



Jornadas y el derecho a la desconexión de los colaboradores

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la decimocuarta edición de nuestra revista Workplace este 2021. Adaptados a una manera de vivir más virtual. Es por eso que hemos dedicado esta séptima edición de Workplace a las jornadas y el derecho a la desconexión de los colaboradores. 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 jornadas y el derecho a la desconexión de los colaboradores.

¡Bienvenidos a la decimocuarta edición del año de Workplace en su primer aniversario, la revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

Índice

Pág.	Tema
4	El derecho a la desconexión laboral: una respuesta al uso de las tecnologías de la información y comunicación en la ejecución del trabajo
5	Desarrollando talento con hábitos sanos: el reto de la nueva normalidad
6	La seguridad integral de los colaboradores es la prioridad en ENERGUATE
7	Trabajo remoto un esquema retador y una oportunidad para obtener un balance de vida
10	Evolución en las jornadas de trabajo - Mide los resultados, no las horas
11	Jornadas y el Derecho a la Desconexión de los Trabajadores
12	Regresemos a algo mejor
13	Respetando el derecho a desconectarse del trabajo manteniendo la productividad

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

Rosa María Arenales

Socio
ARIAS

Antonio Morales Duarte

Gerente de Recursos Humanos
FEMSA - Coca Cola

Sergio Aviles

Salud Laboral
ENERGUATE

Isabel de Bell

Directora General
PUBLICIDAD COMERCIAL | MULLENLOWE

Alissen del Aguila Monterroso

Legal Manager
GRANT THORNTON

Claudia Alejandrina Ralda Urzua

Asociada
MOLINA MENCOS, PINEDA & ASOCIADOS

Tere Ligorria Goicolea

Representante Internacional Regional
RTI INTERNATIONAL

Dr. Robert Laurie

Director de Investigación y Desarrollo Internacional
WMA WELLNESS



El derecho a la desconexión laboral: una respuesta al uso de las tecnologías de la información y comunicación en la ejecución del trabajo



Rosa María Arenales | Socio

Toda persona tiene derecho al descanso, a disfrutar del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo. Con el uso de las herramientas tecnológicas en la ejecución del trabajo, surge la noción del derecho a la desconexión laboral como una medida necesaria para mejorar las condiciones de los trabajadores.

Actualmente la reglamentación de las horas de trabajo continúa siendo un tema de mucho interés y debate, particularmente porque se dice que con la transformación digital y el uso de las tecnologías de información y comunicación conocidas como “TIC’s”- en la ejecución del trabajo, así como la implementación del teletrabajo y/o flex-time, se ha generado una cultura de estar “siempre conectados”.

Ante esta problemática surge el derecho a la desconexión laboral, y en términos generales supone el derecho de los trabajadores a no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio del uso de tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral pactada.

Si bien la legislación laboral guatemalteca no reconoce expresamente el derecho a la desconexión, ciertamente establece los límites máximos de horas diarias y semanales que una persona debe trabajar. Así mismo, define las

jornadas como el tiempo de trabajo efectivo en que el empleado permanece a las órdenes del patrono, por lo que, una conectividad permanente a través de las TIC’s por asuntos relacionados con el trabajo ha creado un importante desafío jurídico y generado discusión sobre si esto constituye una prolongación de la jornada laboral, que consecuentemente, debiera de ser remunerada como tal.

Mas allá de las implicaciones legales que conlleva exigir o permitir que se continúe trabajando en un número mayor de horas a la jornada pactada, como puede ser el pago de horas extraordinarias o incurrir en una falta laboral. Resulta trascendental entender la importancia del descanso y los beneficios que representan para la salud mental y el bienestar general de los trabajadores que ultimadamente se traduce en un ambiente laboral sano con mayor productividad.

Sin duda en el entorno laboral actual, conciliar la vida laboral, personal y familiar no es tarea fácil. Implementando las medidas oportunas en los planes de salud y seguridad ocupacional, así como guías prácticas del uso razonable de las TIC’s y creando conciencia particularmente por parte de quienes ocupan puestos de dirección en las empresas sobre la importancia del descanso, se estarán sentando las bases necesarias para promover la desconexión laboral.



Fuente:

Purcalla Bonilla, Miguel Ángel (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. Universidad Autónoma de Barcelona.

Aguilera Izquierdo, R. y Cristóbal Roncero, R. (2017) NUEVAS TECNOLOGÍAS Y TIEMPO DE TRABAJO: EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN TECNOLÓGICA. Universidad Complutense de Madrid. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf

San Martín Mazzucconi, Carolina. GENERALIZACIÓN TECNOLÓGICA: EFECTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548618.pdf

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



Desarrollando talento con hábitos sanos: el reto de la nueva normalidad



Antonio Morales Duarte | Gerente de Recursos Humanos

La identificación de soluciones para encontrar el balance laboral y personal de los colaboradores debe estar respaldada por infraestructura y procesos sólidos.

El avance de la tecnología, la carrera por la digitalización y la nueva normalidad que trajo la pandemia Covid-19, ha representado uno de los retos más importantes para las organizaciones, las cuales tuvieron que evolucionar de un momento a otro, implementando tecnología y habilitando al recurso humano para adaptarse, trayendo consigo la complejidad de manejarse en la delgada línea que separa el balance del compromiso laboral con las necesidades de su vida personal, siendo más evidente para aquellas personas que por razón de su función han migrado al teletrabajo.

Por ende, las empresas han tenido que crear y reforzar programas que ayuden a los líderes y colaboradores a encontrar ese balance, enfocado principalmente para quienes hacen teletrabajo, sin perder de vista también a quienes por su rol en la operación tienen que estar al frente de manera presencial, buscando que los colaboradores puedan organizar adecuadamente sus responsabilidades laborales

y necesidades personales como tiempo de calidad en familia, realizar algún deporte o pasatiempo y mantener una vida sana.

En el caso de Coca-Cola FEMSA hemos implementado algunas políticas y medidas, que incluyen:

- Flexibilidad para el teletrabajo total o parcial.
- Digitalización y automatización de procesos para reducir carga operativa.
- Apoyo psicológico profesional, sin costo para los colaboradores.
- Seguimiento continuo con nuestro servicio médico.
- Medidas para la protección de los colaboradores ante la pandemia.
- Recursos de capacitación y autodesarrollo en plataformas virtuales.
- Regulación de reuniones y gestión de jornadas laborales.

Promover e invertir en el desarrollo y calidad de vida de los colaboradores, bajo un modelo de bienestar integral que influya positivamente en su entorno es la nueva normalidad para los departamentos de Recursos Humanos a nivel mundial. Solo así se logrará alcanzar la excelencia laboral y el desarrollo de nuestra sociedad.



Fuente:

<https://coca-colafemsa.com/dia-mundial-de-la-salud-2/>
https://coca-colafemsa.com/KOF2020/inicio/pdf/KOF_2020_Esp.pdf

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



La seguridad integral de los colaboradores es la prioridad en ENERGUATE



Sergio Aviles | Salud Laboral

Encontrar y mantener un balance entre la vida personal y el trabajo es importante para el buen desarrollo de la salud mental, física y ocupacional.

La pandemia por la Covid-19 trajo retos importantes para la salud de los trabajadores, debido a que las jornadas de trabajo se pueden extender, cuando no hay una supervisión directa, y a la posibilidad de que los colaboradores permanezcan en el mismo ambiente durante más horas de las requeridas.

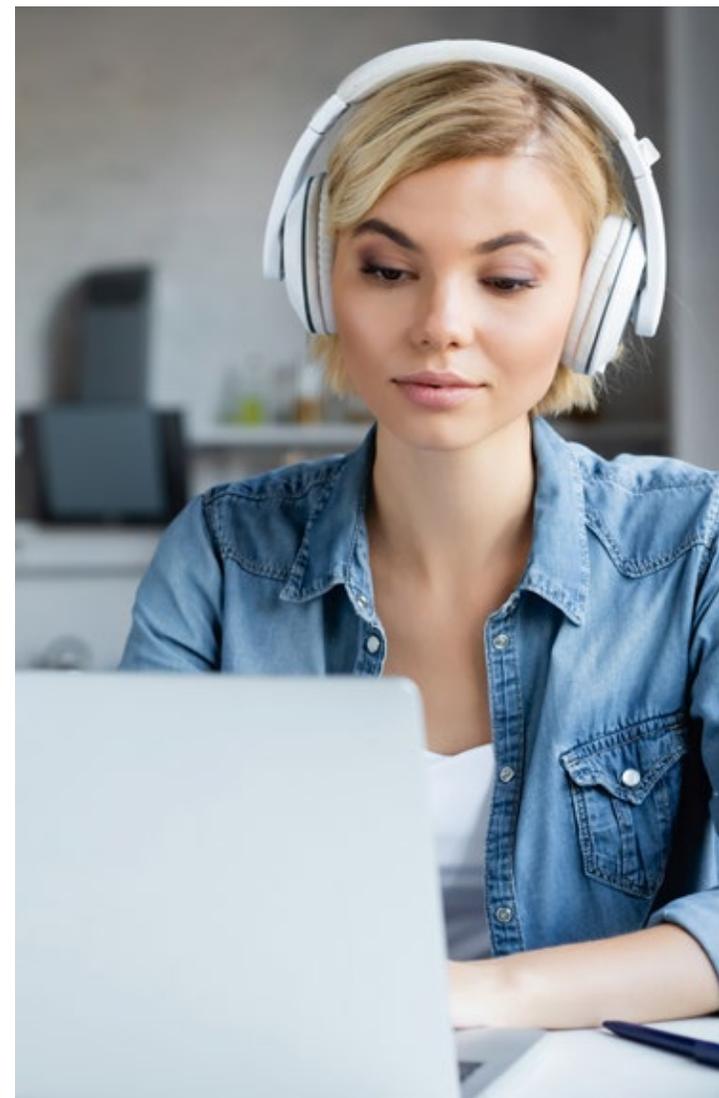
Además, el ser humano es sociable por naturaleza y trabajar aislado o en lugares sin garantías de medidas ergonómicas o preventivas puede causar estrés y pérdida de la atención en las actividades, lo que incrementa la probabilidad de accidente o lesión, aumente su ansiedad o temor a enfermarse.

En ENERGUATE se ha puesto especial énfasis en el cumplimiento de las medidas

de seguridad, tanto en el campo como en el área administrativa, por lo que se explica a todos los colaboradores la importancia de realizar las actividades de forma segura, cumplir las normas y procedimientos, que incluye no exceder la jornada y respetar los horarios de descanso.

En la Distribuidora se utilizan herramientas tecnológicas para proteger a los colaboradores y se promueven programas de bienestar integral, para incluir actividades fuera de la rutina de trabajo. También se hace conciencia, tanto en jefes como en subalternos, de la importancia de coordinar las actividades dentro del horario laboral.

La experiencia demuestra que en la Distribuidora hay capacidad para adaptarse a cualquier situación en corto plazo y continuar con una gestión efectiva de la salud y la seguridad ocupacional en los puestos de trabajo.





Trabajo remoto un esquema retador y una oportunidad para obtener un balance de vida

Isabel de Bell | Directora General

El trabajo remoto dejó de ser un beneficio eventual y ha pasado a ser un modelo aceptado tanto por empresas como por colaboradores, con un esquema mucho más retador y productivo.

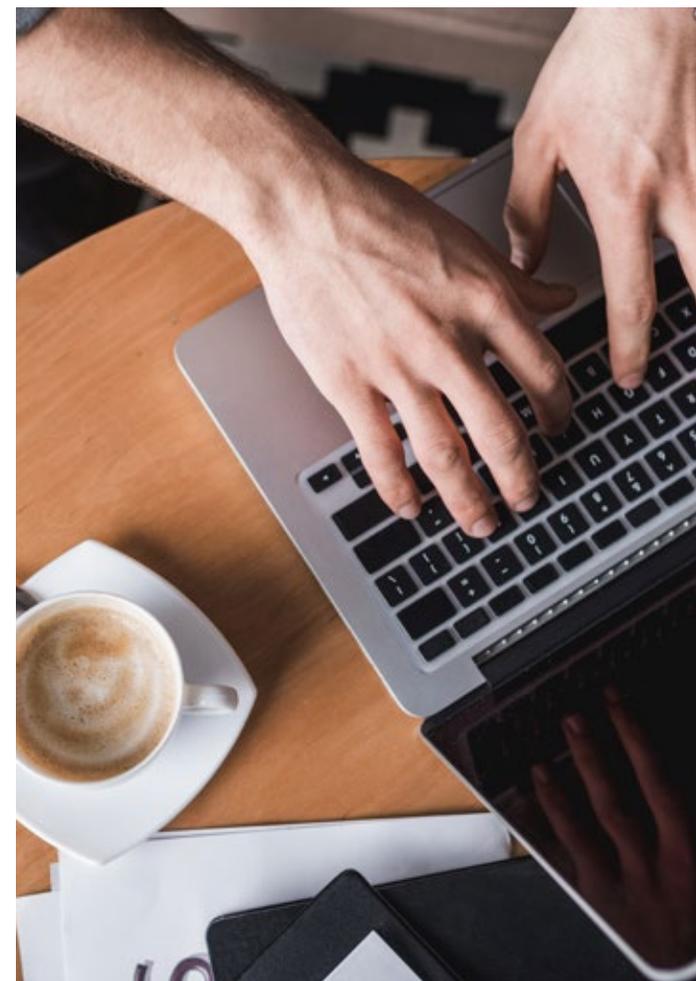
El trabajo remoto ha ido ganando popularidad en los últimos años y la pandemia que a nivel global enfrentamos en el 2020, aceleró esta modalidad, incluyendo mercados conservadores como el nuestro. Dejó de ser un beneficio eventual a pasar a ser un modelo totalmente adoptado por empresas y colaboradores. Hemos pasado a una forma de trabajo mucho más retadora y productiva de lo que se pensaba. La eficiencia en tiempo que se logra eliminando horas de desplazamiento y tráfico, han aliviado el estrés laboral y nos ha permitido mayor eficiencia en el uso del tiempo.

Dentro de nuestra industria de trabajo (publicidad y comunicaciones), nuestra corporación ha implementado esfuerzos continuos desde hace mucho tiempo con el objetivo de lograr un balance entre la vida

laboral y la vida personal. Hoy en día el teletrabajo se ha convertido en un pilar fundamental para la retención y atracción de talento. Después de más de un año de operar bajo modalidad remota hemos obtenido más ganancias que retos, pues desde hace varios años iniciamos el camino de la implementación de gestión por procesos, acompañado de sistemas robustos.

Esta es una oportunidad permanente a la que debemos estar comprometidos de ahora en adelante: mantener colaboradores saludables, física y emocionalmente, y que se encuentren motivados para seguir dando lo mejor de sí en una organización que opera la mayoría del tiempo en línea.

Propiciar espacios de flexibilidad y desconexión de la rutina laboral diaria son factores determinantes para que la productividad se mantenga; productividad que se logra una vez se ha permeado una mentalidad y filosofía corporativa orientada a la entrega de resultados, en lugar de horarios y tiempo.





expoempleoamchamgt.com



EXPO EMPLEO NACIONAL

Aplica de forma
rápida y desde casa
21 al 23 de julio

Empresas participantes:





Evolución en las jornadas de trabajo - Mide los resultados, no las horas



Grant Thornton

Alissen del Aguila Monterroso | Legal Manager

La Cultura del win to win, es aquella estrategia que tiene como objetivo que todas las partes salgan beneficiadas, siendo un gran pilar para el éxito de una empresa.

La jornada laboral es una de las secciones más importantes en las Políticas Internas de la empresa, ya que define la capacidad de compromiso y responsabilidad.

La productividad laboral es un indicador económico - financiero importante, vinculado al crecimiento de la empresa. En términos globales medir la productividad laboral nos permite: anticiparnos a los resultados, aumentar las fuerzas de la empresa, convertir a la empresa más competitiva y ajustar correctamente la jornada laboral y el volumen de producción.

Actualmente, observamos retos como: la falta de control, seguimiento, gestión deficiente en procesos, malas condiciones laborales, estrés, la falta de energía y enfoque, que son obstáculos para el cumplimiento de la jornada laboral.

Asimismo, un aumento en la carga laboral por encima de las 8 horas diarias. Sin embargo, se debe de analizar correctamente la implementación de la jornada laboral ya que, si una jornada muy corta no permite el desarrollo de todo el potencial en tareas complejas, una jornada muy larga tiende a perjudicar la atención del trabajador, la motivación y el rendimiento en la empresa.

Las empresas y las nuevas generaciones de empleados han apostado por la flexibilidad de jornadas, adaptándose a nuevos modelos de trabajo, dejando atrás los tradicionales métodos laborales. Ante la incertidumbre de muchas empresas en la implementación de estos modelos, se ha comprobado su funcionalidad, observando mejoras en la productividad, reducción de abandono laboral y el estrés.

Considero que es importante un avance empresarial en la implementación de dichos modelos, ya que no solo el patrono tiene el control del horario, sino también

los propios trabajadores pueden gestionar su tiempo, para alcanzar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo, logrando el reconocimiento y respeto a su derecho de descanso y desconexión.





Jornadas y el derecho a la desconexión de los trabajadores



Claudia Alejandrina Ralda Urzua | Asociada

Uno de los grandes logros del Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, después de finalizada la Primera Guerra Mundial, es la limitación de las jornadas de trabajo, ya que antes de este no existían las jornadas como las conocemos hoy.

Con la llegada de la era tecnológica, se inicia a perder esta delgada línea denominada jornada de trabajo, ya que en muchos casos, el trabajador puede ser contactado a cualquier hora a través de aparatos móviles, lo cual no permite delimitar correctamente la jornada de trabajo. El primer país en efectuar una legislación específica para "El derecho a la Desconexión" fue Francia en 2016, con la también denominada Komri Law. Posteriormente en 2018, España sigue el ejemplo y más tarde México y Argentina, en enero y abril 2021, respectivamente. Para los países Latinoamericanos, el detonante fue el teletrabajo implementado por el cierre obligatorio de los centros de trabajo derivado de las restricciones impuestas para prevenir el Covid19.

Para muchas empresas y sus trabajadores, el

teletrabajo se convirtió en el único medio de subsistencia ya que gracias al apoyo de las nuevas tecnologías que permiten la conectividad y el desarrollo de las actividades desde cualquier parte, se han evitado la pérdida de muchos puestos de trabajo y a la vez, ha permitido que las empresas se mantengan a flote en estos tiempos tan difíciles e inciertos para todos. Sin embargo, esto también facilita la pérdida de las fronteras que delimitan las jornadas de trabajo, permitiendo así la invasión del trabajo en el espacio dedicado al descanso, actividades personales y familiares de cada trabajador.

Hoy en día debemos entender que el trabajo desde nuestros hogares es indispensable pero también es necesario mantener una carga de trabajo balanceada para que las actividades se desarrollen dentro de las jornadas preestablecidas, pues las mismas no han sido modificadas en Guatemala y toda actividad ejecutada fuera de la jornada debe entenderse ejecutada en jornada extraordinaria y remunerarse de esa forma, sin perder de vista que la salud de los trabajadores será más beneficiada con el balance entre las tareas asignadas y el descanso real diario y semanal establecidos por la ley.



Fuente:

- <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf



Regresemos a algo mejor



Tere Ligorria Goicolea | Representante Internacional Regional

Como comunidad global, la pandemia COVID19 ha sido el reto más grande que nos ha tocado enfrentar. Como todo reto, trajo incomodidad, frustración, y para muchos pérdida, tristeza, y dolor; pero también trajo aprendizaje que nos permite crecer.

Para escoger entre las distintas modalidades que vamos a tener para trabajar de ahora en adelante, debiéramos revisar lo que aprendimos del trabajo remoto:

- Las destrezas más importantes son las que no se aprenden en el aula: adaptabilidad, inventiva, resiliencia
- La productividad superó por mucho a las horas “silla”
- Balance – en todo
- “Así se ha hecho siempre” ya no significa nada

El éxito de esta siguiente transición va a depender de nuestra capacidad de dar valor a lo que agrega valor y de ser flexibles buscando mantener y mejorar nuestra productividad. Si las expectativas están alineadas y hay una comunicación constante, cualquier modelo- remoto, híbrido o presencial- puede ser efectivo en nuestros equipos de trabajo. Lo importante es poder trabajar en un ambiente de

respeto y confianza mutua y mantener un equipo sano y positivo.

Un artículo publicado por el equipo de la Clínica Mayo, define el burnout como “el estado de agotamiento físico o emocional que también involucra un sentido de logro reducido y pérdida de identidad personal” - ¿cómo podemos esperar resultados de un colaborador que se siente así? Dos de las causas son la falta de apoyo social y el desbalance entre la vida personal y el trabajo, ambos factores que hemos experimentado en alguna medida durante esta pandemia. Demos las condiciones para tener colaboradores sanos, felices- no agotados.

Si buscamos soluciones diseñadas en conjunto, enfocadas a mantener un balance entre la vida personal, salud mental y productividad, vamos a tener equipos creativos, dedicados al crecimiento profesional y comprometidos con los logros de la empresa.

Cuando el liderazgo de la empresa demuestra empatía y respeta este balance, genera lealtad y aumenta el deseo de lograr las metas. Al definir nuestros siguientes pasos, no pensemos en regresar a lo mismo, enfoquémonos en reinventarnos y crear algo mejor.



Fuente:

- Job burnout: How to spot it and take action. (n.d.). Retrieved from <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
- Scott, E. (2021). How to Take a Break From Work (and Why You Need It). <https://www.verywellmind.com/>. <https://www.verywellmind.com/>.

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



Respetando el derecho a desconectarse del trabajo manteniendo la productividad



Dr. Robert Laurie | Director de Investigación y Desarrollo Internacional

Las empresas y los empleados deben comprender que trabajar desde casa no debe significar vivir en el trabajo.

El COVID-19 ha enseñado a las empresas que necesitan encontrar el equilibrio adecuado entre tener sus empleados trabajando desde la oficina y desde el hogar. Al mismo tiempo, las empresas y los empleados deben comprender que trabajar desde casa no debe significar vivir en el trabajo. Para que esto suceda, los empleadores y los empleados deben reconocer y respetar el derecho de los empleados a desconectarse del trabajo mientras están en casa. Para los gerentes, esto ha llevado a un mayor enfoque en la gestión de la calidad y productividad del trabajo que se está realizando en lugar de centrarse en el manejo de los empleados.

Independientemente del lugar desde donde trabajen, los empleados deben formar un equipo cohesivo y eficiente para que una empresa tenga éxito. En la edición del último mes, escribí sobre la importancia que tiene para las empresas crear lugares de trabajo positivos donde los empleados puedan

prosperar y estar en su mejor momento. Centrarse en el bienestar de los equipos de la organización es éticamente apropiado y refleja un buen sentido de negocio como lo es medir el bienestar de la organización y actuar sobre los resultados de modo que el progreso continuo resulte y sea supervisado.

El Inventario de Bienestar Mental y Resiliencia (IBMR) es un cuestionario validado que proporciona a las empresas un diagnóstico del bienestar de su ambiente laboral. El informe del IBMR proporciona a las empresas el Índice del bienestar (IBE), que ofrece una evaluación holística general de su bienestar de su organización. Con la evidencia que provee el IBMR e IBE, las empresas pueden actuar sobre los resultados accediendo a recursos y formación específica diseñada para mejorar el bienestar de los equipos, el compromiso de los empleados y la productividad.

Las empresas pueden respetar el derecho de los empleados a desconectarse del trabajo al tiempo que se aseguran que puedan prosperar y estar en su mejor momento independientemente de dónde trabajen.



Fuente:

WMA Wellness - <https://www.positiveworkplaceframework.com/>

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



AMCHAM GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE