Workplace

AMCHAM GUATEMALA
AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

Edición 03

Teletrabajo - Sistema Disciplinario Laboral y su relación con el Reglamento Interno de Trabajo

Comité
Laboral y SIYSO
AmCham

Editorial

Waleska Sterkel | Executive Director

Estimado lector,

Le damos la bienvenida a la tercera edición de Workplace: el nuevo boletín legal-laboral de AmCham Guatemala. En esta oportunidad, abordamos el tema del teletrabajo enfocándolo en el sistema disciplinario laboral y su relación con el reglamento interior de trabajo.

Citando el artículo de nuestro socio QIL+4, “si bien en Guatemala no existe una regulación legal en relación al teletrabajo, podemos decir que el teletrabajo es una forma en la que se prestan servicios desde una ubicación diferente a la oficina o sede del patrono. ¿Y que lo hace tan atractivo? ¿Cuál es la clave?”

“El teletrabajo surge como una alternativa forzada, pero factible”, nos dice Alegalis. “Para conservar las relaciones laborales, la cual conlleva naturalmente la variación de las condiciones de trabajo, siendo una de ellas la salud y seguridad ocupacional.”

Además, en esta edición, Luis Ibáñez, CEO de Industrias Licoreras de Guatemala, nos cuenta cuáles son los retos desde el punto de vista de la alta gerencia de CEO en cuánto al teletrabajo.

Acompañenos a leer las páginas de Workplace, un boletín que busca ser el aliado de todos los departamentos de recursos humanos en nuestras empresas socias. Esperamos que la lectura sea de su agrado.

Índice

Pág.	Tema
4	Workplace by AmCham Guatemala tuvo la oportunidad de una entrevista teledirigida a: Ingeniero Luis Ibañez | CEO
6	Teletrabajo: ¿Está tu empresa preparada?
10	El teletrabajo: apuntes sobre el derecho a la seguridad e higiene
12	Cápsula informativa: El telerabajo: La Guía NIST 800-46
14	Espacios interiores para el teletrabajo

AmCham´s President
Juan Pablo Carrasco de Groote

AmCham´s Executive Director
Waleska Sterkel

Job Search Coordinator
Lucrecia Castañeda

Communications Coordinator
Brigitte Salazar

Layout & Design
Erwin Acajabón

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca
Manager, EY LAW, S.A | Co-presidente del Cómite Laboral y SIYSO de AmCham

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría
Socio Molina Mencos, Pineda & Asociados | Co-presidente del Cómite Laboral y SIYSO de AmCham

Plumas invitadas

Ing. Luis Ibáñez
CEO | Industrias Licoreras de Guatemala

Licda. Evelyn Rebuli
QIL + 4 ABOGADOS, Especialista y encargada del área laboral

Lic. Pablo De La Roca
Departamento Laboral | Alegalis

Lic. Byron Méndez Sagastume
ECOVIS Guatemala | Méndez Sagastume & Asociados

Licda. Celeste de Santiago
Fundadora | Matiz & Diseño

Workplace by AmCham Guatemala tuvo la oportunidad de una entrevista teledirigida a: Ingeniero Luis Ibañez | CEO

Por Ingeniero Luis Ibáñez | CEO de Industrias Licoreras de Guatemala

¿Cuáles son los retos desde el punto de vista de la dirección más alta de CEO, en cuánto al teletrabajo? Existen dos grandes retos:

El mayor reto es cultural y de sistema de pensamiento. Porque los trabajadores piensan que serán evaluados por su presencia física en las instalaciones de la empresa y en el mundo de hoy, eso es cada vez más es más relativo. Lo que realmente importa es el logro de los objetivos. Desde donde lo hagas termina siendo secundario.
El segundo reto por lo tanto es el establecimiento muy claro de los objetivos y las metas que se esperan de los trabajadores. Si los trabajadores, no tienen claro lo que se espera de su trabajo tendrán la tendencia a procrastinar y divagar. El establecimiento de KPI´s exige mucha claridad y sabiduría de los supervisores y/o jefes.

¿Cuál fue la experiencia de la transformación del trabajo presencial al teletrabajo, desde el enfoque Dirección General?

En mi opinión personal, creo el teletrabajo exigió una claridad y enfoque sobre las prioridades. Eso es transformacional por que la presencia física nos da la falsa seguridad de que todos están alineados. Cuando eso cambia y no nos vemos físicamente tenemos que descansar en comunicación asertiva, muy clara y corta. Eso exige del gerente general una mayor claridad. También exige del resto de la primera línea una bajada muy alineada.

Lecciones aprendidas de la implementación del teletrabajo para la etapa post Covid-19, desde el punto de vista del CEO de Industrias Licoreras de Guatemala:

Buenas prácticas:

- Haga prioridades y téngalas claras usted primero antes de hablar con su equipo.
- Establezca metas y objetivos específicos y si puede con indicadores. Ya no les diga cómo hacer ni en qué tiempo, ni dónde. Dígales con claridad lo que se debe alcanzar o lograr y confíe en que su equipo hará lo necesario para lograrlo.
- Haga comunicación corta y constante, pero asertiva. Reduzca las ambigüedades.
- Haga alineamiento con su equipo de primera línea, eso es clave para que ellos realicen la bajada a sus equipos con alineación.
- Establezca un seguimiento corto, pero dando tiempo a que hitos y tareas se cumplan. Si usted llama un día intermedio va a provocar ansiedad, si llama con mucho espacio, perderá tensión de su equipo. Haga llamadas de seguimiento con espacio adecuado.
- Olvídese de que todo se hace mejor si se miran las caras o si se marca la tarjeta. Eso es historia antigua, todo se puede lograr con establecimiento de metas claras y seguimiento prudente.

¡Relájese!

PB-1876-2020

SEGÚN DECRETO 90-97: EL CONSUMO DE ESTE PRODUCTO CAUSA SERIOS DAÑOS A LA SALUD.

Teletrabajo: ¿Está tu empresa preparada?

QIL + 4 ABOGADOS

Por Licda. Evelyn Rebuli | QIL + 4 ABOGADOS, Especialista y encargada del área laboral

Si bien en Guatemala no existe una regulación legal en relación al "Teletrabajo", podemos decir que es una forma en la que se prestan los servicios en una ubicación diferente a la oficina o sede del Patrono. ¿Y que lo hace tan atractivo? ¿Cuál es la clave?

La clave está en la tecnología, en el uso innovador y eficiente de herramientas que nos permiten estar conectados sin estar anclados a un lugar específico.

Esta modalidad de trabajo no requiere la presencia física de los trabajadores, lo cual es un elemento motivacional en las nuevas generaciones pues les permite hacer uso eficiente del tiempo y para los que nos somos Y, Z, millenials ni zentenials, nos ha ayudado a romper barreras tradicionales sobre la necesidad de un espacio determinado para trabajar. Es más, nos hemos visto más conectados, la comunicación fluyendo mejor y las eficiencias se han empezado a notar.

Con óptica optimista veo que el COVID-19 ha abierto las puertas a esta modalidad de trabajo, siendo cada vez más la norma que la excepción. Es una muy buena medida que ha mostrado, por un lado, ayudar a la prevención y propagación del virus y por el otro, ha generado eficiencias, efectividad e incremento en la productividad de la prestación de servicios.

Sin embargo, tenemos algunos retos por delante para aplicar y estructurar esta nueva modalidad para la nueva normalidad, como lo es la necesidad de tener un marco legal que la regule. En el ínterin, les compartimos algunas recomendaciones:

- Pactar el teletrabajo por escrito con sus trabajadores.
- Si el teletrabajo no está regulado en el Reglamento Interior de Trabajo, se debe escribir una política que detalle las condiciones aplicables y notificarla a sus trabajadores.
- El trabajador en teletrabajo tendrá los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro.
- El trabajador deberá prestar sus servicios bajo la dirección del patrono y respetar todas las normas y procedimientos establecidos.
- Entregar al trabajador todas las herramientas necesarias para que preste los servicios:
  - Acordar y regular con que equipo se prestarán los servicios, el cuidado o condiciones que deben tenerse con el mismo, el manejo de los gastos en que se incurra (internet, electricidad, entre otros).
  - Comunicar y firmar una política de uso adecuado de herramientas y equipos entregados (son para uso exclusivo del trabajo y para actividades licitas, siendo responsabilidad del trabajador cualquier uso distinto.)
- Desarrollar y comunicar las políticas de Confidencialidad para:
  - El uso de redes, accesos, claves, restricciones en el uso del equipo y programas informáticos, protección de datos personales, usos de información, copia o traslado de archivos, propiedad de la información y del fruto del trabajo.
- Establecer las sanciones que puede acarrear su incumplimiento.
- Debe analizarse si el puesto de trabajo estará o no sujeto a una jornada de trabajo y la forma en que el cumplimiento de la misma será verificado.

Todo lo anterior, debe documentarse adecuadamente y comunicarse al trabajador para que sea de obligatorio cumplimiento. En caso de incumplimiento el patrón puede ejercer su poder sancionatorio, de acuerdo a los procedimientos y sanciones establecidas en su reglamento interior de trabajo y haciendo uso de las herramientas tecnológicas que haya implementado.

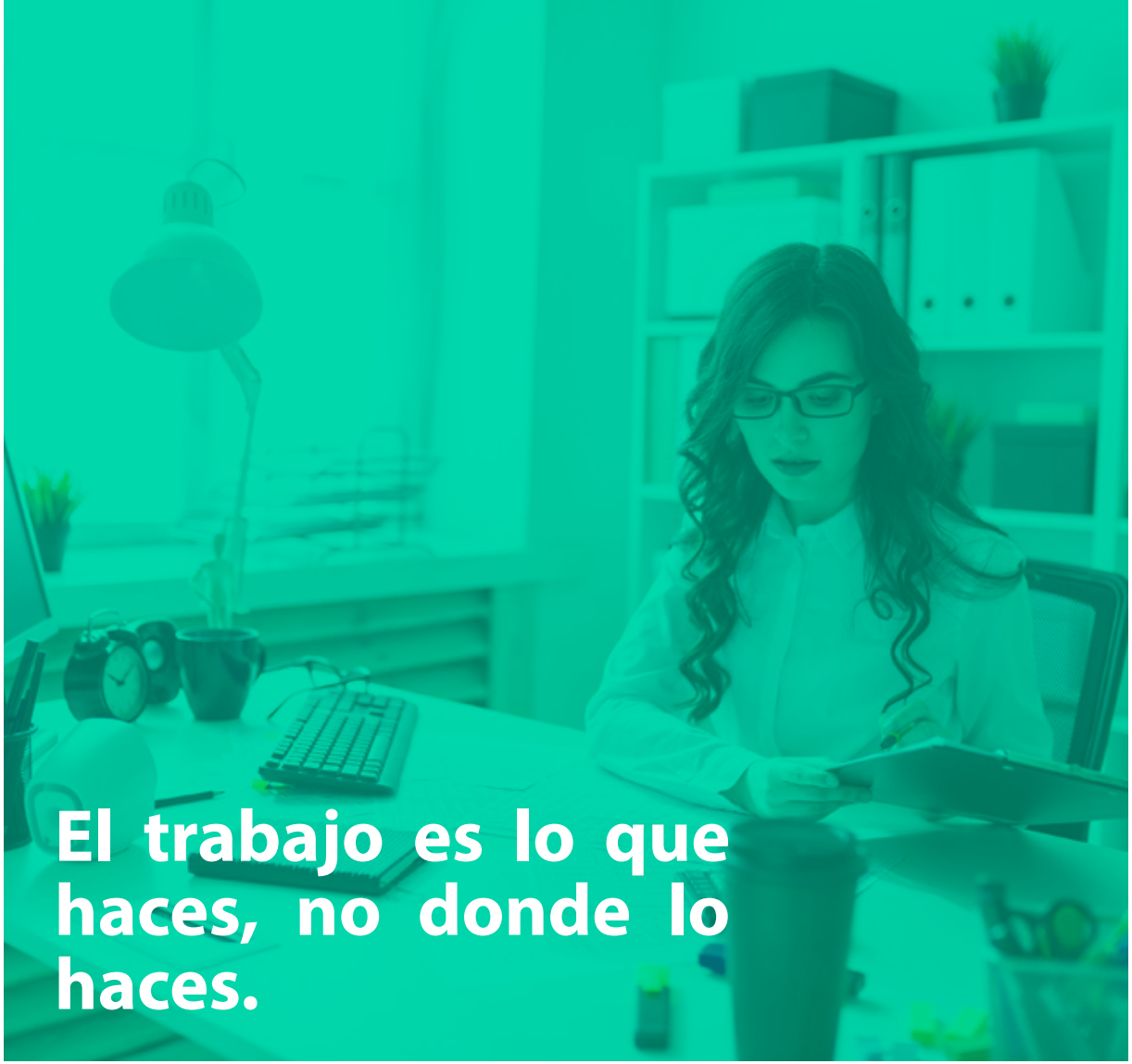
- Para la aplicación de sanciones, se debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, dando cumplimiento a lo regulado en el Reglamento Interior de Trabajo.
  - Por ejemplo las notificaciones pueden

realizarse a través del correo electrónico designado como herramienta de trabajo al trabajador y las audiencias pueden llevarse a cabo a través de plataformas virtuales que permiten las reuniones, sin la presencia física de las personas. Para ello resulta recomendable grabar las sesiones y levantar actas administrativas de lo acontecido en las mismas. Puede utilizarse la firma electrónica, siempre que se cumpla con el requisito de registro previo regulado en la Ley Para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas.

- Faltas como que el trabajador no se conecte puede equipararse a la inasistencia o al abandono de labores. Por lo que deben sancionarse y documentarse adecuadamente, pudiendo inclusive sancionarse con despido justificado.

Así pues, se hace indispensable la adecuada planificación y adaptación de las condiciones de trabajo a la nueva figura de Teletrabajo, la cual ha iniciado como algo temporal expandiéndose exponencialmente dentro de esta una nueva normalidad que aún está por verse.

El teletrabajo llegó y vino para quedarse, nos ayuda a optimizar el tiempo que normalmente perdíamos en transporte y desplazamiento, en efectividad y productividad y hasta ha logrado que aflore esta conciencia social y ecológica tan necesaria en todos nosotros.

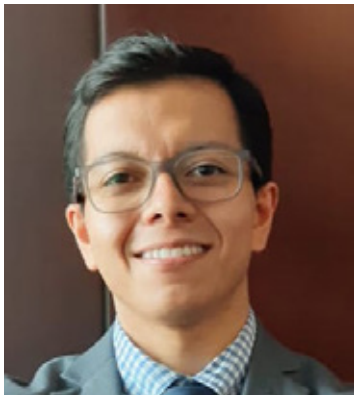


QIL+4 ABOGADOS

Diagonal 6. 10-01 Zona 10
Oficina 302 A. Torre II
Centro Genrencial Las Margaritas.
Guatemala, C.A.
(502) 2327-4646
(502) 205-9000
www.qil4.com

4TH OF
JULY

INDEPENDENCE DAY



El teletrabajo: apuntes sobre el derecho a la seguridad e higiene

Por Lic. Pablo De La Roca | Departamento Laboral - Alegalis

El teletrabajo surge como una alternativa forzada, pero factible, para conservar las relaciones laborales, la cual conlleva naturalmente la variación de las condiciones de trabajo, siendo una de ellas la salud y seguridad ocupacional.

La pandemia del Covid-19 representa, actualmente y a futuro, un reto para el derecho en general. Reto que se vislumbra desde la adecuación de las regulaciones existentes o, en el mejor de los casos, la innovación; tanto a nivel sustantivo como procesal. A juicio de quien escribe estas notas, el derecho laboral es una de las parcelas jurídicas que más sufre en esta complicada situación social, dada la implicación económica que genera la misma, pues debe conservar incólume sus principios, pero también adaptarse a la realidad.

En primer término, el teletrabajo se puede definir como una "Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" (Ley 1221 de 2008 de Colombia). En Guatemala, ante la ausencia de definición legal, se puede aplicar de forma extensiva el concepto de trabajo a domicilio adoptado en el Convenio 177 de la OIT.

A su vez, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo (referido también como "el derecho"), consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas de 1976, entre otras, representa la promoción y el mantenimiento del más elevado grado de bienestar físico, mental y social del trabajador, mediante la creación de normas y procedimientos adecuados.

Como muchas otras instituciones legales, no existe una definición unánime sobre el mismo, sin embargo, se advierten ciertos elementos comunes entre los conceptos existentes: i. Variación en el lugar de trabajo; ii. Utilización imprescindible de las Tecnologías de la Información y Comunicación –TIC–; y, iii. Modificación en la organización y ejecución del trabajo. Partiendo del último ítem, la variación de las condiciones laborales conlleva la necesaria adecuación de las regulaciones relacionadas con el derecho.

En principio, este es un derecho fundamental de los trabajadores, sin embargo, también genera responsabilidades complementarias tanto de los empleadores, los empleados y el Estado, toda vez que deben reforzarse entre sí para asignarle el mayor alcance posible. Sobre este aspecto descansa el éxito de la aplicación de la seguridad y salud ocupacional al teletrabajo, pues la dirección y vigilancia del empleador no podrá ser presencial; recayendo, por ende, una mayor parte de la responsabilidad en el trabajador.

Para tal efecto, cualquier programa de trabajo debe ser trasladado de la forma más idónea a los trabajadores, mediante la entrega de manuales físicos o electrónicos, publicación y entrega de reglamentos interiores de trabajo, llevar a cabo capacitaciones mediante el uso de TICs, establecimiento de líneas efectivas de comunicación, celebrar convenios colectivos de trabajo, etc.

Parte trascendental del reto es la innovación de las regulaciones por parte del empleador y el cumplimiento consciente y proactivo del trabajador. El teletrabajo constituye una fuente de riesgos concretos, dentro de los cuales se anotan los siguientes: Trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual, fatiga mental, factores psicosociales a causa del aislamiento.

Como se pudo advertir previamente, no existe una regulación guatemalteca puntual relativa al teletrabajo ni a sus implicaciones en materia de salud y seguridad, sin embargo, la propuesta de asesoría legal adecuada para cualquier empresa siempre será ir más allá de las normas y a partir del conocimiento de los fundamentos históricos y los principios aplicables, elaborar los planes y programas correspondientes.
Naturalmente, el giro de cada empresa marcará el contenido de esos programas, sin embargo, a continuación, se mencionan algunas disposiciones y recomendaciones

generales para una buena práctica en esta materia:

- El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad del teletrabajador, al cual debe informarle de su política y capacitar sobre las exigencias y, sobre todo, las medidas preventivas.
- Por la urgencia de la pandemia, para muchos empleadores fue imposible realizar una experiencia piloto del teletrabajo, por lo que se recomienda evaluar periódicamente la efectividad de este y las medidas de salud y seguridad ocupacional.
- Se recomienda entregar a los teletrabajadores un manual o guía con las políticas, normas y recomendaciones correspondientes.
- Es responsabilidad de los teletrabajadores aplicar estas políticas y recomendaciones de forma correcta.
- Se recomienda que las empresas cuenten con métodos para evaluar las condiciones en que se está prestando el trabajo, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del ambiente familiar del teletrabajador.
- El empleador es responsable de adoptar las medidas adecuadas con respecto a la protección de la información y los activos de la empresa en el teletrabajo. Es responsabilidad del teletrabajador usar el sistema y medidas brindadas, cumpliendo con su deber de fidelidad.
- Se recomienda la creación de un mecanismo adecuado de cómputo de horas trabajadas que permita, por una parte, al trabajador informar de estas y, por otra, al empleador tener conocimiento del tiempo efectivamente laborado. Desde la perspectiva de la salud ocupacional, se recomienda tomar en consideración los límites de la jornada laboral, pero también la ejecución responsable y efectiva por parte del trabajador de sus servicios en el tiempo exigido.

¿Necesita implementar servicios o protocolos de salud en su empresa?

TuClínica,
experto en programas de salud a nivel empresarial,
puede ser su aliado en la implementación del programa requerido para el cumplimiento de las Normativas Vigentes de SSO.

Algunos de Nuestros Servicios:

- Outsourcing de monitores de salud: Médicos y Enfermeras
- Desarrollo e Implementación de Protocolos de Salud para Empresas
- Montaje y Operación de Clínicas Médicas y Estaciones de Enfermería
- Desarrollo de programas Preventivos de Salud
- Chequeos Pre-Empleo y Diagnóstico de Salud
- Programas de Bienestar (nutrición, actividad física, entre otros).

Más de 10 Años
Brindando Servicios Corporativos
de Clínica Empresarial
y Programas de Salud

TUCLINICA
Medicina Corporativa

Llámenos hoy al 2363-0276
ventas@tuclinica.com.gt

El telerabajo: La Guía NIST 800-46

ECOVIS®
GUATEMALA
MENDEZ SAGASTUME & ASOCIADOS

Por Lic. Byron Méndez Sagastume | ECOVIS GUATEMALA

Las mayores preocupaciones en medio de la presente pandemia para los empresarios que han permitido que sus colaboradores laboren desde sus casas haciendo teletrabajo, son:

1. El control de horas efectivas trabajadas y resultados: Mal uso de recursos informáticos.
2. La seguridad en las conexiones VPN: Uso de redes no seguras. Disponibilidad de recursos internos a los servidores externos.
3. La gestión de herramientas a través de tecnologías en la nube: Conexión de los dispositivos infectados a las redes internas.
4. La seguridad a través de uso de plataformas internas y externas - aplicaciones, software o hardware – dispositivos: Falta de controles de seguridad física.

Al respecto, se hace necesario implementar las mejores prácticas de teletrabajo que abarcan:

- Tomar en cuenta las recomendaciones de la NIST 800-46.
- Tomar en cuenta la necesidad de contar con un plan de continuidad del negocio, basados en la ISO 22301, que es certificable.
- Considerar los aspectos más relevantes de la seguridad de la información, considerando los puntos de la ISO 27001, que es certificable.
- Utilizar herramientas de teletrabajo que sean mundialmente reconocidas como TERAMIND, que permite el monitoreo de actividades, la prevención en la pérdida de datos, el análisis del comportamiento de los usuarios, una auditoría forense y la gestión de políticas y reglas.

Podemos ayudarle con las licencias de TERAMIND e implementando su sistema de gestión de teletrabajo con las garantías necesarias de continuidad de negocios a través de consultores certificados en ISO 22301, así como de seguridad de información a través de consultores certificados en ISO 27001, para gestionar de manera más segura el trabajo de tus colaboradores con KTIs – indicadores de teletrabajo -.

AMCHAM GUATEMALA
AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

Leadership Circle 2020

Espacios interiores para teletrabajo

Por Licda. Celeste de Santiago |
Fundadora, Matiz & Diseño

A inicios de siglo, nadie pudo visualizar el trabajo de forma remota, como algo tangible para la cantidad de personas que actualmente se desempeñan trabajando desde un lugar fuera de la empresa, utilizando algún medio de telecomunicación para cumplir con la carga laboral asignada.

Cada día más personas eligen esta forma de trabajo y cada vez más empresas ofrecen oportunidades para que sus colaboradores trabajen de forma remota, reduciendo los mitos o creencias, sobre los niveles de productividad o la dificultad para comunicarse con los equipos de trabajo.

Actualmente, debido a la pandemia la mayoría de la población está laborando con esta modalidad, por lo tanto, se deben acondicionar los espacios interiores para resguardar la salud y el bienestar de los trabajadores.

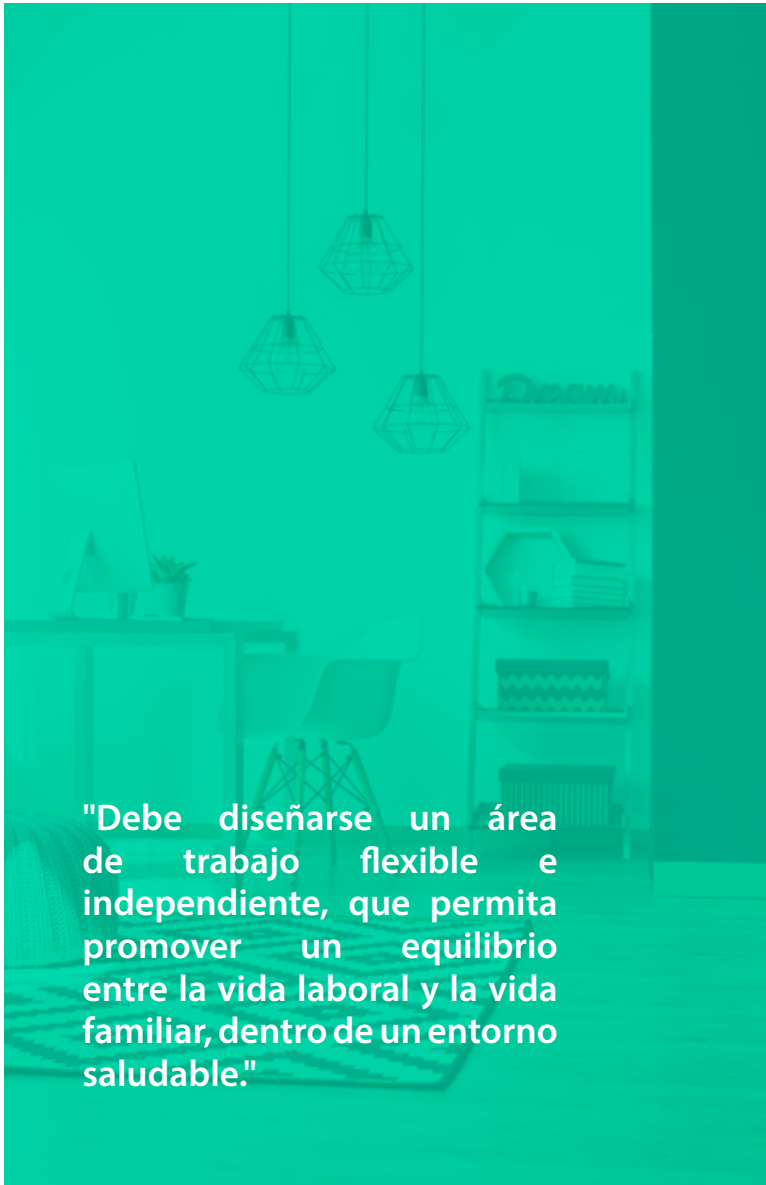
El objetivo es diseñar un área de trabajo flexible e independiente, que permita promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, dentro de un entorno saludable.

Algunos consejos para crear un espacio interior eficiente y cómodo son:

1. Ubicación: Seleccionar un área estratégica, alejada de distracciones e interrupciones. Puede ser un espacio de diversas formas y tamaños.
2. Cualidades del área: Debe estar limpia y ordenada, con conectividad eléctrica e internet de alta velocidad. Incorporar elementos que permitan la clasificación de materiales de forma simple.
3. Iluminación: Es un elemento fundamental de la productividad, creatividad y satisfacción laboral. La iluminación natural es la ideal, se puede alternar con una buena iluminación artificial, ambas deben ubicarse sobre el lado izquierdo del usuario.
4. Ventilación: Es necesaria y vital para contribuir al ambiente saludable, se recomienda incrementar el uso de plantas de interiores, que purifiquen el aire, generando vida y carácter al ambiente. Los beneficios incluyen crear ambientes relajados, reducir los niveles de estrés y rebajar la sequedad del ambiente.
5. Mobiliario: Cómodo y versátil, la mesa o escritorio y la silla deben generar una buena postura y capacidad de movimiento. Repisas o libreros que permitan el orden y la ubicación de lo necesario para realizar el trabajo.
6. Paleta de color: El color es un lenguaje no verbal, el uso adecuado del mismo aportará un ambiente con atmósfera saludable, a través de la aplicación de colores fríos, como el verde y los azules que fomentan la concentración, la creatividad y el bienestar.

Conclusiones y/o buenas prácticas:

- Se debe enfatizar que cada ambiente debe reflejar la personalidad del usuario, se pueden incluir accesorios de interés personal, aficiones, obras de arte, fotografías familiares, o destinos favoritos.
- Todos pueden inspirarse y crear su propio espacio con la combinación de todos los elementos mencionados, para lograr un espacio productivo y confortable, que permita enfrentarse al nuevo reto del teletrabajo.



"Debe diseñarse un área de trabajo flexible e independiente, que permita promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, dentro de un entorno saludable."

AMCHAM GUATEMALA

mCham Connect Guatemala

Con apoyo de KPMG

Regreso a las oficinas:
La experiencia del colaborador y cumplimiento regulatorio

Marcela Calderón
Socia en la Práctica de Tax & Legal

Olivia Segura
Directora de Capital Humano y Gestión de Talento

César Cabrera
Supervisor Área Legal

Julio
29
09:00 a.m.

Registrate en: https://bit.ly/Regreso-a-oficinas

Información: Maribel Archila | 4327-2506 | marchila@amchamguatemala.com

Workplace

AMCHAM GUATEMALA
AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

El nuevo boletín laboral-legal de AmCham Guatemala.

Lo invitamos a formar parte de la cuarta edición de Workplace. ¡Anúnciese en agosto!

Promuévase con nosotros.

Página completa	Media página	Cintillo
Medida: 11x8.5" Exceso: 0.125" Área segura: 10.5x8"	Medida: 5.5x8.5" Exceso: 0.125" Área segura: 5x8"	Medida: 11x2" Exceso: 0.125" Área segura: 10.5x1.5"

Fecha límite de confirmación
24 de julio

Recepción de material
31 de julio

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