directa, más apta a lo que ya estamos viviendo y lo que será nuestro futuro. No es el trabajo anárquico y sin jefes lo que plantea sino honra el trabajo desde lo mejor que hacemos para sentirnos plenos e integrados.



# Labor Day, Year Zero

By Óscar Rojas Morillo | Randdu.com

That things have changed... well, no doubt about that. And I am glad that they will not go back to the way they were before, not because I do not miss face-to-face contact with colleagues or clients, or the super interesting preliminaries to meetings when comments were made about beside-the-point topics that normally only scratched for time. This is within the very essence of the human being, to be gregarious, easygoing (although we insist on believing it is not so). Although it is true that in some cultures human work processes are more similar to a robotic assembly line, the truth is that we are not like that. But we demanded more freedom to work and be more masters of our time: traffic assaulted our biorhythm, excess coffee aimed at pumping up our nervous system and the presence of our boss (or ours if we are the boss) resulted in a peak of stress often unnecessary in our collective day-to-day life (and sleepless nights as a contributing factor) and that vitiated the environment and our spirit, although I am not saying that going to work was like a walk through the Gulag for everyone, we all wanted a little more autonomy.

It now turns out that we find ourselves head-on, without warning and without even having planned it with a bona fide black swan, the most radical and dramatic shock of our time that affects all the known dynamics and that at the working level disrupts what we were so well trained for but that we didn't like very much. Now a significant majority in the world takes exactly one minute from the bed, sofa or dining room to the work place, no bosses or supervision nearby. If this is your case and you have understood how things are going now, no matter how hard it has been for us, you have today a renewed sense of responsibility, proactivity, time management (a key element in all of this) and self-motivation to carry out what is expected of you (of all of us) in a place as remote as our homes can be. As a result of this new work status quo, for example, the meetings are now very on-time and threaten directly the number one item in the list of things we hated at the office but we did almost by reflex: the addiction to have

meetings ("chronic meeting addiction") even to plan the next meeting, enough said.

Work, that one thing that is commemorated on May 1st, Labor Day, in honor of the 1886 Chicago martyrs, will never be the same. Now, in year 0, teleworking is not a futuristic word or based on the bandwidth of Internet access; or idyllic to be able to work from the most cushioned armchair in the living room and have time to read and a work-life balance. It is now an item that will soon have to be legislated and that should be linked to the concept of holacracy (the philosophical background of efficient teleworking) into our minds, the one that refers to the fact that each of us has the duty to do our work inspired not only to do it in the best possible way with the so yearned freedom to move, but with the approach and objective to deliver even more value and feel highly involved in what we do.

Highly hierarchical, multilayered and tiered structures are sure to be having a hard time today because they are slow and dependent and do not get into action based on trust but quite the opposite. Holacracy, with its nuances, is more agile and direct, more suitable to what we are already living and what our future will be. It does not propose some anarchic work without bosses, but to honor work by doing our best to feel fulfilled and integrated.





## Noticias y eventos en línea de AmCham Connect

AmCham Connect online news and events

### Taller conducción de equipos de ventas parte 2

Sales Teams Driving Workshop Part 2

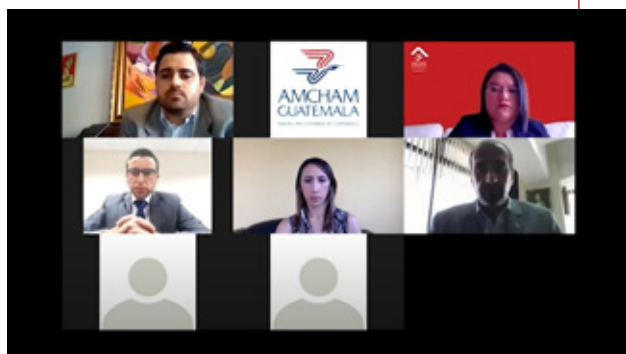
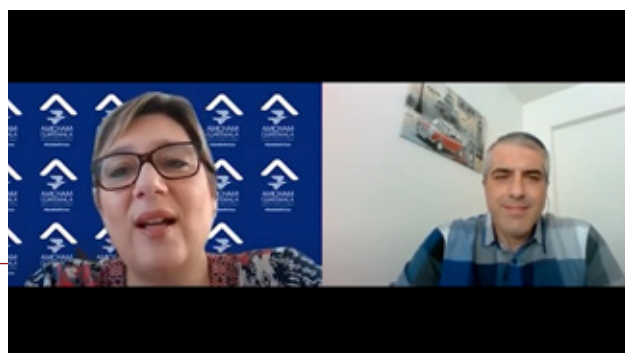


### Felicidad Organizacional en Tiempos de Incertidumbre

Organizational Happiness in Times of  
Uncertainty

### Entrepreneurs y Pymes Medidas para sobrevivir a las crisis

Entrepreneurs and Pymes Measures to survive  
the crisis



### Administración de contratos de trabajo en apoyo a las finanzas empresariales

Administration of employment contracts in  
support of business finances



# AGENDA MAYO

May agenda



6

Nuevas oportunidades de mercado:  
Internacionalizando sus empresa en EE.UU.

9:00 a 11:00 horas

8

¿Quién crece en la comodidad? ¡Actívate, las crisis no duran para siempre!

11:30 horas

14

Negocios y tu marca personal

15:00 horas

18

The Future of Telework:  
AmCham Guatemala, El Salvador y Honduras

18:00 horas

19

Tecnología: un aliado clave para el nuevo modelo de trabajo

9:30 a 10:30 horas

The Future of Telework: AmCham Guatemala, El Salvador y Honduras

18:00 horas

20

The Future of Telework:  
AmCham Guatemala, El Salvador y Honduras

Horario pendiente

21

The Future of Telework:  
AmCham Guatemala, El Salvador y Honduras

18:00 horas

27

Conversando con líderes: retos y aprendizajes

09:00 horas

28

Cómo continuar el negocio en momentos difíciles

16:00 horas



## ¿Es de lamentar el que no podamos utilizar la modalidad de contratación de trabajo a tiempo parcial?



Por Roberto Ávila | Tax and Legal Partner | Grant Thornton

La respuesta es un contundente NO: no es de lamentar, ya que de hecho dicha modalidad sí es utilizable. Esta afirmación, ha suscitado alguna controversia y a continuación les desarrollo las razones de dicho criterio.

Fue en el año 2017 que el Estado de Guatemala suscribe el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo -OIT-, que reconoce (aunque en forma escueta) la contratación del trabajo a tiempo parcial, siendo su objetivo principal equiparar los derechos de los trabajadores en una jornada reducida con los que se reconocen a aquellos en una jornada completa, delegando a cada Estado el desarrollo de un reglamento para su implementación interna.

Es hasta el mes de junio de 2019 (nótese el período tan largo entre ambos hitos) que el Congreso de la República aprueba el Acuerdo Gubernativo 89-2019, el cual contiene el Reglamento del Convenio 175 de la -OIT-, sobre el trabajo a tiempo parcial.

La puesta en vigencia del Reglamento del Convenio 175 de la -OIT-, fue aplaudida con entusiasmo por las cámaras gremiales, particularmente, quienes citaron proyecciones estadísticas que reflejaban la creación de decenas de miles nuevos puestos de trabajo: teletrabajo, sector informal, servicios cíclicos, call centers y similares. Dicho entusiasmo duró bastante poco, en cuanto ya en el mes de octubre de ese mismo año la Corte de Constitucionalidad resolvía suspender provisionalmente el Reglamento dentro de la Acción de Inconstitucionalidad interpuesta en contra del mismo.

La opinión más generalizada fue que, con dicha suspensión constitucional, habíamos perdido la vía de implementar tan beneficiosa (para ambas partes) modalidad de contratación laboral.

Bajo la coyuntura actual, en la cual las normas dictadas de distanciamiento social para frenar la expansión de la pandemia han enviado a sus hogares a miles de trabajadores para prestar sus servicios desde allí, esta figura o modalidad reclama aún más análisis. Puede decirse que antes la misma pudo

considerarse de suma importancia; pero hoy, ésta es de imprescindible utilización.

Cabe llamar la atención que fue el mismo Presidente de la República que exhortó a patronos y empleadores a la suspensión de los contratos individuales de trabajo y a la celebración de acuerdos bilaterales. Estos últimos son precisamente los que podrían bien ser el instrumento de formalización de reducción de las jornadas completas a de tiempo parcial, en donde el tiempo servido y la remuneración se reducen a su vez en forma proporcional.

Siendo el Estado de Guatemala signatario del Convenio 175 de la -OIT-, es mi criterio, que aun sin contar con reglamentación interna, dicha modalidad de contratación laboral puede ser efectiva y legalmente implementada por patronos y trabajadores. Esto, toda vez que dicho Convenio continúa siendo parte del ordenamiento jurídico interno del Estado, y como tal, aplicable en toda su extensión.

Sin embargo, no puedo negar que contar con un reglamento dotaría de mayor validez a esta figura y aquí es donde invito cordialmente a los Padres de la Patria a que incluyan en la agenda de emergencia actual, la aprobación de este reglamento en los términos que garanticen que no será suspendido de nueva cuenta.



# Is it unfortunate not to be able to use the part-time employment contract modality?

By Roberto Ávila | Tax and Legal Partner | Grant Thornton

The answer is a resounding NO. There is nothing unfortunate about it, since that modality is actually usable. This statement has generated some controversy and I will elaborate on the reasons for this opinion below.

It was in 2017, when the Guatemalan State signed Agreement 175 from the International Labor Organization (ILO), which recognizes, albeit succinctly, the hiring of part-time work, its main objective being to equate the rights of those workers in a reduced working day to those rights recognized to full-time workers, delegating to each State the preparation of the regulations for its internal implementation.

It was not until June 2019 (note the quite long hiatus between the two milestones) that Congress approved Governmental Agreement 89-2019, which includes the Regulations for Agreement 175 from ILO, about part-time labor.

The coming into force of the Regulations for Agreement 175 from ILO was enthusiastically acclaimed by Association Chambers in particular, who quoted statistical projections that reflected the creation of thousands of new jobs, teleworking, informal sector, cyclic services, call centers and the like. Such enthusiasm lasted very little since in October of the same year, the Constitutional Court decided to temporarily revoke the Regulations in response to the Action of Unconstitutionality entered against it.

The general opinion was that with that constitutional suspension, we had lost the way to implement such beneficial (for both parties)

work contract modality.

At this juncture, when the social distancing norms called upon to forestall the spread of the pandemic have sent thousands to work at home, this form or modality of work demands now even more analysis. It can be said that this modality may have been considered before as extremely important, but today its use has become indispensable.

Attention should be drawn to the fact that it was the President of the Republic who urged employers and employees to cancel individual work contracts and to have bilateral agreements. The latter are precisely which may turn out to be the instrument to formalize the reduction of full-time to part-time work, where the time worked and its compensation are reduced correspondingly.

Being the State of Guatemala a signatory of the Agreement 175 from ILO, it is my belief that, even without internal regulations, such a modality in work contracts can be effective and legally

implemented by employers and employees. This, provided that this Agreement is still part of the internal legal system of the State, and as such, entirely enforceable.

However, I cannot deny that having regulations would give a greater validity to this modality and this is when I cordially urge the “decision makers” to include in their agenda, the approval to these regulations, in such terms that it is guaranteed they will not be revoked again.







# Los héroes silenciosos



Por Juan M. Echeverría | Gerente de Proyectos,  
TERPAC, LTDA.

En marzo de 2020 la OMS declaró al COVID-19 como pandemia mundial. La influencia de dicha enfermedad en el mundo no tiene precedente y condujo a que casi todos los países del mundo implementaran medidas de emergencias de todo tipo: cuarentenas obligatorias, declaraciones de estado de calamidad o de emergencia, toques de queda, paralización del comercio en distintos grados, cierre de fronteras, etc.

Todo lo anterior, ha obligado a no trabajar, para algunos; a trabajar parcialmente para otros; pero unos pocos, ellos han tenido que seguir trabajando, y no normalmente. Ahora todo cuesta más en tiempo y esfuerzo, por las medidas tomadas por la mayoría de los gobiernos del mundo para promover el cuidado personal de cada uno. Por ejemplo, los requerimientos de comportamiento o distanciamiento social esencial como medida preventiva contra esta pandemia.

Estos trabajadores, que han tenido que seguir trabajando, para el bien de toda la sociedad, son nuestros **héroes silenciosos**. No lo hacen para que publiquen su foto en el periódico o para que instalen una estatua de ellos en una avenida transitada; lo hacen porque es la forma de mantener a su familia y la forma de sentirse orgullosos

de sí mismos; lo hacen porque es su vocación y la forma en que aportan a la sociedad. Algunos los llaman servicios o trabajos esenciales, en mi caso, los llamo **héroes silenciosos**.

## Hay más héroes en la sociedad de los que uno puede creer. ¿Quiénes son?

Son los trabajadores de la industria alimenticia, farmacéutica, de la energía, las empresas de agua potable, las autoridades gubernamentales, los servicios de salud y tantos otros más. Me siento profundamente orgulloso de los colegas que trabajan conmigo en la Terminal de Granos del Pacífico Limitada (TERPAC, LTDA.), puesto que hemos trabajado, sin descanso, para

que el 80% de la industria alimenticia del país, reciba las importaciones de materia prima que necesita, de Estados Unidos y otras latitudes, por vía Marítima, para el beneficio de toda la sociedad guatemalteca.



**¡Adelante Guatemala!**

# The silent heroes

By Juan M. Echeverría | Project Manager, TERPAC, LTDA.

In March 2020, the World Health Organization (WHO) declared COVID-19 as a global pandemic. The influence of this disease on the world is unprecedented and has led almost all countries to implement emergency measures of all kinds: compulsory quarantines, declarations of calamity or emergency state, curfews, shutdown of trade at varying degrees, closure of borders, etc.

All of the above has forced some people not to work and some to partially work but a few have had to keep on working and not in a normal way. Everything now takes longer and needs greater effort due to the measures adopted by most countries in the world to promote the personal care of everyone, for example, the behavioral requirements or essential social distancing as a preventive measure against this pandemic.

These workers who have had to keep on working for the good of all society are our silent heroes. They do not do it so that their photographs are published in the papers or their statues erected on a busy street. They do it because it is the way to support their families and feel proud of themselves and because it is their call and the way to contribute to society. Some call them essential jobs or services, but in my case I call them silent heroes.

There are more heroes in society than one can believe. Who are they? They are the workers of the food industry, pharmaceuticals, energy, drinking water companies, government authorities, health services and so many others. I feel immensely proud of my colleagues who work with me at Terminal de Granos del Pacífico Limitada (TERPAC, LTDA.) because we have worked relentlessly so that 80% of the food industry in the country receives the imports of raw materials it needs from the USA and other parts of the world, by sea, for the good of the whole Guatemalan society.

**Carry on Guatemala!**



# Workplace

El nuevo boletín laboral-legal de AmCham Guatemala.

Lo invitamos a formar  
parte de la segunda  
edición de Workplace.  
**¡Anúnciese en junio!**



Fecha límite de confirmación  
**22 de mayo**

Recepción de material  
**29 de mayo**

Paute con nosotros.

#### Página completa



Medida: 11x8.5"  
Exceso: 0.125"  
Área segura: 10.5x8"

#### Media página



Medida: 5.5x8.5"  
Exceso: 0.125"  
Área segura: 5x8"

#### Cintillo



Medida: 11x2"  
Exceso: 0.125"  
Área segura: 10.5x1.5"

Información y precios:

Lucrecia Castañeda | lcastaneda@amchamguatemala.com | Móvil 5509-4506 | Teléfono 24170800 Ext. 801