

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



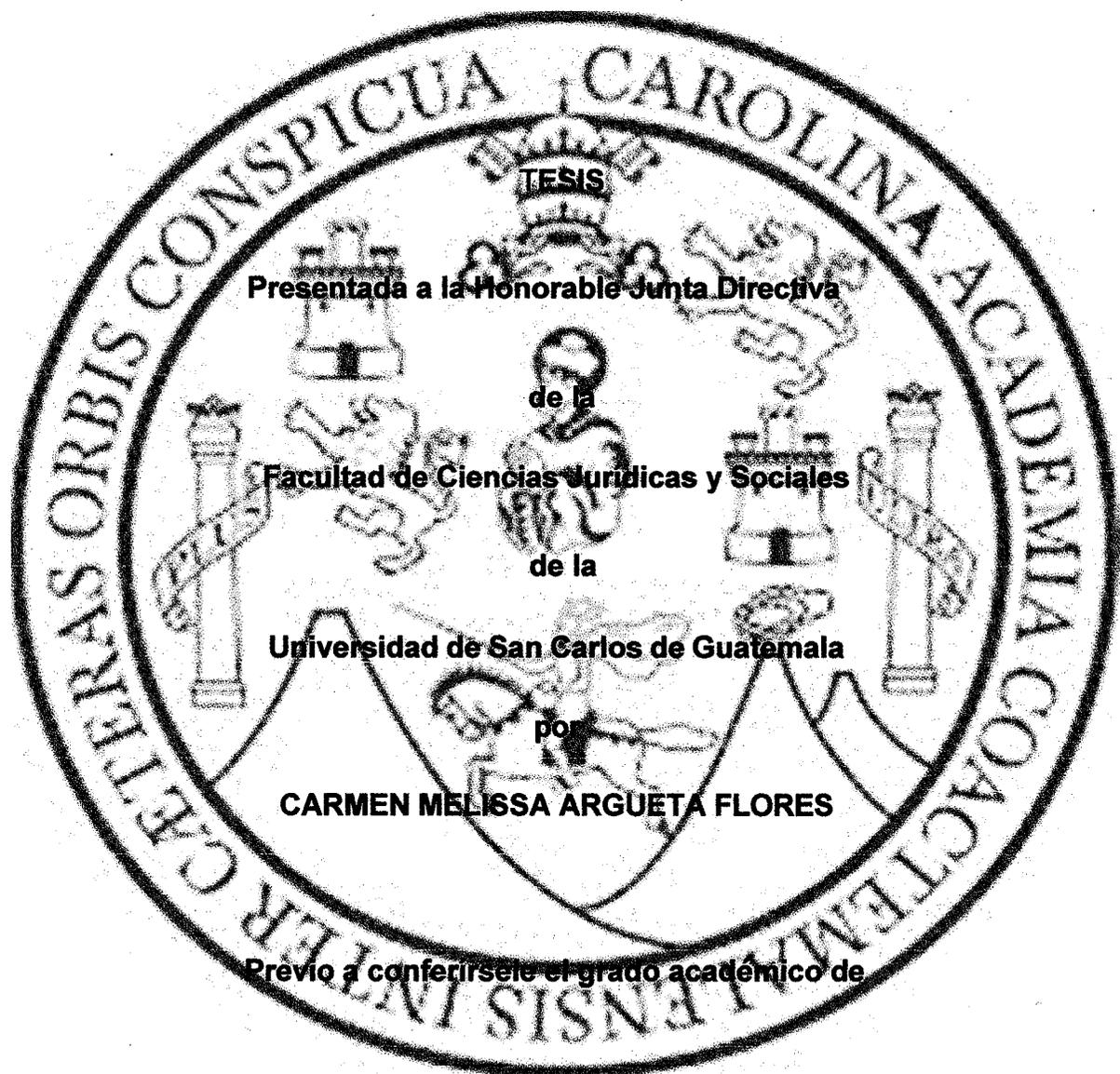
COMPLIANCE LABORAL Y SU PROSPECTIVA DE FUTURO EN GUATEMALA

CARMEN MELISSA ARGUETA FLORES

GUATEMALA, JULIO DE 2024

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**

COMPLIANCE LABORAL Y SU PROSPECTIVA DE FUTURO EN GUATEMALA



LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2024

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Marvin Alexander Figueroa
Vocal:	Lic.	Adan Jose Figueroa
Secretario:	Licda.	Norma Beatriz Santos Quezada

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Adonay Augusto Catavi Contreras
Vocal:	Licda.	Maria de Jesus Perez Guzman
Secretaria:	Lic.	Juan Manuel Perny Garcia

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 29 de mayo de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO JOSE CETINA RAMIREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARMEN MELISSA ARGUETA FLORES, con carné 201402907,
 intitulado COMPLIANCE LABORAL Y SU PROSPECTIVA DE FUTURO EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

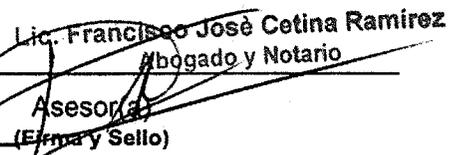
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 29 / 05 / 2020.


 Lic. Francisco José Cetina Ramírez
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Licenciado Francisco José Cetina Ramírez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13776
Dirección: 20 avenida 9-55 zona 11 de Guatemala.
Cel.: 5692-4196
Correo electrónico: fctinaabogados@gmail.com

Guatemala 23 de junio de 2020

Licenciado:

Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha veintinueve de mayo del dos mil veinte, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis de la bachiller Carmen Melissa Argueta Flores, titulada: "COMPLIANCE LABORAL Y SU PROSPECTIVA DE FUTURO EN GUATEMALA".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

Licenciado. Francisco José Cetina Ramírez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13776
Dirección: 20 avenida 9-55 zona 11 de Guatemala.
Cel.: 5692-4196
Correo electrónico: fctinaabogados@gmail.com



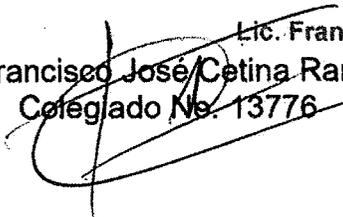
La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller Carmen Melissa Argueta Flores. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,


Lic. Francisco José Cetina Ramírez
Abogado y Notario
Colegiado No. 13776



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

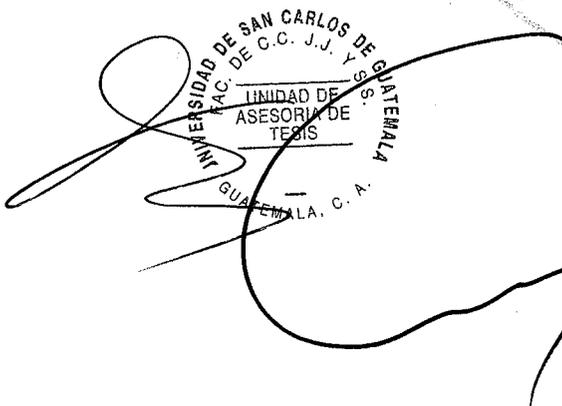
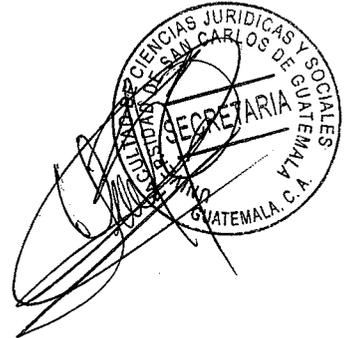


D. ORD. 139-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, doce de febrero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CARMEN MELISSA ARGUETA FLORES**, titulado **COMPLIANCE LABORAL Y SU PROSPECTIVA DE FUTURO EN GUATEMALA**.
 Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Referente de fe y sabiduría, mi guía, quien con sus bendiciones me permitió haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A MI MADRE:

Claudia Regina Flores García, por su apoyo y amor incondicional, quien con sus palabras de aliento siempre me ayudo a creer en mí, estando en las buenas y en las malas y quien ha soñado junto a mi alcanzar este logro profesional.

A MIS HERMANOS:

Jason Eduardo, Crhista Estephanie, a quienes pongo un ejemplo de honra hacia nuestra madre, quien nos ha dado todo.

A MIS AMIGOS:

En general; por su cariño y apoyo incondicional.

A:

Guatemala, mi patria; a quien espero poner en alto con mis acciones y poder retribuir lo mucho que me ha dado.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme sus conocimientos, valores y las aptitudes necesarias para desarrollarme como profesional.

A: La Universidad de San Carlos De Guatemala, por abrirme las puertas y obtener una experiencia única he inolvidable de aprendizaje y fraternidad.



PRESENTACIÓN

Los países del primer mundo utilizan la figura de compliance para poder tener un estricto control sobre el actuar de las empresas y de donde provienen sus fondos y mejorar el cumplimiento de normas éticas tanto de la empresa como de sus trabajadores, con el fin de reducir actividades ilegales dentro de las mismas. El problema en Guatemala se suscita cuando ésta figura no es considerada dentro del ámbito laboral y su prospectiva de futuro realmente es muy baja debido a la falta de conocimiento y los beneficios de la misma.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de marzo de 2021 a octubre de 2021; en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio fue, el compliance laboral; asimismo el objeto de estudio, el compliance y su prospectiva de futuro en Guatemala.

Concluyendo con el aporte científico de que, se debe considerar por parte del Estado, la actualización respecto a formas de ejercer un control sobre el actuar de las empresas, con la finalidad de evitar que se siga utilizando la creación de las mismas para lavar dinero del narcotráfico o del crimen organizado, quienes han encontrado una forma muy efectiva de evadir la ley en virtud de que no existe un control real, sobre la obtención de los fondos para el funcionamiento de empresas o la creación de las mismas.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que, el compliance laboral y su prospectiva de futuro en Guatemala es muy limitado, en virtud de la falta de conocimiento de lo que realmente significa, aplicar esta figura para beneficio, tanto de las empresas como de la sociedad guatemalteca; lo que hace que realmente no exista en los próximos años un interés genuino, por parte de todas las empresas, de implementar esta figura para mantener un control, mucho menos por parte del Estado, el decidir hacer auditorías rigurosas para establecer la obtención de fondos para el funcionamiento de las empresas; o bien, para tener un control estricto sobre el actuar de las mismas y evitar que las empresas privadas sean un foco para lavar dinero que proviene del narcotráfico o del crimen organizado, y ayudar también a que disminuya la corrupción, que tanto afecta a la población guatemalteca.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que, el compliance laboral y su prospectiva de futuro en Guatemala es aún muy lejana; en virtud que se convierte en un problema, la falta de conocimiento de esta figura y los beneficios de la implementación de la misma; tanto para las empresas privadas, como para las instituciones del Estado.

La falta de actualización en políticas de control, para evitar la corrupción por parte del Estado; es un problema que se vive desde hace muchos años, lo que perjudica que la corrupción pueda erradicarse y se deje de ver la creación de empresas privadas como un medio para lavar dinero, que provenga del narcotráfico o del crimen organizado; por lo que, a pesar de que ya existen unas cuantas empresas que utilizan esta figura, como una forma de control interno; se hace necesario que sea el Estado el que busque nuevas tendencias para tener un control sobre el actuar de las empresas privadas.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos; con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio. Asimismo, las técnicas de investigación documental, bibliográfica y de campo.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del trabajo	1
1.1. El derecho de trabajo en la Edad Antigua	3
1.2. El derecho de trabajo en la Edad Media	4
1.3. Historia del nacimiento y evolución del derecho del trabajo.....	6
1.3.1. Factores que intervinieron en el derecho del trabajo	8
1.4. Regulación del derecho de trabajo.....	10
1.5. Evolución del derecho del trabajo guatemalteco	11
1.6. Derecho de trabajo en la revolución de octubre de 1944	15
1.7. La reforma del código de trabajo en 1956	18
1.8. Beneficios de los trabajadores en la Asamblea Nacional Constituyente en 1985.....	21

CAPÍTULO II

2. Contexto de las pymes y sus características	23
2.1. Las pymes en Guatemala.....	24
2.2. Generalidad de la pymes	26
2.3. Aspectos importantes de las pymes	27
2.3.1. Ventajas de las pymes	28
2.3.2. Desventajas de las pymes	29
2.4. Poca inversión de las pymes en la investigación del mercado	30

2.5. Instituciones que apoyan al desarrollo de las pymes	30
2.6. Fuentes de desarrollo de las pymes.....	31
2.7. Documentos financieros que respaldan a las pymes	32
2.8. Definición de empresa.....	32
2.8.1. Definición legal de empresa mercantil.....	33
2.9. Características de empresa.....	34
2.10. Categorización de empresa	35
2.11. Clasificación de la empresa según su tamaño	36
2.11.1. Ventajas y desventajas de pequeña, mediana y gran empresa	37
2.11.2. Ventajas de la pequeña empresa	38
2.11.3. Desventajas de la pequeña empresa	39
2.11.4. Ventajas de mediana empresa	40
2.11.5. Desventajas de la mediana empresa	40
2.11.6. Ventajas de las grandes empresas	41
2.11.7. Desventaja de las grandes empresas	41

CAPÍTULO III

3. La figura de compliance	43
3.1. Breve antecedente de compliance	43
3.2. Importancia del compliance	44
3.3. Aspectos del compliance	46
3.4. Obligaciones del compliance	48
3.5. Elementos del compliance	49
3.5.1. Vigilancia de la organización desde un alto nivel	50
3.5.2. Delegación de responsabilidades o facultades	52
3.5.3. Perfeccionamiento de políticas y procedimientos para prevenir y a detectar conducta criminal.....	52
3.5.4. Comunicación interna y preparación	54



3.5.5 Monitoreo, auditorías y reportes	55
3.5.6. Implementación de incentivos	56
3.5.7. Análisis de detección ante el incumplimiento	57
3.5.8. Análisis periódico de riesgo	58

CAPÍTULO IV

4. Compliance laboral y su perspectiva de futuro en Guatemala	61
4.1. Comparación de la normativa de Estados Unidos con Guatemala	63
4.2. Beneficios de las empresas guatemaltecas con el compliance.....	64
4.3. Como surgió el compliance	65
4.4. Compliance laboral	66
4.5. Protocolo para implementación del compliance en Guatemala.....	67
4.6. Legislaciones aplicables en el sistema compliance en Guatemala	68
4.7. Función del compliance laboral	69
4.8. Beneficio para las empresas por el sistema compliance.....	69
4.9. Beneficios de compliance legal	71
4.10. El compliance laboral, una herramienta capaz de crear una nueva cultura empresarial.....	72
4.11. Los elementos incentivos del programa compliance	75
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	77
BIBLIOGRAFÍA	78



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país que, lamentablemente tiene una alta tasa de corrupción y de lavado de dinero, a través de la creación de empresas privadas o la constitución de sociedades; las cuales, su único fin es el lavado de dinero que proviene del narcotráfico o del crimen organizado; en virtud de que no existe un control estricto respecto a las empresas y la forma de actuar de las mismas, por parte del Estado.

El Estado no cuenta con mecanismos para evitar que exista la corrupción en las empresas privadas, y también se evidencia la falta de interés de actualizarse a las tendencias que utilizan los países del primer mundo; y al estar involucrados funcionarios, se convierte aún más lejana la posibilidad de que todas las empresas; e, incluso, el mismo Estado utilice la figura de compliance.

Es un hecho de que la población guatemalteca necesita educarse y, sobre todo, en temas jurídicos; y esto es un tema que corresponde a las empresas privadas implementar, como lo ha hecho hasta ahora, una pequeña cantidad de ellas, porque saben los beneficios que obtienen, de mantener un control interno estricto sobre el actuar de sus trabajadores y de la misma empresa.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar que en la población guatemalteca existe desconocimiento de la figura de compliance y los



beneficios del mismo. Y, como específico: analizar la forma en que afecta dicho desconocimiento, a los ciudadanos en la lucha para erradicar el lavado de dinero.

Cabe señalar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo relacionado a antecedentes del trabajo; el segundo se refirió al contexto de las pymes y sus características; en el tercero se desarrolló el tema, la figura de compliance; asimismo, el cuarto capítulo contiene el tema que es objeto de estudio, es decir el compliance laboral y su prospectiva de futuro en Guatemala.

Se espera sea de utilidad esta tesis para que se prevean soluciones a problemas como los manifestados en este informe, logrando que el reconocimiento por parte del Estado a través de sus instituciones, de la importancia de brindar los conocimientos necesarios a su población respecto a la implementación de esta figura que sería de gran beneficio.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes del trabajo

Desde la antigüedad el sistema laboral se ha diferenciado por tener dos elementos importantes como lo son, el empleador y el empleado, cuando nos referimos a trabajo se comprende como las acciones realizadas para recibir a cambio una remuneración económica, sin embargo, según la historia, durante las diferentes épocas se fue transformando hasta lo que es hoy en día.

Cabe mencionar, que el derecho está atado a las evoluciones que se dan en la base y estructura de lo económico y social de cada país, según la doctrina derecho significa el “conjunto de las leyes y disposiciones a que está sometida toda sociedad civil”.¹

Así también, según la historia se dice que “en el principio el derecho existe para compensar la necesidad humana de balancear el comportamiento de las personas que integran la sociedad. Desde un punto de vista político, sociológico y filosófico del fenómeno jurídico, se dice que es conveniente expresar el tema del poder y del derecho, porque aun cuando su análisis se ubicaría mejor en un texto de sociología

¹ Pelayo y Gross, Ramón García, **Diccionario Básico de la Lengua Española**. Pág. 163.



jurídica o en uno de filosofía del derecho, es bueno iniciarse en este estudio preguntándose por qué y para qué existe el derecho”.²

Cabe señalar que, en el origen del derecho y el trabajo, estos obedecieron a muchos cambios en las relaciones laborales de cada época, en donde el trabajo era definido como la actividad humana enfocada a la transformación de la naturaleza, en donde su propósito era obtener un beneficio colectivo, sin embargo, en la antigüedad no existía el patrono y el trabajador, tampoco habían relaciones jurídicas, ya que en ese entonces existía mucho esclavismo y explotación laboral sin pago por los trabajos realizados.

Es importante resaltar que, el patrono es la persona individual o jurídica de una empresa, es decir que está a cargo o es titular de la misma, y el trabajador es la persona que presta sus servicios a una persona o a una determinada empresa a cambio de un salario, con estos dos sujetos se crea una relación jurídica laboral entre el patrono y el trabajador.

En el derecho laboral uno de los principales objetivos es proteger al trabajador, con garantías necesarias, mismas que suelen pactarse en el contrato de trabajo.

² Villegas Lara, René Arturo. **Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho**. Pág. 35



1.1. El derecho de trabajo en la edad antigua

Durante la edad antigua el derecho laboral era desarrollado como una actividad subordinada, es decir que se rechazaba la dignidad humana, ya que en esta etapa estaba caracterizada por la explotación y la esclavitud.

Asimismo a lo largo de la historia fue evolucionando la relación de trabajo, en donde ya había reglamentos que favorecían al trabajador, mismo que ya recibía un salario a cambio de su trabajo.

Sin embargo, en la edad antigua había dos grupos que se dividían entre los hombres que tenían derechos y los hombres que no poseían los mismos, es decir los esclavos, todo esto surgió de la guerra en donde preferían explotar a los esclavos y dejarlos con vida a cambio de no quitarles la vida, esta fue la principal causa de la esclavitud, en donde el deudor se convertía en esclavo del acreedor.

Unas de las culturas importantes en la edad antigua fueron la cultura griega y la romana, estas razonaban que el trabajo era una actividad indigna, ya que el trabajo lo realizaban los esclavos y los mismos eran tratados como objetos, les daban el trato que querían y disponer de ellos incluso intercambiarlos de un dueño a otro, ya



que los mismos no poseían de ningún derecho, ni podían tomar decisiones, siempre fueron tomados en cuentas como la clase más inferior.

Cabe mencionar que, en la edad antigua la esclavitud se repetía en casi todas las civilizaciones, doctrinariamente se conoce que el “prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado el que en la actualidad es en principio un acto de libre voluntad entre las partes”.³

1.2. El derecho de trabajo en la edad media

Durante esta época el esclavismo desaparece, a cambio de ello inicia el feudalismo, la cual se divide en dos clases nuevas como lo son, la servidumbre y el señor feudal, en esta época el trabajo era una actividad que los siervos es decir los campesinos realizaban en la agricultura y estos pagaban un impuesto al señor feudal, en esta época los campesinos no tenían libertad, pero solían ser mejor tratados, sin embargo debían obedecer al señor feudal en las ordenes que él indicara.

³ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 16



Así también durante esta etapa existieron tres características importantes, las cuales son

- a) La subsistencia de la economía artesanal.
- b) Sistema jerárquico cerrado.
- c) El tránsito de la economía familiar.

En la caída del Imperio romano, la autoridad terminó de ejercer su dominio, sobre los esclavos y fue cuando se implantó el sistema feudal, que era donde los de clase alta daban protección a los de clase precaria, sin embargo los campesinos o artesanos no podían ejercer su labor de forma libre, siempre continuaban bajo el mando del señor feudal, sin embargo en esta etapa aparecieron la maquinaria, hubo expansión del comercio y esto ayudo a los siervos, ya que con esto el trabajo solía ser menos pesado.

Doctrinariamente se menciona que “la acometida impetuosa contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir en los años previos al estallido de la revolución francesa, un grave deterioro de la economía, mismo que atribuyó precisamente el anquilosado sistema de producción dominado por los gremios”,⁴

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 24



así como también “en la época colonial predominó en Guatemala el sistema gremial y actualmente todavía existen faltas de ese sistema, los colegios profesionales actuales son un claro ejemplo ya que tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales, encontrándose marcado el aspecto mutualista así como el de dominio a monopolio de la actividad a profesión”.⁵

1.3. Historia del nacimiento y evolución del derecho del trabajo

El derecho está ligado a las evoluciones que se dan en la base y organización de manera económica y social, doctrinariamente se puede indicar “que el derecho existe para satisfacer la necesidad humana de balancear el comportamiento de las personas que integran la sociedad. Se consideraba el poder y del derecho, aunque tienen sus limitantes es importante preguntarse por qué y para qué existe el derecho”.⁶

Para dar respuesta a estas preguntas, es importante facilitar el origen y formación del derecho, el trabajo y el Estado, mismos que a lo largo del tiempo han trascendido en muchos cambios de forma estructural en cuanto a las relaciones laborales de acuerdo a las épocas según en las cuales se basaban.

⁵ Villegas Lara. **Op. Cit.** Pág. 14

⁶ **Ibíd.** Pág. 35.



En cuanto a las relaciones económicas que realizaban las personas actualmente en nuestra sociedad se realiza una relación laboral a través de una relación jurídica, tal como lo es el empleado con el empleador.

En la doctrina se menciona que “el derecho nace como necesidad impuesta por el orden que toda sociedad requiere, a manera de limitación de las actividades del individuo y se impone como el medio más eficaz de asegurar la coexistencia y evita la anarquía”.⁷

Sin embargo, en los diferentes circuitos de la vida humana, el derecho de trabajo, esta influenciado por el desarrollo de los medios de producción, lo cual es un elemento importante sobre su estructura básica, sin embargo este dió origen con el esclavismo cuando las personas eran tratadas como objetos sin valor, así como en el sistema feudal los nobles con gran parte de sus cosechas, pagaban al señor feudal, aunque no eran personas libres tenían mejores tratos, hasta que llego el sistema capitalista, en donde las garantías eran mínimas de organización y contratación, en donde las personas podían trabajar y recibían a cambio un salario.

Cabe mencionar que, en la evolución del derecho laboral, en el sistema capitalista hubo una parte de desarrollo, en donde los medios de producción, empezaron a

⁷ *Ibíd.* Pág. 51



utilizar maquinarias, para obtener mejores resultados de los medios de producción, esta etapa fue importante ya que esta permitió un crecimiento social y cambios económicos modernos.

Así como, el derecho de trabajo su disposición es crear normas jurídicas laborales con el fin de regular las relaciones entre empleado y empleador, en nuestro legislación su definición es que el derecho laboral es una rama que pertenece al derecho público, el cual tiene disposiciones para la dignificación económica y moral de los trabajadores, estudia también las normas que regulan los derechos y obligaciones entre empleado y empleador, misma que ayuda a la resolución de conflictos.

1.3.1. Factores que intervinieron en el derecho del trabajo

Uno de los factores importantes que intervinieron en el nacimiento y evolución del derecho de trabajo, un principal fue el efecto de la revolución industrial en donde determinadas empresas de producción se aglomeraban decenas de empleados u obreros, y fue por las grandes cantidades de personas en donde se generó la rebeldía contra la injusticia, ya que hubieron muchos accidentes a causa de utilizar maquinarias, fue ello que los hombres se unieron a luchar por los derechos



laborales, donde hubieran mejores tratos, condiciones y para dar la prestación de sus servicios.

Se puede definir otro factor como “la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Muchas de las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos, la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado, la actitud abstencionista del Estado, expresada en la fórmula dejar hacer, dejar pasar, que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y capital”.⁸

Cabe señalar que, la lucha para la mejor dignificación del trabajo, fue con un objetivo claro, lograr mejores condiciones para el trabajador, las cuales consistían en la libertad de asociación a un sindicato y derecho de huelga, con esto se lograría la lucha para acusar a la burguesía sobre la prestación de servicios en la contratación colectiva, también de esto surgen “los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas distintas, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel

⁸ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 13.



de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos”.⁹

1.4. Regulación del derecho de trabajo

Las leyes sobre el trabajo tienen características de tutela, protección y garantías necesarias para los trabajadores, durante casi un siglo, los obreros vivieron en situación de indefensión, sin embargo, conforme el tiempo fueron reconociendo intereses protectores para los obreros o trabajadores.

A su vez, en la regulación del trabajo debe conservarse, para los trabajadores así como, la legislación laboral está constituida, por un conjunto de leyes o normas para el cumplimiento de orden público, de esta manera se afirma que es “el Estado ejerce dos funciones: una jurídica y otra social; la función jurídica del Estado consiste en tutelar el derecho”.¹⁰

⁹ **Ibíd.** Pág. 15

¹⁰ De Buen L. Néstor, **Op. Cit.** Pág. 626



1.5. Evolución del derecho del trabajo guatemalteco

Cabe mencionar que, el derecho del trabajo guatemalteco tuvo las mismas etapas que en Europa, doctrinariamente se sabe que paso por “la etapa de la prohibición o represión en la que se persiguió a líderes obreros y se trató de sofocar los movimientos colectivos, etapa de la tolerancia en la que ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que lo regulara y la etapa del reconocimiento Constitucional en la legislación ordinaria”.¹¹

En Guatemala durante los años 1524 al 1821, fue un período donde hubo bastante explotación laboral, primordialmente a los indígenas, a quienes los tomaban como esclavos, hubo también esclavitud legal, que consistía en esclavizar a todos los nativos que se resistieran, doctrinariamente se dice que “los indígenas fueron sometidos a la esclavitud de forma inhumana pues, los indios encomendados eran herrados y vendidos además de su trabajo personal para su encomendero, éste los alquilaba a otras personas”.¹²

Las Leyes de Indias regularon la jornada de trabajo de ocho horas diarias misma que nunca se cumplió, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes criollos a través de “los repartimientos,

¹¹ Fernández Molina, Luis, **Op. Cit.** Pág. 71

¹² Solórzano Fernández, Valentín. **Historia y evolución económica de Guatemala.** Pág. 43



encomienda, el peonaje por deudas y el despojo de tierras, fueron conductas colectivas, reales y comprobadas que permite afirmar que para el indígena no rigieron efectivamente normas de derecho laboral durante la colonia, sino más bien se dio la explotación de su fuerza de trabajo”.¹³

Actualmente en Guatemala, existen algunas leyes indígenas, en algunos departamentos del país, esto ha trascendido a través de la historia, sin embargo, por los intereses económicos, los representantes de la corona española y los criollos realizaron el acto de independencia, en el que las eventos relacionados del poder siguieran manteniendo dominación sobre los pueblos indígenas.

Así como “el reacomodo de fuerzas producto de la independencia hizo más evidente dos posturas políticas dentro de la clase dominante, los liberales que eran los criollos y conservadores que eran los ladinos, que propugnaban por la defensa del libre comercio, apertura a nuevos mercados y oposición a los privilegios que tenía la iglesia; entre los conservadores había grandes terratenientes y comerciantes, representantes de la iglesia y algunos artesanos que defendían el proteccionismo estatal a los monopolios y privilegios a la iglesia”.¹⁴

¹³ Martínez Peláez, Severo. **Algo sobre repartimientos**. Pág. 64

¹⁴ Figueroa Ibarra, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. Págs. 24 y 25,



Así también se crearon varias leyes laborales, tal como lo son, la ley contra la vagancia, reglamento de jornaleros, y la ley de la viabilidad, las mismas sirvieron para exportar a gran nivel sus productos, aunque las obras de infraestructura y mano de obra forzosa era casi gratuita, ya que la población indígena era obligada a duros jornales, con condiciones precarias de vida, menosprecio a sus derechos culturales, todo este movimiento dentro de la sociedad guatemalteca, todo campesino incluso los campesinos indígenas eran peor tratados.

En Guatemala el código civil según el decreto gubernativo 176, regulaba todo lo relacionado al trabajo, fue de esta manera que a través de un contrato el trabajador alquilaba por un tiempo destinado sus servicios, sin embargo, continuaba siendo tratado como un objeto, posteriormente “por medio de esta circular enviada a los jefes políticos departamentales se les decía que debían proporcionar a los dueños de fincas de su departamento que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cien según fuera la importancia de la empresa.”¹⁵

Otra definición doctrinariamente importante es que “siempre ha habido y sigue habiendo abuso, especialmente en las viviendas colectivas destinadas a los habitantes y los transportes que siguen haciéndose aún por medio de camiones, a pesar de las prohibiciones legales existentes que se salvan gracias al expediente de un permiso especial otorgado en contravención a las más mínimas normas de

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 43



seguridad y de respeto a la vida humana, además de las leyes internacionales de trabajo, adoptadas por Guatemala”.¹⁶

A través de las diferentes legislaciones, se emitió la ley protectora del obrero, esta se trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, esto fue un avance para la seguridad social, se estableció la jornada máxima que debía durar ocho horas diarias, con el derecho de descanso un día semanal y quedaba a responsabilidad del patrono si ocurría algún accidente laboral, también se generó trabajo para mujeres y menores de edad, también admitieron por primera vez el derecho de huelga.

Posteriormente se emite el Decreto 843, en el cual se restringió el derecho de huelga a los trabajadores públicos y a otros de trabajo similar, se “considerada importante en el desarrollo de nuestra legislación laboral, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo.”¹⁷

Durante el año 1,925 se creó el departamento nacional de trabajo, su función era la inspección y la resolución de conflictos individuales y colectivos, un año después se emite “el decreto legislativo 1434, que contiene la ley de trabajo, el que por su

¹⁶ Morales Díaz, **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la inspección general de trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social.** Pág. 26.

¹⁷ **Ibíd.** Págs. 22 y 23



contenido y extensión puede considerarse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general; aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios de derecho laboral, y es el antecedente más serio e importante del posterior Código de Trabajo.”¹⁸ En el mismo se regulaba el contrato individual de trabajo, salario, jornada, descansos y protección a las mujeres y menores de edad, madre obrera y beneficios de lactancia y período pre y post natal.

1.6. Derecho de trabajo en la revolución de octubre de 1944

En cuanto a la materia laboral, en la revolución “esta lucha se inicia con un levantamiento de universitarios, maestros y otros sectores que luchan contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renunció el 30 de junio de 1944, en una maniobra por mantener el poder le sustituye una junta de generales afectos a su gobierno, formándose el triunvirato con: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944”.¹⁹

¹⁸ Morales Díaz, **Op. Cit.** Pág. 31.

¹⁹ Colom Argueta, **Una breve democracia en el país de la eterna dictadura.** Pág. 8.



Un año después se asumió que el gobierno se prohibió el trabajo forzoso de los indígenas, que suprimió definitivamente los envíos de indígenas retenidos con pretexto de vagancia, terminando así, con el aprovechamiento más cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales, en estos debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, “reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedad privada en función social, lo cual deja el asidero constitucional para la reforma agraria.”²⁰

Seguidamente se suprime la ley contra la vagancia, doctrinariamente se menciona que luego “se emite el decreto que contiene la Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y con ello se echa a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita; Estado, patrono y trabajadores”.²¹

Cabe mencionar que, por la revolución el 20 de octubre de 1944, se dictaron pretensiones para actualizar el país, incluyendo la economía capitalista, sin embargo, durante esta época fue cuando nació el derecho de trabajo en Guatemala, ya que hubo división de los tres poderes del Estado, fue durante esta época donde

²⁰ Maldonado Aguirre, Alejandro. **Las constituciones de Guatemala**, Págs. 41 y 42

²¹ **Ibíd.** Pág. 23



se emitieron importantes leyes y reglamentos en materia laboral, que han sido de gran importancia en Guatemala, ya que se crearon órganos e instituciones importantes para el país, tal como lo es el Ministerio de trabajo y previsión social, este con su respectiva independencia de la Inspección general de trabajo, que actualmente son los entes que apoyan principalmente en la tutela del trabajador o empleado.

Así también fueron creados los tribunales y juzgados de trabajo y previsión social, que han sido de gran apoyo para los trabajadores, y es acá donde se deslinda el derecho de trabajo del derecho civil, asimismo surgió el sindicalismo guatemalteco, fue en esta época que por primera vez, se obtuvo de buena manera el desarrollo sindical, y fue mucho más claro durante el segundo gobierno después de la revolución.

Cabe resaltar que, durante “el gobierno de Juan José Arévalo, intento por pacificar la sobresalto de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, se emite el Decreto 64, que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.”²²

²² Morales Díaz, **Op. Cit.** Pág. 36.



Asimismo en el gobierno de Jacobo Arbenz, que fue el segundo gobierno después de la revolución, en el mismo se promulgo un decreto que era la manera de “impulsar la reforma agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de dignificar el nivel de vida del pueblo de Guatemala.”²³

Fue de esta manera que se originó la reforma agraria y con ello las expansiones de tierras, mismas que eran propiedad de Estado, empezaron a ser repartidas a los agricultores campesinos, quienes en ese entonces empezaron a recibir apoyo a través de asistencias técnicas, créditos en apoyo para sus producciones es decir sus cosechas, también se dictaron reformas que contenían apoyo a los trabajadores campesinos y así prohibir la discriminación hacia ellos, mejor aún les otorgaron estabilidad laboral, misma que ha sido esencial.

1.7. La reforma del código de trabajo en 1956

Cabe mencionar que, en esta reforma causo un retroceso en cuanto a la materia laboral, ya que las normas creadas fueron en desventaja de la clase obrera del país, hizo que se favoreciera más a los patronos que a los trabajadores, esto provoco una total indefensión para los trabajadores.

²³ Colom Argueta, **Op. Cit.** Pág. 9.



Por lo cual se dice que en el gobierno de Miguel Ydígoras Fuentes, emitió un decreto que consistía en “una serie de reformas al código de trabajo anterior, teniendo aspectos positivos y favorables a los trabajadores, entre ellos la adecuación del código de trabajo a convenios de la OIT ratificados por Guatemala, sin embargo, no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales.”²⁴

Seguidamente asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdia y deroga la Constitución de 1956, doctrinariamente se dice que “para suplir el capítulo de las garantías sociales que contenía dicha Constitución, asimismo se dictó un decreto ley que contiene la carta guatemalteca de trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquellas, no teniendo más novedad que el nombre, ya que se mantiene la discriminación para los servidores públicos, pues mediante el decreto ley 379, les prohíbe ir a la huelga y al arbitraje obligatorio, quedando como potestativo, o sea a la libre voluntad, de las autoridades o cuerpos directivos de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado aceptar o rechazar los pliegos de peticiones de los trabajadores.”²⁵

Es importante indicar que durante el gobierno de Julio César Méndez Montenegro, se decretó que el aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y para los

²⁴ **ibíd.** Pág. 38.

²⁵ **ibíd.** Pág. 39.



trabajadores de empresas privadas, sin embargo eran dos decretos diferentes uno para los trabajadores del estado y establecía que era un mes de salario en el pago del aguinaldo y otro decreto para los trabajadores de empresas privadas este estipulaba que sólo se les pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario mensual.

Durante el gobierno de Fernando Romeo Lucas García, se creó un decreto en el cual estaba reformado la ley de aguinaldo de los trabajadores del Estado, demostraba que para los servidores públicos será del 50 por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50 por ciento en el mes de enero, ese mismo año se decreta la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, "con la emisión de esta nueva ley se mejora la prestación para los trabajadores del sector privado, pues esta dispone que el aguinaldo será del cien por ciento del salario ordinario mensual, pagaderos el 50 por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y, el otro 50 por ciento en el mes de enero, lo cual indudablemente supera lo de la ley anterior que regulaba que sólo se pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual."²⁶

²⁶ *Ibíd.* Pág. 71.



1.8. Beneficios de los trabajadores en la Asamblea Nacional Constituyente en 1985

Posteriormente tras el golpe de Estado, al general Fernando Romero Lucas García, por el ejército de Guatemala, asume la presidencia el general José Efraín Ríos Montt, sin embargo se da otro golpe de estado en 1984 se da otro golpe de Estado a Ríos Montt, por parte del ejército, que nombra Presidente de la República al general Oscar Humberto Mejía Víctores, quien realizó una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una Constitución Política de la República de Guatemala, misma que entro en vigor el 14 de enero de 1986, misma que influyo en grandes avances en relación al derecho laboral tal como lo son

- a. Consignó lo relativo derecho de trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral.
- b. También se mejoró las jornadas de trabajo, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales.
- c. Destaca para los trabajadores los días de vacaciones.
- d. Mejoramiento en los aguinaldos.
- e. Libre derecho a la sindicalización



- f. El pago de daños y perjuicios en casos de despidos injustificados
- g. Participación del Estado en los tratados internacionales en protección a los trabajadores
- h. Se presupuestaron a los trabajadores del Estado
- i. Mejoramiento de las indemnizaciones

En conclusión, se puede decir que los derechos laborales han sido regulados y desarrollados en el código de trabajo, vemos a través de la historia de Guatemala que las normas laborales son positivas, que las mismas aportan gran apoyo tanto a los agricultores, los servidores públicos, y a cualquier entidad privada, ya que con ello se han defendido los derechos y obligaciones de los trabajadores, que los mismos a través de las revoluciones fueron recibiendo mejores tratos.



CAPÍTULO II

2. Contexto de las pymes y sus características

Para definir que son las pymes, se puede decir que son las pequeñas y medianas empresas, que según sus características poseen una cantidad limitada a puestos de trabajo, una característica fundamental es que pueden contener desde 1 trabajador a 250 trabajadores, esto dependerá de su nivel como pequeña o mediana empresa, se determinan también por su nivel ocupacional y sus finanzas, principalmente estas empresas del sector privado, poseen empleos para comercializaciones, producciones o prestaciones de servicios técnicos o profesionales.

Cabe señalar que, otras de las características importantes de las pymes es que ellas cuentan con buena coordinación y organización, esto les accede a que puedan desarrollarse y adaptarse a las condiciones del mercado o el comercio.

Estas pequeñas o medianas empresas se pueden agrandar o reducir el espacio de su empresa, su posibilidad de crecimiento es mucho más fuerte para llegar a convertirse en empresa mayor, ya que tienen un capital activo, con el cual pueden



ir generando empleos y adaptarse a los recursos tecnológicos con más facilidad estas desarrollan sus actividades tanto a nivel local como nacional.

Cabe resaltar que, las pymes tienen características, que les permiten crecer y desarrollarse más rápido, los dueños son quienes dirigen la empresa, su número de empleados crecerá dependiendo el desarrollo de la empresa, las pymes principalmente se basan para abastecer localmente, sin embargo, muchas su finalidad es abastecer también el mercado tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

El proceso de crecimiento de estas empresas se presenta cuando tienen apoyos fiscales por parte del Estado, todo dependerá de su tamaño y lo que proporcionan al mercado local, nacional o internacional, tienen un mercado amplio en el cual pueden participar e integrar los productos a los diferentes mercados, para que la empresa sea participe y la misma se desarrolle.

2.1. Las pymes en Guatemala

Para Guatemala las pymes son las empresas generadoras de nuevos empleos, que contribuyen al desarrollo de la economía local, aunque su desarrollo de producción sea únicamente básico, sin embargo, tienen habilidades las cuales generan



innovación de buscar recursos que logren el mejoramiento de los productos al igual que las grandes empresas.

Actualmente las pymes son empresas que favorecen a equilibrar el lento ritmo del crecimiento económico, apoya a través de empleos, estas se componen de pequeños grupos de trabajadores, pueden estar tanto en el área rural como en el área urbana, muchas de estas empresas han surgido del sector laboral informal, y han ido creciendo por su propia cuenta, con el apoyo de familiares o con trabajadores ocasionalmente.

Sin embargo, muchas veces estas empresas no suelen estar registradas legalmente, ya que muchas veces tienen una producción baja, suelen distribuirse en mercados, comerciales, buscan compradores de recursos económicos bajos, cabe mencionar que para el sector formal este tipo de empresas no son competitivas, ya que las mismas tienen muchas limitaciones.

A su vez para estas empresas su capital de inversión es bajo, es por ello que los patronos o encargados de este tipo de empresas no muestran gran interés a las nuevas tecnologías porque aunque muestren interés, sin saber muchas veces que utilizar la tecnología como herramienta de información ayudaría a crecer, con más utilidad para sus pequeñas empresas, siendo así aun la falta de tecnología es como



un círculo vicioso entre no conocer sobre un sistema en específico y no querer aprender, porque la misma requiere de inversiones para informar acerca de sus productos o servicios que ofrecen, esto provoca que las empresas a baja escala se retrasa el desarrollo de la misma.

Una definición importante sobre el desarrollo de las pymes, es que estas funcionan dentro de los hogares guatemaltecos, estas generan empleos por cuenta propia, muchos de los locales, suelen ser propios, aunque cumplen un rol fundamental, su aporte muchas veces suele ser bajo, ya que estas necesitan presentar sus productos y ofertarlos, pero para poder vender necesitan comprar productos a los cuales tienen que agregarle el impuesto de valor agregado y mano de obra.

2.2. Generalidad de la pymes

Las pymes se diferencian de las demás empresas por una razón, la cantidad de empleados con los que cuentan, en la doctrina se define que "las grandes empresas no son versiones mayores de las pequeñas y medianas empresas, sino que su dinámica y su organización interna es distinta y se relacionan a diferencia de la dinámica empresarial, su vinculación con los agentes económicos como los proveedores y compradores de las pymes deben estudiarse de forma separada, también se refiere a que la diferencia es que tanto la propiedad como la dirección



de las pymes, recaen sobre el dueño, generalmente son empresas familiares donde la visión no es profesional y las decisiones que se toman se relacionan con la visión del propietario y carece de estrategias empresariales.”²⁷

2.3. Aspectos importantes de las pymes.

Cabe mencionar que, las pymes son empresas que tienen una administración independiente, a continuación se detallaran los aspectos más importantes

- a. Estas son administradas por sus propios dueños.
- b. Sus operaciones relativas en el mercado es lo que las caracteriza como pequeñas.
- c. Su distribución es únicamente local.
- d. Carencia en la especialización del trabajo.
- e. El patrono o empleador, prevalece por su mano de obra.

²⁷ Aybar, Casino y López García. **Estudio comparativo entre pymes y ges.** Pág. 38



- f. Se limitan con los recursos financieros.
- g. El capital es administrado por el propio dueño o patrono.
- h. En relación con la tecnología, la utiliza para su capacidad creativa, informan en los medios sociales.
- i. Se desarrollan más rápido que una empresa grande.

2.3.1. Ventajas de las pymes

Así como las empresas grandes, las pymes tienen sus ventajas las cuales contribuyen al mejoramiento de este tipo de empresas, las cuales son

- a. Capacidad de generar empleos dignos.
- b. Capacidad de producción local básica.
- c. Contribución al desarrollo económico local y regional.
- d. Flexibilidad de crecimiento en el mercado.
- e. Capital pequeño utilizado al máximo.



2.3.2. Desventajas de las pymes

Este tipo de empresas suelen tener varias desventajas, esto se debe a razones de tipo económico, las cuales son

- a. Mayor afectación de problemas económicos por la inflación y la devaluación.
- b. Económicamente sobreviven de las ganancias diarias, esto puede llegar a afectar por si existen periodos largos cuando disminuyen las ventas.
- c. Son más sensibles ante la materia fiscal y tributaria.
- d. Los recursos financieros suelen ser limitados.
- e. Son nulas las fusiones con otras empresas.
- f. Los empresarios de las grandes empresas, tratan de limitarlos o de eliminarlos.



2.4. Poca inversión de las pymes en la investigación del mercado

Este tipo de empresas, suelen realizar poca o ninguna inversión para una investigación del mercado, esto se refiere a que muchas veces solo trabajan de forma local y no ven más allá, a pesar de las nuevas tecnologías, estas tienen poca participación en cuanto a las exportaciones, esto marca la situación en la forma que operan o intervienen estas empresas, aunque tienen condiciones ventajosas suelen tener ciertas carencias.

Finalmente se comprende que se necesita la recopilación y registro de estas empresas, para que con ello se determinen análisis, investigaciones sobre estas empresas, y así estas proporcionen y logren llegar a un nivel mucho más alto, ya que con este tipo de investigaciones en el mercado, se ve lo relacionado con las necesidades de las empresas, con ello puede realizarse análisis para alcanzar mejor desarrollo de las mismas.

2.5. Instituciones que apoyan al desarrollo de las pymes

Estas instituciones son las que forman parte, para que las pymes sean desarrolladas, en su nivel económico y social, contribuyen grandemente para su apoyo como tal, estas instituciones son



- a. Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales (AGEXPRONT).
- b. Ministerio de Economía.
- c. Cámara de Comercio.
- d. Federación de Pequeñas y Medianas Empresas (FEPYME).
- e. Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP)

2.6. Fuentes de desarrollo de las pymes

Estas son las fuentes que contribuyen al desarrollo y al crecimiento de este tipo de empresas, las cuales son

- a. Los financiamientos suelen darles un plazo de un año.
- b. El financiamiento a corto plazo, les sirve para fijar el capital inicial con el cual se van a constituir.



2.7. Documentos financieros que respaldan a las pymes

Estos tipos de documentos son importantes para proteger y coordinarse en cuanto al financiamiento, estos son

- a. Letra de cambio, esta sirve para respaldar el préstamo que le hace el proveedor, por un determinado plazo, monto y cobro de intereses.

- b. Pagaré, es una promesa legal escrita, en esta la persona en este caso el patrono, se obliga a devolver el valor adeudado, incluyendo los intereses que género.

- c. Certificado de depósito, este es el que emiten en almacenes generales de Depósito, en el cual consta la cantidad de mercadería que maneja.

2.8. Definición de empresa

Es una entidad, organización o institución, creada con fines de lucro, sus actividades pueden ser sociales o comerciales, ya sea para satisfacer las necesidades, a través de la prestación de bienes o servicios, las mismas tienen su forma de producción



para ofrecer al mercado y suplir sus necesidades, se encargan también de generar empleos y con ello cumplir las necesidades de la sociedad.

Se dice que una empresa es el instrumento generalmente creado para producir y aportar a las personas de la sociedad, la mayor parte de los bienes y servicios efectivos en la economía, uno de los objetos principales de una empresa es obtener todos los factores para alcanzar la meta planeada, según sea su producción y que les rindan al máximo sus materias primas, equipo, así como la generación de empleos a través de utilización de mano de obra.

Otra definición importante de empresa que es “organización de un conjunto de elementos humanos y materiales, de producción y distribución de riquezas, con la intención que se mueve el sujeto empresario para coordinar los elementos de la producción a fin de realizar y obtener, de esta manera, un lucro previsto”²⁸, también tiene efectos tributarios esto es en el cumplimiento de sus obligaciones como tal, sin embargo su fin principal es económico

2.8.1. Definición legal de empresa mercantil

En el código de comercio, se encuentra regulado la definición legal de empresa,

²⁸ Magno consultor. **Diccionario jurídico**. Pág. 246



Artículo 655, se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble.

Con la definición anterior se puede decir que la empresa, su fin es lucrar, generar bienes económicos, a través de la prestación de sus servicios, bienes, también está enfocada a la producción o fabricación de objetos, muebles, alimentos, etc., principalmente las empresas ayudan a crear economía tanto local, como nacional y porque no decir internacional, ya que este tipo de empresas generan desarrollo en el país.

2.9. Características de empresa

Las empresas tienen diferentes características, sobre las cuales hacen que sea una empresa autónoma, esta está integrada por

- a. Fin económico, esta genera, busca o crear bienes y servicios.
- b. Objetivo, busca esparcir las ganancias.



- c. Fin mercantil, busca producir para el mercado.
- d. Responsabilidad tributaria
- e. Asume riesgos, de acuerdo a los factores que determinen el estado de la empresa.

2.10. Categorización de empresa

Cada tipo de empresa esta categorizada, para que cumpla con alguna actividad económica, según sus categorías la empresa puede ser

- a. Empresa privada, esta es controlada por los propietarios de la misma su fin es lucrativo y mercantil
- b. Empresa pública, esta es intervenida por el Estado o alguna organización de carácter publico
- c. Empresa mixta, en esta se involucra al estado y a los particulares, son empresas de propiedad social, estas reciben apoyo del fondo nacional.



- d. Cooperativas, estas son formadas por aportaciones de cada socio que integre la cooperativa, característica es que se parece a las sociedades anónimas.

2.11. Clasificación de la empresa según su tamaño

Esta clasificación puede ser de cuatro formas las cuales se desarrollan, como

- a. Micro empresa, en esta laboran los dueños juntos con sus empleados no puede exceder de más de 10 trabajadores, su nivel de ventas debe tener un límite.
- b. Pequeña empresa, en esta el dueño o propietario no trabaja directamente en la empresa, la misma no debe exceder de más de 20 empleados, su valor anual de ventas no debe exceder de más de 25 unidades internacionales de trabajo.
- c. Mediana empresa, esta se caracteriza porque su capacidad de trabajadores es entre 20 a 100 personas.



- d. Gran empresa, esta tiene capacidad para más de 100 personas, según sea su tamaño.

2.11.1. Ventajas y desventajas de pequeña, mediana y gran empresa

Esta tiene su desarrollo según su capacidad de cada una, las mismas tienen sus aportes buenos en este caso son ventajas y sus desventajas de ser ese tipo de empresa, a continuación se desarrollara cada una

2.11.2. Ventajas de la pequeña empresa

Cabe mencionar que unas de las ventajas de las pequeñas empresas es que estas ayudan a:

- a. Motivar a los empleados a formar sus propias empresas, para que las mismas generen empleos y haya mayor economía en el país.
- b. Son estimadas como una importante en la red de seguridad de la sociedad.



- c. Estas fomentan la especialización e innovación de distribución de nuevos productos.
- d. Ayudan a satisfacer las necesidades de las compañías grandes a través de la distribución de sus productos.
- e. Brindan servicios especializados ya que estas cubren las necesidades de los consumidores.
- f. Son más eficientes que las empresas grandes.
- g. Ofrecen mejor servicio al cliente.

2.11.3. Desventajas de la pequeña empresa

Estas empresas tienen carencias por ser pequeñas unas de las desventajas son:

- a. El pago de las prestaciones son bajas.
- b. La mayor parte de estos empleos solo es de medio tiempo.



- c. Muchas veces los empleados tienen capacidades limitadas por su bajo nivel de educación.
- d. Tienen menor expansión.
- e. Suelen tener escasos recursos.

2.11.4. Ventajas de mediana empresa

La mediana empresa tiene ventajas que son importantes para sus negocios o actividades que están destinadas a ser:

- a. Esta certifica el mercado de trabajo con la mano de obra.
- b. Tienen un efecto socioeconómico importante que permite la capacidad productiva sea un poco menor a la de empresas mayores.
- c. Reducen las relaciones sociales a términos personales más estrechos entre patrono y trabajador.



- d. Tienen mayor adaptación tecnológica a menor costo de infraestructura.
- e. Logran economía a través de la economía ínter empresarial.

2.11.5. Desventajas de la mediana empresa

Unas de las desventajas de las medianas empresas son:

- a. Dificultad para ingresar al mercado financiero.
- b. Pocas oportunidades de financiamiento adecuado.
- c. Es poco atrayente al mercado financiero.
- d. Tiene dificultad para desarrollar planes de investigación.
- e. Dificultad en las formalidades administrativas, fiscales y tributarias.



2.11.6. Ventajas de las grandes empresas

Estas son las empresas que tienen más de 60 trabajadores, lo favorable para ellos es

- a. Benefician el comercio con las exportaciones.
- b. Tiene facilidad de financiamiento, por poseer mayores garantías.
- c. La mayoría de sus trabajadores son profesionales.
- d. Manejan grandes capitales.
- e. Son empresas más formales y necesitan de suficiente mano de obra.

2.11.7. Desventaja de las grandes empresas

A pesar que estas son bien favorecidas, tienen también sus desventajas, las cuales son

- a. Suelen tener disminución en los salarios.
- b. No satisfacen todas las necesidades de las personas.



c. Es acechada por la burocratización.

d. La información por las redes de comunicación suelen ser lentos.

En conclusión, las pequeñas, medianas y grandes empresas, cada una cuenta con sus diferentes características, con las ventajas y desventajas que tiene cada una sin embargo, es importante recalcar que todo debe estar inscrito de forma legal, en Guatemala todo tipo de empresa tiene su aporte y su valor dentro del ámbito económico ya que las mismas ayudan al desarrollo del país, a través de la generación de empleos.



CAPÍTULO III

3. La figura de compliance

Compliance es, un vocablo inglés, se traduce como el cumplimiento normativo, este es en referencia a las normas, instruidas en una empresa, las mismas pueden ser internas o externas, su finalidad es evitar sanciones, para ello deben cumplir con el programa normativo, cabe mencionar que compliance surgió en los Estados Unidos, se dice que esta disciplina ayuda a estudiar la forma y aplicación del conjunto de mecanismos, para que se logre el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y éticas, para cumplir con los estándares de las empresas.

3.1. Breve antecedente de compliance

Compliance es una disciplina corporativa, es respectivamente reciente, su naturaleza nace de los sistemas legales, las oportunidades de venta y el Estado que se involucra en las obligaciones relacionadas con el cumplimiento, este método es moderno, surgió a partir del año 1991.

El primer antecedente de compliance surgió con la ley de prácticas corruptas en el extranjero de Estados Unidos, entro en vigencia en el mes de diciembre del año



1977, esta surgió en consecuencia del soborno de funcionarios extranjeros para participación de las organizaciones norteamericanas, con la finalidad de obtener contratos gubernativos, cabe mencionar que esta ley aplica para toda persona u organización que tenga vínculo con los Estados Unidos, aunque sean de otros países, incluso tienen un orden de actos que son considerados ilegales, así mismo esta ley fue establecidas para que las organizaciones norteamericanas invirtieran con recursos propios, para cumplir con las normas sin importar en qué país se lleven a cabo los negocios.

Otro antecedente importante es que por ciertos escándalos por parte del gobierno, provenían contratos del departamento de la defensa de los Estados Unidos, en el año de los ochentas, donde los proveedores que abastecían ha dicho departamento brindaban las cotizaciones de forma desproporcional, los precios eran demasiado elevados, que llegaban a un nivel grande de corrupción, cabe resaltar que hubo una iniciativa de la industria de la defensa, que fue con esta que se lograron negocios de forma ética, responsable sin necesidad que interviniera el gobierno de los Estados Unidos.

3.2. Importancia del compliance

Cabe indicar que, la importancia de compliance es que es una herramienta que



permite apreciar el incumplimiento de la ley, así como las sanciones donde se otorgue este sistema, muchas veces no es posible prever en donde puede ocurrir una falla que proceda en incumplimiento, a veces suele ser demasiado tarde, lo considerable, útil e importante es verificar según su función preventiva, ya que evitara disturbios a largo plazo.

Es importante monitorear los procesos de las empresas, para prevenir fallas dentro de la misma organización, y así a través del compliance puedan evitar que los profesionales lo vean de forma negativa, ya que esto consiste en vigilancia dentro de una organización, se puede comprender que si las funciones no son realizadas de forma hábil, esta puede generar resentimiento a las funciones que realizan las organizaciones, en sentido que la gran mayoría de personas que laboran todos los días, están conformes cumpliendo sus labores, sin ninguna mala intención.

La acción del compliance es que se pueden realizar monitoreos, auditorías, entrevistas de forma habitual, incluso pueden llegar a ser una pérdida de tiempo, a continuación veremos cómo es considerado el compliance

- a. Este es considerado como una herramienta preventiva, sin embargo, estas tienen dos características, una que es que tienen un costo elevado para



mantener dicho sistema de compliance, la siguiente es que por su naturaleza es que puede llegar a aplazar los cambios, o nuevas implementaciones, que tengan las organizaciones.

- b. El compliance es una estrategia de organización, de carácter profesional, en donde algunos departamentos de algunas organizaciones o empresas, se dedican a la investigación de la detección de infractores, para ello debe de comunicarse sobre las infracciones que no deben incumplirse en dichas organizaciones, para ello es mejor que en una organización se delegue a ciertos trabajadores y que sean ellos quienes califiquen las deficiencias que encuentren en la organización y así puedan corregir, con la investigación profesional realizada, esto debe ser realizado, antes que un ente regulador en una investigación formal o en una auditoría, sea quien aplique sanciones o pierdan el negocio por incumplimiento.

3.3. Aspectos del compliance

El compliance tiene tres aspectos fundamentales en los cuales se basa, estos son:

- a. Hay una interrogante, la cual es, si el compliance es una disciplina, para ello es importante entender aclarar que "compliance según lo analizado,



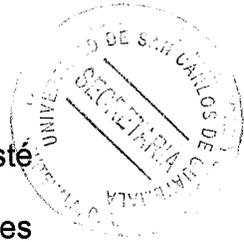
necesariamente lo definirán como una disciplina. Sin embargo, es que compliance, pertenezca a una rama de estudio compuesto por un conjunto de conocimientos y prácticas adquiridas metódicamente, que en el caso de los Estados Unidos, estas prácticas resulten de un cuerpo normativo general, principalmente los lineamientos federales para sentencias de los Estados Unidos, por esta razón, es posible considerarle como una disciplina”.²⁹

- b. Otro aspecto importante para entender que mecanismos internos tiene el compliance, y es que debe entenderse que es “una forma muy abierta que los mecanismos serán todos aquellos medios que se empleen, con el fin de asegurar el cumplimiento de obligaciones y reducir la posibilidad de fraudes y otras conductas delictivas de trabajadores o ejecutivos que puedan perjudicar a la organización, es importante distinguir a los mecanismos internos que se tratan en este punto de las “políticas y procedimientos” que constituyen uno de los elementos de un programa de compliance que se analizarán con mayor profundidad más adelante, para que operen de una forma adecuada, con estándares éticos y valores”.³⁰

- c. Cabe resaltar los tipos de obligaciones que el compliance pretende cumplir, son “independientes de que cada organización tenga un programa de

²⁹ Gobierno de los estados unidos. **Manual United States Sentencing Commission**. Pág. 525

³⁰ Op. Cit. **Manual United States Sentencing Commission**. Pág. 525



compliance y estos le permitan cumplir, con las obligaciones a las que este sujeta cada organización, o se enfoque sólo en algunos, las obligaciones legales se explican de manera muy simple, son aquellas que provienen de un mandato o prohibición que se originan en una ley o reglamento, y las obligaciones contractuales”.³¹

3.4. Obligaciones del compliance

Estas provienen de las políticas internas de las organizaciones, entre ellas están:

- a. Tal como lo indica estas se implementan, dentro de la organización o las empresas.
- b. Crean sus propias políticas generales y procedimientos que sirven apoyo a los trabajadores.
- c. Tener el conocimiento claro acerca de sus funciones y de las expectativas que tiene la organización

³¹ **Ibíd.** Pág. 526



- d. Las obligaciones éticas provienen de la misión, la visión y los valores de cada organización

3.5. Elementos del compliance

Cabe señalar que, el propósito de integrar un programa o sistema de compliance, es promover los sistemas con la única finalidad de hacer negocios, estos deben ser de forma transparente, ética y profesional en todo nivel de organización, asimismo esto contribuya a detectar faltas, incumplimiento de obligaciones, infracción a la ley o las políticas internas de la organización o empresa.

Una definición importante, es que esta, "se encarga de las sentencias a organizaciones está diseñado en forma que las sanciones que se impongan sobre ellas y sus agentes, tomadas en su conjunto, sirvan como un justo castigo, adecuada disuasión e incentivo para que las organizaciones mantengan mecanismos internos para la prevención, detección y medios de reporte de conducta criminal".³²

³² *Ibíd.* Pág. 532

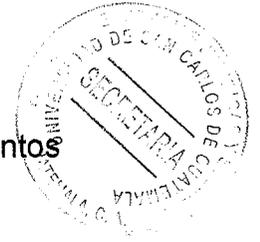


Por lo tanto, antes de mencionar los elementos del compliance, es importante recalcar que estos se derivan por requerimiento, de las eventualidades, para evitar un proceso judicial, ya que los mismos incrementarían sanciones para las organizaciones o empresas.

3.5.1. Vigilancia de la organización desde un alto nivel

Este es el primer elemento, señala que cada organización debe tener dentro de su estructura a nivel organizacional, un departamento que se dedique a velar por el desarrollo de la entidad que con ello cumplan y prevengan incumplimiento de las normas generales.

Actualmente se está llevando a cabo un comité o departamento dedicado al mantenimiento del sistema compliance, por ello es importante que las organizaciones o empresas, según su nivel, formen dicho departamento con personas que tengan conocimiento, de la entidad, la forma de negociación y puedan tomar también que tengan voz y voto en las decisiones que tomen, con el fin de no infringir la ley.



Hay dos características que surgen, a través del mandato, los lineamientos promovidos son

- a. Estos son los “lineamientos federales para sentencias, se indica que el personal de alto nivel dentro de la organización asegurará que esta tenga un efectivo programa de compliance y ética. Además se seleccionará a Individuos específicos que sean personal de alto nivel y se les asignará la responsabilidad del programa de compliance y ética.”³³

- b. Otro lineamiento primordial es crear “buenas prácticas, para cumplir con los requerimientos de un programa de compliance, dentro de la estructura corporativa, de una organización se cree un departamento de compliance que se encargue de velar por el cumplimiento de obligaciones y de la ley, que este departamento sea el responsable de velar por el buen desempeño de las funciones del programa. Y ayudara a que las funciones sean ejecutadas en una mejor forma, es importante incluir una forma en la que el director de compliance pueda reportar periódicamente su trabajo al comité o departamento de compliance, al gerente general, o a la junta directiva de la organización o empresa”.³⁴

³³Ibíd. Pág. 560

³⁴Ibíd. Pág. 563



3.5.2. Delegación de responsabilidades o facultades

Este otro elemento hace mención sobre las obligaciones que consisten en tomar medidas de precaución, al colocar personas para los puestos del departamento de compliance y evitar poner personas con antecedentes delictivos, para evitar que sean incompatibles con el sistema compliance.

Las personas o trabajadores debes ser idóneos para dichos puestos, aunque no hay parámetros específicos es importante, determinar lineamientos específicos, un claro ejemplo es que estas personas estén dispuestas a cumplir con cada uno de los mandatos, y el objetivos de este elemento, es por ello que en las empresas exigen los antecedentes penales y policíacos, antes y durante la contratación, para saber si es candidato para ser empleado y pertenecer a la organización o empresa.

3.5.3. Perfeccionamiento de políticas y procedimientos para prevenir y a detectar conducta criminal

Según las políticas dentro de las organizaciones, se debe tener como principio general, orientar sobre cómo debe actuar una organización, cada procedimiento



tiene su mecanismo diseñado ara hacer cumplir con las políticas relacionadas, con los conceptos generales, tal como lo es el punto de vista jurídico que es basándose a la legislación, según su orden jerárquico, ya que estas su principio es general, “La compañía se compromete a contratar el más alto nivel de trabajadores, por lo que evitará delegar responsabilidad o facultades especiales a personas que hayan tenido problemas con la ley o actitudes contrarias a al programa de cumplimiento”.³⁵

Otro punto de vista es que, el procedimiento debe ser encaminado a desarrollar las pretensiones de contratación, tanto a nivel profesional como ético, y evitar que personas no idóneas tengan cargos de responsabilidad altos. Un claro ejemplo es solicitar a los candidatos a los puestos de trabajo requerir sus antecedentes penales y policiacos.

Es importante señalar las políticas y procedimientos que solicita la organización o entidad, para cumplir con los modelos de la industria, el tamaño, y ubicación de la organización, en estos procedimientos se incluyen los siguientes

- a. Adecuada comunicación con los miembros de la entidad, sobre el orden normativo específico.

³⁵ *Ibíd.* Pág. 425



- b. Monitoreo y auditoría de forma interna, para el cumplimiento de las políticas y procedimientos
- c. Identificar distintas unidades de negocios y evaluar sus áreas de riesgo
- d. Intervenir con los recursos de manera apropiada para dar cumplimiento a las políticas de la entidad.

3.5.4. Comunicación interna y preparación

Los lineamientos se deben de determinar, de acuerdo a la necesidad de las organizaciones o empresas, para tomar medidas de comunicación con los trabajadores o empleados, para que ellos cumplan con las políticas de mencionada entidad, también es importante la capacitación constante para proporcionar información que sea relevante al personal que este laborando.

Este tipo de políticas se necesitan para elaborar programas de medidas de prevención en donde las áreas de la entidad, ocurra o exista algún problema, ya sea por faltas de cumplimiento o conducta, sean susceptibles a cualquier situación, debe llevarse a cabo un análisis general en donde se debe determinar un riesgo específico.



3.5.5 Monitoreo, auditorías y reportes

Cabe mencionar que con la seguridad del sistema compliance, muchas veces son atacados los lineamientos, es por ello que se necesitan monitoreos y auditorías, para detectar cualquier anomalía, esto ayudara a que los trabajadores no infrinjan la ley, ni las políticas de la entidad u organización, así también ayudaran a poder observar cualquier deficiencia y tendrán la oportunidad de mejorar, cabe señalar que se necesitan las auditorías tanto internas como externas, asimismo evitar reportes en contra de dichas empresas.

Finalmente se puede indicar que las auditorías son necesarias para determinar y dejar evidencia, si se cumplen o no las políticas y procedimientos, si se realizan de forma adecuada, y que tanto es utilizado el sistema compliance, esto contribuirá a mejorar dicha empresa, su función es cumplir con lineamientos, y con ello poder evaluar su nivel efectivo dentro del proceso, también hacer referencia a los reportes internos, los mismos serán para detectar a las personas que no cumplan con las políticas de cada empresa, para ello se deben hacer los reportes a los trabajadores de forma confidencial, para evitar represalias, un ejemplo, para el uso de este sistema compliance es el robo, hurto o acoso sexual, que llegue a darse dentro de las empresas.



3.5.6. Implementación de incentivos

Este elemento es para cumplir con lineamientos promovidos y ejecutados, de forma equilibrada, para ejecutar los programas a largo plazo de las empresas, a través de

- a. Incentivos oportunos para lograr un mejor desempeño en el sistema compliance
- b. Concentración en la aplicación de medidas regidas para lograr un resultado, en donde se prevenga o se detecte la conducta criminal.

Un rasgo importante del sistema compliance, es que se “estipula, que con el fin de prevenir y detectar sobornos en el extranjero, deben implementarse medidas que motiven la observancia de los programas de ética y compliance en todos los niveles de la organización. También indica la necesidad de crear medidas y procedimientos disciplinarios que castiguen, en todos los niveles de la organización, las violaciones a leyes en contra de sobornos en el extranjero y las violaciones al programa de ética y compliance”.³⁶

La forma de incentivar, a través del sistema compliance, es que los elementos son

³⁶ *Ibíd.* Pág. 542

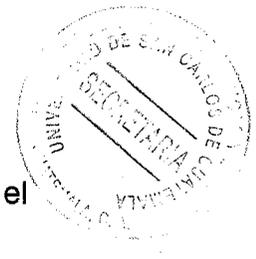


claves de este sistema, son una herramienta para que sea aplicable, también para aportar medidas de prevención en cuanto al incumplimiento de la ley, y en caso que suceda, pueda aclararse, cabe resaltar que se puede indicar las actitudes, para lograr los objetivos, a través de las metas y objetivos de una organización.

3.5.7. Análisis de detección ante el incumplimiento

Este elemento indica que, cuando se descubre alguna conducta culpable en una empresa, debe modificarse el sistema compliance, y tomar medidas necesarias para prevenir actos parecidos, este se basa en “tres aspectos.

- a. Análisis de las causas, esto comprende las razones por las que se pudo presentar la situación de incumplimiento. Lo ideal es lograr encontrar indicadores de problemas más profundos que trasciendan el simple hallazgo.
- b. Indicadores previos, este punto significa que si existieron oportunidades previas que podrían haber ayudado a detectar el incumplimiento específico, así como acusaciones, quejas o investigaciones que hayan mostrado problemas similares. Si hubieren indicadores previos, debe hacerse un análisis o justificación acerca



del por qué no se aprovecharon esas oportunidades de prevenir el incumplimiento para mejorar en futuras ocasiones.

- c. Remediación, tiene relación con los cambios específicos que se implementan con el fin de reducir el riesgo que el mismo incumplimiento u otros similares se repitan. En la remediación, se incluyen los cambios que se realicen con relación a las causas que dieron lugar al incumplimiento y con aquellos con elementos encontrados en el análisis de indicadores previos que puedan mejorar”.³⁷

3.5.8. Análisis periódico de riesgo

Cabe indicar que estos lineamientos, deben realizarse con un análisis periódico y verificar el riesgo de cumplimiento y la ética, para la implementación del sistema compliance, en cuanto a estos “elementos, se requiere que con la implementación y mantenimiento de un programa de compliance, las organizaciones lleven a cabo, en forma periódica, evaluaciones de riesgo de conducta criminal, y dependiendo de los resultados de este proceso, deberán aplicar las medidas apropiadas para

³⁷ Department of Justice. **Evaluation of Corporate Compliance Programs**. Pág. 25



modificar los demás elementos del programa, o diseñar o implementar nuevas políticas y procedimientos para reducir los riesgos identificados”.³⁸

A continuación se explicarán de forma breve, los beneficios en que consiste incluir el sistema compliance, “trae consigo implementar estos análisis como parte de la estrategia y los procesos de las empresas. Entre ellos están

- a. Identificar nuevas oportunidades de negocio.
- b. Brinda la capacidad de identificar y administrar riesgos en toda la organización.
- c. Mejoran los resultados la organización al aumentar aquello que es positivo y reducir la posibilidad de imprevistos que repercutan en forma negativa.
- d. Todos los riesgos implican dirigir recursos para su mitigación. Por medio de estos procesos es posible optimizar el uso de estos recursos y dirigirlos en forma que mitiguen aquello que puede repercutir de forma más negativa.
- e. Los estándares de industria son producto de las prácticas de distintas entidades que con el tiempo se han normalizado a nivel nacional e internacional, la organización internacional de normalización, conocida como ISO, compone de múltiples organizaciones nacionales

³⁸ Op. Cit. **Evaluation of Corporate Compliance Programs**. Pág. 25



que se encargan de la estandarización y goza de estatus consultivo ante la organización de las naciones unidas”³⁹.

Finalmente, el sistema de compliance, muchas veces se ve afectado por los valores de las empresas, sin embargo, esto puede repercutir con la posibilidad que se apliquen sanciones o pierdan sus negocios e incluso empresas, en si se necesitan buena comunicación, y saber cuáles son los objetivos para darle un mejor valor a las funciones que se desarrollen.

En conclusión, se entiende que el compliance es un sistema encaminado de manera formal, que permite cumplir con los requisitos como empresa, organización o entidad, que sean con un perfil de beneficio propio, cumplir con los requisitos normativos según la legislación, aunque esto genere un gasto es necesario para así, cumplir con las políticas de las empresas y evitar con ello la infracción de la ley o el incumpliendo de la misma.

³⁹ **Ibíd.** Pág. 32



CAPÍTULO IV

4. Compliance laboral y su prospectiva de futuro en Guatemala

El compliance laboral, es una nueva tendencia mundial, esta evalúa los riesgos de determinadas empresas con el fin de crear ordenamientos o sistemas efectivos que den cumplimiento a las normas aplicables, para mitigar y gestionar riesgos, creando procedimientos que se puedan adaptar a cada empresa, en Guatemala, el sistema compliance se ha visto necesario, pese a la situación económica actual que lleva el país, por la pandemia, ya que la misma genera riesgos que deben evitarse, para evitar contagiar a trabajadores o compañeros de trabajo.

El compliance en Guatemala es una forma preventiva y responsable de dar cumplimiento según el ordenamiento por el cual se rige, a medida que se debe integrar a cada empresa, cabe mencionar que el compliance tiene como propósito, mostrar avances sobre la forma en que se ven reflejados los trabajos, el compliance nació en los Estados Unidos, y este ha sido un reflejo en Guatemala, con el mismo se comparan con las normas y buenas prácticas realizadas.

Sin embargo, este tipo de normas son integrales, estas funcionan para aplicar los mecanismos internos, así como para cumplir con las políticas de una empresa,



para ello es importante lograr el cumplimiento de las obligaciones legales y éticas, mismas que aportan funciones básicas del compliance en las empresas guatemaltecas, y aunque las funciones surgieron en los Estados Unidos se relaciona con Guatemala, a continuación se desarrollarán las funciones de cumplimiento normativo

1. Clasificación en su aplicación y estudio.
2. Inclusión de ideas de ética profesional como parte integral del sistema compliance.
3. Empresas conceptualizadas como instituciones, que crean un impacto positivo a la sociedad, con el fin de generar ganancias

Cabe resaltar que, con lo anterior expuesto, se puede indicar que el compliance, busca crear normas que sean regidas en las empresas, cabe señalar que en Guatemala el sistema compliance es un aporte nuevo y novedoso para las empresas.

Una parte importante de este tipo de organizaciones o empresas, es que estas no son consideradas como un soborno, sino está sujeta a la norma que especifique la



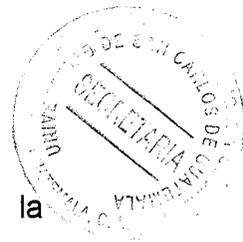
ley, cabe mencionar que este tipo de normativa no se encuentra regulada en la legislación guatemalteca, ya que no posee una ley específica, en Guatemala, se pueden observar que estas entidades están sujetas a contar proveedores.

4.1. Comparación de la normativa de Estados Unidos con Guatemala

En Estados Unidos, hay una ley que obliga a las instituciones financieras estadounidenses, a favorecer y prevenir el lavado de dinero, en la forma que especifica en la que las obligaciones, en "forma específica, genera las obligaciones de reportar actividades que generen sospecha de lavado de dinero, que ayuden al financiamiento del terrorismo, la evasión fiscal y demás delitos financieros."⁴⁰

En Guatemala, en el Artículo 24 de la ley contra el lavado de dinero u otros activos, establece que en ella se generan obligaciones, y en esta se aplica de llevar registros de operaciones en efectivo que superen el monto de diez mil dólares o múltiples operaciones que lo superen en un mismo día, así como la obligación de reportar operaciones que se consideren sospechosas o anómalas.

⁴⁰ **Ibíd.** Pág. 42



La comparación de estas dos normativas es que se considera que la implementación y aplicación de las políticas, sean las que cumplan con las normas para presión de mercado se explica seguidamente es que esta ley prohíbe a los Estados Unidos a pagar sobornos a funcionarios.

4.2. Beneficios de las empresas guatemaltecas con el compliance

Cada empresa tiene su organización o cuenta con su estructura, estas buscan crear su propia cultura, debido a la forma de hacer negocios, por lo cual es necesario cambiar la forma de hacer negocios, para que este beneficio sea competitivo, con el mundo a nivel global, y así mismo estén los empleadores trabajando, en su nivel ético, será una buena calidad que se involucre, para que los trabajadores lo hagan bien.

Cabe señalar que compliance es el conjunto de procedimientos y normas de buenas prácticas, adoptadas por las empresas para clasificar los riesgos, un claro ejemplo es que durante la pandemia del covid-19, venció muchos de los riesgos que podían ocurrir, sin embargo, lo que se busca en Guatemala, es que se garantice el cumplimiento, por las garantías.



4.3. Como surgió el compliance

El compliance surge a través de los casos de corrupción, sobornos, lavado de dinero y delitos que quebrantan la ley, cabe mencionar que, en cada empresa debe variar y distinguirse de las políticas corporativas, que estas mismas se adapten a mejores prácticas, que estas generen valor a la sociedad y principalmente estén enfocadas a los actos relacionados con la ética profesional.

El compliance, es un sistema por medio del cual se emiten requisitos para cumplimiento de la ley, este es un sistema o programa efectivo a nivel mundial, en donde empresas de los países como Estados Unidos, Chile, Brasil, Australia, entre otros, emiten disposiciones reglamentarias, para tener un sistema efectivo, de cumplimiento, que las empresas ya sean pequeñas, medianas o grandes sean íntegras y prevengan inconvenientes.

Finalmente entendemos que el compliance es, la creación de ideas de estándares globales, para el cumplimiento de la ley de prácticas corruptas en el extranjero, la ley de sobornos en el Reino Unido, y la ley de empresas limpias en Brasil, son ejemplos a nivel mundial en donde tratan de combatir la corrupción que afecta a todos y a las empresas, fue por ello que en los Estados Unidos se creó la ley, para que las empresas u organizaciones, trabajen con programas en los que puedan cumplir y basarse en lo establecido en la ley.



4.4. Compliance laboral

Cabe indicar que el compliance laboral, es un conjunto de procedimientos adecuados para las políticas de una empresa, para cumplimiento de la ley, con buenas prácticas, para evitar riesgos asociados con incumplimiento empresarial, sin embargo el compliance, está siendo un requisito en el cual su principal objetivo es velar por la integridad, ética empresarial, que con ello se va a prevenir incumplimiento de la ley.

Cuando nos referimos a compliance laboral, a gran medida nos estamos refiriendo a las buenas prácticas de una empresa a través de sus políticas, relacionadas con las reglamentaciones de forma legal, esto con el único fin de evitar incumplimientos, sanciones económicas, daños a las empresas u organizaciones, principalmente lo que busca es lograr un desarrollo a nivel empresarial, apoyado a los trabajadores, quienes también en su momento a la hora de infringir un delito, deben penalmente sufrir las consecuencias por sus malas prácticas y por su actuar de manera irresponsable.



4.5. Protocolo para implementación del compliance en Guatemala

Se deben seguir unos pasos para integrar el compliance, y para que el mismo sea efectivo se debe cumplir con los siguientes requisitos

4.5.1. Reunir las políticas, sistemas o procedimientos de la empresa, a través de auditorías internas y externas, así como inventarios de lo existente en la entidad.

4.5.2. Analizar las políticas y establecer un plan, es preciso revisarlas para dar cumplimiento a las mismas.

4.5.3. Realizar una evaluación de riesgos, luego de verificarlo, establecer que no se esté dando algún incumplimiento normativo dentro de la empresa.

4.5.4. Comunicación, esta debe ser eficaz con los empleados o trabajadores de la empresa, para que estén dispuestos por si llega a haber un cambio, con las políticas de la empresa.



4.5.5. Seguimiento, para que este sistema sea implementado debe estarse realizando monitoreos en los que se pueda garantizar dicho sistema, y con ello las actividades empresariales sigan siendo un éxito, ya que estarán cumpliendo con todas las normativas y revisiones constantes.

4.6. Legislaciones aplicables en el sistema compliance en Guatemala

Las leyes aplicables dentro del ordenamiento jurídico en Guatemala, mismas que serán aplicables al sistema compliance, son el código penal, en este se regula la responsabilidad de las personas jurídicas, y que a la hora del incumplimiento, podrían interponerse dos tipos de penas, las privativas del patrimonio como lo son las multas, y las privativas de la libertad tal como lo indica su nombre se refiere a prisión, esta puede ser aplicable tanto a patronos como a trabajadores cuando infrinjan la ley.

Cabe señalar que únicamente dependerá de la entidad o de la empresa que aun sabiendo que existen leyes, normas y reglamento, tratados y convenios internacionales, los mismos lleguen a causar infracciones legales, no importa si el delito o las faltas son en materia ambiental, laboral, administrativa, mercantil, propiedad intelectual, tributaria, o fiscal, en tal virtud las empresas siempre, deben estar constantes para implementar las leyes que le fueren aplicables a sus empresas.



4.7. Función del compliance laboral

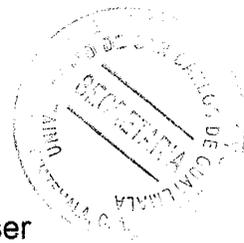
El compliance laboral es un ordenamiento normativo que permite, conocer bien la organización o empresa, la misma tiene como función implementar mecanismos preventivos, autorregulación, en cuanto al actuar de una empresa, conocer las normas aplicables dependiendo el sector en el que operan las empresas, sobre todo implementar la función compliance para que la empresa logre nuevos negocios, no solo a nivel nacional sino a nivel internacional.

Cabe señalar que para que se logren, “emprendimientos en desarrollo, las pymes, empresas consolidadas, hasta multinacionales, necesitan de un plan y compromiso generando su propia cultura de cumplimiento, integridad, transparencia, liderazgo y ética empresarial, para integrar el sistema compliance”.⁴¹

4.8. Beneficio para las empresas por el sistema compliance

Actualmente en Guatemala se aplicó el sistema compliance, el cual ha beneficiado a las empresas, a través de la innovación de ideas o estrategias empresariales, que forman una proyección de mejoramiento, cumplimiento e intervención de prácticas

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 50



razonables, en cuanto a la formación sobre el compromiso, enfocándose para ser empresas de forma transparente, y así con ello proteger los negocios de las empresas, logrando los compromisos, de integridad y ética profesional y empresarial.

Este sistema, es visible ante la prevención del lavado de dinero, sin embargo en la actualidad se comprende que el sistema compliance, tiene un margen general, sobre la forma de creación de las leyes que contiene la obligación de contratar dichos sistemas, dentro de las empresas u organizaciones, para crear sistemas financieros y hacer buenas prácticas que en el país se adopten, así como también es importante que las empresas corporativas, adopten estos sistemas, ya que en caso contrario las instituciones financieras de Guatemala, podrían ser sancionadas por el gobierno.

Cabe mencionar que, debe haber una capacitación constante para los trabajadores e incluso para los patronos a cerca de los nuevos sistemas empresariales, para que las empresas se involucren con las operaciones de negocios, para concientizar los sujetos relacionados.



4.9. Beneficios de compliance legal

Se comprende de carácter eventual el cumplimiento normativo, las políticas u operaciones de la empresa, entre estos beneficios encontramos:

- a. Contribución de relaciones comerciales de carácter general, con mejoramiento de las buenas practicas sujetas a cambios.
- b. Mejoramiento de procesos de calidad, buena relación de clientes con proveedores.
- c. Posición confiable para inicio de relaciones internacionales en integración de sistema compliance en Guatemala.
- d. Disponibilidad de inversionistas para establecimiento de empresas.
- e. Proposición de normativas internas y externas, para mejor desempeño laboral.
- f. Contribución de buena valoración financiera, para determinar niveles de riesgo.



- g. Análisis de buenas relaciones personales, operacionales, comerciales dentro de la empresa, tanto con patrono como trabajadores, este abarca distintos ámbitos como laborales, contratos comerciales, fiscal, penal.

4.10. El compliance laboral, una herramienta capaz de crear una nueva cultura empresarial.

“De forma usual asociamos el término compliance a la gestión de riesgos penales y a la prevención de delitos en el ámbito de la empresa. Si bien es cierto que el compliance comporta la necesidad de alcanzar un cumplimiento normativo que la empresa tiene que hacer frente debido a la responsabilidad penal que las personas jurídicas, nos equivocáramos si otorgáramos la exclusividad de este término al orden penal”

De acuerdo con la cita recién indicada, justamente el incremento del riesgo legal por parte de las empresas, producido por un volumen creciente de producción normativa con una interpretación compleja y contexto de incertidumbre jurídica, hace más necesario que nunca la aplicación de nuevas herramientas preventivas. Nuevas herramientas que consigan crear modelos organizativos, procedimientos y protocolos. Dichas herramientas nos conducen a un término indispensable para la gestión de cualquier empresa en el siglo XXI:

Según la consulta, el compliance laboral es el surgimiento de una herramienta que pretende convertirse en un modelo capaz de tratar de forma global las normas laborales (tanto voluntarias como obligatorias) que subyacen en una empresa. Es

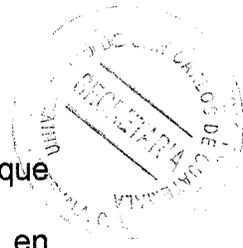


también un sistema que borda las nuevas modalidades de trabajo en el ámbito digital, la gestión del capital humano la protección de datos en el ámbito de la contratación laboral, la responsabilidad social corporativa y también, la aplicación de las leyes. Nos encontramos, pues, con una herramienta que no solo gestiona el funcionamiento de la empresa y el cumplimiento de las normas laborales, sino que es capaz de crear una nueva cultura empresarial.

Para la consulta realizada, el compliance laboral permite minimizar riesgos, pero también implementar un código ético en la empresa que sepa tratar las diferentes áreas de incidencia laboral, como la igualdad, la no discriminación, las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos o el acoso laboral, es importante tener presente que la aplicación de un código empresarial encargado al compliance debe pivotar bajo tres pilares fundamentales: los códigos éticos orientados al cumplimiento normativo ético y responsable, la creación de modelos de prevención de riesgos legales en el ámbito laboral, y la gestión de canales de denuncia interna.

Asimismo, el código ético de la empresa debe ser claro y preciso, adaptable a los Derechos Fundamentales y a la normativa existente, y debe ser totalmente intolerante ante las conductas prohibidas por dicho código. Consecuentemente, deberá contar también con un régimen disciplinario ante el incumplimiento del código.

En el derecho comparado, mostrado en la cita 42, desde la Asociación Española



de Auditores Socio laborales apostamos por crear un equipo interdisciplinario que elabore una compliance laboral adaptado a la empresa y teniendo siempre en cuenta los tres pilares fundamentales de las herramientas. Además, resulta indispensable la figura del auditor, un profesional independiente que tenga la potestad de auditar la actualización y el seguimiento del código ético y forme parte de la elaboración de la compliance.

También resultara imprescindible la creación del compliance officer. Una figura que se dedique a la supervisión, la vigilancia y el control del código, resulta evidente esta figura, pero no de los errores más comunes de la empresa llega en el momento de supervisar y aplicar cualquier normativa o código ético.

El tema tratado en la consulta muestra que hará ello, la auditoria socio laboral deberá emitir un informe adecuado a las normas socio laborales exigibles legalmente, que se acote a un periodo determinado y a una materia concreta. El objetivo pasa por crear un sistema de gestión eficiente capaz de crear método comunicativo eficaz entre los distintos actores de la compañía.

También se menciona en la consulta, la aplicación de un programa de compliance laboral se habrá conseguido en el momento que dicha herramienta cuente con la complicidad de todos los actores implicados en la empresa, tanto empresarios como trabajadores. Sera entonces cuando se habrá alcanzado un sistema de gestión integral que creará una nueva cultura empresarial, que hará destacar los valores empresariales basados en la igualdad, el bienestar laboral y el cumplimiento normativo.



4.11. Los elementos incentivos del programa compliance

Cabe resaltar que los elementos del sistema compliance es una herramienta de utilidad para la aplicación de dicho sistema, a través de esto se trata de:

- a. Brindar incentivos y medidas disciplinarias como medios de prevención para el cumplimiento de la ley

- b. Lograr objetivos que crean una organización con medidas disciplinarias.

- c. Debe haber una aplicación consistente y justa en la organización y sin importar la posición que las personas ocupen.

- d. medidas disciplinarias, pueden ser llamados de atención verbales o escritos, la suspensión temporal, el despido.



- e. Buenas prácticas de las políticas de la organización requieran la presencia de testigos en los procedimientos disciplinarios para asegurar que se dilucidan en forma justa y transparente.

En conclusión, es evidente que este sistema compliance nació en los Estados Unidos, que el mismo se aplica en la actualidad en las empresas guatemaltecas, para aprovechar los beneficios que trae consigo, ya que este trae referencia a la verificación de riesgos laborales, y evitar incumplimientos o violación a las leyes guatemaltecas, con el objetivo que sea un programa de carácter general, que regula el actuar de una determinada empresa o entidad y sus trabajadores



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El compliance laboral y su prospectiva de futuro en Guatemala es una disciplina de carácter preventivo que busca poder tener un estricto control sobre el actuar de las empresas, con planes de acción que ataquen cualquier problemática laboral desde la raíz, estas prácticas como en el caso de Estados Unidos resultan de un cuerpo normativo general, pudiendo observarse todos los beneficios que este país ha obtenido para evitar los actos de corrupción o lavado de dinero debido a este tipo de control.

Los mecanismos que utiliza el compliance laboral son todos aquellos medios que se empleen con el fin de asegurar el cumplimiento de obligaciones y reducir la posibilidad de fraudes y otras conductas delictivas, sin embargo, en Guatemala esta figura no es considerada dentro del ámbito laboral, lo que demuestra que no existe un interés genuino de parte de las empresas y mucho menos de parte del Estado de buscar formas de evitar la corrupción.

Es necesario que Guatemala se actualice respecto a este tema en virtud que sería de mucho beneficio que las empresas tuvieran la obligación de implementar ellas mismas políticas generales y procedimientos que sirvan para la solución de conflictos, como ya lo han hecho algunas, o bien someterse a auditorías establecidas por el Estado para poder identificar cuales empresas han sido creadas con el objetivo de lavar dinero o de cometer actos ilícitos que solo contribuyen a que la corrupción y la delincuencia crezcan en Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

AYBAR, Casino y López Garda. **Intentan hacer un estudio comparativo entre Pres y Ges, 10 cuales genera serios problemas metodológicos.** 2001.

COLOM ARGUETA, Manuel. **Una breve democracia en el país de la eterna dictadura.** Publicación de la comisión de propaganda y relaciones públicas del frente unido de la revolución FUR, Guatemala, 1977.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** 15ª ed. Ave. República Argentina. Ed Porrúa, S.A. México. 1987.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo II. 10ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1985.

Documento Indicadores del entorno de la pequeña y mediana empresa (PYMES) en Centro América. Centro América 2009.

Documento Resumen ejecutivo de las PYMES de Guatemala, Costa Rica, El Salvador, Honduras y Nicaragua frente al reto de la globalización y la economía basada en el conocimiento. Naciones Unidas, 2016.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Ciudad de Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios. 2002.

FIGUEROA IBARRA, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco.** Publicaciones del instituto de investigaciones económicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Programa de estructura social, Guatemala, 1977.

Magno consultor. **Diccionario jurídico.** Goldstein, Mabel Buenos Aires Argentina. Ed. B.T. Internacional China. 2017.



MALDONADO CASTELLANOS, Guillermo. **Análisis crítico de las reformas introducidas al Código de trabajo, mediante el Decreto 64-92 del Congreso de República de Guatemala, en el contexto de globalización económica.** Tesis de la USAC, Ed. Impresos Garve. Guatemala, 1980.

MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo. **Algo sobre repartimientos.** Serie de investigación para la docencia por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, Guatemala. 1972.

MORALES DÍAZ, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la inspección general de trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social.** Guatemala, 2004.

Pelayo y Gross, Ramón García, **Diccionario Básico de la Lengua Española.** Ed. Larousse, S.A. México, D.F. 1984.

United States Department of Justice. **Evaluation of Corporate Compliance Programs.** Retrieved from United States Department of Justice. 2018.

United States. **Sentencing Commission Manual.** Gobierno de los Estados Unidos de América. 2006.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Convenio 105. De la Organización internacional del trabajo OIT, relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957.



Ley Contra el Lavado de Dinero u Otros Activos. Decreto número 67-2001 del Congreso de la República de Guatemala. 2001.

Código Penal. Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

Código de comercio. Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala. 1971.

Convenio 81. De la Organización internacional del trabajo OIT, relativo a la Inspección del Trabajo, 1947.

Convenio 87. De la Organización internacional del trabajo OIT, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Acuerdo Gubernativo No. 178-2001. Para el Vice ministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala. Guatemala: Ministerio de Economía.