

Workplace



Formas de contratación laboral



Comité **Laboral y de
Recursos Humanos**
AmCham

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la segunda edición de nuestra revista Workplace este 2021. Sabemos que el año que recién termina nos ha dejado muchas lecciones aprendidas y es momento de continuar, ahora adaptados a una manera de vivir más virtual.

Es por eso que hemos dedicado esta segunda edición de Workplace a las diferentes formas de contratación laboral. Ahora que las interacciones las realizamos de manera digital, es importante tomar en consideración la información que se transmite por estas vías y saber cuál es la mejor manera de protegerla.

Agradecemos la participación de las seis plumas invitadas en esta edición, quienes abordan el tema central de la revista desde aristas como las brechas que nos deja el covid-19 en materia laboral, la continuidad de la transformación digital y la protección de datos.

¡Bienvenidos a la segunda edición del año de Workplace, la revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

Índice

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

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

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio, Molina Mencos, Pineda & Asociados
Co-presidente del Cómite Laboral y SIYSO
de AmCham

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

Pág. Tema

4	¿Estamos preparados para el cambio?
6	En Banco Industrial estamos preparados para los retos del futuro
7	Trabajo a tiempo parcial: una contratación flexible y necesaria
8	Retos actuales y futuros en reclutamiento en logistics
10	Ambiente laboral estable y a largo plazo
11	Retos financieros planteados por las formas y tendencias de la contratación laboral

Plumas invitadas

María Antonieta Mejicanos Solórzano

Jefe de Psicología Industrial
Centro Médico

Juan Pablo Aguilar

Gerente de Recursos Humanos
Banco Industrial

Sebastián Quiñónez Pira

Abogado y Notario - Área de
Cumplimiento Normativo Laboral
A.D. SOSA & SOTO

Maria Elena Aragon Jones

Gerente de Recursos Humanos
DHL

Lisette Barrios

Gerente de Recursos Humanos y Comunicación
Energuate

Byron Martínez

CEO para Guatemala y El Salvador
Deloitte



¿Estamos preparados para el cambio?



Por María Antonieta Mejicanos Solórzano
Jefe de Psicología Industrial

Las empresas se están enfrentando a cambios importantes, por lo que la administración del capital humano será un factor indispensable tanto en su contratación como en la retención y el bienestar del personal.

La pandemia del Coronavirus ha impactado fuertemente la economía mundial, provocando que las empresas identifiquen estrategias innovadoras para permanecer en el mercado empresarial.

Derivado de los cambios actuales, es necesario implementar nuevas formas de contratación, que se ajusten a las demandas de las empresas. En un futuro, las organizaciones podrán llevar a cabo contrataciones de personal de forma temporal y con ello evitar el crecimiento exponencial del pasivo laboral. Sin embargo, existen empresas que por el giro del negocio no podrán implementar este tipo de contratación, debido a que los procesos de selección para encontrar a la persona con las competencias requeridas, contratarla, capacitarla y especializarla, son una inversión onerosa para la organización que se vería afectada por el corto tiempo que se contrataría a

un colaborador en la empresa.

Otra forma de contratación podrá ser el “Smart Working”, que permitirá al profesional decidir su lugar de trabajo, el horario y las herramientas necesarias para desempeñar sus labores. Se pueden visualizar contrataciones donde se permita ejecutar una parte del trabajo desde casa y la otra en la oficina; debido a que, con la modalidad del teletrabajo se ha abierto un mundo hacia la forma de desempeñar las funciones.

¿Qué tan atractivas serán las nuevas formas de trabajar? ¿Cómo el capital humano se tendrá que adaptar a las necesidades de la empresa? ¿Llegará el tiempo que la empresa se adaptará a las necesidades de las personas? Estamos enfrentándonos a un mundo en donde como decía Charles Darwin: “No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que responde mejor al cambio”.

No todas las empresas pueden visualizar estas modalidades de contratación, deben enfocarse en retener y motivar al personal, porque el bienestar y la salud mental de los colaboradores, van intrínsecamente ligados a la productividad.



Fuente:

- Huidobro, A. (Diciembre, 2020). Modalidades y tipos de contratos de trabajo que quedan en vigor en 2021. España. <https://www.sage.com/es-es/blog/modalidades-y-tipos-de-contrato-de-trabajo-que-quedan-en-vigor/>
- Las cinco nuevas modalidades de trabajo surgidas a raíz del coronavirus. (Abril, 2020). <https://www.sage.com/es-es/blog/modalidades-y-tipos-de-contrato-de-trabajo-que-quedan-en-vigor/>



Programa para empresas
de Salud Preventiva

Ofrecemos servicios de salud que se adaptan a las necesidades de la empresa.

Hacemos pruebas pre empleo, y jornadas médicas; preparamos y adaptamos una logística diferente para que la inversión de tiempo por parte de los empleados sea mínima.

Mas de 50 empresas afiliadas y con más de 10,000 colaboradores atendidos nos hacen la opción más confiable para su empresa.

Contacte a nuestros ejecutivos de salud
llamando al PBX: 2319-4600 Ext.: 4407
Correo: prevenga@centromedico.com.gt





En Banco Industrial estamos preparados para los retos del futuro



Por Ing. Juan Pablo Aguilar | Gerente de Recursos Humanos

Banco Industrial siempre se ha comprometido con el desarrollo de sus colaboradores, clientes, accionistas, corporación y la comunidad, lo que nos ha permitido afrontar los retos actuales y los que puedan venir en el futuro.

Banco Industrial con más de 50 años de experiencia de estar del lado de los guatemaltecos. En este recorrido, BI siempre se ha comprometido con el desarrollo de sus colaboradores, clientes, accionistas, corporación y la comunidad, lo que nos ha permitido afrontar los retos actuales y los venideros a futuro. Estamos conscientes que lo que nos diferencia es nuestra gente ya que nuestros colaboradores son el mejor activo que tenemos.

Hoy en día el mercado laboral exige que las organizaciones se adapten de manera ágil a la transformación que estamos viviendo para encontrar al mejor talento por medio de procesos de selección 100% digital y lograr que los candidatos vivan una experiencia agradable y segura.

El desafío que tenemos es lograr captar el interés de las personas y cautivar a los mejores talentos; es por ello que en Bi trabajamos para

ser el lugar en el que las personas deseen y sueñen con desarrollar sus proyectos de vida.

Otro aspecto importante es ofrecer excelentes beneficios y velar por el crecimiento personal de los colaboradores, ofreciéndoles diferentes modelos de contratación con horarios y puestos que les permitan equilibrar el trabajo con su preparación académica, además de cuidar de su bienestar en cuanto a salud, seguridad y su vida familiar.

En Corporación BI contamos con un Programa de Reconocimiento, a través del cual

premiamos el trabajo extraordinario individual y en equipo de nuestros colaboradores que son un ejemplo de entrega, pasión y compromiso. Además, implementamos iniciativas que nos permiten mantener un clima laboral adecuado y programas para el bienestar emocional y físico de nuestros colaboradores.

Creemos importante resaltar que siempre iniciamos con un cambio de adentro hacia afuera para nuestros más de 15,000 colaboradores en la región Centroamericana y Panamá, con los que vivimos una cultura de servicio y mejora continua.



Centro Financiero, Banco Industrial zona 4, Ciudad de Guatemala.



Trabajo a tiempo parcial: una contratación flexible y necesaria



Por Sebastián Quiñónez Pira | Abogado y Notario -
Área de Cumplimiento Normativo Laboral

El trabajo a tiempo parcial es la herramienta principal para el desarrollo de los trabajadores y las empresas eficientes.

La contratación laboral en Guatemala se ha acomodado a una jornada ordinaria de ocho horas. Pese a lo anterior, existe una innegable tendencia en el comercio internacional enfocada a estilos de vida más flexibles. La legislación evolucionó consecuentemente reconociendo nuevas modalidades de trabajo incluyendo el trabajo a tiempo parcial.

Las empresas suelen contratar la jornada completa para reducir procesos de contratación, reducir los trabajadores a quienes deben administrar, y probablemente por mera costumbre en la que han operado históricamente. Vencer ese acondicionamiento patronal abre paso a nuevas tendencias que traen consigo múltiples beneficios.

En ese sentido, Guatemala debe aprender que la contratación a tiempo parcial permite el desarrollo de los trabajadores, reduce la sobre carga de jornadas de trabajo y evita la

jornada extraordinaria que incrementa gastos de la empresa y, aunque representa un ingreso adicional al trabajador, reduce el tiempo de descanso y atención a la familia o prioridades personales. La conciliación del tiempo personal, familiar y laboral es necesaria para el desarrollo de la sociedad.

Por otro lado, la obsesión de contar con la disposición del trabajador durante ocho horas seguidas no garantiza la eficiencia de éste en sus funciones; quizás la empresa ha efectuado un gasto mayor en la contratación de una jornada completa para un trabajo que requiere menos de cuatro horas para su ejecución.

Guatemala ha reconocido el trabajo a tiempo parcial. Pese a que la Corte de Constitucionalidad suspendió provisionalmente algunas disposiciones de su regulación, es acertado el criterio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de aceptar este tipo de contratación. La Corte no suspendió el contenido del artículo 3 del Acuerdo Gubernativo 89-2019 que permite a todo patrono contratar a su personal a tiempo completo o parcial, siempre que cumpla con el Código de Trabajo y el Convenio 175 de la OIT.

Fuente:

- Gobierno de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. MINTRAB FIJA POSTURA ANTE RESOLUCIÓN DE LA CC. Consultado 29/01/2021. Disponible en:
- <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/172-mintrab-fija-postura-ante-resolucion-de-la-cc>
- Organismo Ejecutivo. Presidente de la República de Guatemala. Acuerdo Gubernativo 89-2019. Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).





Retos actuales y futuros en reclutamiento en logistics



Por Maria Elena Aragon Jones | Gerente de Recursos Humanos

Sin lugar a dudas, los últimos 12 meses han traído cambios importantes en la forma en que operamos y trabajamos. Somos de las pocas empresas que seguimos creciendo y contratando, por lo que también hemos tenido que adaptarnos en este sentido.

En DHL Express ya teníamos iniciativas sólidas para incrementar el uso de plataformas digitales que nos permitieran optimizar las redes de trabajo externas, buscando agilizar los procesos de contratación y llegar a candidatos en todo el mundo. En 12 meses, estos planes se han acelerado y el enfoque también ha cambiado.

En conversación con nuestro Gerente de Operaciones, Ing. Fernando de León, algunas de las consideraciones importantes serán el conseguir talento con formación especializada aun en el plano meramente operativo. Eso debido a que el mercado se está desarrollando dentro de un mundo más complejo, cambiante y más demandante de logística internacional. Esto solo lo podremos enfrentar mediante la utilización de dos

herramientas claves: personal cada vez más calificado y el crecimiento a gran escala de la tecnología.

Además, deberemos prestarle mucha atención a la tecnología, ya que a medida que esta se va desarrollando, se necesitará talento con formación específica que sepa cómo aplicarla y se adapte a las nuevas formas de trabajo en el entorno logístico. Recordemos que los avances que tuvimos en el 2020 por la misma pandemia nos deja la plataforma para seguir trabajando en innovaciones tecnológicas para la logística en los campos de la robótica y la Inteligencia Artificial.

El aprendizaje ha sido para todos, tanto líderes como equipos. Nos hemos adaptados a la "nueva normalidad" que depende mucho de plataformas digitales. La mayoría de equipos de Operaciones siguen trabajando en oficinas y con clientes, así que el estar más cerca de ellos ha sido fundamental para fomentar la camaradería al mismo tiempo que nos enfocamos en el bienestar integral de cada colaborador y la capacitación necesaria para el uso más frecuente de estas plataformas.





SOLUSERSA

LIMPIEZA CONFIABLE PROFESIONAL

**SAFE
CLEAN**

BY GRUPO MISOL

En **Solusersa** nos hemos renovado y obtuvimos una certificación **SGS** para poder ofrecer una gestión de procesos de limpieza y desinfección bajo normativas nacionales e internacionales.

SAFE CLEAN es un protocolo en el que implementamos un manual de procedimientos, productos, capacitaciones y medidas de control. Nuestro servicio es de alto nivel y lo reforzamos con acompañamiento y supervisión personalizada con cada cliente.



CARETAS



LENTES



MASCARILLA
REUTILIZABLE



GUANTES
REUTILIZABLES



(502) 2388-0035



www.solusersa.com



SolusersaGT



[solusersa-guatemala](https://www.solusersa-guatemala.com)



SOMOS UNA EMPRESA CERTIFICADA

**DISINFECTION
MONITORED**

Cleaning Checked
sgs.com/monitored





Ambiente laboral estable y a largo plazo



Por Licda. Lissette Barrios | Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

El propósito de construir un ambiente laboral es una de las prioridades de los departamentos de Recursos Humanos y en ENERGUATE vemos la estabilidad laboral como uno de los factores más importantes para la buena gestión del recurso humano.

La distribuidora ha privilegiado la incorporación del personal bajo la figura de contratación a plazo indefinido y con una jornada completa, aunque en algunas ocasiones muy puntuales se pueden celebrar contratos a plazo fijo, siempre y cuando sea para atender casos particulares y especializados.

Esta modalidad facilita el proceso de reclutamiento y el control administrativo de los colaboradores, por un lado, pero por otro, brinda tranquilidad al personal, al tener la certeza de que laboran su jornada ordinaria, que la relación es permanente y que reciben su salario de forma mensual, con anticipo quincenal.

Esta estabilidad también permite ejecutar planes de mejora constantes que involucren a todos los colaboradores, así como programas de seguridad laboral, como el seguro de vida, vacunación contra la influenza, exámenes de laboratorio y evaluación médica anual, tal

como hace la empresa desde hace varios años.

Una operativa particular

La especialización de las labores que requiere ENERGUATE demandan mantener y profesionalizar constantemente al personal, por lo cual la contratación de plazo fijo es la mejor opción en la actualidad, aunque la administración fomenta permanentemente mejoras para el bienestar de los colaboradores.

Respecto a las condiciones particulares que trajo consigo la pandemia del COVID-19, la distribuidora hizo el esfuerzo de mantener todos los puestos de trabajo y las condiciones laborales, con un enfoque resiliente y en apego a las disposiciones legales, pero sobre todo, para reconocer la dedicación de la plantilla.

Pese a la flexibilidad de contratación de personal, ENERGUATE cuida a sus colaboradores, tanto en su salud física como mental, respeta las jornadas, otorga incentivos y beneficios superiores a los previstos en la legislación, con el convencimiento que la responsabilidad social se inicia en casa y con quienes son el motor de la empresa.





Retos financieros planteados por las formas y tendencias de la contratación laboral



Por Byron Martínez | CEO para Guatemala y El Salvador

El gerenciamiento financiero viabiliza, optimiza y retroalimenta la gestión del Capital Humano para que impacte positivamente en el balance y los resultados de la empresa.

Mientras la legislación laboral cambia lentamente, la gestión del Capital Humano se reinventa velozmente para que las empresas prosperen en un ambiente de cambio; dejando el enfoque de entidad y mudándose al de ecosistema buscando permanecer humanas mientras maximizan el uso de la tecnología. La Gerencia Financiera enfrenta el reto de optimizar los recursos necesarios en esa gestión.

Guatemala aún no adopta normativas de modernización y flexibilización laboral: tiempo parcial operativo, contratación por periodo de prueba, capacitación, o temporada. Tampoco ha recogido figuras alineadas a las tendencias globales. Por ello las nuevas tendencias no se encuentran en la legislación sino en lo que las empresas reinventan.

Las nuevas tendencias globales incluyen: trabajo remoto doméstico o internacional, plataformas web de trabajo remoto, programas

de movilidad virtual (e-mobility), y surgimiento de las "Global Employment Companies" –GEC- intragrupo o terceras. Simultáneamente, se implementan iniciativas relacionadas con el propósito: i) pertenencia y contribución, ii) bienestar: vivir y contribuir al máximo; Potencial: i) super-equipos apalancados en tecnología e Inteligencia Artificial, ii) reskilling; y Perspectiva: i) el enigma de la compensación y un enfoque más humano, y ii) ética y el futuro del trabajo. En esta vorágine la Gerencia Financiera contribuye gestionando:

- Sustitución o nueva mezcla de recursos inmobiliarios y virtuales
- Realineación de los costos a las nuevas formas de contratación
- Cumplimiento laboral, de seguro social e impositivo en jurisdicciones en las que se tienen colaboradores pero no un establecimiento registrado
- Evaluación de establecer una GEC intragrupo o utilizar una tercera
- Establecimiento de modelos costo - beneficio sobre la flexibilidad para el bienestar y los resultados obtenidos, y
- Medición de los beneficios incrementales del apalancamiento en tecnología e inteligencia artificial.



Fuente:

- La Empresa Social en acción: la paradoja como camino hacia adelante. Tendencias Globales de Capital Humano 2020. (s.f). Recuperado el 14 de Febrero de 2021, de <https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/human-capital/articles/tendencias-capital-humano-2020.html>



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE