

Workplace



El Teletrabajo



Comité
Laboral y SIYSO
AmCham

Editorial



Waleska Sterkel | Executive Director

Estimado lector,

Queremos darle la más cordial bienvenida a la primera edición de Workplace: nuestro nuevo boletín legal-laboral. En AmCham Guatemala, nos encontramos en la búsqueda constante de soluciones, alternativas y productos de valor que, además de permitirnos reinventar e innovar los beneficios para nuestros socios, sean formas creativas y funcionales que nos acerquen más a todos los miembros que pertenecen a la familia de esta Cámara. Workplace es un boletín que será publicado mensualmente e incluirá contenido relevante y de interés alrededor de temas laborales, legales, de seguridad industrial, salud ocupacional y de recursos humanos.

Nuestro equipo de Job Search en alianza con nuestro Comité Laboral y SlySO, uniendo esfuerzos han preparado con dedicación esta primera edición de Workplace, que aborda como tema central el Teletrabajo. Desde reflexiones y recomendaciones sobre la continuidad del trabajo en el marco del COVID-19, la perspectiva del derecho laboral en el teletrabajo, hasta la transformación y la evolución en la forma de trabajar, las páginas de este boletín cobran vida gracias a esos autores invitados que desde su expertise han elaborado artículos interesantes para nuestros lectores.

Estamos seguros que esta primera edición de Workplace será esa ventana a un nuevo boletín que mes a mes llegará a su buzón de correo esperando ser de interés para todos aquellos que desde la distancia forman parte de la familia AmCham Guatemala. ¡Bienvenidos!

Índice

Pág.	Tema
4	Reflexiones y recomendaciones sobre la continuidad del trabajo en el marco del COVID-19
6	Covid-19: una crisis que puedes transformar en oportunidad
8	Teletrabajo derivado del covid-19: retos que enfrentamos hoy
10	La perspectiva del derecho laboral en el teletrabajo
12	La transformación y evolución en la forma de trabajar
14	Continuidad del Teletrabajo post COVID-19

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

Plumas invitadas

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

Manager, EY LAW, S.A

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio Molina Mencos, Pineda & Asociados

María José Hernández Moya

Gerente de Personal, Bimbo de Centroamérica, S.A.

Sandra E. Gómez Urzúa

Gerente de RRHH, Cemento Regional

Ing. Eduardo Cabrera

Contralor General SySO Tipic, S.A.

Andrea Marroquín

Gerente de Recursos Humanos, HCL



Reflexiones y recomendaciones sobre la continuidad del trabajo en el marco del COVID-19



Por Mirla Tubac Montesdeoca | Manager, EY LAW, S.A.

Es innegable que hoy nos encontramos frente a una forma de prestación de servicios diferente, que las reglas del juego dentro de la relación laboral están cambiando en cuanto a lo que tradicionalmente era conocido como lugar de trabajo, centro de trabajo y/o oficina; que la dirección y supervisión inmediata del patrono que antes era evidente ahora se torna difusa y se enfrenta a retos para imponerse en lugares que no son administrados por el patrono y ante condiciones locales y globales que impiden inclusive la presencia física de ambas partes.

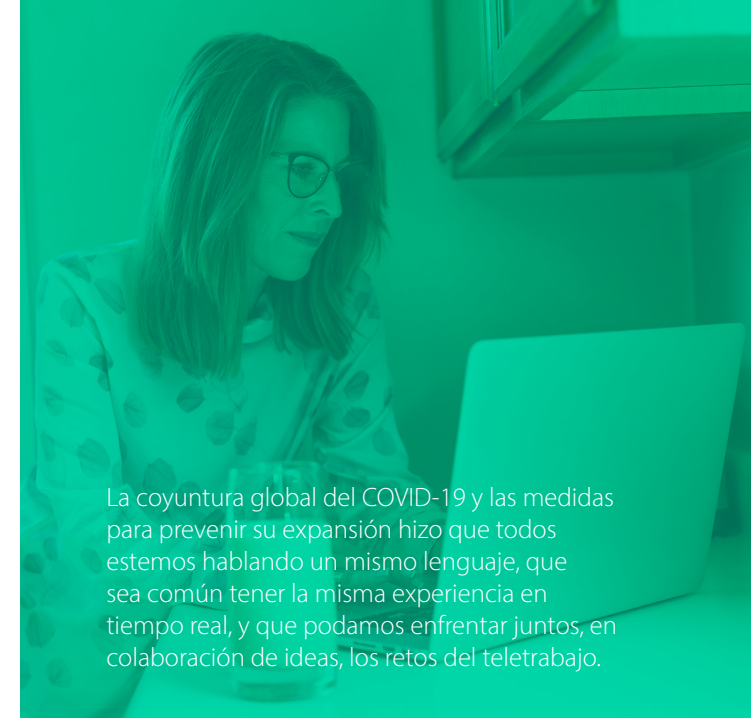
Esta transformación del trabajo que ahora mayormente se hace desde casa ha dejado al descubierto que no hay mejor prueba piloto que la que ahora nos encontramos superando, donde la coyuntura global del COVID-19 y las medidas para prevenir su expansión hizo que todos estemos hablando un mismo lenguaje, que sea común tener la misma experiencia en tiempo real, y que podamos enfrentar juntos, en colaboración de ideas, los retos del teletrabajo.

Porque aunque el home office vino a representar algún alivio para aquellas actividades que podían ejecutarse a distancia, durante la pandemia, resguardando la salud de los empleados, y evitando contagios; también trajo consigo desafíos en la ejecución de las labores a la orden de un patrono ausente físicamente, ante la dirección y supervisión de un patrono que resulta en ocasiones difícil de imponerse, y ante el cambio de locación de lo que conocíamos como “trabajo”, “lugar de trabajo” y “oficina”, la cual hoy tienen nuevos ambientes cuyo techo es administrado no por el patrono sino por el trabajador propiamente.

Esta realidad no la podemos cambiar, el teletrabajo es la nueva normalidad para muchos, para todos, aquí y en todo el mundo, pero sí podemos anticiparnos y prepararnos para que esta nueva realidad se encuentre mejor regulada y ordenada, hoy podemos hacer un recuento de los daños, de las experiencias, de las conductas, de las acciones, de las inacciones, de los miedos, de los temores, de las fortalezas y debilidades de este nuevo sistema de trabajo.

De esta manera podemos disponernos y anticiparnos para el teletrabajo post COVID-19, ya que en el mismo seguiremos afrontando retos, pero de manera informada y consciente, por lo que luego de estas reflexiones las recomendaciones que se pueden extraer son las siguientes:

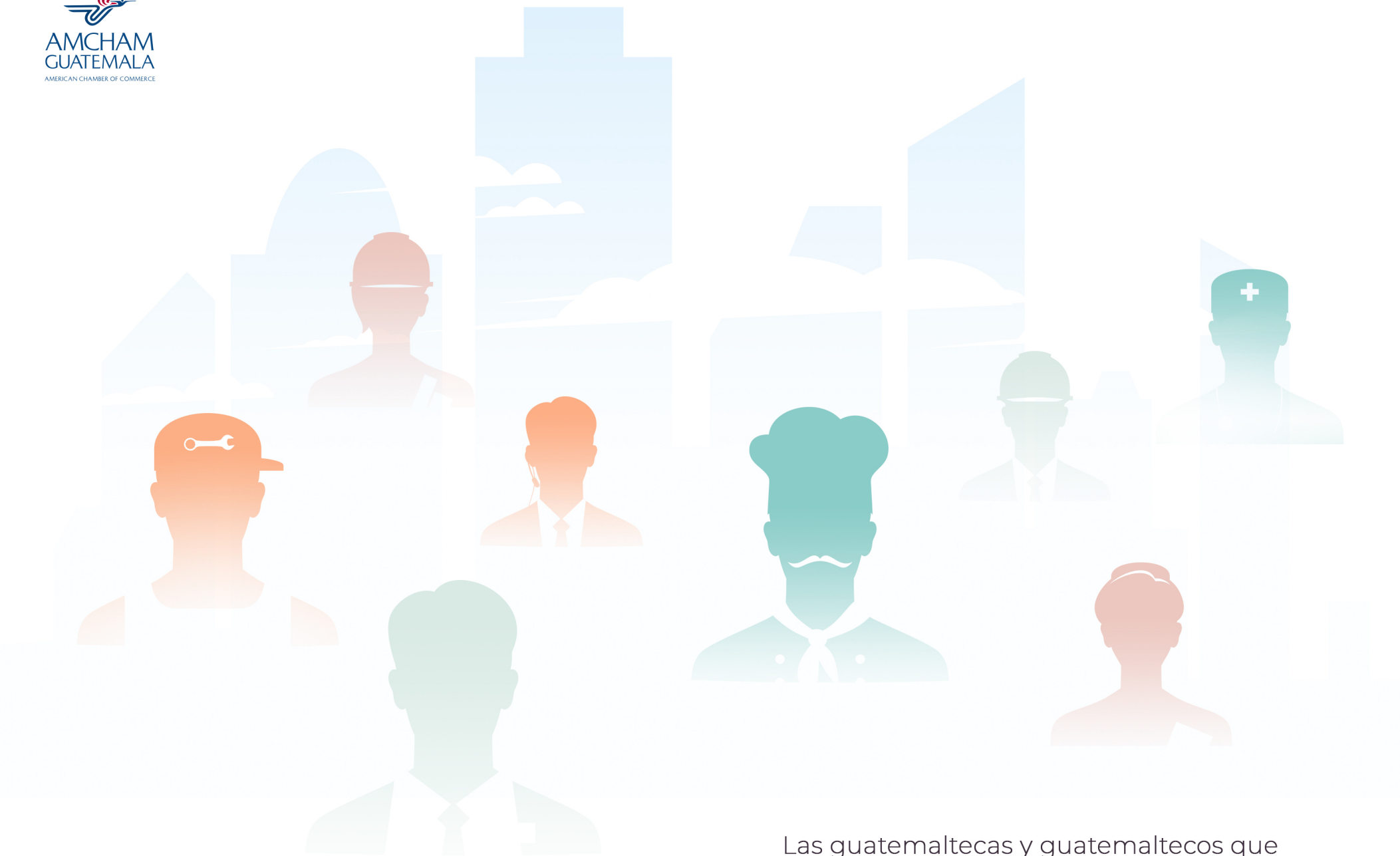
- Asegurar adecuadamente la contratación en cuando al modo, forma y lugar de ejecución de labores.
- Revisitar las condiciones generales de trabajo establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.
- Identificar las nuevas faltas de trabajo así como el procedimiento mediante el cual se dará la implementación del sistema disciplinario.
- Definir políticas empresariales para la autorización, funcionamiento y revocación del teletrabajo.
- Fijar directrices claras referentes a la privacidad de datos personales y confidencialidad de la información y documentación que deba ser manipulada fuera las oficinas del patrono.



La coyuntura global del COVID-19 y las medidas para prevenir su expansión hizo que todos estemos hablando un mismo lenguaje, que sea común tener la misma experiencia en tiempo real, y que podamos enfrentar juntos, en colaboración de ideas, los retos del teletrabajo.

- Impulsar el uso de comunicaciones electrónicas en la relación de trabajo que permitan probar el acuerdo entre las partes para asegurar sus derechos y obligaciones.
- Establezca los canales de comunicación adecuados para ejercer la dirección y supervisión del trabajo ejecutado a distancia.
- Ajustar el plan de salud y seguridad ocupacional de la compañía para que su gestión responda a la consigna de asegurar un ambiente seguro y saludable, inclusive en el teletrabajo.
- Definir las normas y protocolos de salud, higiene y seguridad ocupacional que deberán observarse desde el home office.
- Dejar constancia de la entrega de herramientas de trabajo, así como de equipo de protección personal.
- Capacitar a los empleados y prepararlos para su implementación.

Todo ello, con la finalidad de ser más preventivos y menos reactivos ante el teletrabajo post COVID-19, ya que de esta manera será posible convivir en la nueva era del trabajo llamada teletrabajo.



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

1 de mayo | Día del trabajo



Covid-19: una crisis que puedes transformar en oportunidad



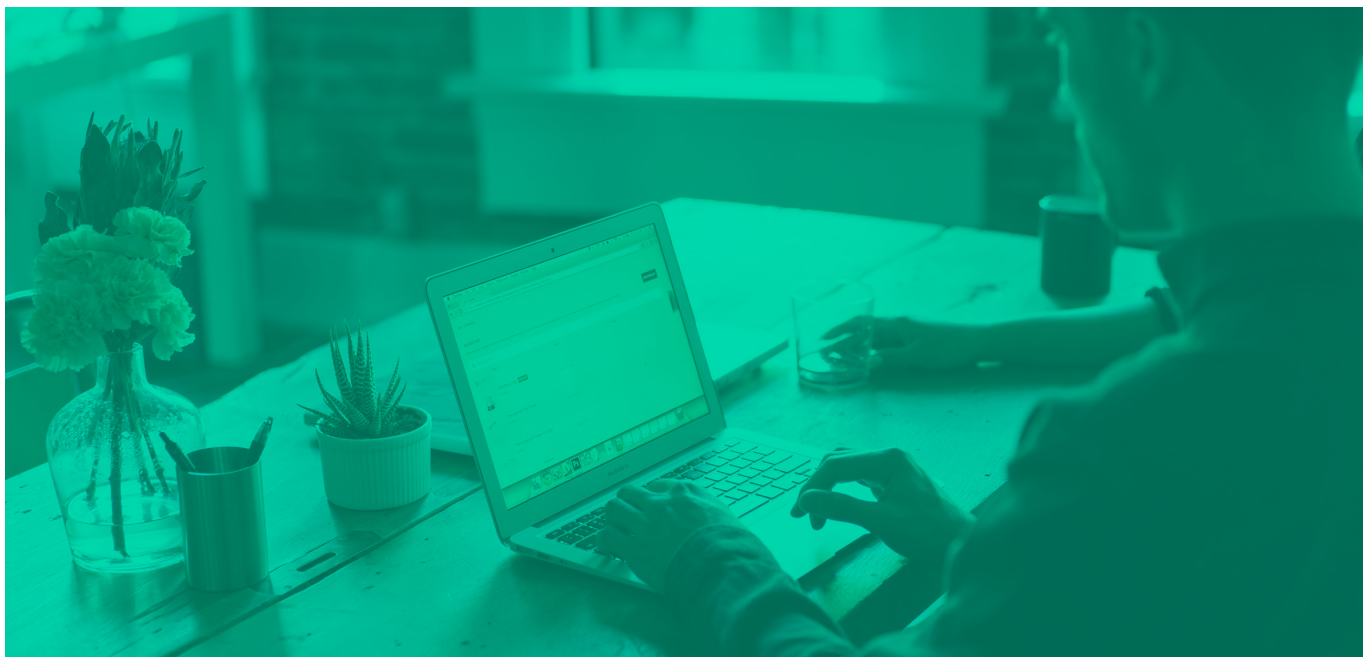
Por María José Hernández Moya | Gerente de Personal, Bimbo de Centroamérica, S.A.

Desde hace varios años, en la región latinoamericana ha existido un fuerte tabú respecto al teletrabajo. Ahora, derivado de la crisis laboral a raíz del Covid-19, hemos sido obligados a replantearnos si esto puede quedar atrás. En tiempo récord, transformamos la industria en función de la continuidad del negocio, reinventando estrategias y modelos de trabajo, buscando obtener los mismos resultados o al menos disminuir el impacto económico generado por esta pandemia.

En referencia al teletrabajo, si bien una parte de la población económicamente activa puede laborar desde su casa, existe otro grupo de personas que por sus atribuciones continúa exponiéndose al contacto en un centro de trabajo o desplazándose físicamente, como es el caso de las fuerzas de ventas y distribución de productos. Ante esta disparidad, es vital que el equipo de liderazgo, dirigido por el equipo de gestión humana, diseñe y ejecute estrategias para lograr el compromiso de todos los colaboradores, para que juntos puedan identificar y enorgullecerse del rol y la importancia que representa la empresa ante la sociedad, además de entender la manera en que su trabajo diario aporta positivamente en la economía de nuestro país.

Así como en toda dinámica de trabajo en equipo, cada uno debe tener claro su rol, metas y responsabilidades. En el caso del patrono, debe asegurar que todas las personas cuenten con las herramientas de trabajo necesarias, la infraestructura, equipo de seguridad (en caso sea requerido) y el entrenamiento para el uso correcto del mismo. Preservar la vida y cuidar la salud de los colaboradores se ha convertido en el principal objetivo de las organizaciones. Es por ello que paralelo al esfuerzo monumental de las áreas de negocio, el equipo de gestión

humana se ha dedicado a implementar y mejorar procesos y protocolos de higiene y salud, planes de capacitación referentes al tema, programas de bienestar que incluyen charlas de apoyo emocional, psicológico, campañas informativas, programas de reconocimiento, talleres en línea e incluso espacios informales en línea para que los colaboradores puedan relacionarse y compartir sus vivencias durante esta pandemia, tomarse un “cafecito virtual”. Estamos viviendo un momento sin precedentes, lo que para unos puede ser una crisis, para otros representa una gran oportunidad.



A close-up photograph of a woman with dark hair looking up at a baby. The baby is reaching its hand towards the woman's open mouth. The scene is brightly lit, likely from a window, creating a warm and intimate atmosphere.

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



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

10 de mayo

día de la madre





Teletrabajo derivado del covid-19: retos que enfrentamos hoy

La crisis del coronavirus, COVID-19, puede transformarse de catástrofe a oportunidad.



Por M.A. Sandra E. Gómez Urzúa | Gerente de RRHH, Cemento Regional

Por naturaleza el ser humano es un ser adaptable a cada circunstancia. COVID-19, palabra que está de moda, para muchos algo catastrófico, para otros, una oportunidad de reinventarse, de ser creativo, grandes empresas se vieron obligadas a detener su marcha, pero eso hizo que generaran ideas de continuidad, y eso justamente es lo que está sucediendo con el teletrabajo, una herramienta que ya existía, pero muy poco utilizada, ahora se vuelve un plus para las compañías, claro la empresa se ve retada a capacitar a sus trabajadores, cambiar directrices, cambiar formas de supervisión, y poner en claro las reglas del juego, esclarecer el sistema disciplinario. A muchas empresas el COVID-19 no les dio tiempo de planearlo, hubo que accionar en la marcha y salir adelante.

El reto ahora es aprender de los beneficios que

trae el teletrabajo, la mejora en la calidad de vida de los trabajadores, evitar largas horas en el tráfico, aumenta la productividad y reduce costos fijos, al aprender de dichos beneficios se pueden establecer parámetros para el sistema disciplinario, que más se enfocaría en generar relaciones laborales basadas en la confianza y la cooperación.

Y junto con esa confianza, generar los ambientes seguros para desarrollar el teletrabajo, tomar medidas como capacitaciones en las diferentes herramientas tecnológicas, proporcionar equipos en condiciones adecuadas y trabajar de la mano con el departamento de IT para salvaguardar la seguridad y la confidencialidad de la información.

¡Tenemos una oportunidad por delante!



**Sin comunicación
no hay humanidad**

17
de mayo

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



La perspectiva del derecho laboral en el teletrabajo



Por M.A. Oscar A. Pineda Chavarría | Socio
Molina Mencos, Pineda & Asociados

Hace ciento cuatro días que el COVID-19 arribó a América, y Guatemala cuenta con 703 casos. La declaración del estado de calamidad tiene varios impactos, siendo el que nos ocupa, el causado en las relaciones laborales, afectando su ejecución normal por varios factores como lo son, entre otros, la limitación de actividades, el toque de queda y la falta de transporte público.

Muchos empleadores han debido implementar el teletrabajo, del cual vamos un paso atrás ya que no está regulado en nuestro país, lo que implica la necesidad y oportunidad para que los empleadores cuenten con la asesoría adecuada y dinámica (en tiempo real) a efectos de medir el fenómeno, regularlo y actuar en consecuencia de cara a la relación con sus empleados y con su actividad principal.

Es recomendable desde el enfoque del Derecho Laboral, incluir dentro del alcance de implementación y ejecución eficiente temas como:

- Subordinación y Supervisión Inmediata: Se pueden consultar y tomar como guías los artículos del 156 al 160 del Código de Trabajo (Trabajo a Domicilio) y aunque no ratificado por Guatemala, el Convenio No.177 de la OIT.
- Metas y fórmulas de medición por resultados.
- Alinear el Reglamento Interior de Trabajo y el Sistema Disciplinario, con las metas y los resultados establecidos.
- SySO y temas sanitarios.
- Protocolo de manejo de la información de la empresa y de los teletrabajadores (DATA PRIVACY)
- Determinación y manejo de los costos de ambas partes en esta modalidad de trabajo.

Es un reto su organización, dirección y ejecución eficientes, pero con la implementación correcta está demostrando ser de mutuo beneficio para ambas partes.





AMCHAM
GUATEMALA
AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

REMEMBER *AND* HONOR

MEMORIAL DAY

★ ★ May 25 ★ ★





La transformación y evolución en la forma de trabajar



Por Ing. Eduardo Cabrera | Contralor General SySO Tipic, S.A.

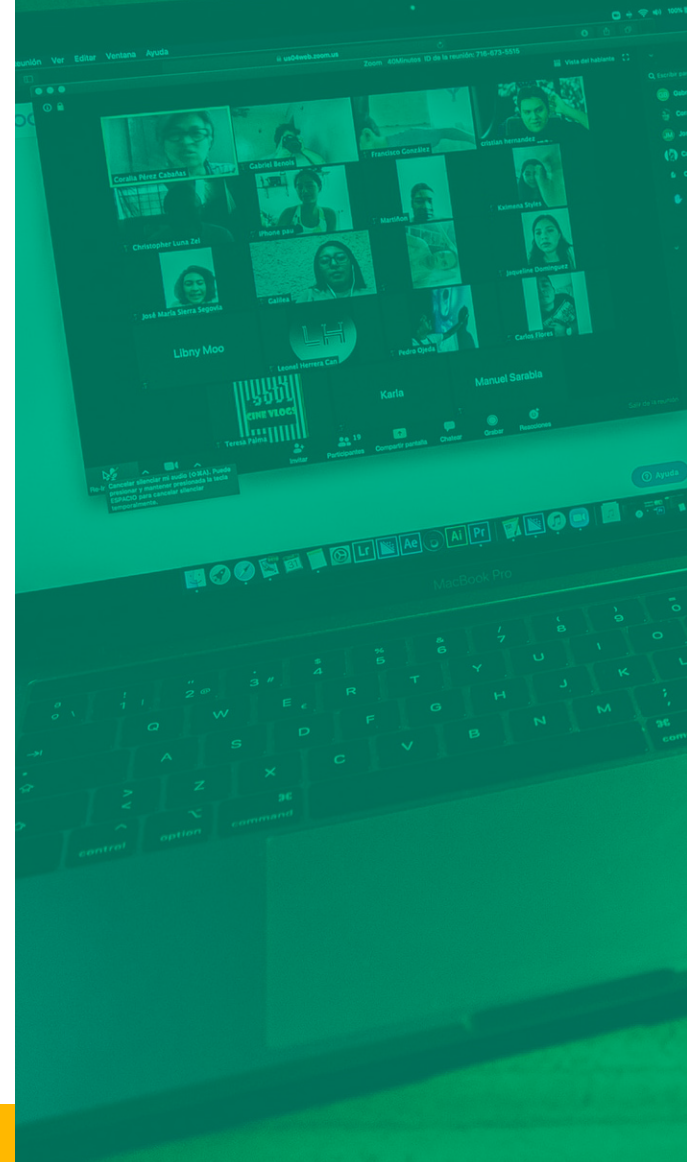
Estamos viviendo ahora la transformación del trabajo presencial con dirección y supervisión inmediata del empleador. Podemos comentar la experiencia de cómo establecer, mediante las funciones, procesos, puestos de trabajo y cuáles eran las áreas viables para ejercer esta labor a distancia, tomando en cuenta los vínculos laborales y normativas existentes como también los compromisos y responsabilidades ante la alta dirección.

Para esto debemos tener claro la definición de metas y el cumplimiento de las mismas. Como patronos, estamos conscientes de proveer los canales de comunicación para que esto se realice de la mejor manera, así como las herramientas de control que se tengan o adquieran, las que ahora en el mercado tecnológico son de fácil acceso, tales como un VPN para la mejor seguridad de la información que se maneje, siempre y cuando

sea supervisada por un experto en IT.

Otro aspecto a mencionar es la creación de equipos de trabajo virtuales, para que no se pierda de vista la sociabilidad que puede ser una desventaja de esta modalidad. Un punto que cabe destacar es la adaptación de los colaboradores que les permita la conciliación de la vida personal, familiar y mayor autonomía sin dejar a un lado la actividad laboral, que también es una base importante.

Con lo anterior estamos contribuyendo a la reducción del stress emocional, inevitable en las circunstancias que estamos viviendo, pero la reducción del mismo es esencial para llevar una buena calidad de vida y esto conlleva a mantener la mayor eficacia y productividad a distancia que es lo esencial.





Leadership Circle 2020





Continuidad del Teletrabajo post COVID-19



Por Andrea Marroquín | Gerente de Recursos Humanos, HCL

Esta situación inusual y el impacto del COVID-19 ha puesto a las empresas en una situación desconocida con decisiones rápidas que tomar y que son necesarias para el bienestar de los empleados y el progreso continuo en la empresa.

Afortunadamente, en HCL nuestro trabajo se basa en objetivos anuales que se revisan periódicamente, y esto ayudó a facilitar el rápido cambio que tuvimos que implementar. Adicionalmente, nuestros líderes locales inmediatamente empezaron a trabajar en planes de contingencia para nuestras operaciones. Cuando se estableció el estado de calamidad para Guatemala, estábamos listos para trabajar desde casa.

Por supuesto, siempre hay desafíos, pero tratamos de trabajar para brindar retroalimentación y capacitación a los colaboradores sobre sus áreas de

oportunidad y cómo manejar la nueva modalidad de trabajar desde casa. Sin embargo, en los casos en que se necesitan acciones correctivas, la distancia es realmente un desafío, pero utilizamos herramientas a nuestra disposición, incluyendo la tecnología, para ayudar al colaborador a comprender cómo mejorar.

Sin embargo, en este momento, estar en casa es la forma más segura y saludable de trabajar. Por lo que la compañía tomó la decisión de implementar el trabajo desde su casa a partir del inicio de esta crisis. Además de eso, estamos proporcionando a nuestros colaboradores las herramientas y el equipo que necesitan para que estén lo más cómodos posible en estos tiempos difíciles.

¡Sabemos que juntos podemos superar cualquier situación!

Workplace

El nuevo boletín laboral-legal de AmCham Guatemala.



Fecha límite de confirmación
22 de mayo

Recepción de material
29 de mayo

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

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"



Molina Mencos, Pineda & Asociados
Abogados & Notarios
Est. 1,972

EXPERIENCIA · EFICIENCIA · RESULTADO

Teléfono (502) 2332-2514 · (502) 2331-3891
info@molinamencosypineda.com