

Workplace



Comité
**Laboral y
SIYSO**
AmCham



Standard



Policies



transparency



Requirement



Law



Guideline



Audit

Cumplimiento legal

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la decimoquinta edición de nuestra revista Workplace este 2021. Adaptados a una manera de vivir más virtual. Es por eso que hemos dedicado esta decimoquinta edición de Workplace al Cumplimiento Legal. 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 ocho plumas invitadas en esta edición, quienes abordan el tema central de la revista de las Cumplimiento Legal.

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

Índice

Pág.	Tema
4	La necesidad del cumplimiento legal ambiental
5	Cumplimiento Legal
6	Mantener operaciones seguras en las sedes de trabajo ya no es el único reto
7	Nueva tecnología contribuye al cumplimiento legal de las organizaciones
8	Cumplimiento Legal
9	Hacer negocios de la manera correcta
12	Control Interno, el link entre el Cumplimiento Legal y la Gerencia Financiera
13	El Teletrabajo de las Mujeres en Estado de Gravidéz

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

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

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio, Molina Mencos, Pineda & Asociados
Co-presidente del Comité 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

María Eugenia Urzúa Erazo

Layout & Design

Erwin Acajabón

Plumas invitadas

Gabriela Platero Midence

Socio - Ambiental
A&G ABOGADOS

Gabriela Alejandra Arias Quesada

Gerente Legal & Asuntos Corporativos
FEMSA - Coca Cola

Guisella Ruiz

Gerente de Centro de Expertis de ODH
CEMENTOS PROGRESO

Lissette Barrios

Gerente de Recusos Humanos y Comunicación
ENERGUATE

Estuardo Paganini

Socio
DELOITTE LEGAL

Enrique Aguirre

Director General para Centroamérica y el Caribe
3M CIENCIA APLICADA A LA VIDA

Byron Martinez

CEO Deloitte Guatemala y El Salvador
DELOITTE

MSc. Giovanni Francisco Soto Santos

Magistrado Vocal II de la Sala Quinta del Tribunal de lo Contencioso Administrativo



La necesidad del cumplimiento legal ambiental



Gabriela Platero Midence | Socio - Ambiental

Los planes de cumplimiento ambiental crean una cultura de responsabilidad ambiental en las empresas que les permite cumplir con su obligación constitucional de ayudar al desarrollo sostenible del país, y así evitar sanciones y gastos innecesarios.

En base a la Constitución de Guatemala (1985), es deber de todos los habitantes del país tomar todas las medidas necesarias para prevenir la contaminación y mantener el equilibrio ecológico. De esta norma surgen las obligaciones ambientales, que se encuentran sujetos los particulares para lograr el desarrollo sostenible en el país.

El cumplimiento de las obligaciones ambientales incluye, como mínimo, contar con un Instrumento Ambiental (EIA) aprobado por el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) y un Estudio Técnico de Aguas Residuales (ETAR). Una vez obtenidos, es necesario establecer un plan de implementación de los compromisos ambientales derivados de los mismos, para lograr su adecuado cumplimiento, y así evitar sanciones.

Estos compromisos ambientales pueden verse

como una carga adicional para los particulares; sin embargo, permiten a las empresas dar un uso eficiente a los recursos que emplean, prevenir daños ambientales irreversibles, y fomentar su sostenibilidad a largo plazo (Madrid Salud, 2008). Así mismo, su inobservancia puede llegar a ser penado por el MARN con fuertes multas que impacten las finanzas de la empresa y en caso llegarán a ser consideradas como delitos, con prisión para los responsables.

A través de un plan de cumplimiento ambiental se logra este propósito, que debe incluir las actividades a realizar, las épocas de observancia, así como las evidencias que se presentarán a las autoridades al ser requeridos. Éste debe entenderse como un documento "vivo", de uso constante, que ayuda a la empresa a dar seguimiento a sus deberes, de una manera ordenada, y que va creando una cultura de responsabilidad ambiental entre sus colaboradores y autoridades.

En nuestra experiencia, aquellas entidades que han implementado su plan de cumplimiento ambiental han prevenido mayores gastos a futuro, pues evita la defensa y corrección de daños, y dan mayores rendimientos a sus accionistas.



SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE



INFO@GRUPOAG.GT



2215-0741



WWW.GRUPOAG.GT



Cumplimiento Legal



Gabriela Alejandra Arias Quesada | Gerente
Legal & Asuntos Corporativos

Coca-Cola FEMSA garantiza una cultura legal de cumplimiento y sostenibilidad corporativa en las comunidades donde opera.

Coca-Cola FEMSA, tiene presencia en diez países de Latinoamérica: México, Guatemala, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Venezuela, Argentina, Uruguay y Brasil; lo cual implica una serie de retos no solo a nivel legal, sino también cultural, político, económico, aduanero y fiscal.

Ser reconocida como una de las empresas líderes en el sector de bebidas a nivel mundial y que a su vez genere valor económico, social y ambiental, siendo una responsabilidad para con las comunidades donde se opera, de ahí que el cumplimiento de toda norma legal es la máxima para el desarrollo ético de los negocios en Coca-Cola FEMSA.

El cumplimiento legal conlleva que los abogados in house desarrollen procesos que tengan por objeto identificar, gestionar, controlar y mitigar riesgos para así evitar pérdidas económicas y daño reputacional para la empresa; así con el compromiso e interés de la alta dirección y la colaboración de todos los actores de la cadena de valor, se genera una cultura legal de cumplimiento y sobre todo una sostenibilidad corporativa.

Los líderes de la empresa están comprometidos con la cultura de legalidad y queda evidenciado en la implementación de un programa de compliance, donde el trabajo en equipo, innovación, el servicio y la creatividad son fundamentales para lograr el cumplimiento de las metas del negocio, siempre con apego de la ética empresarial y los valores corporativos.



Fuente:

https://coca-colafemsa.com/KOF2020/inicio/pdf/KOF_2020_Esp.pdf

<https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2020/04/Coca-Cola-FEMSA-Estados-Financieros-2019.pdf>

El artículo es responsabilidad del autor. Publicado en la Revista Workplace.



Mantener operaciones seguras en las sedes de trabajo ya no es el único reto



Guisella Ruiz | Gerente de Centro de Expertis de ODH

Mantener operaciones seguras, la entrega de servicios y el cumplimiento legal es sólo la primera parte del reto que enfrentan los líderes y las organizaciones.

En un contexto de gran incertidumbre, donde las disposiciones gubernamentales pueden cambiar de un día al otro en un esfuerzo por contener los niveles de contagio, las empresas afrontan un reto importante ajustando rápidamente sus políticas y protocolos de salud y seguridad a dichos requerimientos, de tal manera que puedan asegurar operaciones seguras a sus colaboradores, la entrega de servicios a sus clientes y el cumplimiento de los requerimientos legales.

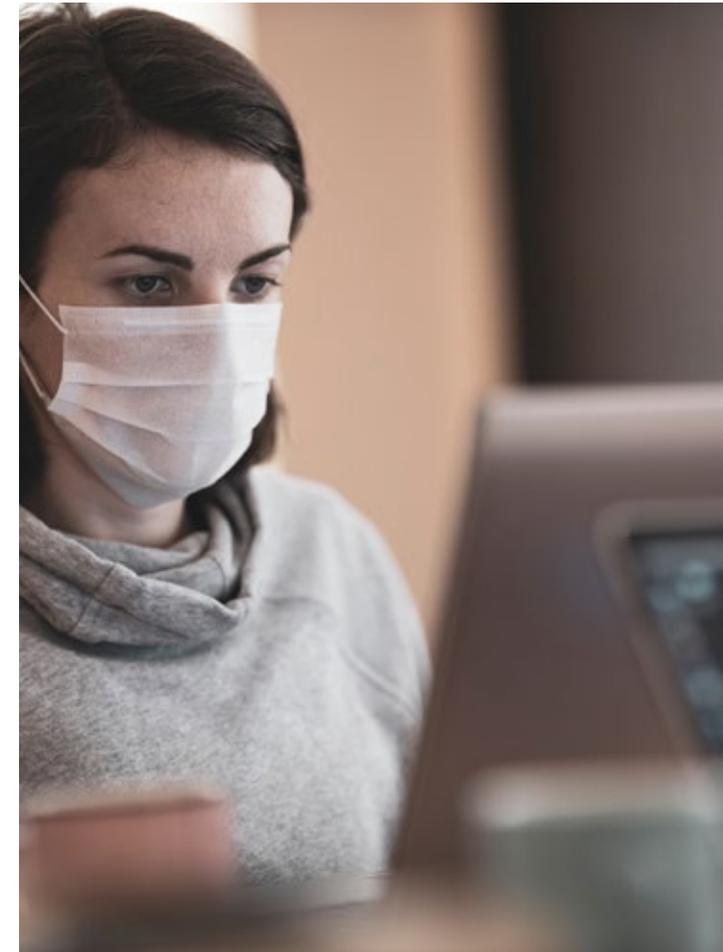
Mantener los aforos en los centros de trabajo, monitorear el cumplimiento de los protocolos y asegurar los niveles de productividad requeridos para la entrega de servicios a los clientes son parte de la nueva forma de operar de las organizaciones y los retos que enfrentan sus líderes.

¿Si estoy vacunado debo continuar utilizando la mascarilla? ¿Aquellos colaboradores que

no quieran vacunarse son un riesgo para las sedes de trabajo? ¿Cómo debo gestionarlo? ¿Qué otras medidas puedo implementar para evitar un paro en las operaciones?... Estas son algunas de las preguntas que los líderes de las organizaciones deben responderse, sobre las que deberán asumir una postura y tomar decisiones.

Pero esta es sólo la primera parte del reto. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la seguridad e higiene en el trabajo debe “garantizar el bienestar físico, mental y social del trabajador, y con ello su eficiencia en el trabajo”. Esto implica que para contribuir al bienestar de los colaboradores, las organizaciones también deberán impulsar programas que fomenten la salud mental y emocional de sus colaboradores, programas que contribuyan a contrarrestar los impactos de la falta de interacción social y “burnout”.

Ante tales retos, es evidente que la legislación del país en materia de salud y seguridad necesita ser revisada para facilitar un marco legal claro que delimite los derechos y responsabilidades tanto de las organizaciones como de sus colaboradores.



Fuente:

Gobierno de Guatemala. 2021. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios/adolescente-trabajador/35-direccion-general-de-prevision-social/servicios/35-salud-y-seguridad-ocupacional>

El artículo es responsabilidad del autor. Publicado en la Revista Workplace.



Nueva tecnología contribuye al cumplimiento legal de las organizaciones



Lissette Barrios | Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

El contexto guatemalteco motivó a ENERGUATE a utilizar procesos digitales para la observación de todas las disposiciones legales.

A partir del 2020, en Guatemala se produjo un cambio en la forma de trabajar y el uso extendido de las tecnologías de comunicación e información, así como métodos digitales de control, que permitan cumplir con las leyes y normas vigentes en el país.

La medida representa un reto, debido a que dichas disposiciones legales de ámbito laboral tienen una antigüedad de, por lo menos, 50 años por lo que podrían no ser compatibles con las herramientas tecnológicas y cuyo cumplimiento podría ser un riesgo.

Por ello, es importante que las instituciones públicas hagan un cambio en su forma de trabajar, lo que se suma a la actualización de normativas y reglamentos y a la incorporación de procesos tecnológicos en las organizaciones, todo encaminado a facilitar los controles legales.

A la vanguardia

En ENERGUATE muchos de los procesos

tradicionales, que se solventaban de forma presencial o en papel, son ahora procedimientos actualizados y que se resuelven a través de plataformas digitales, lo que permite la reducción de tiempo y menos trámites administrativos.

Las nuevas herramientas también se utilizan para que todos los colaboradores reciban información pertinente sobre la cultura de cumplimiento legal de ENERGUATE, que tiene como uno de los principios la ética como guía de todas las actividades.

El respeto a las leyes y disposiciones nacionales son parte importante para la distribuidora, por lo que se hace especial énfasis en políticas anticorrupción y antisoborno, mismas que deben ser estrictamente cumplidas por todos los colaboradores, incluyendo contratistas y proveedores.

A través de las herramientas digitales, los colaboradores de ENERGUATE tienen acceso al Código de Conducta, a la guía de uso de la Línea Ética y al Código de Conducta de Proveedores. Hacer negocios de una forma íntegra y en cumplimiento de las leyes nacionales es posible.





Cumplimiento Legal

Deloitte.
Legal

Estuardo Paganini | Socio

El tema de cumplimiento legal, está fuertemente conectado con la cultura de principios, valores y propósitos de una empresa. Identifica a un gobierno corporativo comprometido no solo hacer de su giro de negocio el mejor desde el punto de vista económico y social, sino también con que el negocio se desarrolle dentro de un marco legal adecuado, que permita minimizar los riesgos desde el punto de vista legal y reputacional.

El cumplimiento legal se impone por las propias decisiones de su administración para adoptar controles internos principalmente con tres objetivos: a) Evitar cometer infracciones fuertemente sancionadas; b) Asegurar que el ejercicio de las personas en el cumplimiento de las metas y objetivos se ajuste al marco normativo; y c) Evitar que se cometan delitos.

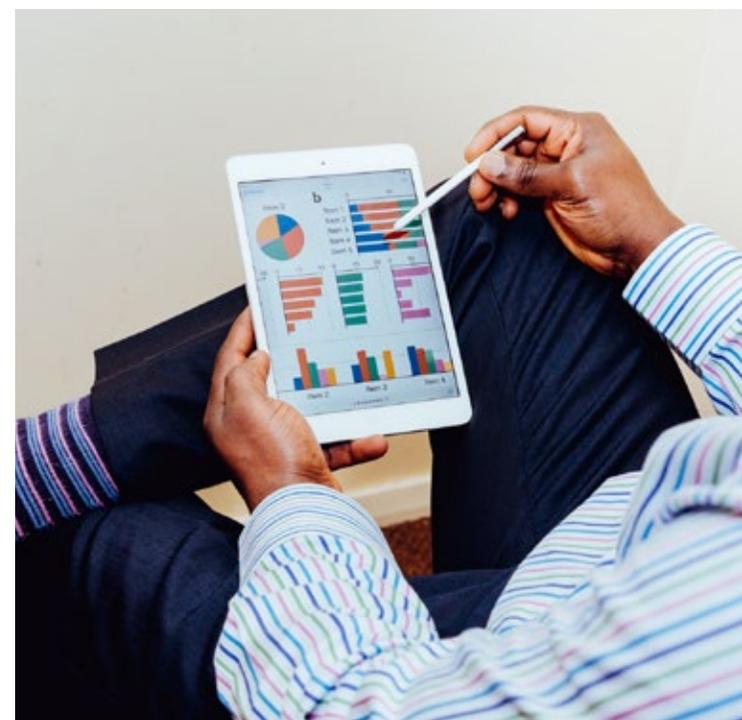
Lo anterior, nos lleva considerar que el cumplimiento legal debiera aplicar a todas las áreas de la empresa, y como mínimo en áreas como las siguientes: Área de Administración, Comercial, Finanzas, Legal, Tecnología, de Impuestos e industrial tomando a ésta última con la observancia y cumplimiento de toda la normativa aplicable al negocio, según su industria.

Por lo antes expuesto, el cumplimiento legal debiera estar enfocado hacia relaciones con terceros (contratos de toda naturaleza), capital humano, cumplimiento de requisitos requeridos por la ley aplicable al negocio en particular, entre otros.

Para tener un cumplimiento legal exitoso es necesario crear procedimientos o protocolos de observancia para todos los involucrados dentro de la empresa, y que principalmente deben contener e identificar los riesgos, medidas para mitigarlos, respuesta ante un evento determinado, el monitoreo del evento, sistema disciplinario, hasta confirmar que la empresa cumple en los aspectos legales.

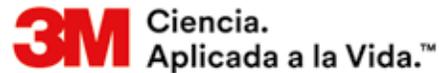
Dentro del cumplimiento legal, debe existir un programa que contenga períodos de evaluación y actualización que permiten adaptarse al mundo de los negocios que es dinámico y rápido, a nuevas disposiciones legales, modificaciones y derogaciones de las mismas. Por ello se recomienda exista un órgano específico que vele por los temas de cumplimiento legal y mantenga una capacitación constante para todos los involucrados en las distintas áreas de la empresa.

Una figura que ha tenido muchos resultados positivos en las Compañías, es la implementación de un oficial de cumplimiento, teniendo como objetivo principal cumplir y hacer que se cumplan las normas en la empresa, diseñando programas de cumplimiento, que deben ser revisados y actualizados de forma recurrente, ya que los cambios en el entorno en que se desarrollan las empresas son una constante.





Hacer negocios de la manera correcta



Enrique Aguirre | Director General para Centroamérica y el Caribe

Las empresas grandes y duraderas están impulsadas por un propósito, y se basan en la confianza de sus clientes, colaboradores, socios, accionistas y comunidades. Por tal motivo, resulta indispensable que las organizaciones definan reglas y comportamientos que rijan el actuar de sus colaboradores, sin importar su tamaño.

Estos elementos, por lo general están reunidos en los códigos de ética y conducta, los cuales han servido por mucho tiempo como ejes rectores para una mejor convivencia interna y externa, así como también han contribuido en la articulación de la misión y visión de las organizaciones, sin dejar atrás sus valores y principios.

Sin duda, este tipo de directrices ya sea por regulación o práctica de mercado, traen beneficios importantes en las organizaciones cuando se deciden implementar de manera sincera y convencidos que es la forma correcta de actuar.

Entre las principales ventajas que considero más relevantes, se encuentran el poder comunicar a los colaboradores con claridad cuáles son los comportamientos deseados

y tolerados. Esto contribuye como guía para una mejor toma de decisiones e igualmente ayuda a manejar de mejor forma los dilemas relacionados con la ética.

Por otra parte, también promueven un comportamiento ético dentro de la organización, apoyando de esta forma a tener una mejor cultura organizacional y una mejor reputación corporativa.

En el caso de empresas multinacionales, los códigos de ética establecen un marco estándar de comportamiento aplicable de forma generalizada en los países donde opera, fomentando la unidad e identidad común.

Cada decisión que tomamos dentro de la compañía se guía a través de nuestro Código de Conducta. Por ello, y en caso de que alguno de nuestros colaboradores crea que algo no está bien, o tenga alguna duda, existe la libertad y los mecanismos suficientes para hacer preguntas y plantear cualquier inquietud. Eso nos hace sentir que somos responsables de nuestros actos y respalda nuestras decisiones. Vivir y trabajar según nuestros valores es fundamental para obtener el éxito continuo como empresa y como individuos, sirviendo además de ejemplo para

el entorno donde nos desarrollamos.

De igual forma, y como empresa global, enfrentamos nuevas oportunidades todos los días, que a menudo conllevan riesgos adicionales. Esto resalta la importancia de este tipo de lineamientos, que nos permiten resolver preguntas y problemas éticos, cuando la elección no es tan clara. Además, que nuestro código de conducta resume la orientación provista en los principios, las políticas, los estándares y los procedimientos por los que nos regimos.

En este sentido, me siento muy orgulloso como director general de 3M para Centroamérica y el Caribe, de pertenecer a una compañía que, por ocho años consecutivos, ha sido seleccionada por parte del Ethisphere Institute como una de las empresas más éticas en el mundo, lo que nos posiciona como referente en términos de integridad y transparencia corporativa. Somos una empresa y como tal generamos rentabilidad a nuestros accionistas haciendo diversos negocios alrededor del mundo, pero convencidos que hay una única forma de hacerlos, la correcta.



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

LABOR SUMMIT

Workplace digital edition 2.0

**SAVE
THE DATE**

OCT. 6 - 7



INNOVACIÓN Y RESILIENCIA

EL CAMINO HACIA LA RECUPERACIÓN
DE LAS EMPRESAS

INFORMACIÓN

Débora Aragón | 3096-1297 | daragon@amchamguatemala.com
Maribel Archila | 4327-2506 | marchila@amchamguatemala.com



Control Interno, el link entre el Cumplimiento Legal y la Gerencia Financiera

Deloitte.

Byron Martinez | CEO Deloitte Guatemala y El Salvador

El Cumplimiento Legal debe trascender 360° las funciones y procesos de la empresa, para lo cual el Control Interno es el conductor óptimo, y la Gerencia Financiera el mejor facilitador.

La evolución de los grupos empresariales a tomar conciencia de sus ecosistemas, y su compromiso con un comportamiento “verde” que agregue valor a los mismos; lanza al Cumplimiento Legal a trascender 360° las funciones y procesos de la empresa, para lo cual el Control Interno es el conductor óptimo.

Efectivamente, el Comité de las Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway –COSO–, organización de los Estados Unidos dedicada a orientar a las empresas en aspectos de gobierno corporativo, define el control interno como un proceso, llevado a cabo por la junta directiva, la gerencia, y otro personal de una empresa, diseñado para proporcionar una seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos relacionados con las operaciones, la presentación de informes financieros y

no financieros y el cumplimiento con leyes y regulaciones.

Por ello, para hacer el Cumplimiento Legal inherente a todo lo que sucede en la empresa, se ha observado que la Gerencia Financiera, entre otros, con la orientación del equipo legal in-house y/o el asesor legal externo, ha contribuido con la evaluación del riesgo de incumplimiento con leyes y regulaciones, y la definición de actividades de control y de monitoreo que mitiguen dicho riesgo a lo largo del ciclo operativo.

De esta cuenta, actividades de control y monitoreo del cumplimiento legal (ambiental, corporativo, tributario, laboral, de seguridad social, salud y seguridad operacional, contra el lavado de dinero, anticorrupción, de libre competencia, etc.) se identifican y ponen en funcionamiento abarcando las compras, la conversión, el producto o servicio, su comercialización y venta, los despachos, la cobranza, la gestión financiera, los pagos y el informe financiero facilitando así un cumplimiento legal holístico.



Fuente:

Internal Control Integrated Framework Executive Summary. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Recuperado el 8 de Agosto de 2021 de <https://www.coso.org/documents/990025p-executive-summary-final-may20.pdf>



El Teletrabajo de las Mujeres en Estado de Gravidéz

MSc. Giovanni Francisco Soto Santos | Magistrado Vocal II de la Sala Quinta del Tribunal de lo Contencioso Administrativo

Tal como lo establece el artículo 147 del Código de Trabajo ... “El trabajo de la mujeres debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico así como su desarrollo intelectual y moral”.

En el control de convencionalidad, hablando del Convenio 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad, se basa en que el término “mujer” se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación y el término “hijo” a todo hijo sin ninguna discriminación, lo que significa que la palabra “mujer”, es aplicable a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

Este Convenio nos orienta a que previa consulta de las respectivas organizaciones de trabajadores y empleadores, se deberán adoptar todas las medidas que sean necesarias para garantizar la no obligatoriedad de las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que pueda perjudicar su salud o la de su hijo; el mismo, también contiene la licencia de maternidad, que es mediante la presentación de un certificado médico o cualquier otro apropiado en el que se indique la presunta fecha del parto el cual, según este convenio, debería tener una duración de al menos catorce semanas,

debiendo contener además un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que esta sea acordado de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones respectivas de empleadores y trabajadores que incluyan todas aquellas prestaciones de carácter obligatorio en el ordenamiento jurídico interno de cada miembro de la organización.

Adicionalmente, podemos encontrar las prohibiciones de Protección del Empleo y No Discriminación, sobre las madres lactantes y también así la obligación de la madre o mujer trabajadora de cumplir con sus obligaciones.

Aplicando como se dijo anteriormente la convencionalidad por la existencia de la pandemia, es dable la flexibilización para ambas partes ya que la mujer embarazada o en lactancia puede desarrollar desde su domicilio sus actividades con normalidad como si estuviese en su puesto de trabajo local, es decir, todas aquellas actividades que se desarrollen dentro de una oficina y no se necesite la locomoción en la vía pública de las mismas. El empleador tiene la facilidad de poder aplicar esto, asegurando la protección de sus empleadas en teletrabajo sin violar la ley, siempre y cuando ambos cumplan con sus debidas obligaciones.



El artículo es responsabilidad del autor. Publicado en la Revista Workplace



AMCHAM GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE