

BUSINESS IN ACTION

INDEPENDENCIA
INDEPENDENCIA
15 DE SEPTIEMBRE



**AMCHAM
GUATEMALA**

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

Words from our president

Juan Pablo Carrasco de Groote
President

Las empresas del sector turístico sufrieron un impacto negativo debido a la pandemia por el covid-19. A mayo, el dato de la encuesta de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asies) reflejaba que El 87% de las empresas del sector turístico estaban cerradas, de las cuales el 82 % de las empresas están cerradas al público, y el 5 % han cerrado definitivamente.

El turismo es uno de los principales ejes en la economía del país, por lo que para AmCham es importante apoyar y conocer los planes de recuperación que dicho sector implementará para la pronta reactivación de manera segura, incluyendo las guías de buenas prácticas para la atención de turistas ante el covid-19, ahora que las medidas restrictivas del gobierno fueron levantadas. Esta es una oportunidad para que las autoridades gubernamentales y el sector privado trabajen en conjunto en pro de desarrollo económico de Guatemala.

Es importante conocer las formas en que otros países han afrontado esta crisis para evaluar los aciertos y desaciertos. Esto en la búsqueda de mantener un panorama económico positivo y abierto al nuevo actuar de los mercados y de esta manera continuar generando fuentes de empleo y atraer inversión extranjera al país.

The tourism sector companies suffered a negative impact from the COVID-19 pandemic. As of May, the data from the survey conducted by the Association for Research and Social Studies (ASIES, acronym for Asociación de Investigación y Estudios Sociales in Spanish) reflected that 87% of the companies from the tourism sector had closed, 82% of which were closed to the public, and 5% closed for good.

Tourism is one of the main pillars of the economy in the country and therefore it is important for AmCham to support and learn about the plans this sector will implement for the quick and safe reactivation, including the good practice guidelines for attending tourists in the face of COVID-19, now that restrictive measures have been lifted by government. This is an opportunity for government authorities and the private sector to work jointly towards the economic development of Guatemala.

It is important to learn about the ways other countries have addressed this crisis to evaluate the ups and downs in order to maintain a positive and open economic scenario in the face of the new behavior of markets, thus continue generating sources of employment and attracting foreign investment into the country.

Editorial

Waleska Sterkel
Executive Director



Estimado lector, le damos una cordial bienvenida a la quincuagésimo primera edición de nuestra revista mensual Business In Action. En esta edición, encontrará que los artículos de las páginas interiores los hemos dedicado a un tema que consideramos de suma importancia, principalmente ante la situación que se vive en la actualidad.

Nuestro tema central este mes son los derechos laborales, la salud y seguridad ocupacional. La seguridad en los espacios de trabajo pretende eliminar riesgos de accidentes y enfermedades en los colaboradores de una empresa y de esta manera mejorar las condiciones laborales. Las prácticas de SlySO han tornado mayor relevancia este año debido a la pandemia mundial que ha venido a modificar los hábitos en general, pero ahora con el regreso a labores, se vuelven más importantes dentro de las empresas, principalmente los hábitos de salud e higiene.

Este mes también dedicamos las páginas de esta revista a conmemorar la Independencia de Guatemala. Un 15 de septiembre hace 199 años, los próceres lograron que se firmara el Acta de Soberanía. Así como ellos, en AmCham mantenemos el compromiso con Guatemala; como Cámara estamos interesados que en el país se cumpla el Estado de Derecho y la certeza jurídica, se promueva el crecimiento económico y la facilitación de comercio en todos los sectores, se trabaje para frenar la migración ilegal y se invierta en infraestructura para atraer la inversión extranjera directa.

Dear reader, we cordially welcome you to the fifty-first edition of our monthly Business In Action magazine. In this edition, you will find that the articles herein have been dedicated to a topic that we consider of the utmost importance, mainly in the face of the current situation.

Our main theme this month is labor rights and occupational health and safety. Workplace safety aims at eliminating the risk of accidents and illnesses among the employees of a company and thus improving working conditions. The occupational health and safety practices have become more important this year due to the global pandemic that has changed habits in general, but now with a return to work, they become more important within companies, mainly health and hygiene habits.

This month we also dedicate the pages of this magazine to commemorating the Independence of Guatemala. On September 15th, 199 years ago, the Founding Fathers succeeded in signing the Sovereignty Act. Just like them, here at AmCham we maintain the commitment to Guatemala. As a Chamber, we are interested in the enforcement of the rule of law and legal certainty in the country, the promotion of economic growth and trade facilitation in all sectors, work done to curb illegal migration and investment in infrastructure to attract foreign direct investment.



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 Acajabón

3M

Enrique Aguirre

BDO

Antonio Posadas

CENTRAL LAW

Luis Manolo Rivera Gómez

CEMENTOS PROGRESO

Roberto Hermosilla C.

DELOITTE LEGAL

Estuardo Paganini

CENTRAL LAW

Fernando Díaz Durán

ENERGUATE

MICROTEC

Antonio Estrada

LEXINCORP

Julio Aparicio

MOLINA MENCOS, PINEDA & ASOCIADOS

Oscar A. Pineda Chavarría

FUNDACIÓN GÉNESIS EMPRESARIAL

BLUE MEDICAL

Estuardo Biguria

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.



Índice Index

- 6 CEMENTOS PROGRESO**
Salud, seguridad y bienestar: responsabilidad compartida
Health, safety and well-being: a shared responsibility
O. Roberto Hermosilla C.
Gerente Corporativo Salud y Seguridad Ocupacional, Cementos Progreso, S. A.
- 8 ENERGUATE**
El recurso humano es lo más importante
Human resources is the most important thing
ENERGUATE
- 12 MICROTEC**
El crimen cibernético: enfrentándose a una amenaza constante
Cybercrime: addressing a constant threat
Ing. Antonio Estrada
Gerente de Tecnología, MICROTEC
BDO Auditores & Consultores, S. A.
- 14 CENTRAL LAW**
El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo
The right to digital disconnection when teleworking
Fernando J. Díaz Duran Corzo
Asociado, Central-Law
- 16 BLUE MEDICAL**
Blue Medical, la clínica en tu empresa
Blue Medical, a clinic at your company
Estuardo Biguria
CEO, Blue Healthcorp
- 20 MOLINA MENCOS, PINEDA & ASOCIADOS**
Continuidad de las relaciones laborales post covid-19
Continuity of labor relations post COVID-19
Oscar A. Pineda Chavarría
Socio, Molina Mencos, Pineda & Asociados
- 22 FUNDACIÓN GÉNESIS EMPRESARIAL**
Una cultura organizacional comprometida propicia el desarrollo del país
A committed organizational culture promotes the development of the country
Fundación Génesis Empresarial
- 24 LEXINCORP**
El gobierno corporativo a distancia: una guía para llevar a cabo sus reuniones corporativas por medios virtuales
Protection of intellectual property at customs through measures at the border
Julio Aparicio
Socio, Lexincorp Central American Law Firm
- 28 CENTRAL LAW**
Compliance laboral, salud y seguridad ocupacional
Labor compliance, occupational health and safety
Luis Manolo Rivera Gómez
Central Law
- 32 DELOITTE LEGAL**
La salud y seguridad ocupacional como una obligación de patrono y trabajador
Occupational health and safety as a duty of employer and employee
Estuardo Paganini
Socio, Deloitte Legal
- 36 3M**
Un regreso a la oficina centrado en la seguridad y la salud de los colaboradores
A return to the office focused on the health and safety of employees
Enrique Aguirre
Director General de 3M para Centroamérica y el Caribe
DA-GAS GUATEMALA
- 38 AmCham in Pictures**
Noticias y eventos de AmCham
Most relevant News and Events of AmCham
- 39**
Eventos de julio en AmCham Connect
July Events in AmCham Connect
- 40 BDO**
Costos de operación, ¿y ahora qué sigue?
Operating costs, what's next?
Antonio Posadas
Consultor en BDO Guatemala

Salud, seguridad y bienestar: responsabilidad compartida



Por O. Roberto Hermosilla C.
Gerente Corporativo Salud y Seguridad
Ocupacional, Cementos Progreso, S. A.

En cualquier país del mundo, la población trabajadora está expuesta a diversos factores ambientales y laborales que pueden llegar a deteriorar su salud y su bienestar. En este sentido, el rol del estado a través de la Autoridad Competente es definir y fortalecer las políticas públicas de promoción de salud en el trabajo y la prevención de enfermedades en el ámbito ocupacional, claro está, en una interacción sinérgica entre el estado, la población trabajadora y los empleadores.

En Guatemala se debiera trabajar en una Política Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional alineada con la realidad del país y enfocada en aspectos claves y elementales, tales como:

1. Fortalecer la responsabilidad del Estado, empleadores y población trabajadora en la construcción de normativas y herramientas de salud en el trabajo en favor del empleo y la productividad.
2. Impulsar ambientes de trabajo saludables a través de mecanismos de promoción de la salud, prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo.
3. Desarrollar soluciones prácticas, conocimiento y experiencia en materia de salud y seguridad ocupacional.

Un entorno laboral saludable es aquel en el que se desarrollan políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores desde un enfoque global, que va más allá del entorno físico del trabajo. Así lo proclama el informe “Empresas saludables” de la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA).

Para aumentar la productividad, rentabilidad y sostenibilidad de un negocio es imprescindible procurar por el Bienestar de sus empleados o colaboradores.

De todas las competencias (organizacionales y también individuales) necesarias para crear y promover organizaciones seguras y saludables, el liderazgo es clave para alcanzar y mantener a la organización proactiva y comprometida hacia esta meta. Ello debe estar reflejado en su visión y en su misión; el líder da ejemplo, pone los recursos necesarios, prioriza el bienestar, la salud y la seguridad de cada una de las personas que se ven involucradas en la gestión empresarial (colaboradores, contratistas, clientes, proveedores, visitantes, accionistas, etc.), vela por que se desarrollen procesos/procedimientos y promueve la responsabilidad en todos los miembros de la organización para garantizar un comportamiento seguro y eficiente.



Health, safety and well-being: a shared responsibility

By O. Roberto Hermosilla C. | Occupational Health and Safety
Corporate Manager Cementos Progreso, S.A.



Anywhere in the world, the working population is exposed to various environmental and labor factors that can deteriorate their health and well-being. In this sense, the role of the State through a Competent Authority is to define and strengthen public policies to promote health at work and prevent occupational diseases, of course, in a synergistic interaction among the State, the working population and employers.

In Guatemala, work should be done on a National Occupational Health and Safety Policy aligned with the country's reality and focused on key and elementary aspects, such as:

1. Strengthening the responsibility of the State, employers and working population in the development of regulations and tools for health at the worksite to benefit employment and productivity.
2. Promoting healthy work environments through mechanisms that enhance health and the prevention of diseases and accidents at work.
3. Developing practical solutions, knowledge and experience in occupational health and safety matters.

A healthy work environment is one in which policies are developed aimed at protecting and promoting the health, safety and well-being of workers from a global approach, which goes beyond the physical environment of work, as stated by the report "Healthy Companies" of the Confederation of Entrepreneurs of Aragon (CREA, acronym for Confederación de Empresarios de Aragón).

In order to increase productivity, profitability and sustainability in a business it is essential to ensure the well-being of its employees or collaborators.

Of all the competencies (organizational and individual) necessary to create and promote safe and healthy organizations, leadership is key to achieving and keeping the organization proactive and committed to this goal. This must be reflected in its vision and mission; the leader sets an example, provides the necessary resources, prioritizes the well-being, health and safety of each person involved in the business (employees, contractors, customers, suppliers, visitors, shareholders, etc.), ensures that processes / procedures are developed and fosters responsibility in all members of the organization to ensure a safe and efficient behavior.



El recurso humano es lo más importante

"Al mantener un ambiente de trabajo seguro, la calidad de vida de los trabajadores aumenta y su fidelidad a la empresa mejora".

Por ENERGUATE

Al comenzar una relación laboral, los trabajadores y patronos se convierten en sujetos con derechos y obligaciones; en Guatemala, estos derechos están garantizados por la Constitución Política y leyes de trabajo y previsión social y, para ENERGUATE, es una política general el estricto cumplimiento de las leyes del país, y el derecho laboral es una de ellas.

En la compañía se respetan los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y se fomenta una cultura de cumplimiento, pero además de ser una obligación legal, para ENERGUATE lo más valioso es el recurso humano, por lo que se reconoce y se respeta a cada colaborador por igual y se considera importante que todos ellos confíen en que su patrono velará por el respeto de sus derechos y su cuidado.

Como parte de la protección a los trabajadores, la empresa garantiza la seguridad ocupacional y la salud laboral con acciones que buscan evitar, minimizar y eliminar los riesgos relacionados con sus actividades.

La seguridad en el trabajo es prioritaria para ENERGUATE, por ello cuenta con un sistema de gestión integral de salud, seguridad ocupacional y medioambiente que garantiza que todas las actividades son evaluadas para localizar riesgos e implementar mecanismos para su atención.

Este sistema incluye un plan de Gestión de Salud Laboral para la prevención de enfermedades laborales, ergonomía e higiene ocupacional; además, un esquema de vacunación ocupacional, evaluación médica periódica para detección de enfermedades laborales y un seguro para la atención de enfermedades comunes y emergencias.

Se considera de gran importancia que cada trabajador disponga de los recursos, medios, herramientas y equipamientos necesarios para realizar su trabajo de forma segura, ya que este también es un derecho para el colaborador y una responsabilidad para la compañía.

En ENERGUATE, se promueve activamente la participación de todos los empleados,

contratistas, Gobierno, autoridades locales, comunidades, clientes y público en general, y sus acciones se centran en mantener los centros de trabajo libres de lesiones y enfermedades.

Las enfermedades y accidentes laborales son el enemigo silencioso del progreso y desarrollo de una empresa, pues causan ausentismo, incapacidad temporal o permanente, mal clima laboral, bajo desempeño, aumento en los costos de las operaciones e incluso demandas.

ENERGUATE cree firmemente que el recurso humano es un valor imprescindible, por ello atiende de manera integral el bienestar social, legal, físico, mental y emocional de los trabajadores, sin importar su área de trabajo, lo que maximiza la productividad.



Human resources is the most important thing

"By maintaining a safe working environment, the quality of life of employees increases and their loyalty to the company is enhanced".

By ENERGUATE

When an employment relationship begins, employees and employers become subjects with rights and obligations; In Guatemala, these rights are guaranteed by the Political Constitution and labor and social welfare legislation and, for ENERGUATE, strict compliance with the laws of the country, particularly labor law, is a general policy.

The company observes the individual and collective rights of employees and promotes a culture of compliance, but in addition to being a legal obligation, the most valuable thing for ENERGUATE is human resources, so each employee is recognized and respected

equally and it is considered important that all of them trust that their employer will ensure to look after their rights and well-being.

As part of protecting employees, the company ensures occupational safety and health with measures that seek to avoid, minimize and eliminate risks related to their activities.

Occupational safety is a priority for ENERGUATE, so it has a comprehensive health, occupational safety and environmental management system that ensures that all activities are evaluated to locate risks and implement mechanisms to deal with them.

This system includes an Occupational Health Management plan for the prevention of occupational illnesses, ergonomics, and occupational hygiene; In addition, an occupational vaccination scheme, periodic medical evaluation to detect occupational illnesses, and insurance for common diseases and emergency care.

It is considered of great importance that each employee has the resources, means, tools, and equipment necessary to carry out their work safely, since this is also a right for the employee and a responsibility for the company.

ENERGUATE actively promotes the participation of all employees, contractors, government, local authorities, communities, clients, the general public, and its actions are focused on keeping workplaces free from injury and illnesses.

Occupational illnesses and accidents are the silent enemy of a company's progress and development, causing absenteeism, temporary or permanent disability, poor working climate, poor performance, increased operational costs and even lawsuits.

ENERGUATE firmly believes that human resources is an essential value, so it comprehensively serves the social, legal, physical, mental and emotional well-being of employees, regardless of their work area, which maximizes productivity.





Work *by* LABO

OCT.
COMIN



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE



place R SUMMIT

2020
G SOON

El crimen cibernético: enfrentándose a una amenaza constante



Por Ing. Antonio Estrada
Gerente de Tecnología, MICROTEC

Una cadena es justamente tan resistente como lo es su eslabón más débil. Un antiguo proverbio que ha perdurado gracias a su simplicidad y verdad y que es tan aplicable hoy como lo era hace mil años, y cabalmente aplicable a temas modernos como la seguridad cibernética.

El profesional en tecnología informática John Chambers ha dicho, "Hay dos tipos de compañías: aquellas que han sido 'hackeadas' y aquellas que todavía no saben que han sido 'hackeadas'". Esto era cierto cuando las compañías empezaban a instalar sistemas en línea, y lo es hoy, a medida que las compañías se han mudado a arquitecturas basadas en la nube, y que son vulnerables a "hackers" y criminales cibernéticos.

Desafortunadamente, existe la percepción entre muchos que el crimen cibernético es algo que solo sucede en las películas o que solo afecta a casas matrices de grandes corporaciones multinacionales en tierras lejanas. Vemos películas con "hackers" a altas horas de la noche, rodeados de pantallas de computadoras, descargando estados financieros robados. "Eso jamás sucedería acá", pensamos. Pues sí, si sucede, incluso en Guatemala.

Para proporcionar algo de contexto, de acuerdo a la compañía de consultoría de seguridad cibernética RiskBased Security Inc, en el primer trimestre de 2020 hubo más de 8.4 miles de millones de registros de usuario expuestos a través de "hacks" y violaciones de seguridad, incluyendo datos personales sensibles. Esto va en camino de sobrepasar los 16,000 millones de registros expuestos en violaciones de seguridad en 2019. El "Ransomware", otro ataque muy común, se embolsó más de 7,500 millones de US\$ en 2018, generando un costo a los negocios pequeños y medianos (SMBs, por sus siglas en inglés) en un promedio de \$84,116 por incidente, de acuerdo a la compañía de seguridad cibernética Coveware. Para las compañías más grandes, esto puede ser aún más devastador. Una compañía de logística, luego de haber sido afectada en 2017 tuvo que reinstalar 4,000 servidores y más de 45,000 computadoras en un período de 10 días, forzando un cambio hacia operaciones manuales, una interrupción en el negocio que terminó costándole a la compañía más de \$300M.

Sin embargo, mientras nos enfrentamos a este intimidante escenario, hay medidas que podemos tomar para mitigar e incluso evitar el desastre. De la misma manera que una cadena es tan resistente como su eslabón más débil, las defensas más importantes y efectivas en contra de los



ataques cibernéticos son también las más básicas.

La seguridad de contraseñas es probablemente el elemento más esencial en la defensa en contra de ataques cibernéticos. Uno debe usar siempre contraseñas seguras, y más importante, nunca reusarlas, especialmente las usadas en redes corporativas. Si un usuario crea una cuenta para un programa de recompensas de hotel usando la misma contraseña de su correo electrónico corporativo y luego si los registros de ese hotel son expuestos, la red corporativa se hace vulnerable también. Los "hackers" pueden escanear (y lo hacen) los botaderos de contraseñas e intentar usar estas credenciales para ingresar a las redes corporativas. Una autenticación de dos factores, donde un PIN es enviado a un celular para confirmar un acceso, es también aconsejable implementarla donde sea posible, tanto en escenarios privados como corporativos.

Los programas maliciosos, que incluyen software malicioso, como spyware, ransomware, y virus, pueden ser mitigados entrenando a los usuarios a reconocer correos electrónicos sospechosos y nunca hacer clic en los vínculos en correos de origen no confiable. Las redes de negocios deben integrar tecnologías en contra de programas maliciosos y phishing, ya sea usando hardware tal como cortafuegos de última generación o servicios de filtro basados en la nube. Esto ayuda a encargarse de estos asuntos antes que puedan llegar a los usuarios finales.

La importancia de copias de respaldo no puede ser sobreestimada. Si se es atacado por un ransomware o un programa malicioso, el tener copias de respaldo puede hacer la diferencia entre un período de inactividad corto, o un largo, tedioso y costoso proceso de reconstrucción de datos, que no es siempre exitoso. Las copias de respaldo automáticas no son complicadas de instalar y el bajo costo de los medios físicos y el almacenamiento en línea hace esto factible para empresas de todos los tamaños.

En resumen, mientras que el crimen cibernético es una amenaza muy real y siempre presente, hay medidas simples y efectivas que podemos tomar para disminuir los riesgos. Atendiendo los eslabones más simples y básicos en la cadena, usando contraseñas sólidas, realizando prácticas de correo electrónico seguras y copias de respaldo frecuentes, aseguramos la resistencia de toda nuestra cadena de prácticas de seguridad.

Cybercrime: addressing a constant threat



By Ing. Antonio Estrada | Technology Manager at MICROTEC



A chain is only as strong as its weakest link. An ancient adage that has endured because of its simplicity and truth, it is just as applicable today as it was thousands of years ago, and it is just as applicable to modern issues such as cybersecurity.

IT professional John Chambers said, “There are two types of companies: those that have been hacked, and those who don’t yet know they have been hacked.” This was true when companies were beginning to place systems online, and it is today, as companies have shifted to cloud-based architectures, vulnerable to hackers and cybercriminals.

Unfortunately, there is a perception among many that cybercrime is something that happens in the movies, or that only affects the headquarters of large, multinational corporations in far off lands. We see films with hackers late at night, surrounded by computer screens and downloading stolen financial statements. “That could never happen here”, we muse. Well, it does, even in Guatemala.

To provide some context, according to cybersecurity consulting firm RiskBased Security Inc, in Q1 2020 there have been over 8.4 billion user records exposed via hacks and security breaches, including sensitive, personal data. This is on pace to surpass the 16 billion records exposed in data breaches in 2019. Ransomware, another very common attack, raked in over \$7.5 billion in 2018, costing small and medium businesses (SMBs) an average of \$84,116 per incident according to cybersecurity firm Coveware. For larger firms, this can be even more devastating. One logistics firm, when hit in 2017, had to reinstall 4,000 servers and over 45,000 PCs over a period of 10 days, forcing a shift to manual operations and this business interruption ended

up costing the company more than \$300M.

So, while we are faced with such a daunting scenario, there are steps we can take to mitigate or even avoid disaster. Just as a chain is only as strong as its weakest link, the most important and effective defenses against cyber attacks are also the most basic.

Password security is probably the most essential element in defending against cyber attacks. One should always use secure passwords and, most importantly, never reuse them, especially not ones used on corporate networks. If a user makes an account for a hotel rewards program using the same password as their corporate email, then if that hotel’s records are exposed, the corporate network is vulnerable as well. Hackers can and do scan password dumps and attempt to use these credentials to log into corporate networks. Two-factor authentication, where a PIN is sent to a cell phone to confirm a login, is also advisable to implement wherever possible, both in private and corporate scenarios.

Malware, which includes malicious software such as spyware, ransomware, and viruses, can be mitigated by training users to recognize suspicious emails and to never click on links in emails from untrusted sources. Business networks should integrate anti-malware and anti-phishing technologies in their networks, whether it be using via hardware such as next-generation firewalls, or cloud-based filtering services. This helps take care of these issues before they can reach end-users.

The importance of backups cannot be overstated. If hit by a ransomware or malware attack, having backups can mean the difference between a short downtime or a long, tedious, and expensive process of data reconstruction, which is not always successful. Automated backups are not complicated to set up, and the low cost of physical media and online storage makes this feasible for enterprises of all sizes.

In summary, while cybercrime is a very real and ever-present threat, there are simple and effective steps that we can take to lessen the risks. By addressing the simplest and most basic links in the chain, strong passwords, safe email practices and frequent backups, we ensure this strength throughout our entire chain of security practices.

El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo

“El derecho a la desconexión digital favorece a las partes de la relación laboral, su fin es preservar la integridad de la fuerza productiva de la empresa”.



Por Fernando J. Díaz Duran Corzo
Asociado, Central-Law

La pandemia aceleró los cambios en las relaciones laborales. El teletrabajo pasó de ser una visión escéptica de trabajadores y empleadores a convertirse en “la nueva normalidad”; en la cual, se deben de reconocer los derechos que surgen de su implementación, como el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

El derecho a la desconexión digital fue reconocido por primera vez en las reformas laborales introducidas en Francia en el año 2017, en el cual se establece que el derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar.

El teletrabajo ha flexibilizado las jornadas de trabajo, muchas veces el empleador permite que el trabajador pueda realizar cualquier otra actividad, siempre y cuando esté disponible digitalmente cuando se le necesite, sin importar si se encuentra fuera de la jornada de trabajo. Otras veces es el trabajador que recibe correos, llamadas o mensajes que son atendidas fuera de la jornada de trabajo, o bien el trabajador empieza ya sea material o intelectualmente a atenderlos, lo cual pudiera considerar que el trabajador se encuentra en todo momento a disposición del patrono. Esto impide al trabajador desligarse completamente del trabajo, descansar y reparar fuerzas para la siguiente jornada de trabajo.

El derecho a desconexión tiene como objetivo el respeto a los límites de la jornada de trabajo y el tiempo de trabajo efectivo (tiempo que se está a

disposición del empleador), remunerando el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador de manera electrónica o remota fuera de la jornada de trabajo (horas extras). El derecho a la desconexión también obliga al empleador a implementar medidas para asegurar el derecho de desconexión digital de sus trabajadores (por ejemplo, el desvío de correos fuera de la jornada de trabajo)

El derecho a la desconexión digital favorece a las partes de la relación laboral, su fin es preservar la integridad de la fuerza productiva de la empresa; proteger la salud física y psicológica del trabajador, que pueda realizar otras actividades cotidianas de manera libre, lo cual permite una mayor productividad en el teletrabajo.



Fuentes:

Luz Dary Naranjo Colorado, Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral, revista SABER, CIENCIA Y Libertad ISSN: 1794-7154 Vol. 12, No. 2 Julio-Diciembre 2017.
Republica de Francia. Ley 2016 – 1088 de 8 de agosto de 2016.

The right to digital disconnection when teleworking

“The right to digital disconnection favors the parties involved in the employment relationship with its purpose to preserve the integrity of the productive force of the company”

By Fernando J. Diaz Duran Corzo
Associate, Central-Law

The pandemic accelerated changes in industrial relations. Teleworking went from being a skeptical view of workers and employers to becoming "the new normal"; in which the rights arising from its implementation, such as the right to digital disconnection of workers, must be acknowledged.

The right to digital disconnection was first recognized in labor reforms introduced in France in

2017, which establishes the right to disconnection and the implementation of regulating digital devices by the company, in order to ensure the observance of leisure and vacation time of the employee, as well as their personal and family life.

Teleworking has made working hours more flexible where the employer often allows employees to perform any other activity, as long as they are digitally available when needed, regardless of whether they are outside working hours. At times, it is the employee who receives emails, calls or texts that are attended outside working hours, where the employee begins either materially or intellectually to attend them, which could be considered as the employee being available to the employer at all times. This prevents the worker from completely disengaging from work, resting and recovering for the next working day.

The right to disconnection is aimed at observing the limits of working hours and effective working time (the time the employee is available to the employer), compensating the time that the employee is available to the employer electronically or remotely outside the working day (overtime). The right to disconnect also obligates the employer to implement measures to ensure the right of digital disconnection of its employees (e.g. the forwarding of emails outside the working hours).

The right to digital disconnection favors the parties involved in the employment relationship with its purpose to preserve the integrity of the productive force of the company; protect the physical and mental health of the employee, who can carry out other daily activities freely, which in turn allows for greater productivity in teleworking.



Blue Medical, la clínica en tu empresa



"Cuidando de tus colaboradores para mantener un ambiente seguro y sano".



Por Estuardo Biguria
CEO, Blue Healthcorp

Blue Medical crea su divison Empresarial en el 2015 como respuesta a las modificaciones de las normativas que regulan la Salud y Seguridad Ocupacional en Guatemala. Actualmente contamos con más de 40 profesionales médicos en 36 clínicas, con lo que brindamos más de 34 mil citas anuales a los colaboradores de las distintas empresas a nivel nacional que cuentan con nuestro servicio.

Ha sido un reto, pues nos caracterizamos por ser un servicio integral, y queríamos dar la misma experiencia dentro de cada empresa, creando extensiones de nuestros centros e integrando todos los servicios.

El monitor de salud y seguridad ocupacional, quien puede ser un enfermero auxiliar, enfermero profesional o médico según volumen de colaboradores por jornada, cumple la función de monitor y apoya en gestionar y coordinar las actividades de SSO. El ingreso de covid-19 restringe las labores presenciales y fomenta el teletrabajo en las empresas. Con esto, nuestra plataforma de cita por videoconferencia, telemedicina, cobró mayor importancia y relevancia. Nuestra videoconsulta médica no es un servicio de atención a distancia aislado, nace como un complemento al ecosistema del que gozan hoy nuestros pacientes en Blue Medical y como innovación en los servicios médicos tradicionales.

Nuestro servicio de telemedicina se ha diseñado para formar parte integral de la cartera de servicios que se respalda en el personal y especialistas médicos de Blue Medical, se rige bajo protocolos establecidos, utiliza el Sistema de Atención Médica -SAM- donde todos nuestros médicos de telemedicina pueden acceder a la ficha médica



del paciente con el fin de contar con toda la información para un diagnóstico más certero, acceso a los resultados de laboratorios o imágenes para interpretación, así como el seguimiento a pacientes crónicos, recetar medicamentos con entrega en domicilio y hasta realizar la recolección de toma de muestra de laboratorio dentro de la empresa.

Elaborar los manuales de SSO que presentamos al MSPAS de las diversas industrias nos ha permitido conocer a mayor profundidad los riesgos en las empresas, pero más importante aún, a detectarlos y prevenirlos, pudiendo asesorar de una mejor manera a la empresa.

Nuestros clientes pueden tener la certeza que seguimos innovando, creando y desarrollando soluciones que nos permitan acercarnos cada día más, buscando restablecer y mantener la salud de cada paciente para que pueda continuar con una vida óptima.

Escribanos a

empresariales@miblumedical.com

para asesorarles en sus necesidades.

Blue Medical, a clinic at your company



"Caring for your employees in order to maintain a safe and healthy environment"



By Estuardo Biguria
CEO, Blue Medical

enjoy today at Blue Medical. It is supported by our staff and medical specialists, it uses the Medical Care System (SAM, acronym for Sistema de Atención Médica, in Spanish) where Doctor's consult the patient's medical record that has all the information (lab results, images for interpretation, follow-up to chronic patients, prescriptions of medicines) for a more accurate diagnosis.

Our VivoLife health plans work as a Blue Medical membership, where all employees enjoy discounts on each of the services. They have become very relevant among companies because they do not discriminate against age, health status, do not require medical examinations or tests for their affiliation. Registration is online, with no waiting times, so it can be done at any time and the confirmation email with the affiliation number is received a few seconds after so that the benefit from services can be enjoyed.

Today, we are proud to be able to provide one more solution to companies in support of a return to work where their customers feel safe. We advise the company on compliance with current government provisions and conduct COVID-19 testing programs on a random and systematic basis with employees in a preventive way to detect positive and asymptomatic cases.

Since the creation of its Business division in 2015, Blue Medical has more than 40 medical professionals in 36 business clinics and provides 34,000 annual appointments to employees at a national level within these companies.

It has been a challenge, since we are characterized by being a comprehensive service, and we wanted to provide the same experience within each company, creating extensions of our centers and integrating all services.

The Occupational Health and Safety and business clinic monitoring service is complemented by the preparation of manuals to be submitted to the Ministry of Public Health and Social Assistance (MSPAS, acronym for Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social in Spanish), as a comprehensive solution within companies for the administration and prevention of risks.

The restriction of face-to-face work and the advent of teleworking due to COVID-19 gave greater importance to our telemedicine platform (appointment by videoconference). It works as a complement to the ecosystem that our patients

Contact us at

empresariales@mibluedmedical.com

so we can advise you on your needs.

EXPO EMPLEO NACIONAL

Empresas participantes



¡Prepárate!
7 AL 10 DE SEP

<https://www.conectate.today/registro/amcham>



Más información

expoempleo@amchamguatemala.com



[24]7.ai



GNC
LIVE WELL.
TODO EN VITAMINAS



Continuidad de las relaciones laborales post covid-19

“Las nuevas contrataciones como resultado de la experiencia y en una proyección sensata del futuro, deben amalgamar la esencia y experiencia del pasado en una nueva estructura que las contenga y apunte hacia el futuro incorporando los cambios”.



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

Desde el 16 de marzo, cuando entró en vigor el Estado de Calamidad para enfrentar el avance del virus, cientos de empresas han cerrado sus puertas, mayor cantidad de empleados han perdido su ocupación, muchos de ellos de manera temporal y otros de manera definitiva, en tanto, varios miles trabajan desde su casa en modalidad de teletrabajo. Creo firmemente que estas condiciones, son una magnífica invitación y oportunidad, para reconsiderar la estrategia empresarial y las prácticas laborales.

Desde el ángulo legal laboral y buscando sentido a este artículo, debemos iniciar con una visión retrospectiva, dimensionado lo que ha representado para los empleadores este Estado de Calamidad en el que todavía nos encontramos. La mayoría en los momentos álgidos, se apoyaron como es debido en el Derecho a Variar las condiciones del contrato de trabajo con las que el código laboral les asiste, conocido técnicamente como *lus Variandi*, buscando la funcionalidad, desahogo y por ende la viabilidad de la empresa en armonía con los derechos e intereses de sus trabajadores. Sin duda, una ardua y necesaria tarea y al efecto buscaron la asesoría legal laboral puntual y coyuntural, que les permitiera su rápida planeación e implementación, creando las menores contingencias posibles. Vale decir, que todo esto sucedió en un ambiente *sui generis* de incertidumbre y novedad, genérico a todos los involucrados.

Ahora bien, superada la urgencia propia de la etapa inicial, es necesario ubicar nuestra visión más detenidamente en el presente y posteriormente en el futuro, con tres acciones puntuales, primero retornando a su estado pre COVID-19 aquellas



relaciones laborales que así lo permitan, segundo, evaluando aquellas relaciones que hayan sufrido alguna variación y que no permitan retornar a su estado inicial, buscando ajustarlas a la nueva normalidad y al contexto actual de la empresa y la legislación, y en tercer lugar, las nuevas contrataciones que como resultado de la experiencia y en una proyección sensata del futuro amalgamen la esencia y experiencia del pasado en una nueva estructura que las contenga y apunte hacia el futuro incorporando los cambios que es necesario introducir.

Es importante por último mencionar que el acercamiento planteando, las decisiones a tomar y las acciones a ejecutar, deben ser integrales, abarcando en su totalidad la parte legal laboral y en consecuencia sus derechos relacionados, que como ya apuntamos, entre estos se encuentran la seguridad social, la determinación de riesgos y la adopción del plan de gestión de salud y seguridad ocupacional idóneo para los mismos y el tema de movilidad del personal.

Continuity of labor relations post COVID-19

"New recruitment as a result of experience and in a sensible projection of the future must amalgamate the essence and experience of the past in a new structure that contains them and aims to the future incorporating the changes"

By Oscar A. Pineda Chavarría | Partner, Molina Mencos, Pineda & Asociados



Since March 16th, when the State of Calamity came into force to curtail the advance of the virus, hundreds of companies have closed down, a greater amount of people have lost their jobs, many of them temporarily and others permanently, while several thousand work from their home in teleworking mode. I firmly believe that these conditions are a great invitation and opportunity to reconsider business strategy and labor practices.

From the labor legal point of view and seeking meaning to this article, we must start with a retrospective view, evaluating what this State of Calamity, still ongoing, has represented for employers. Most of them, at crucial moments, relied properly on the Right to Change the conditions of the employment contract as stated in their favor in the labor code, known technically as *Ius Variandi*, seeking functionality, relief and therefore the viability of the company in harmony with the rights and interests of its workers, without a doubt, an arduous and necessary task. To that end they sought the timely and critical legal employment advice that would allow them its quick planning and implementation, causing the lowest number of possible contingencies. It is worth noting that all this happened in a *sui generis* environment of uncertainty and

novelty, generic to all involved.

Now that the urgency of the initial stage is over, it is necessary to focus more closely in the present and subsequently in the future with three specific actions: First, returning those labor relations that so allow it to their pre-COVID-19 status; second, evaluating those relations that have undergone some variation and that cannot return to their initial state, seeking to adjust them to the new normal and the current context of the company and legislation; and third, the new recruitment that as a result of experience and in a sensible projection of the future must amalgamate the essence and experience of the past in a new structure that contains them and aims to the future incorporating the necessary changes.

Finally, it is important to mention that the approach that poses the decisions to be made and the actions to be implemented, must be comprehensive, covering in full the legal labor part and consequently their related rights, which as we have already pointed out, include social security, risk determination and the implementation of the appropriate occupational health and safety management plan for them and the issue of staff mobility.

Una cultura organizacional comprometida propicia el desarrollo del país



Por Fundación Génesis Empresarial

Fundación Génesis Empresarial trabaja en una cultura organizacional que coloca en el centro al colaborador, a la persona que acompaña y realiza la labor de desarrollo de país. La prioridad principal es el bienestar del colaborador, en un clima de satisfacción laboral, con objetivos clave para fortalecer una cultura de alta confianza, compromiso e identidad organizacional.

Esta cultura laboral de excelencia es la que permite el alto alcance financiero y social que realiza la Fundación a nivel nacional, principalmente en el área rural del país. Con 32 años de experiencia en microfinanzas, es una entidad guatemalteca, sin fines de lucro, que impulsa la activación económica local, con inclusión financiera y tecnológica.

Esto a través de un modelo de gestión que promueve la Ruta de Desarrollo del Cliente, que principia por el cliente interno, con una labor responsable y transparente, en el marco de la legalidad; cumpliendo como patrono, con los derechos y obligaciones con los colaboradores y con beneficios adicionales a la Ley, que permiten fortalecer esa cultura organizacional comprometida.

Con altos estándares de calidad mundial, la gestión de Fundación Génesis Empresarial, es acompañada y asesorada por Great Place to Work, entidad auditora de buenas prácticas y condiciones laborales. En febrero de este año, la Fundación ha sido acreditada con el Segundo Mejor Lugar para trabajar en Guatemala y el cuarto en Centro América y el Caribe, en la categoría de 1,000 a 2,500 colaboradores.

Destacando el ambiente laboral propicio para el desarrollo y crecimiento profesional del colaborador, quienes calificaron con excelencia “el sentido de pertenencia” hacia su lugar de trabajo, obteniendo en esa categoría un 98% de satisfacción en los colaboradores.

La Fundación, comprometida y responsable con el bienestar de los guatemaltecos, los colaboradores, clientes, aliados comerciales y sociales, ante el contexto de COVID-19, ha mantenido su actividad operativa de apoyo financiero y capacitación a los guatemaltecos, implementando rigurosamente, los lineamientos decretados por el Gobierno de la República, realizando todos los procesos e indicaciones establecidas.

Con el estricto cumplimiento del Protocolo Nacional del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), se implementó bajo la Coordinación de Salud y Seguridad Ocupacional, dirigida por médicos, y El Comité Bipartito de SSO, con protocolos internos de mitigación, insumos para la prevención, capacitación constante y concientización de personal, en cada una de las instalaciones de la Fundación, con medidas de prevención obligatorias para los colaboradores.

La gestión y el manejo sobre temas de Salud y Seguridad Ocupacional se fortalece a través del entendimiento y la práctica de los lineamientos y estándares nacionales tales como: el Acuerdo Gubernativo 229-2014, 33-2016, 146-2020, 79-2020

y 187-2020, y los acuerdos internacionales como las OHSAS 18000 e ISO-45001. Se implementaron indicadores y medidas rigurosas para asegurar el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, aliados comerciales y a vecinos de oficinas centrales y de distintas sedes; esto con base en las normas estipuladas por la CONRED como la NRD1, NRD2 Y NRD3 y el manual de prevención de riesgos laborales impuesto por el IGSS.

Durante la pandemia, en La Fundación se implementaron programas de comunicación y capacitación que permiten a nuestros colaboradores estar informados y clarificar cualquier duda sobre las acciones tomadas para mitigar y contener la enfermedad. Así mismo La Fundación lleva un seguimiento sobre la salud de los colaboradores y su núcleo familiar. Por otro lado, se fortaleció la asistencia médica que permite a los colaboradores tener de forma permanente un médico para atención primaria telefónica. Se han socializado los protocolos y acciones con fundamentos científicos y epidemiológicos que versan en las publicaciones de la OMS, OPS, OIT y MSPAS, lo que ha contribuido a minimizar y contener significativamente el número de casos de COVID-19 en el personal de la Fundación a nivel nacional.

La Fundación con su sostenibilidad operativa, financiera y administrativa, ante la emergencia, ha logrado continuar con su labor activa, con la cobertura laboral a nivel nacional de 1,808 colaboradores, cumpliendo con su labor en la activación económica del país, el total del personal ha recibido el sueldo y el pago puntual del Bono 14, manteniendo la estabilidad económica y emocional de las familias, garantizando el Derecho Laboral de los colaboradores.



A committed organizational culture promotes the development of the country



By Fundación Génesis Empresarial



Fundación Génesis Empresarial works on an organizational culture that places the employee at the center, that person who does the work for the country to develop. The highest priority is the well-being of the employee, within a climate of work satisfaction, with the key objective of strengthening a culture of great trust, commitment and organizational identity.

This work culture of excellence is what allows the wide financial and social reach that the Foundation achieves at a national level, mainly in the rural area of the country. With 32 years of experience in microfinance, it is a Guatemalan non-profit entity that promotes local economic activation with financial inclusion and technology.

This is done through a management model that promotes the Customer Development Route, which starts with the internal client, with responsible and transparent work within the framework of legality; complying as an employer with the rights and obligations of employees and with additional benefits besides those contemplated by the law that allow to strengthen that committed organizational culture.

With high world-class standards, the management of Fundación Génesis Empresarial is accompanied and advised by Great Place to Work, an auditing body for good practices and working conditions. In February of this year, the Foundation was recognized as the Second Best Place to Work in Guatemala and the fourth in Central America and the Caribbean, in the category of 1000 to 2500 employees.

Something that stood out was the work environment favorable to the development and professional growth of employees, who rated as excellent "the sense of belonging" at

their workplace, obtaining in that category 98% satisfaction from employees.

The Foundation, committed and responsible to the well-being of Guatemalans, employees, clients, commercial and social allies, in the face of COVID-19, has maintained its operational activity of financial support and training to Guatemalans, rigorously enforcing the guidelines issued by government, carrying out all the processes and indications established.

With strict compliance with the National Protocol of the Ministry of Public Health and Social Assistance (MSPAS, acronym for Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, in Spanish), under the Coordination of Occupational Health and Safety, led by physicians, and the Bipartite Occupational Health and Safety Committee, internal mitigation protocols, supplies for prevention, constant training and raising awareness among staff were implemented in each of the Foundation's facilities, with mandatory prevention measures for employees.

The management of Occupational Health and Safety issues is strengthened through the understanding and practice of national guidelines and standards such as government decrees 229-2014, 33-2016, 146-2020, 79-2020 and 187-2020 and international agreements such as OHSAS 18000 and ISO-45001. Rigorous indicators and measures were implemented to ensure the well-being and safety of our employees, customers, suppliers, business partners and neighbors at headquarters and different branches; based on the standards stipulated by CONRED (acronym for Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres, National Coordinator for the Mitigation of Disasters) such as NRD1, NRD2, and NRD3 and the manual for environmental risk prevention imposed by IGSS (acronym for Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, National Institute of Social Security).

During the pandemic, communication and training programs were implemented here at the Foundation that let our employees be informed and to clarify any doubt about the measures taken to mitigate and curtail the illness. Additionally, the Foundation keeps track of the health of its employees and their household. On the other hand, the medical assistance was strengthened to allow employees to have a physician for primary care by phone on a permanent basis. The protocols and measures have been socialized on scientific and epidemiological bases published in journals from the World Health Organization (WHO), Pan-American Health Organization (PAHO), International Labor Organization (ILO) and the MSPAS which has contributed to significantly minimize and contain the number of COVID-19 cases among the Foundation's staff at a national level.

With its operational, financial and administrative sustainability, in the face of the emergency, the Foundation has succeeded in staying active at a national level through the work of 1808 employees fulfilling their contribution to the economic activation of the country. All the staff have been fully compensated with their salaries and the timely payment of Bono 14 (legal bonus), thus maintaining the economic and emotional stability of their families, ensuring the Labor Rights of employees.

El gobierno corporativo a distancia: una guía para llevar a cabo sus reuniones corporativas por medios virtuales



Por Julio Aparicio
Socio, Lexincorp Central American Law Firm

Es innegable que la presente crisis ha forzado cambios hacia los que tal vez ya nos dirigiámos. Cualquier período de adaptación trae consigo pruebas y errores y las reuniones virtuales no son la excepción. A continuación algunos aspectos a tener en cuenta al organizar y llevar a cabo sus reuniones de gobierno corporativo:

Envíe una agenda clara de qué tratará la reunión. En el caso de las Asambleas de Accionistas, esto además es un requisito legal indispensable. Adjunte la invitación a la reunión detallando la plataforma, día y hora, además de la identificación de la reunión (por medio de un link de preferencia).

Aliente a sus participantes a hacer pruebas de la plataforma elegida. Evite retrasos y complicaciones. Utilice video: esta herramienta acerca psicológicamente a los participantes, haciéndolos sentir que están efectivamente en la reunión y minimizando la tentación de hacer otras cosas en paralelo. Admita a personas que sólo puedan utilizar audio para aquellos casos de no contar con conectividad adecuada. Asegúrese que el Secretario (o la persona designada para presidir la reunión) esté debidamente enfocado, con la cara visible. Únicamente la persona que preside la reunión puede otorgar el uso de la palabra. Tal vez este sea uno de los mayores retos de las reuniones virtuales: el desorden en la participación. Es importante dejar claro desde el principio que habrá un protocolo para hablar. Mantenga las presentaciones cortas, envíe cualquier material de estudio con anticipación junto con la agenda. Haga pruebas de las reuniones con su equipo antes de la fecha, para familiarizarse con el proceso. Plataformas/aplicaciones para llevar a cabo reuniones virtuales:

1. **Zoom (<https://zoom.us>):** Esta plataforma es una de las más populares. En la versión gratis pueden participar hasta 100 personas y durar hasta 40 minutos. Los planes pagados comienzan desde US\$14.99, por anfitrión (o sea, sólo lo paga la persona convocando a la reunión, no el resto de participantes). Aunque ha tenido algunos problemas de seguridad, [pcmag.com](https://www.pcmag.com)



sigue considerándola una de la mejores opciones (<https://www.pcmag.com/reviews/zoom-meeting>). La ventaja es que es sencilla de utilizar y requiere un mínimo de habilidades tecnológicas. Además, se pueden grabar las reuniones en el dispositivo del anfitrión y unirse a las mismas desde cualquier dispositivo (computadora, tablet o teléfono).

2. **Microsoft Meets (parte del suite de Microsoft Office):** Esta plataforma está integrada con la licencia de Microsoft Office y se enlaza con todos los programas. Sin embargo es menos sencilla de utilizar que Zoom y requiere un mayor nivel de conocimiento para poder aprovechar todas las características. Los participantes deben tener una cuenta de Exchange para poder unirse. Los planes pagados comienzan desde US\$5 al mes, pero son parte de la licencia de Office (de nuevo, sólo lo paga el anfitrión de la sesión). (<https://www.pcmag.com/reviews/microsoft-teams>)
3. **Cisco Webex Meetings (<https://www.webex.com/es/video-conferencing.html>):** Una herramienta cuya carta de presentación es la sencillez de su uso. Tiene compatibilidad con cualquier dispositivo y cuenta con varios años de experiencia. El plan pagado comienza en US\$13.50 para hasta 50 participantes. De acuerdo a [pcmag.com](https://www.pcmag.com), esta plataforma es fácil de utilizar y el soporte técnico es muy bueno (<https://www.pcmag.com/reviews/cisco-webex-meetings>).
4. **Skype (<https://www.skype.com/en/>):** La familiaridad con esta plataforma ayuda a que los usuarios se sientan cómodos con su uso. La versión pagada fue absorbida por Microsoft Meets, pero la gratuita sigue funcionando.

Remote corporate governance: A guide to hold your corporate meetings by virtual means

By Julio Aparicio | Partner, Lexincorp Central American Law Firm



It is undeniable that the present crisis has forced changes towards which we may have already been heading. Any adaptation period brings with it trials and errors and virtual meetings are no exception. Here are some things to keep in mind when organizing and conducting your corporate governance meetings:

Send a precise agenda of what the meeting will be about. In the case of Shareholders Meetings, it is also an indispensable legal requirement. Attach the invitation to the meeting specifying the platform, day and time, as well as the meeting ID (via a preference link).

Encourage your participants to do tests on the chosen platform. Avoid delays and complications. Use video: this tool psychologically brings participants closer together, making them feel they are in effect in the meeting and minimizes the temptation to do other things at the same time. Admit people who can only use audio in case of not having adequate connectivity. Make sure that the Secretary (or the person designated to chair the meeting) is properly focused, with their face visible. Only the person chairing the meeting can give the floor. Perhaps

this is one of the biggest challenges of virtual meetings: The disarray in participation. It is important to make it clear from the outset that there will be a protocol for speaking. Keep presentations short and submit any study materials in advance along with the schedule. Do tests of the meetings with your team before the scheduled date to familiarize yourself with the process. Platforms / applications to hold virtual meetings:

1. Zoom (<https://zoom.us>): This platform is one of the most popular. Up to 100 people can participate in the free version and lasts up to 40 minutes. Paid plans start from \$14.99 per host (i.e., only the person hosting the meeting pays for it, not the rest of the participants). Although it has had some security issues, [pcmag.com](https://www.pcmag.com/reviews/zoom-meeting) still considers it one of the best options (<https://www.pcmag.com/reviews/zoom-meeting>). The advantage is that it is simple to use and requires a minimum of technological skills. In addition, meetings can be recorded on the host's device and joined from any device (computer, tablet or phone).
2. Microsoft Meets (part of Microsoft Office suite): This platform is integrated with the Microsoft Office license and is linked to all programs. However, it is less simple to use than Zoom and requires a higher level of knowledge to be able to take advantage of all the features. Participants must have an Exchange account before they can join. Paid plans start from \$5 per month, but are part of the Office license (again, it's only paid by the session host). (<https://www.pcmag.com/reviews/microsoft-teams>).
3. Cisco Webex Meetings (<https://www.webex.com/es/video-conferencing.html>): A tool whose calling card is the simplicity of its use. It is compatible with any device and has several years of experience. The paid plan starts at \$13.50 for up to 50 participants. According to [pcmag.com](https://www.pcmag.com/reviews/cisco-webex-meetings), this platform is easy to use and the technical support is very good. (<https://www.pcmag.com/reviews/cisco-webex-meetings>).
4. Skype (<https://www.skype.com/en/>): Familiarity with this platform helps users feel comfortable with their use. The paid version was absorbed by Microsoft Meets, but the free version is still in operation.

INDEPEN
INDEPEN

15 DE SEP

1992



DEPENDENCIA
DEPENDENCIA
PTIEMBRE

años



Compliance laboral, salud y seguridad ocupacional



Por Luis Manolo Rivera Gómez
Central Law

Cada vez son más las empresas que incorporan los riesgos legales en materia laboral a los programas de compliance por las elevadas sanciones administrativas, reputacionales, y en algunos casos penales. Para ello es necesario, la estrecha colaboración del Compliance Officer y de todos los responsables de la prevención de otros riesgos legales dentro de la organización.

Con el compliance laboral, las empresas agrupan todos aquellos procedimientos preventivos, que tienen como finalidad, que las organizaciones no cometan delitos por incumplimientos legales, implementando códigos de ética que sepan diferenciar entre las diferentes áreas de incidencia laboral, tales como igualdad, antifraude, condiciones de trabajo, acoso laboral, privacidad de datos, etc. Es decir, el objetivo del compliance es prevenir, detectar y gestionar los casos de incumplimiento normativo, mediante la integración de uno o varios programas de cumplimiento.

El compliance officer, es el responsable del cumplimiento normativo. Normalmente recae en una persona, quien está a cargo de un equipo de trabajo multidisciplinario, que tiene como objetivo evaluar, y evitar los riesgos de sanciones administrativas y delitos, como es el caso de los que afectan la seguridad y salud de los trabajadores.

Las empresas (personas jurídicas), son responsables penalmente de las acciones u omisiones que realicen gerentes, directores, o empleados, en donde exista un beneficio directo o indirecto para la empresa.

Muchas sanciones impuestas por los Inspectores de trabajo, o el IGSS a las empresas, siguen siendo debido a incumplimientos a las obligaciones que detalla el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del IGSS, el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, entre otras disposiciones, es por ello que se deben de crear planes de cumplimiento, para ir minimizando los riesgos laborales.

En la situación actual que se vive a nivel mundial por la pandemia, es importante la incorporación del plan de prevención de riesgos de salud y seguridad ocupacional, tomando en cuenta entre otras disposiciones, los acuerdos gubernativos número 229-2014 y 79-2020, y las guías del Ministerio de Trabajo, para proteger la salud de los stakeholders, y evitar las sanciones para la empresa.



Labor compliance, occupational health and safety

By Luis Manolo Rivera Gómez | Central Law

Increasingly, companies are incorporating legal risks in labor matters into compliance programs due to high administrative, reputational, and in some cases, criminal sanctions. To this effect, the close collaboration of the Compliance Officer and all those responsible for the prevention of other legal risks within the organization is needed.

With labor compliance, companies group all those preventive procedures which aim to prevent organizations from committing crimes from legal breaches, implementing codes of ethics that manage how to

differentiate between the different areas of labor matters such as equality, anti-fraud, working conditions, harassment, data privacy, etc. In other words, the aim of compliance is to prevent, detect and manage cases of non-compliance with regulations by integrating one or more compliance programs.

The Compliance Officer is responsible for regulatory compliance. It usually falls on a person who is in charge of a multidisciplinary task force which aims to evaluate and avoid the risks of administrative sanctions and crimes, such as those affecting the health and safety of workers.

Companies (legal entities) are criminally liable for actions or omissions made by Managers, Directors, or employees, where there is a direct or indirect benefit to the company.

Many sanctions imposed by Labor Inspectors , or IGSS (acronym in Spanish for Guatemalan Institute of Social Security) on companies, continue due to breaches of obligations detailed in the Labor Code, the IGSS Organic Law, the Occupational Health and Safety Regulations, among other provisions. This is why compliance plans must be created, to minimize occupational risks.

In the current global situation derived from the pandemic, it is important to incorporate the occupational health and safety risk prevention plan, taking into account, among other provisions, the 229-2014 and 79-2020 governmental decrees, and the Ministry of Labor guidelines, to protect the health of stakeholders and avoid sanctions for the company.







**AMCHAM
GUATEMALA**

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

Nuestras dos publicaciones de alto nivel más importantes en el año

**¡Su empresa debe figurar y regresar
con todo para el 2021!**

Solicite información a:

Hillary Pérez | 3009-0379 | hperez@amchamguatemala.com

Mariana Ramírez | 3010-0233 | mramirez@amchamguatemala.com

La salud y seguridad ocupacional como una obligación de patrono y trabajador



Por Estuardo Paganini
Socio, Deloitte Legal

Los temas relacionados a la salud y seguridad ocupacional han cobrado relevancia en los meses recientes, como consecuencia de la pandemia covid-19 existente a nivel mundial. Los empleadores se han visto en la necesidad de implementar distintos protocolos para proteger a sus trabajadores, y estos últimos, han cumplido con los lineamientos que han establecido las autoridades y los empleadores, entendiendo que ello es beneficioso para su salud y la de las personas que los rodean.

En el año 2014, se emitió el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual estableció las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional, y recientemente, las autoridades emitieron el Acuerdo 79-2020 que contiene las normas complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, para la Prevención y Control de Brotes de SARS COV-2 en los centros de trabajo, con el objetivo permitir condiciones de trabajo seguras para minimizar el riesgo de contagio.

Estas normas complementarias son un mínimo de garantías en salud y seguridad ocupacional de observancia general en toda la República de Guatemala, las cuales son susceptibles de ser superadas por voluntad del empleador o mediante la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores.

Con la reapertura de la economía, se corre el riesgo que un trabajador obtenga un resultado positivo en la prueba de covid-19, por lo cual, las normas complementarias establecen las siguientes medidas que se deben tomar: a) Reportar ante las autoridades de trabajo y al distrito de salud pública,

de cualquier caso confirmado que se identifique en el centro de trabajo; b) El trabajador deberá informar inmediatamente al empleador, si presenta síntomas de covid-19 y seguir las instrucciones del monitor de salud y seguridad ocupacional en el centro de trabajo; c) El trabajador deberá presentar constancia de haber cumplido con los criterios médicos establecidos por la autoridad competente, para discontinuar el aislamiento, siempre y cuando su situación médica haya sido determinada como caso sospechoso o confirmado; d) Cuando un trabajador sea sospechoso o confirmado de covid-19 es indispensable sanitizar el área y cerrar los espacios que utilizó por 24 horas con el fin de poder desinfectar, entre otras.

Es importante resaltar que el incumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional por parte del empleador, pueden ser motivo de un despido indirecto por parte de un trabajador, así como un motivo para que las autoridades de trabajo puedan imponer una multa. Es por ello, que resulta indispensable que cada empleador pueda evaluar si cumple con la normativa vigente y realizar los cambios que sean necesarios, para evitar una sanción, pero principalmente para cuidar la salud de los trabajadores y las personas que los rodean.



Occupational health and safety as a duty of employer and employee

By Estuardo Paganini | Partner, Deloitte Legal

Occupational health and safety issues have become relevant in recent months as a result of the current global COVID-19 pandemic. Employers have found themselves in the need to implement different protocols to protect their employees, who have complied with the guidelines established by the authorities and employers, understanding that this is beneficial to their health and that of those around them.

In 2014, the Occupational Health and Safety Regulations were issued, which established the general conditions for occupational health and safety, and recently, the authorities issued Agreement 79-2020 containing the norms complementary to the Occupational Health and Safety Regulations, for the Prevention and Control of SARS COV-2 Outbreaks at workplaces, with the aim of enabling safe working conditions to minimize the risk of contagion.

These complementary standards are a minimum of guarantees in occupational health and safety throughout Guatemala, which are susceptible to be exceeded at the employer's will or through collective bargaining with workers' organizations.

With the reopening of the economy, there is a risk that an employee gets a positive result in the COVID-19

test, so the complementary standards establish the following measures to be taken: a) Report to the labor authorities and the public health district, of any confirmed case identified at the workplace; (b) The employee shall immediately inform the employer if they have symptoms of COVID-19 and follow the instructions of the occupational health and safety supervisor at the workplace; (c) The employee shall present proof that they have met the medical criteria established by the competent authority, in order to discontinue isolation, provided their medical situation has been determined as a suspected or confirmed case; d) When an employee is suspected or confirmed of being COVID-19 positive it is essential to sanitize the area and close the spaces they used for 24 hours in order to be able to disinfect them, among other things.

It is important to highlight that failure to comply with occupational health and safety standards by the employer may be grounds for indirect dismissal of an employee, as well as a reason for labor authorities to impose a fine. It is therefore essential that each employer be able to assess whether it complies with current regulations and make the necessary changes to avoid a penalty, but mainly to look after the health of employees and those around them.





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 an 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.

Leadership Circle 2020

3M

ABB

BAC
CREDOMATIC

BLOCASA

Blue Medical

BOSTON AGREX

CEMENTO REGIONAL
EL SÚPER CEMENTO®

CENTRAL LAW
Your International
Central American Firm

Chiquita

Colgate

COMBEXIM
Generamos Confianza

24 Gas
El gas que da más...

DENIMVILLE

ENERGUATE
LUZ DE MI TIERRA

EURO PLAZA
WORLD BUSINESS CENTER

FUNDACIÓN g
génesis
EMPRESARIAL
Creemos en ti

GRUPO SALINAS
DESDE 1906

KPMG

MICHATOYA PACIFICO
ZDEEP

pbs

Port to Port
EMBARQUE CON CONFIANZA

tigo business
Una solución para cada negocio

TIPIC, S.A.
TRANSFORMADORA INDUSTRIAL
PITTSBURGH DES MOINES Y CIA., S. A.

Walmart
México y Centroamérica

Un regreso a la oficina centrado en la seguridad y la salud de los colaboradores



Por Enrique Aguirre
Director General de 3M
para Centroamérica y el
Caribe.

A nivel global, nos enfrentamos a un proceso de adaptación que incluye los retos que ha dejado a su paso la pandemia del COVID-19. Del confinamiento establecido por los gobiernos, a la reanudación de actividades en oficinas y espacios públicos.

Ante este panorama, no debemos de olvidar que el peligro de infección continúa latente y que la prioridad para los líderes de las distintas corporaciones deberá seguir siendo el bienestar y seguridad de sus colaboradores. Como bien indica la Organización Mundial de la Salud (OMS): “La exposición a este virus puede producirse en los lugares de trabajo, viajes empresariales, así como en los trayectos hacia las áreas de trabajo”; por tal motivo, se deberán de redoblar esfuerzos para ayudar a mitigar la propagación de esta terrible pandemia.

En este sentido, es necesario apostar por la implementación de protocolos integrales que ayuden a vislumbrar riesgos, delinear procesos y proponer soluciones para los diferentes espacios e interacciones que se desarrollen en el ámbito laboral. Sin duda, el foco deberá estar centrado en un sinnúmero de elementos como es la sana distancia, la limpieza y desinfección de espacios, el acondicionamiento de los lugares de trabajo, así como temas de flexibilidad laboral, entre muchos otros.

Algo importante que no se puede dejar atrás, es el rol que han de cumplir todos los colaboradores dentro de las organizaciones para asegurar la adopción de medidas y protocolos necesarios para esta nueva

normalidad: es un tema de concientización y compromiso.

Ahora, los colaboradores tendrán la responsabilidad de hacer cumplir todas las medidas de seguridad e higiene establecidas en los centros de trabajo, así como de participar en las capacitaciones impartidas por los distintos empleadores. Se trata de hacer sinergia como un gran equipo; ya que, en caso de no hacerlo, se corre el riesgo de tener consecuencias fatales.

Por supuesto, no todas las empresas tienen la expertise para desarrollar los protocolos y medidas de seguridad e higiene necesarias para la reanudación total de las actividades, por lo que la correcta asesoría y el trabajo en conjunto con expertos, se convertirá en un factor clave. Por poner un ejemplo, en 3M hemos desarrollado un programa integral llamado “Comenzando de nuevo 360”, el cual garantiza al sector empresarial contar con ambientes seguros y libres de patógenos. Esto a través de asesorías y protocolos que permiten un regreso a la oficina mucho más seguro.

¿La clave para el regreso? Entender la magnitud de los cambios nacidos durante la pandemia y tener siempre en el foco la seguridad de los colaboradores; solo de esta forma se puede lograr un regreso sin contratiempos.



Fuente:

<https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/q-a-tips-for-health-and-safety-at-the-workplace-in-the-context-of-covid-19>

A return to the office focused on the health and safety of employees



By Enrique Aguirre | General Director, 3M
Central America and the Caribbean

Globally, we are faced with an adaptation process that considers the challenges left in its wake by the COVID-19 pandemic, from government-established confinement to the reopening of activities at offices and public spaces.

In light of this scenario, we must not forget that the danger of infection is still latent and that the priority for the leaders of different corporations must continue to be the well-being and safety of their employees. The World Health Organization (WHO) points out: "Exposure to this virus can occur in workplaces, business travel, as well as in commuting". For this reason, efforts should be redoubled to help mitigate the spread of this terrible pandemic.

In this sense, it is necessary to bet on the implementation of comprehensive protocols that help to foresee risks, outline processes and propose solutions for the different spaces and interactions that transpire in the workplace. Without a doubt, the focus should be on a myriad of elements such as healthy distancing, cleaning and disinfection of spaces, the conditioning of workplaces, as well as issues of work flexibility, among many others.

An important thing that cannot be left behind is the role that all employees must play in ensuring the

implementation of measures and protocols necessary for this new normal: It is a matter of raising awareness and commitment.

Employees will now have the responsibility to enforce all safety and hygiene measures established in the workplaces, as well as to participate in the training provided by the different employers. It's about making synergy as a great team, because by not doing it, there is a risk of having fatal consequences.

Of course, not all companies have the expertise to develop the protocols and safety and hygiene measures necessary for the total resumption of activities, so the correct consulting and joint work with experts will become a key factor. To give an example, here at 3M we have developed a comprehensive program called "Starting Over 360", which ensures the business sector to have safe and pathogen-free environments. This is through consulting and protocols that allow a much safer return to the office.

The key to return? Understanding the magnitude of the changes caused by the pandemic and keeping focused on the safety of employees; only by doing so there will be a smooth return to the office.

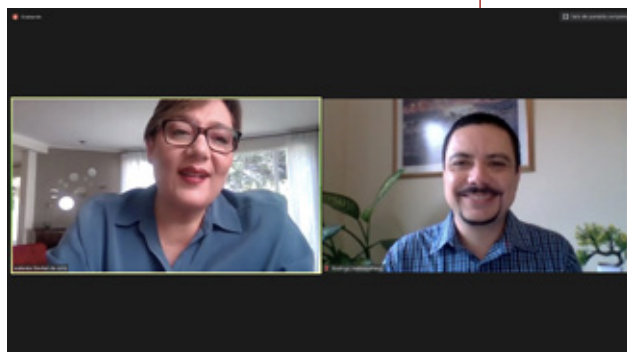
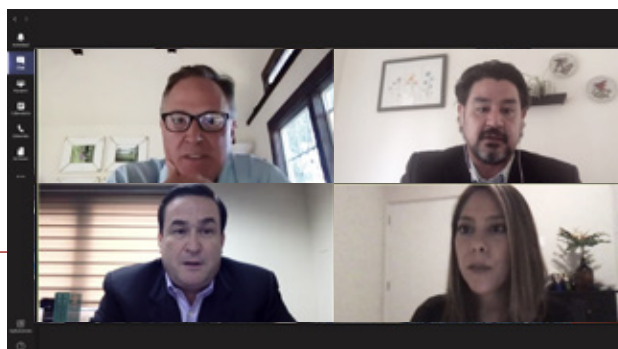


Noticias y eventos en línea de AmCham Guatemala

AmCham Guatemala online news and events

Centroamérica: un mercado prometedor para el comercio electrónico

Central America: a promising market for e-commerce

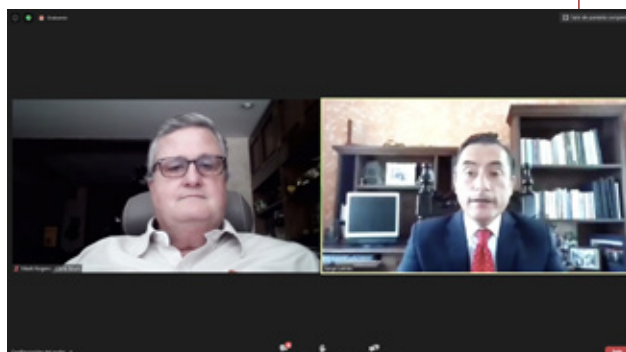


Estrategia organizacional SYSO parareapertura

SYSO organizational strategy for reopening

Conversatorio y degustación de vinos

Wine & conversation



Plan de rescate del sector turístico

Rescue Plan Tourism Sector

Registro

01

**Mentalidad 2.0:
La ruta de la resiliencia**

10:00 a.m.

02

**MTC ON LINE | ¿Cómo hacer
el trabajo más seguro en la
nueva normalidad?**

09:00 a.m.

7-10

**Expo Empleo
Nacional
septiembre 2020**

10:00 a.m.

08

**Auto gestión para el
alcance de los resultados**

10:00 a.m.

09

**Ley Global Magnitsky:
riesgos, consecuencias y el
alcance extraterritorial de la
justicia americana.**

17:00 horas

25

**Reinventando la industria
turística**
Planteando los retos urgentes
de la nueva normalidad

18:00 horas

16

**Diversidad e inclusión
La fórmula secreta para
la sostenibilidad de los
negocios**

10:00 horas

17

MTC ON LINE
**Transformación digital en
tiempos de covid**

18:00 horas

24

ASCABI
**Asia y Federación de Rusia
| Reactivación Económica y
Oportunidades de Negocios**

18:00 horas

Costos de operación, ¿y ahora qué sigue?



Por Antonio Posadas
Consultor en BDO Guatemala

De una manera no equitativa el home office vino para quedarse. Derivado de la pandemia covid-19, las empresas se vieron en la necesidad de implementar el teletrabajo. Algunas compañías ya lo venían haciendo como parte de un programa de aumento de la productividad y que a la vez sirviera de incentivo o beneficio adicional a los empleados. Otras empresas, sin embargo, no creían que esto fuera algo que pudieran implementar en sus compañías, principalmente por falta de control sobre los empleados laborando desde sus casas.

Sea cual sea la situación, el llamado home office irrumpió de manera intempestiva sin darle tiempo a las empresas de hacerlo de manera estructurada como les hubiera gustado.

Con el tiempo han sobresalido indicadores que muestran que los empleados desde su casa han sido más productivos e incluso han trabajado con un horario más extendido del habitual. A parte de este cambio en la dinámica laboral, las personas tuvieron que atender de forma repentina además de sus obligaciones de trabajo, temas como la educación a distancia de sus hijos y desarrollar actividades domésticas propias de estar más tiempo en casa.

Analizando esta situación desde otra perspectiva, esta actividad laboral significa que los colaboradores están incurriendo en costos adicionales como luz, internet, insumos de oficina como papel, lapiceros, etc. Y, por el contrario, las empresas comenzaron a obtener ciertos ahorros como menos pago de luz, teléfono, internet, insumos de oficina, agua, café, entre otros. Con el tiempo, estos ahorros podrán ser más importantes, al tratarse de alquileres y mobiliario y equipo.

Sin embargo, este incremento de costos para el empleado y ahorro para la empresa es temporal y con el tiempo tendrá que ser revisado. Ya sea que, por propia iniciativa las empresas lo estudien y adopten las políticas equitativas o bien por que el gobierno actúe y lo legisle.



Operating costs, what's next?



By Antonio Posadas | Consultant at BDO Guatemala



In an unfair way, home office came to stay. Stemming from the COVID-19 pandemic, companies found themselves in need of implementing teleworking. Some companies were already doing so as part of a productivity-enhancing program while serving as an incentive or additional benefit to employees. Other companies, however, did not believe that this was something they could implement in their companies, mainly because of lack of control over employees working from home.

Be as it may, the so-called home office barged in all of a sudden without giving companies time to do it in a structured way as they would have liked.

Over time, indicators have shown that employees working at home have been more productive and even worked with a more extended schedule than usual. Apart from this change in work dynamics, people had to suddenly attend in addition to their work obligations, issues such as remote education for their children and domestic activities derived from staying home longer.

Analyzing this situation from a different perspective, this work activity means that employees are incurring additional costs such as electricity, internet, office supplies such as paper, pens, etc. And, on the contrary, companies began having certain savings by spending less in electricity, telephone, internet, office supplies, water, and coffee, among others. Over time, these savings may be more significant, such as rent, furniture and equipment.

However, this increase in costs for the employee and savings for the company is temporary and will eventually need to be reviewed, whether on the companies' own initiative to adopt fair policies or by provisions and regulations from government.





Membresías

Nuevos Socios

Somos su consejero de negocios

Más información: ventas@amchamguatemala.com

INDEPENDENCIA
INDEPENDENCIA



AÑOS
AÑOS



AMCHAM
GUATEMALA
AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

