

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



GUATEMALA, OCTUBRE 2024

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

**CUMPLIMIENTO LABORAL PARA LA GESTIÓN
EMPRESARIAL EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

Angela Yaneth Itzep Huinac

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y TÍTULOS PROFESIONALES DE ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Marco Tulio Mejía Herrera
Vocal:	Lic.	Ronny Elías Lopez Jerez
Secretario:	Lic.	Rubén Castillo Mazariegos

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Guillermo David Villatoro Illescas
Vocal:	Lic.	Hector Javier Pozuelos Lopez
Secretario:	Lic.	Aracely Amparo de la Cruz Garcia

RAZÓN: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en 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, veintidos de marzo de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, OLGA ARACELY LOPEZ HERNANDEZ DE ARRIOLA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante ANGELA YANETH ITZEP HUINAC, con carné 201402323, intitulado CUMPLIMIENTO LABORAL PARA LA GESTIÓN EMPRESARIAL 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.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
 Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción 22 / 03 / 2021

f)

(Handwritten signature of Olga Aracely López Hernández)

Asesor(a)

(Firma y Sello)

Licda. OLGA ARACELY LÓPEZ HERNÁNDEZ
 Abogada y Notaria



Licda. Olga Aracely Lopez Hernandez De Arriola
Abogada y Notaria

4ª calle 6-20 panorama San Cristóbal Zona 8 de Mixco
PBX 2479 5939



Guatemala, 10 de abril del año 2021

Licenciado

Jefe de Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted para informarle que en el cumplimiento al nombramiento emitido el 22 de marzo de 2021 por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, procedí a asesorar el Trabajo de Tesis de la Bachiller **ANGELA YANETH ITZEP HUINAC** titulado **"CUMPLIMIENTO LABORAL PARA LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN GUATEMALA"**. Para el efecto procedo a emitir el siguiente dictamen:

DICTAMEN:

- I. El trabajo de investigación realizado es de contenido histórico, actual y técnico con un amplio contenido jurídico y aplicación de derecho comparado, siendo objeto del desarrollo y análisis de este, el cumplimiento legislativo en materia laboral para la gestión empresarial en Guatemala, realizando el mismo con una redacción y lenguaje jurídico acorde al tipo de trabajo de esta índole.
- II. La metodología y técnicas utilizadas en la realización del trabajo de investigación fueron acordes al desarrollo capitular del mismo, aplicando de manera correcta el método deductivo y analítico, así como la técnica bibliográfica y documental.
- III. La presente investigación contiene referencias bibliográficas pertinentes, con las cuales se sustenta el tema planteado, desarrollo y conclusión.

Licda. Olga Aracely Lopez Hernandez De Arriola

Abogada y Notaria

4ª calle 6-20 panorama San Cristóbal Zona 8 de Mixco

PBX 2479 5939



- IV. En relación con los objetivos se determinaron las formas para llevar a cabo programas de compliance o cumplimiento empresarial a través de la implementación del reglamento interior del trabajo apoyado con códigos de conducta y ética estableciendo los actos y hechos no permitidos dentro de la empresa aplicados tanto al patrono como a los trabajadores, estableciendo penas y sanciones por conductas antijuridicas de acuerdo con las leyes guatemaltecas.
- V. Sobre la conclusión discursiva se realiza de acuerdo al problema establecido, a la necesidad de reformar el artículo 60 del Código de trabajo en el que se establezcan de manera obligatoria el cumplimiento de toda la normativa laboral de acuerdo al sector empresarial a través de mecanismos o programas de compliance así como la reforma al artículo 38 del código penal para así otorgar al sector empresarial una eximente de la pena si esta comprobara que su empresa está sujeta al cumplimiento de la normativa guatemalteca a través de programas de compliance.
- VI. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes. Por lo considerado, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al Bachiller **ANGELA YANETH ITZEP HUINAC**, para que prosiga con los trámites necesarios para su evaluación frente al Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Licda. OLGA ARACELY LÓPEZ HERNÁNDEZ
Abogada y Notaria

Licda. Olga Aracely López Hernández de Arriola

Abogado y Notario

Colegiado 9825

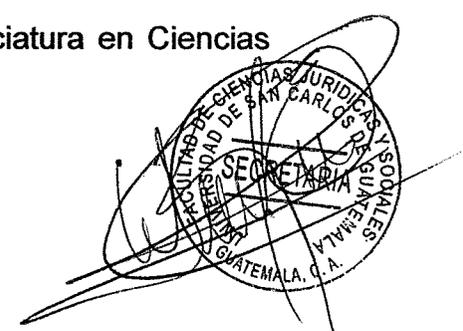
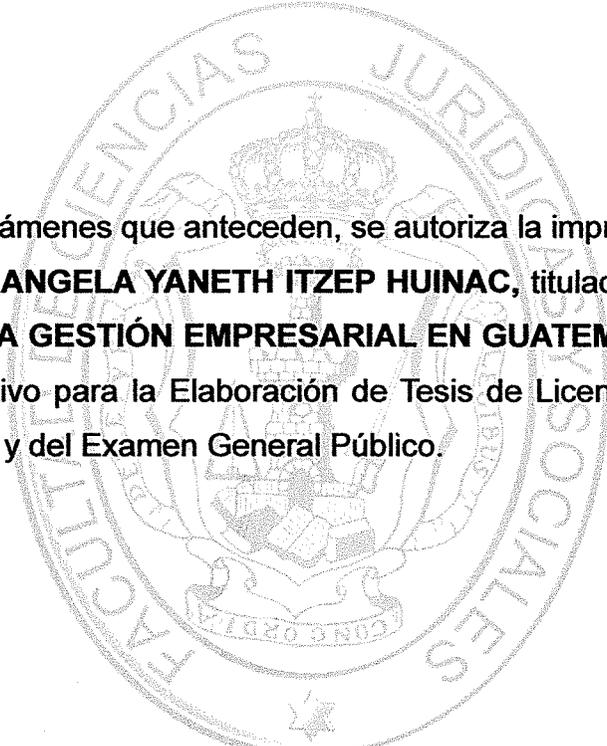
ASESOR



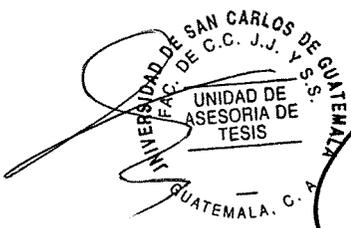
D. ORD. 15-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **ANGELA YANETH ITZEP HUINAC**, titulado **CUMPLIMIENTO LABORAL PARA LA GESTIÓN EMPRESARIAL 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



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su infinito amor y abundantes bendiciones, que en el transcurso de mi vida personal y académica ha mostrado.

A MIS PADRES:

María Huinac Pérez, quien estuvo conmigo en todo momento a pesar de las dificultades siempre me mostro su apoyo y confianza incondicional a ella dedico con todo mi amor esta meta, la cual es fruto de sus correcciones, de su trabajo y de sus oraciones; y a Herlindo Itzep por sus consejos y guía.

A MIS HERMANOS:

Ana María Itzep Huinac, Ernesto Itzep Huinac, Eva Itzep Huinac. Por su apoyo incondicional, por sus consejos, su apoyo y amor.

A MÍ NOVIO:

Abieser Jonatán Mateo Paredes, por su amor, apoyo, ánimo, comprensión y amistad incondicional que me brindo durante mi formación profesional.

A MÍ MEJOR AMIGO:

Esvin Marcotulio Gómez Franco por su incondicional apoyo, por sus consejos y amistad.



A MIS MENTORES:

Por apoyarme compartiendo sus conocimientos jurídicos, les agradezco sus consejos y confianza Luisa Pineda, licenciado Luis Fernando Gálvez y en especial a mi asesora de Tesis la distinguida licenciada Olga Aracely López Hernández de Arriola.

A:

La empresa Luces del Norte, S.A., por su apoyo para culminar con mis estudios universitarios e impulsar mi desarrollo profesional en la empresa, por la paciencia y comprensión que siempre mostraron en cada etapa de mi carrera, en especial para las licenciadas Ana María de León Gálvez y María Isabel Brol Morales.

A:

La Gloriosa Tricentenario, Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrir sus puertas y brindarme el conocimiento necesario para ser un profesional al servicio de la sociedad.

AL PUEBLO DE GUATEMALA:

Porque fueron la fuente de inspiración de esta investigación, en especial al sector laboral, por el que la lucha de mejores condiciones de trabajo no termina.



PRESENTACIÓN

La presente investigación se basa en la elaboración de mecanismos y herramientas de cumplimiento jurídico de los patronos y los trabajadores frente al Estado y la sociedad en Guatemala, por medio de una investigación cualitativa, en la cual se analiza la problemática que presenta el sector laboral frente a incumplimientos de leyes y reglamentos y convenios internacionales, siendo el sector laboral el área más vulnerable por su extensa legislación y falta de conocimiento de obligaciones y derechos tanto para el patrono como para el trabajador.

Se utiliza como estudio diferentes ramas del derecho siendo el enfoque de estudio principal el derecho de trabajo y como complemento a la investigación se tomará como estudio las ramas de derechos humanos y derecho penal ya que sus instituciones podrían intervenir y ser objeto de incumplimiento normativo del sector laboral.

El encuadramiento de esta investigación será aplicable a todo el país de Guatemala, a partir del 01 de julio del 2018 al 30 de junio del 2019. El informe final de la investigación será de gran contribución científica para la sociedad y el sector empresarial, pues con esta investigación se pretende que el sector laboral cumpla con todos los estatutos de ley vigentes, adoptados y ratificados en Guatemala para beneficio tanto del empleador como del trabajador.



HIPÓTESIS

El cumplimiento de la normativa laboral de la empresa puede controlarse a través de la instauración del *compliance* laboral, siendo una obligación empresarial el cumplimiento normativo laboral que evita riesgos legales, pérdidas económicas falta de credibilidad comercial por la inexistencia de mecanismos de control en el cumplimiento normativo del país, esta falta de incumplimiento hace que el Estado de Guatemala al haber ratificado diversos convenios en materia laboral incumpla con sus compromisos a nivel internacional al no garantizar a los trabajadores el cumplimiento de la normativa laboral en los centros de trabajo.

Mediante el estudio y análisis de Código de Trabajo se pretende establecer que los modelos de reglamentos interiores de trabajo deben apoyarse con la creación de códigos de conducta y ética en los que se establezcan los actos y hechos no permitidos dentro de la empresa aplicados tanto para el patrono como el trabajador y la pena o sanción que tendrían si violaren los reglamentos o códigos de conducta y ética de la empresa.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis planteada dentro de la presente investigación se ha utilizado el método deductivo y analítico, así como las técnicas de investigación bibliográfica documental y observación; La hipótesis se comprobó mediante el estudio jurídico de la normativa laboral nacional e internacional a través de los convenios ratificados por el Estado de Guatemala, y realizando un estudio profundo sobre el derecho comparado en materia laboral estableciendo su aplicación según la legislación relacionada, se identificó la extensa normativa laboral seleccionando las normas esenciales de cumplimiento para la gestión empresarial en Guatemala.

También se determinó que muchos de los convenios ratificados por el Estado guatemalteco no son de cumplimiento ni de conocimiento en el sector empresarial y mucho menos para el trabajador; así también se logró determinar la necesidad del eximente o atenuante a la pena en el Artículo 38 del Código Penal.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del cumplimiento o compliance legal	1
1.1. Década del año 1970 caso Watergate Salvemos el Capitalismo	2
1.2. Década del año de 1980 al 1990 Globalización Mundial.....	3
1.3. Año 2000 caso Enron, Parmalat y Siemens.....	4
1.4. Año 2001 Atentados de Estados Unidos.....	5
1.5. Año 2007 Crisis mundial casos de Lehman Brothers, subprime, Bankia .	6
1.6. Naturaleza jurídica	7
1.8. Surgimiento de la figura del Compliance Officer.	11
1.8.1. Funciones del Compliance Officer.....	13

CAPÍTULO II

2. Delimitación conceptual del cumplimiento laboral o compliance laboral	17
2.1. Finalidad y contenido la herramienta compliance laboral.....	18
2.2. Definición de Riesgo Legal.....	19
2.2.1. Evaluación de riesgos legales	20
2.3. Establecimiento de códigos de conducta	22
2.4. Canal de denuncias.....	24
2.5. Sistemas disciplinarios	26
2.6. Implantación de la figura compliance officer dentro de la empresa.....	27
2.7. Auditorias Laborales.....	31
2.7.1. Áreas para analizar en una auditoria laboral	32
2.8. Herramienta del cumplimiento o compliance laboral como método de vigilancia para el cumplimiento normativo de las personas Jurídicas	35
2.9. Existencia de un ente fiscalizador del cumplimiento de la regulación y sanciones ante su inobservancia.....	35



Pág.

CAPÍTULO III

3.	Legislación relacionada con el compliance laboral para la gestión empresarial en Guatemala.....	37
3.1.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	37
3.2.	Convenios internacionales suscritos y ratificados por Guatemala.....	39
3.2.1.	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo De San Salvador.....	40
3.2.2.	Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947.....	42
3.2.3.	Convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación.....	44
3.2.4.	Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.....	46
3.2.5.	Convenio 138, Sobre la edad mínima.....	48
3.2.6.	Convenio 105 y sobre la abolición del trabajo forzoso.....	50
3.2.7.	Convenio 100 Sobre la igualdad de remuneración, 1951.....	50
3.2.8.	Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos.....	51
3.2.9.	Convenio 1, Sobre las horas de trabajo, industria.....	52
3.2.10.	Convenio 30, Sobre las horas de trabajo, comercio y oficinas....	53
3.2.11.	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo.....	55
3.3.	Código de Trabajo.....	57
3.4.	Código Penal Guatemalteco.....	58
3.5.	Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo.....	59

CAPÍTULO IV

4.	La gestión de riesgos laborales en el derecho comparado.....	61
4.1.	Compliance laboral en El Salvador.....	61
4.2.	Compliance laboral en Costa Rica.....	62
4.3.	Compliance laboral en México.....	64
4.4.	Compliance laboral en Chile.....	66
4.5.	Compliance laboral en Perú.....	68
4.6.	Compliance laboral en Argentina.....	71



Pág

4.7. Compliance laboral en España..... 73

CAPITULO V

5. Aplicación de la herramienta del cumplimiento laboral para la gestión
empresarial en Guatemala..... 79

5.1. Necesidad de contar con programas de cumplimiento para la gestión
empresarial..... 82

5.2. Ventajas y desventajas del establecimiento del *compliance* laboral para
el sector trabajador y empresarial en Guatemala 84

CONCLUSIÓN DISCURSIVA 91

BIBLIOGRAFÍA 93



INTRODUCCIÓN

Los sistemas de prevención son la prospectiva de cumplimiento normativo, ya que esta modalidad que nace en el año de 1970 siendo su mayor apogeo en el año 2000, a raíz de diversos escándalos empresariales de corrupción, sobornos a altos funcionarios, siendo el caso más sonado de Watergate con la Iniciativa salvemos el capitalismo, y al cual se le atribuyo uno de los orígenes que impulsaron el término de cumplimiento o **compliance** debido a la lucha de bloques que configuro la guerra fría, y a los hechos críticos que concurrieron en Estados Unidos quien tuvo la necesidad de implementar y desarrollar un programa de *Compliance* Penal o *Criminal Compliance*; durante la década de 1980 y 1990 en el que el paradigma mundial de la globalización abría paso a los casos de corrupción que se expandían a diversas fronteras del mundo.

De este modo que los antecedentes del **compliance** no solo hacen referencia a incidentes que han ocasionado bastas pérdidas económicas y hasta la credibilidad y competencia del sector empresarial involucrado, sino también involucra al área laboral que ha sido el sector más vulnerable a través de los años debido a la explotación laboral, acoso laboral, discriminación laboral, trabajo infantil, violación a los derechos de la mujer trabajadora y otros actos y hechos que violentaron la integridad de los trabajadores y que en la historia únicamente se enmarca entre la lucha de derechos laborales, siendo a criterio propio un antecedente histórico cuyo auge se ve plasmado a través de la herramienta **compliance laboral** termino que ya no es adoptado exclusivo para el derecho penal.

De este modo el *compliance laboral* es una herramienta de utilidad para el cambio de cultura y mentalidad de muchos empresarios, del personal de la organización y de los altos directivos a respetar y comprometerse con los cambios normativos e integrar, como algo normal el cumplimiento normativo del país, la ética y la transparencia empresarial aplicable para el patrono y el trabajador. Siendo el *compliance* un sistema de cumplimiento multidimensional, debido a que la eficacia preventiva del sistema abarca distintas ramas del derecho siendo las más constantes el derecho penal,



laboral, tributario, mercantil entre otras, por lo que es necesario estudiar la evolución de los distintos conceptos que este ha tenido a través del tiempo y las formas que ha adoptado con el surgimiento de distintas figuras como lo es el *compliance officer* y el valor que esta figura representa en la aplicación del *compliance*, para ello es necesario tener claro cuáles serían las funciones de esta figura y su importancia para el establecimiento dentro de la empresa guatemalteca.

En esta investigación se tomó como base de estudio la rama del derecho del trabajo ya que por su extensa legislación es difícil lograr enmarcar a que leyes está sujeta cada empresa, determinando así que los sistemas de *compliance* no pueden ser homogéneos, puesto que en el sector empresarial existen diversas empresas que tienen distintas actividades económicas por lo que los sistemas de cumplimiento deberán realizar estudios y análisis profundos sobre toda la normativa existente y determinar que normativa le es aplicable a cada empresa para su gestión empresarial en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del cumplimiento o compliance legal

El **Compliance** tuvo su nacimiento en Estados Unidos a inicios del año 1970 al 1980, cuando, tras grandes escándalos de corrupción y financieros que afectaron a importantes compañías como el Escándalo *Lockheed Corporation*, sobre soborno a altos funcionarios extranjeros), se dictó la *Foreign Corrupt Practices Act* o *FCPA* el 19 de diciembre de 1977 que incluyó disposiciones de anti-soborno, requerimientos y prohibiciones en materia de libros y registros. Asimismo, surgió el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* dedicado a proporcionar liderazgo y orientación sobre el control interno, la gestión de riesgos empresariales y la disuasión del fraude, que se encargó de la redacción de reseñados informes sobre la materia”.¹

Por otro lado, Estados Unidos modificó su sistema judicial, aprobando la *Sentencing Reform Act*, que instauró regímenes legales de sentencia determinada, dando paso a las *Organizational Guidelines*, que establecen una atenuación de la pena para aquellas empresas que incorporen los programas de *Compliance* o prevención de delitos cuya última reforma data de 2004 y que incluyen normas de *Effective Compliance and Ethics Program* Programa de ética y cumplimiento efectivo. En este contexto, Estados Unidos fue el gran impulsor para que los países miembros de la Organización para la

¹Miquel Fortuny, Diario Jurídico, <https://www.diariojuridico.com/que-sabemos-del-origen-del-compliance-penal-el-concepto-de-moda/> (Consultado: 1 de octubre de 2020)



Cooperación y el Desarrollo Económico, firmaran en el año 1997 el Convenio de Lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales e internacionales. Esta circunstancia permitió modificar la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, incluyendo cláusulas de extraterritorialidad que implicaban el enjuiciamiento de cualquier persona física o jurídica, nacional o extranjera, vinculada al país, que infrinja la ley. En este marco jurídico, y a modo de ejemplo, el Gobierno de Estados Unidos concluyó nueve acciones sobre la base de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero contra empresas, cuatro de las cuales tenían su sede en Europa”.²

1.1. Año 1970 caso Watergate Salvemos el Capitalismo

Durante el año de 1970, salió a flote el caso de Watergate con la Iniciativa salvemos el capitalismo, y al cual se le atribuye como uno de los orígenes que impulsaron el término de cumplimiento o *compliance* debido a la lucha de bloques que configuro la guerra fría, y a los hechos críticos que concurren en Estado Unidos, siendo por una parte el caso de la investigación de Watergate en el cual surgió la imperiosa necesidad de implementar y desarrollar un programa de *compliance* penal o *criminal compliance*”.³

En 1977 fue el presidente Carter quien firmó, la conocida Ley de prácticas corruptas en el extranjero *Foreign Corrupt Practices Act*, siendo esta la fase inicial de los sistemas

² Centro Europeo de Postgrado, ¿Qué es el Compliance?, <https://www.ceupe.com/blog/compliance-que-es.html> (consultado 21 de julio del 2020)

³ BONATTI BONET, Francisco, (03 de mayo 2020), Legal Compliance (I) Una breve historia. BONATTIB, <https://www.bonattipenal.com/legal-compliance-i-una-breve-historia/> - (Consultado 21 de julio del 2020)



anti sobornos que se desarrollaron posteriormente y cuyo objetivo principal era cerrar los pagos y sobornos a funcionarios para, así, recuperar la confianza en el sistema de negocios de los Estados Unidos de América, como solución y respuesta a los requerimientos de la FCPA, exigiendo a las compañías americanas por primera vez la existencia de la figura del oficial de cumplimiento, por otro lado el caso de la campaña promovida por la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas a nivel mundial denunciando las prácticas de corrupción que utilizaban las multinacionales americanas especialmente en los países en vías de desarrollo.

1.2. Año de 1980 al 1990 Globalización Mundial

Durante el año de 1980 y 1990, se generó el nuevo paradigma mundial: la globalización sin precedentes libera la circulación de personas, finanzas, bienes y servicios legales e ilegales, de modo que tanto empresas como corrupción se expanden más allá de las fronteras de los estados, siendo de este modo que las políticas y protocolos de prevención sean insuficientes en este nuevo modelo, iniciando a surgir iniciativas de acción internacional asociadas a la idea de autocontrol de las empresas y su responsabilidad por no adoptar medidas de prevención y riesgo contra hechos ilícitos”.⁴

La liberación de los mercados mundiales que arranca en esas décadas, las políticas de las administraciones *Reagan y Thatcher* y el posterior desarrollo del mercado único en

⁴ Op cit. <https://www.bonattipenal.com/legal-compliance-i-una-breve-historia/> (Consultado: 21 de julio de 2020)



Europa; La caída del muro de Berlín, que supone el fin de los bloques y da inicio al mercado mundial capitalista, sin las restricciones derivadas de la guerra fría y las políticas Soviéticas; El crecimiento del internet y el conjunto de tecnologías durante el último cuarto del siglo XX se descubren las enormes ventajas y a la vez amenazas de globalización de la información y las comunicaciones, siendo estas décadas quienes dan el origen a las políticas mundiales contra el bloqueo de capitales, de las iniciativas anticorrupción de la ONU, Organización de Naciones Unidas y la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, del fomento y desarrollo de las prácticas de buen gobierno corporativo.

1.3. Año 2000 caso Enron, Parmalat y Siemens

“El caso Enron y Parmalat fue el escándalo contable más grave y litigioso del siglo, por otro lado, el caso de la compañía alemana Siemens, que se remonta al año de 1996 en Argentina el cual estuvo relacionado con pagos ilegales que la empresa Siemens AG realizó a una licitación pública convocada ese mismo año por el propio gobierno y que incluía: la impresión de los nuevos documentos nacionales de identidad, informatización de pasos fronterizos y padrones electorales”.⁵ A pesar de que Siemens AG afirmó que dichos pagos tenían como propósito ganar la licitación, dicho escándalo salió a la luz, así como otros escándalos en China, Japón y España.

⁵ Eliseo Martín, (14 de junio 2018), Caso Siemens: soborno y corrupción. <https://www.grupocibemos.com/blog/caso-siemens-soborno-y-corrupcion> (Consultado: 01 de octubre 2020)



Tras lo ocurrido con los casos antes mencionados el ex primer ministro italiano Silvio Berlusconi ordenó la aprobación de una legislación similar a la Ley de Bancarrota que existe en Estados Unidos. La Unión Europea, por su parte, propuso reforzar el papel de las comisiones de auditoría de las empresas, en Australia las consecuencias de esta crisis son el desarrollo de unas políticas y estándares sobre el cumplimiento **compliance** legal han sido y son referente mundial y modelo para muchos países y empresas, que los aplican directamente a su sistema de gestión siendo este también el punto de partida de modelos como el acto de soborno del Reino Unido o la exigencia de la Unión Europea de establecer en cada uno de sus países modelos de responsabilidad de las personas jurídicas por los hechos delictivos cometidos en su seno”.⁶

1.4. Año 2001 Atentados de Estados Unidos

El impacto mundial que tuvieron los atentados de Nueva York y Washington tuvo una gran influencia en las políticas de *compliance* que se exigen a las empresas y especialmente en las políticas de prevención del blanqueo, que se convierte en política de la lucha contra la financiación del terrorismo, siendo como hecho relevante la política de Estados Unidos referente a la aplicación de la ley patriótica misma que considera a los Estados Unidos de América competente para conocer sobre cualquier acto de blanqueo u otro delito que se cometa en el mundo empleando dólares de los Estados Unidos de América, o mediante la aplicación a todas la empresas con

⁶ Op. Cit. <https://www.bonattipenal.com/legal-compliance-i-una-breve-historia/> (Consultado: 21 de julio de 2020)



independencia de su residencia o nacionalidad que cotizan en la bolsa en Estados Unidos, aplicando medidas antifraude y anticorrupción que se derivan de las legislaciones americanas.

1.5. Año 2007 Crisis mundial casos de Lehman Brothers, subprime, Bankia

“Esta crisis demostró la necesidad de poner fin a un capitalismo de reparto de dividendos y retribuciones por bonos fundamentado en un predominio de los consejos de Administración sobre las juntas de accionistas. En esta crisis debemos ver el desarrollo de estándares ISO llamados a ser los referentes mundiales del futuro inmediato”.⁷

Sin embargo los antecedentes del *compliance*, hace únicamente referencia a incidentes que han ocasionado bastas pérdidas económicas y hasta la credibilidad y competencia del sector empresarial involucrado, sin dejar de lado el área laboral que ha sido el sector más vulnerable a través de los años y que en la historia únicamente se enmarca entre la lucha de derechos laborales, siendo a criterio propio un antecedente histórico cuyo auge se ve plasmado a través de la herramienta *compliance* laboral termino que ya no es patrimonio exclusivo del derecho penal. No obstante, el cumplimiento y compromiso de los empresarios y trabajadores en relación con el cumplimiento normativo del país, la ética y la transparencia empresarial aplicable tanto

⁷ Op. Cit. <https://www.bonattipenal.com/legal-compliance-i-una-breve-historia/> (Consultado: 21 de julio 2020)



para el patrono como para el trabajador es complicado si no se inicia con las reformas y exigencias de estas prácticas.

1.6. Naturaleza jurídica

En este contexto, se centrará en la naturaleza jurídica del derecho del trabajo puesto que el *compliance* es una vertiente que puede abarcar distintas ramas del derecho y cuya naturaleza jurídica puede ser de derecho público o privado. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), establece “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante le interés social o colectivo”.

Relacionado a lo anterior establecido, se denota que la concepción que sigue la legislación guatemalteca referente a la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de naturaleza publica, pues el interés social o colectivo prevalecerá sobre el interés particular. De este modo el sector laboral debería ser una de las áreas menos vulnerable ante incumplimiento jurídico-imperativos.

El maestro Mario de la Cueva señala “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”⁸

⁸ De la Cueva Mario, *Derecho del Trabajo* tomo I, 10^a Edición, pág. 80



El texto antes señalado hace referencia nuevamente a la concepción publicista del derecho del trabajo, ya que el interés particular no puede prevalecer sobre el social o colectivo, por lo que en este contexto y a criterio personal el cumplimiento laboral se enmarca dentro de la naturaleza jurídica pública, debido a que su aplicación es de ámbito social promoviendo mejoras a las condiciones de trabajo, mayor seguridad a los trabajadores y patronos e impulsando el desarrollo sostenible de las empresas para promover trabajos seguros y armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos.

1.7. Evolución del concepto Cumplimiento o Compliance a través del tiempo.

El término *compliance* aún no se encuentra en el Diccionario de la Real Academia Española, sin embargo, El diccionario antes referido define el término *Compliance* o cumplimiento en español como “1.m.a la acción y efecto de cumplir o cumplirse”⁹.

Siendo esta definición poco clara ante la amplitud y claridad que este nuevo término significa para los sucesores del sistema jurídico romano, representando un vocablo neologismo que se ha instaurado en el vocabulario actual a raíz de reformas que distintos países han decidido adoptar para introducirla a su sistema jurídico, tal como la reforma operada en 2015 en el Artículo 31 bis del Código Penal Español.

La traducción literal de determinados conceptos, de carácter abstracto pueden ser confusos y pueden presentar dificultad para encontrar una en concepto equivalente

⁹ Diccionario de la Real Academia Española, <https://dle.rae.es/cumplimiento?m=form>, (consultado: 27 de septiembre 2020)



exacto. En España el concepto **Compliance** se ha traducido como **cumplimiento normativo**, aunque si se lee algún texto en inglés se encontrarán numerosos casos en que se usan expresiones donde no se puede sustituir esta palabra por la expresión elegida cumplimiento normativo.

El término *compliance* es una premisa ya que no existe una traducción perfecta del concepto. Por ejemplo, en ocasiones puede tener un significado común, equivalente a conformidad, acatamiento u obediencia. *to be in compliance with* ser conforme a una norma o estándar.

Por otra parte, utilizar la expresión “implantar un **compliance** o hacer un **compliance** no resulta del todo correcto, puesto que lo que se implanta es un sistema o programa de *compliance*. Por tanto, la expresión adecuada es implantar un sistema de **compliance**. La traducción por cumplimiento normativo que utilizan los profesionales en esta materia quizá tenga mayor equivalencia con el concepto inglés de **regulatory compliance** cumplimiento regulatorio”.¹⁰

Si se logra entender este apartado, quizá sea más fácil de comprender por qué en el mundo anglosajón se habla de *tax compliance* para hablar de cumplimiento tributario; *public compliance*, normas de derecho público; *health and safety compliance*, salud e higiene en el trabajo o prevención de riesgos laborales; *labour compliance*, para el cumplimiento de normativa laboral. La expresión cumplimiento normativo, comúnmente

¹⁰ Cantero Isidro, Publicado: 24 de julio de 2017, Compliance: Concepto y Traducción. <http://www.complianza.net/actualidad/traduccion/> (Consultado: 02 de octubre de 2020)



utilizada en España, tiene una mejor equivalencia con el concepto anglosajón de *regulatory compliance*.

Por tanto, muchos programas de *compliance* pueden tener alcances completamente diversos, y no limitarse únicamente a la dimensión penal, siendo el momento perfecto de definir el alcance del *compliance program* en el que se tendrá que delimitar si se implantara un programa de cumplimiento penal como modelo de prevención de delitos dirigido a evitar o moderar la responsabilidad penal de la empresa u organización, o si su contenido va destinado a regular o extenderse a otros aspectos como el área laboral, tributaria y otras áreas corporativas de la empresa o inclusive del mismo estado.

Por otra parte, el término en inglés *Compliance* o Cumplimiento en español, “se refiere tal como su nombre lo indica, al cumplimiento normativo, interno y externo de empresas, a través de la gestión de estrategias corporativas para la regulación de buenas prácticas, Código de Ética, anticorrupción, prevención de riesgos laborales, protección de datos, blanqueo de capitales y mercado de valores, que permitirán, entre otras cosas, prevenir y evitar las conductas delictivas de las organizaciones”.¹¹

En este sentido el *compliance* o cumplimiento no es más que la herramienta necesaria para la prevención de riesgos legales a los que una empresa y sus trabajadores se enfrentan acoso laboral, discriminación, corrupción, blanqueo de capitales los cuales a

¹¹ Miquel Fortuny, Diario Jurídico <https://www.diariojuridico.com/que-sabemos-del-origen-del-compliance-penal-el-concepto-de-moda/> (Consultado: 02 de octubre de 2020)



través de políticas y protocolos de prevención pueden evitarse demandas laborales o bien pérdidas o cierres de negocios por incumplimiento de los cuerpos legales de suma obligatoriedad tanto para el patrono como para el trabajador. El *compliance* laboral surge y adquiere relevancia por la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Sin perjuicio de su indudable importancia, en el seno de las relaciones laborales el control y prevención del incumplimiento normativo se ha venido haciendo desde tiempo antes, entre otros, en materia de prevención de riesgos laborales, pero también en materia de igualdad”.¹²

En síntesis, se comprende que el concepto *compliance* es un conjunto de procedimientos, sistemas, protocolos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan estableciendo mecanismos internos de prevención, gestión, y reacción frente a los mismos, cuyo objetivo es fortalecer las áreas vulnerables como lo es el área laboral que a pesar de su extensa legislación nacional e internacional es una de las áreas que más incumplimiento presenta.

1.8. Surgimiento de la figura del *Compliance Officer*.

En España la figura del oficial de cumplimiento o *Compliance officer* surge de una reforma realizada al Código Penal del año 2010 en el Artículo 31 bis, Introdujo por primera vez al Derecho Español la responsabilidad penal de la persona jurídica y su

¹² Vivas Lara, Campos Ana, (4 de junio de 2018), <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/compliance-laboral-inspeccion-trabajo/> (Consultado 05 de octubre 2020)



posterior modificación en el año 2015, con la introducción de una cláusula que exige que las entidades cuenten con planes de prevención de riesgos penales, así como con un órgano o función responsable de su verificación”¹³.

Esto ha hecho que las organizaciones tengan que proveerse de esta figura. “En este sentido, el *compliance officer* de una empresa, podría desempeñar funciones de supervisión respecto al cumplimiento desde un punto de vista estrictamente formal de las obligaciones tributarias o laborales, y no sólo del modelo de prevención de delitos”.¹⁴

En cuanto a la traducción del concepto o función de *compliance officer*, ésta resulta más sencilla: oficial / agente/ responsable de cumplimiento. “Actualmente el oficial de cumplimiento es el responsable para la prevención de delitos dentro de una organización y depende directamente del órgano de administración de esta. De hecho, evita a las empresas graves sanciones que pueden ir desde una multa, clausura temporal, una intervención, e incluso el cierre definitivo”.¹⁵

Los delitos susceptibles de generar responsabilidad penal para las compañías alcanzan hasta 31 posibles fraudes entre los que destacan: acoso laboral, discriminación de todo tipo, tráfico ilegal de órganos, prostitución o tráfico de menores,

¹³ Código Penal y legislación Complementaria, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/index.php?tipo=C (Consultado: 05 de octubre 2020)

¹⁴ Abadías Alfredo, (26 de mayo de 2020), ¿Qué figura es el Compliance officer? <https://www.unir.net/derecho/revista/compliance-officer/> (Consultado: 05 de octubre de 2020)

¹⁵ Op cit. <http://www.complianza.net/actualidad/traduccion/> (Consultado: 02 de octubre de 2020)



corrupción en los negocios, blanqueo de capitales o delitos contra los recursos naturales y el medioambiente.

1.8.1. Funciones del Compliance Officer

La primera gran responsabilidad que debe asumir un *Compliance Officer* es detectar e informar de los posibles riesgos o incumplimientos en la compañía, por lo que trae a cuenta hacer mención que el Artículo 38 del Código Penal de Guatemala establece “En lo relativo a personas jurídicas se tendrá como responsables de los delitos respectivos a directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas, que hubieren intervenido en el hecho y sin cuya participación no se hubiere realizado éste y serán sancionados con las mismas penas señaladas en este Código para las personas individuales.

El Artículo 38 del cuerpo legal antes relacionado establece la participación directa o indirecta de la comisión de un acto ilícito dentro de la empresa, por lo que es necesario e importante determinar que la figura del oficial de cumplimiento realice funciones de prevención y asuma su responsabilidad ante actos o hechos de omisión frente a obligaciones o derechos de los trabajadores y patronos que establece la legislación guatemalteca y sus convenios internacionales.

Entre las funciones que se pueden resaltar del oficial de cumplimiento se enumeran las siguientes:

- Identificar, evaluar y controlar los riesgos de comisión de delitos en organización por parte de empleados y patronos.
- Asegurar la revisión y realizar auditorías de cumplimiento legal.
- Identificar, evaluar y controlar los riesgos de comisión de delitos en la organización que pudieran cometerse por terceros tales como: proveedores, agentes, contratistas, distribuidores
- Integrar las obligaciones y derechos de la legislación guatemalteca de los patronos frente al Estado y los trabajadores, y de los trabajadores frente al Estado y sus patronos para la prevención de delitos, implementando políticas, procedimientos y procesos ya existentes.
- Asegurar el acceso a un asesoramiento profesional y adecuado para el establecimiento, implementación y mantenimiento del sistema de prevención.
- Gestionar y clasificar las comunicaciones por medio de un canal ético, para posibles denuncias laborales o detectar irregularidades que puedan suponer un incumplimiento a la normativa o la posible comisión de un delito.
- Asegurar la independencia y la ausencia de conflicto de intereses.
- Documentar los expedientes de investigación y de denuncia y emitir solución, o bien llevarlo ante instancias jurídicas según la gravedad del asunto
- Detección de lagunas legales y su respectiva aplicación

Rodríguez Carrascal, Miguel de Prada. Ignacio González Gugel, "aluden la inexistencia actual de un marco jurídico que delimite claramente las funciones a cumplir por esta figura, sin embargo, el incumplimiento de sus funciones podría acarrear una

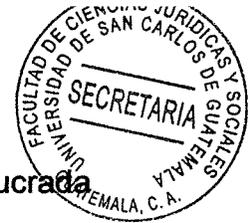


responsabilidad personal para el propio *Compliance Officer*, si no ha ejercido su labor de prevención y vigilancia de una forma efectiva. Es, por tanto, indispensable, que la empresa defina claramente el papel del *Compliance Officer*".¹⁶

En este sentido el tratadista menciona que actualmente no existe legislación que encuadre las funciones del oficial de cumplimiento, sin embargo, en la legislación guatemalteca en el acuerdo gubernativo número 118-2002 Reglamento de la Ley Contra el Lavado de Dinero u Otros Activos si se encuadra la definición de la figura del oficial de cumplimiento, el cual establece en el Artículo 2 inciso f) del mismo cuerpo legal relacionado a lo siguiente:

Oficial de cumplimiento es el funcionario gerencial encargado de vigilar el cumplimiento de los programas y procedimientos internos, así como el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley; y en el Artículo 22 del mismo cuerpo legal establece las atribuciones que deberá cumplir el oficial de cumplimiento. Cabe resaltar que la legislación antes relacionada únicamente es aplicable para el sector empresarial de grupos financieros en el caso de los bancos del país, el cual es designado por la Superintendencia de Bancos, por lo que no es de aplicación para todo el sector empresarial y menos para el área laboral de las empresas, únicamente opera en materia del derecho Penal para la prevención del blanqueo de capitales.

¹⁶DPG Legal, autor anónimo, <https://www.dpglegal.es/es/noticia/que-es-un-compliance-officer/> (consultado el 28 de julio 2020)



Sin embargo, es importante que la figura de oficial de cumplimiento se vea involucrada a nivel empresarial puesto que cada empresa guatemalteca debe cumplir con las leyes vigentes del país por lo que esta figura seria la encargada de velar por el cumplimiento de sus obligaciones frente a la legislación nacional derivado a que existen muchas áreas de Derecho que no cuentan con sistemas de cumplimiento legal y que ante esta inobservancia las mismas se mantienen en lagunas legales que impiden la correcta aplicación de la ley en los procesos vulnerando derechos e incumpliendo obligaciones de las empresas guatemaltecas.



CAPÍTULO II

2. Delimitación conceptual del cumplimiento laboral o compliance laboral

Es un sistema, procedimientos y protocolos de control y prevención de riesgos empresariales por medio de códigos de conducta éticos, telemáticos, informáticos, vestimenta, protocolos de prevención de acoso y todo tipo de discriminación; todos ellos con la finalidad de prevenir conductas que tengan efecto dañino para la empresa o que impliquen responsabilidades de diversa índole, así como riesgos reputacionales, en un área sensible como es la de las relaciones laborales.

Juan Panella conceptualiza el *Compliance* Laboral, como 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 aborda 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 empresarial¹⁷.

¹⁷ Panella Juan, (30 de mayo de 2018), <https://www.eljurista.eu/2018/05/30/la-revolucion-etica-del-compliance-laboral/> (Consultado el 01 de octubre 2020)



El autor Raúl Roja señala: “El riesgo de incumplimiento dentro del marco descrito por el Comité de Basilea enfocado a la actividad de las entidades financieras pero de perfecta aplicabilidad a cualquier otra área de cumplimiento normativo, se centraría no sólo en los riesgos de sanciones legales o en la eventual nulidad o improcedencia de las decisiones empresariales en el entorno laboral, sino también en las pérdidas económicas y sobre todo la pérdida de reputación que puede sufrir la empresa “como consecuencia de su incapacidad para lograr el cumplimiento de todas las leyes aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y las normas de la buena práctica.”¹⁸

2.1. Finalidad y contenido la herramienta *compliance* laboral

El cumplimiento normativo o *compliance* tiene la finalidad de detectar y gestionar los riesgos de incumplimiento normativo, que pueden provenir tanto de obligaciones exigibles por terceros como de compromisos asumidos por la empresa voluntariamente códigos de procedimientos, éticos o de conducta, siendo el área laboral una de las que necesitan de una mayor vigilancia, por su extensa legislación y su cada vez mayor complejidad interpretativa.

La necesidad de adecuados procedimientos y de la definición de políticas de actuación es, por lo tanto, una necesidad que se manifiesta en las diferentes áreas de la empresa, pero especialmente en el ámbito laboral, con el fin de evitar que tanto la

¹⁸ Rojas Raul, (1 de diciembre de 2015), “Labour Compliance”: una nueva herramienta para la gestión del riesgo jurídico-laboral en las empresas. <https://ecija.com/sala-de-prensa/labour-compliance-una-nueva-herramienta-para-la-gestion-del-riesgo-juridico-laboral-en-las-empresas/>, (consultado el 23 de julio 2020)



➤ **Pérdida de reputación.**

Un claro ejemplo de estos problemas los sufrió Coca Cola en su planta de Fuenlabrada, al ser anulado un ERE, tener que readmitir a los trabajadores despedidos y sufrir un importante menoscabo de su reputación.

2.2.1. Evaluación de riesgos legales

En la evaluación de riesgos legales es importante tomar en cuenta todas las áreas de la empresa, ya que toda actividad mercantil se enfrenta a múltiples riesgos en los cuales no cuenta con la certeza de identificarlos en su totalidad, sin embargo, con la implantación de protocolos de seguridad es posible combatir los riesgos legales a los que una empresa se enfrenta específicamente el área laboral.

El Tratadista Raúl Roja, señala como evaluación de riesgo:

- a) En primer lugar, se deberá partir necesariamente de una previa Identificación y Análisis de los Riesgos Legales por incumplimiento con respecto al bloque normativo laboral. En esta fase se tendrá en cuenta no sólo el cumplimiento estricto de las obligaciones legales y exigibles a la empresa en materia laboral sino también de aquellas normas, principios y recomendaciones no vinculantes emitidas por las organizaciones internacionales como la OIT, OCDE, UE, etc. en materia de derechos y buenas prácticas laborales, así como especialmente todas aquellas normas y procedimientos internos aprobados por la organización en la gestión y dirección de sus relaciones laborales.



- b) Los Riesgos detectados por niveles de probabilidad y de impacto bajo, medio o alto en función de esta clasificación se dotarán los recursos adecuados, tanto materiales como humanos, para combatir con mayor intensidad aquellos riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad, ya sea por su alta probabilidad de materializarse y/o por el mayor impacto económico o reputacional que pueda tener para la organización.
- c) Una vez se hayan clasificado los riesgos legales en el ámbito socio-laboral se procederá a elaborar y ejecutar las Políticas corporativas y Procedimientos internos, coordinados entre sí y vinculados a una norma básica de *compliance* Política General de *Compliance* o de comportamiento responsable Código Ético orientados a eliminar o minimizar las consecuencias de los riesgos detectados o faltas de conformidad por incumplimientos normativos; así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de dichas normas internas, como por ejemplo un canal de denuncias interno y/o indicadores claves de riesgos basados en métricas o medidas objetivas y cuantificables.”²⁰

En síntesis y de manera personal para la evaluación de riesgos legales se Deberá tomar en cuenta, los cambios Legales Reformas de ley, ratificación de nuevos convenios o bien la derogación de una ley, especialmente las de área laboral que por su extensa legislación pueden verse omitidas por desconocimiento o falta de interés;

²⁰ Op. Cit. <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf> . (Consultado: 09 de octubre de 2020).



Litigios / Demandas laborales Problemas de Capital Intelectual; Estabilidad Política
Riesgo País.

2.3. Establecimiento de códigos de conducta

Con el establecimiento de códigos de conducta se pretende fomentar el cumplimiento de la normativa jurídica nacional e internacional creando una nueva cultura laboral en la que se impulse mejores condiciones de trabajo y se respeten las obligaciones y derechos a los que son sujetos tanto el empleador como el trabajador.

El Código de Trabajo en su capítulo cuarto regula toda la sección referente al reglamento interior del trabajo, el Artículo 57 de la legislación citada establece: Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

El Artículo 60 del Código de Trabajo establece: El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras



que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

El Código de Trabajo alude al conjunto de normas, reglamentos y pactos colectivos que debe llevar el reglamento interior de trabajo, sin embargo, los modelos de reglamento interior del trabajo e inclusive el mismo modelo de reglamento que proporciona el Ministerio de Trabajo, no prevén otros aspectos a los que el trabajador o el patrono se pueden ver envueltos, tales como, el acoso laboral, toda clase de discriminación, trabajo infantil, blanqueo de capitales, fraudes, Cohecho e innumerables tipos penales que pueden prevenirse con el establecimiento de códigos de conducta dentro de la organización, sin dejar de lado la introducción de los derechos y obligaciones que se establecen en los distintos tratos y convenios que Guatemala ha ratificado y que aun en la actualidad es de bajo conocimiento de los guatemaltecos trabajadores haciéndolos más vulnerables del cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

En este sentido, los sistemas de gestión de *compliance laboral*, de acuerdo con las mejores prácticas y recomendaciones de la OIT, Organización del Trabajo que propone la integración de todas las normas internas y externas plasmadas en un Código de Conducta o ético empresarial, basado sobre los principios de mejores condiciones de trabajo y de un cumplimiento responsable y ético del bloque normativo sociolaboral.

2.4. Canal de denuncias

“Un canal de denuncias es una herramienta que permite a los empleados y a otras personas alertar confidencialmente a una organización sobre sospechas de mala conducta. Es una herramienta importante para reducir los riesgos y crear confianza, ya que permite a los directores detectar la mala conducta en una etapa temprana. Los canales de denuncias revienen que las personas cometan actos de fraude, corrupción, acoso y otras acciones indebidas”.²¹

Como señala el autor, el canal de denuncias es el medio o la herramienta por medio de la cual se pretende que el trabajador o cualquier persona que forme parte de la empresa pueda denunciar de manera segura sobre un posible acto ilícito dentro del seno de la organización. Sobre ese concepto surgen varios supuestos en los cuales podría encuadrar el acoso sexual de un directivo hacia un trabajador, esta denuncia por qué medio debería ir canalizada, hacia el Ministerio Público, hacia el Ministerio de Trabajo, o hacia el canal de denuncias de la empresa y cuáles serían los resultados esperados.

¿El canal de denuncias podría ser un conflicto de intereses? Así lo señala el autor: “Los canales de denuncia deben garantizar la confidencialidad y el seguimiento diligente de

²¹ Henriksson, Karin. ¿Qué es un canal de denuncias? <http://www.worldcomplianceassociation.com/1651/articulo-que-es-un-canal-de-denuncias.html>. (Consultado: 09 de octubre de 2020).



la denuncia. Así mismo, las personas denunciantes deben gozar de una protección frente a represalias ante los hechos y supuestos comunicados”.²²

Para combatir el conflicto de intereses entre la persona que recibe la denuncia, es necesario que las denuncias sean gestionadas por varias personas y que todas de forma simultánea reciban las denuncias, las cuales puede ser anónimas y de forma segura a través de medio electrónicos que sean fáciles de utilizar y que sean legamente reconocidos, y para ello será importante contar con leyes como la protección de datos personales que regulen la privacidad y protección de los datos personales de los denunciantes.

“Es de urgencia regular la protección de datos personales en el país porque en algunos casos se brinda la información para un fin, como puede ser utilizar una aplicación, pero no se tiene la opción de pedir que los excluyan de bases de datos que luego se comercializan”.²³

En Guatemala aún no se cuenta con sistemas de denuncias laborales que cubra las necesidades de los trabajadores, tampoco se cuenta con una ley de protección de datos personales que regule la privacidad y la seguridad jurídica de los guatemaltecos siendo esta ley de suma urgencia para una prospectiva de *compliance* en Guatemala.

²² Fdez Pérez, Cesar J. Canal Denuncias: Conflictos de Intereses. <http://www.worldcomplianceassociation.com/2678/articulo-canal-denuncias-conflictos-de-intereses.html>. (Consultado: 09 de octubre de 2020).

²³ Alvarez, Lorena. Guatemala carece de ley para proteger datos personales El Periódico. Sección Noticias Nacionales. Año 2020; Guatemala, Guatemala, <https://elperiodico.com.gt/inversion/2019/12/04/guatemala-carece-de-ley-para-proteger-datos-personales/> (Consultado: 03 octubre de 2020)



2.5. Sistemas disciplinarios

Para este apartado se partirá del Artículo 38 del Código Penal guatemalteco, con la reforma realizada en el año 2012, relativo a la responsabilidad de las personas jurídicas, párrafo 4, 5 y 6 la ley citada: "...En todos los delitos donde las personas jurídicas resulten responsables y no se tenga señalada una pena, se impondrá multa desde diez mil Dólares (US\$10,000.00) hasta seiscientos veinticinco mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$625,000.00), o su equivalente en moneda nacional.

La multa será determinada de acuerdo con la capacidad económica de la persona jurídica y se fijará teniendo en cuenta las circunstancias en que se cometió el delito. En caso de reincidencia se ordenará la cancelación definitiva de su personalidad jurídica". En este sentido el cuerpo legal antes citado, tiene una sanción pecuniaria para la comisión de un ilícito y en el caso de reincidencia el cierre definitivo de la entidad jurídica, dejando a la empresa grandes pérdidas y hasta la credibilidad ante socios comerciales, por lo que es necesario la implantación de sistemas disciplinarios como método de prevención ante posible comisión de actos delictivos dentro de la empresa y sus trabajadores.

El Código Penal español, establece en su Artículo 31BIS "las empresas, en su condición de personas jurídicas, pueden ser responsables penalmente de los delitos cometidos por sus empleados" sin embargo para este precepto legal existe una eximente de responsabilidad para las empresas que cuenten con sistemas disciplinarios, en los que puedan prevenir y sancionar delitos, en este ámbito se



impulsa el *compliance program* para deducir significativamente el riesgo de comisión de un acto ilícito

2.6. Implantación de la figura compliance officer dentro de la empresa

La implantación del compliance officer de la empresa proviene de la obligación impuesta por las regulaciones de tipo extraterritorial como el Foreign Corrupt Practices Act, FCPA y el UK Bribery Act, entre otras. En Guatemala no se regula una implantación obligatoria de un oficial de cumplimiento para todo el sector empresarial, únicamente lo regula en materia anticorrupción y aplicable para ciertas personas jurídicas, por esa razón las empresas que no tienen personalidad jurídica obligatoria en materia anticorrupción y blanqueo de capitales no habían tenido conciencia sobre la importancia de los programas de cumplimiento en la operación de sus negocios ya que la inversión que implica la implementación del compliance y del oficial de cumplimiento dentro de la empresa es elevada, pero es la disminución a los riesgos legales en que puede incurrir la empresa lo vale.

En el año 2018 una sentencia emitida por la juez Erika Aifán, en el caso Construcción y Corrupción, en donde varias empresas constructoras de capital guatemalteco se vieron involucradas en investigaciones de corrupción relacionadas al Ministerio de Comunicaciones, la condena emitida por la juez Erika Aifán incluyó:



- “Compensación al Estado de Guatemala por medio de la ejecución de proyectos viales equivalentes al monto de Q35,528,450.47, en los cuales debe colocarse un signo que identifique la obra como cumplimiento de la condena.
- Una disculpa pública a los guatemaltecos por el delito cometido, el daño causado y la garantía de no reincidir.
- La implementación de un programa de cumplimiento en cada una de las entidades relacionadas a la comisión de los delitos, el cual debe incluir:
 - a) Un canal de denuncia anónima que permita a los empleados comunicar las irregularidades que detecten.
 - b) Un sistema de cumplimiento normativo que apoye las acciones de prevención y control.
 - c) Un oficial de cumplimiento que actúe como una persona responsable del sistema, quien identifique, reporte, denuncie e implemente cualquier otra medida para evitar hechos relacionados con actos de corrupción y lavado de dinero y otros activos²⁴”.

Las obligaciones impuestas a dicha empresa en Guatemala pueden verse de forma abstracta. Sin embargo, estos son pilares fundamentales de cualquier programa de cumplimiento: un sistema normativo; una línea de denuncias anónimas y un oficial de cumplimiento.

Esta condena es novedosa en el sistema guatemalteco por dos motivos principales:

²⁴ Galich Paola, (21 de enero de 2019, <https://www.thelawyermagazine.com/post/programas-de-cumplimiento-impuestos-por-las-cortes-caso-de-construccion-y-corrupcion-guatemala>) (Consultado: 02 de octubre de 2020)

- ✓ Los programas de cumplimiento están regulados exclusivamente en la Ley de Lavado de Dinero y Otros Activos y su reglamento para empresas específicas, con el objeto de prevenir el lavado de dinero.
- ✓ Porque supone la imposición por orden judicial de implementar un programa de cumplimiento de objeto distinto al lavado de dinero, lo que en inglés se conoce como Court imposed compliance program”.²⁵

En Guatemala, los programas de cumplimiento anticorrupción no se encuentran regulados, pero existen varios programas para la autorregulación, cuyas metodologías abarcan no solo prevención de la corrupción, sino además el cumplimiento de la ley. Un ejemplo importante es la metodología contenida en la ISO 37001 que abarca los lineamientos del Departamento de Justicia y la SEC; las Guías de la OCDE para las Buenas Prácticas y Controles Internos, Ética y Cumplimiento, entre otros.

La juez Érica Aifán incluyó tres requisitos indispensables para cualquier programa de cumplimiento. Sin embargo, para que éste verdaderamente tenga éxito se requiere de un sistema de autorregulación como el que propone la norma ISO 37001; en este sistema, el elemento esencial es el compromiso de la directiva de la empresa y sus accionistas:

- “Para que la normativa sea de aplicación obligatoria a todos los miembros de la empresa, desde las líneas operativas hasta los puestos de dirección.
- Para que todos los empleados reciban entrenamiento y capacitación constante.

²⁵ Op. Cit. Galich Paola, (21 de enero de 2019, <https://www.thelawyermagazine.com/post/programas-de-cumplimiento-impuestos-por-las-cortes-caso-de-construccion-y-corrupcion-guatemala>) (Consultado: 02 de octubre de 2020)



- Para que todas las denuncias que se reciban sean tomadas con seriedad, sean investigadas y lo más importante, que no existirán represalias para los empleados que denuncien.
- Para que el oficial de cumplimiento tenga suficiente autonomía y un marco de acción que le permita ejercer su función principal. Dependiendo del tamaño de la compañía, el programa de cumplimiento puede ser liderado por una persona o un comité de personas²⁶.

Una vez exista este compromiso y se acuerde la autorregulación, la empresa debería conocer cuáles son las áreas de más riesgo para su operación. Esto puede hacerse utilizando herramientas de análisis de riesgo y, a partir de aquí, desarrollar su normativa interna con el enfoque de interés. Cualquier empresa que decida la implementación de un programa de cumplimiento debe saber que éste conlleva un cambio de cultura y, por lo tanto, su estabilización y resultados no se verán al corto plazo.

Este gran reto tiene éxito únicamente cuando todos los involucrados alinean sus expectativas y acuerden que es éste el método para prevenir un daño mayor, como lo sería la pérdida de la reputación de la empresa ante el público en general. La sentencia de la juez Érica Aifán conlleva la obligación de la implementación del programa base en un plazo de un año; dependerá de los obligados el alcance que deseen darle a éste y

²⁶ Op. Cit. Galich Paola, (21 de enero de 2019, <https://www.thelawyermagazine.com/post/programas-de-cumplimiento-impuestos-por-las-cortes-caso-de-construccion-y-corrupcion-quatemala>) (Consultado: 02 de octubre de 2020)



su nivel de compromiso para lograr un verdadero ejemplo de autorregulación en la industria de la construcción para lograr el éxito deseado. El reto va más allá que la mera imposición de los tres elementos, que por sí mismos no conllevan el éxito del programa.

2.7. Auditorias Laborales

Es el estudio y análisis amplio sobre las condiciones de trabajo y responsabilidad social suscitados mediante el reglamento interior de trabajo, contratos de trabajo, pactos colectivos y demás leyes, convenios y reglamentos a los que la empresa deba sujetarse y regirse, en este sentido la auditoria laboral debiere permitir conocer el grado de cumplimiento de la legislación laboral dentro de las empresas y evaluar los riesgos y sanciones a los que se enfrenta si esta incumple la normativa jurídica vigente; la auditoria laboral además de evaluar los riesgos funciona como método preventivo y recomendable para la inviolabilidad de los cuerpos legales vigentes en cada país.

El Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

De este modo lo establecido en el Artículo 278 de la ley antes relacionada, se hace el énfasis que el personal contratado por el Estado a través de la Inspección General del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá “velar por el cumplimiento de la normativa laboral vigente y la que se emita en lo futuro” sin embargo este Artículo a consideración queda ambiguo ya que este no cumple con la inspección que debería tener la empresa sujeta de obligaciones y derechos, por otra parte sería mucho más beneficioso contar con oficiales de cumplimiento que rindan cuenta a un órgano fiscalizador que en este sentido esta función estaría a cargo de la Inspección General del Trabajo como ente fiscalizador de todos los informes rendidos en el que se establezcan incidencias, norma o normas infringidas y la posible sanción o prevención que la compañía infrinja y con ello que las empresas jurídicas puedan valorar el nivel de incumplimiento y el riesgo que implica para ellas adoptando medidas para minimizar el incumplimiento y posteriores consecuencias jurídicas.

2.7.1. Áreas para analizar en una auditoría laboral

En materia de contratación se deben Analizar los contratos de trabajo, revisando su formalización legal conforme a derecho y su comunicación en temporalidad de 15 días al Departamento Administrativo de Trabajo, como lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo, asimismo se deber revisar e identificar los pactos o cláusulas existentes que incidan en el desarrollo o extinción de la relación laboral.

En este contexto puede incluirse todo aquello relacionado con la contratación de extranjeros y la verificación en su caso de los permisos de trabajo correspondiente, así como los contratos existentes de empresas que otorguen plazas de trabajo temporal.



En materia salarial se deben revisar las retribuciones del personal, si las mismas cumplen con los mínimos establecidos en el Acuerdo Gubernativo de fijación de salario mínimo aprobado por el presidente de la república y publicado cada año por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el Diario de Centro América y el cual deberá ser de cumplimiento obligatorio para todo el sector empresarial del país; se debe revisar la cobertura de las mejoras u obligaciones sociales que se regulen en el país y de los convenio que forma parte; revisar finiquitos para determinar las fórmulas y cálculos aplicados conforme a la ley.

En materia de seguridad social: el Artículo 100 de la Constitución Política de la República establece: “Artículo 100.- Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo” en fundamento al Artículo antes citado se debe verificar, el cumplimiento del pago de las cuotas patronales y los pagos a la afiliación del IGSS, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de los trabajadores y el cumplimiento del respectivo aviso sobre sobre el movimiento de las altas, bajas y variaciones de los trabajadores afiliados.



verificar la existencia y aplicación de un reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo y en el que se les proporcionen a los trabajadores el equipo idóneo en cumplimiento de esta normativa; existencia de un servicio de prevención, propio o ajeno, sobre los procedimientos de seguridad y en el que se evaluó la salud de los trabajadores.

Otro aspecto por evaluar es referente al cálculo de retenciones de impuesto a empleados en las planillas o nóminas, suena un poco más a tema tributario, pero forma parte del área laboral ya que entra en juego el salario del trabajador y la obligación de la empresa frente al Estado de retener dicha contribución a los trabajadores que la ley establezca de acuerdo con sus ingresos.

Y por último verificar los procesos legales activos que la empresa tenga ante la Inspección de Trabajo evaluando los riesgos en que se incurre la empresa, y la determinación del representante legal y su correcto encuadramiento dentro de la empresa. El estudio y análisis de la documentación relativa a las áreas antes mencionadas, puede permitir la obtención de un informe final de la auditoría laboral.

2.8. Herramienta del cumplimiento o compliance laboral como método de vigilancia para el cumplimiento normativo de las personas Jurídicas

El *compliance* como ya se ha mencionado es un método de vigilancia, previsión y sanción ante actos o hechos antijurídicos de la legislación nacional e internacional, en este sentido de la rama del derecho del trabajo para erradicar la violación a los



derechos de los trabajadores y a su vez hacer cumplir las obligaciones de los patronos y los trabajadores. Asimismo, es una herramienta de cumplimiento normativo es también un método de vigilancia para las empresas jurídicas y el Estado, ya que, a través de los canales de denuncia, códigos de ética y cultura empresarial es mucho más imperante la detección y detención de actos ilícitos por parte de los trabajadores patronos o bien del mismo Estado.

2.9. Existencia de un ente fiscalizador del cumplimiento de la regulación y sanciones ante su inobservancia

Con relación al ente fiscalizador en este sentido se señala como ente fiscalizador y sancionador ante cualquier incumplimiento a la normativa laboral nacional e internacional a la Inspección General del Trabajo quienes solicitaran información pertinente de los códigos, políticas y protocolos de la empresa mediante oficiales de cumplimiento los cuales estarán en la obligación de brindar toda la información pertinente del estado laboral de los trabajadores, así lo establece un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo mediante informe de La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación emitido en 2013 en Ginebra.

La fiscalización de cumplimiento laboral esta cargo de la Inspección General del Trabajo siendo necesario que las visitas de inspección sean de forma ordinaria en la que no solo sea revisión de libros de planillas y salarios, contratos de trabajo registrados en el Ministerio de Trabajo, es necesario que como tal se fiscalice la



correcta aplicación de las jornadas de trabajo, el cumplimiento de los centros de trabajo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, la investigación y denuncias por los delitos de tipo penal como el acoso laboral de distintas índoles así como la discriminación racial, social y preferencia sexual de los trabajadores, asimismo la informalidad de los trabajos en los cuales de manera dolosa omiten la relación laboral.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 27 los casos en los que el contrato de trabajo puede ser de forma verbal, sin embargo la mayor parte de sector laboral guatemalteco es agrícola o se dedica al servicio doméstico por lo que el mismo Código de Trabajo deja carta libre para que los patronos vulneren los derechos de los trabajadores de estas áreas, es por ellos que es necesario la implementación de cumplimientos laborales ya que de esta forma los sectores más vulnerables de trabajadores gozarían de los mismos derechos a los que la Constitución Política de la Republica de Guatemala establece y que el Estado está obligado a garantizar.



CAPÍTULO III

3. Legislación relacionada con el compliance laboral para la gestión empresarial en Guatemala.

De la legislación relacionada al *compliance* laboral en Guatemala, es importante mencionar que el Derecho de Trabajo en Guatemala cuenta con una vasta legislación internas y externa, ya que a lo largo de los años Guatemala ha adoptado y ratificado diversos convenios y tratados con diversas organizaciones internacionales, para ello es importante hacer mención que toda la normativa será desarrollada de acuerdo a la pirámide de Kelsen, respetando el principio de supremacía de la Constitución Política de la República de Guatemala y en consecuencia los convenios internacionales ratificados por Guatemala con la OIT, Organización Internacional del Trabajo y la OEA, Organización de Estados Americanos, ya que es importante determinar al influencia, cumplimiento e incumplimiento de la normativa en materia laboral.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Para continuar abordando el tema del *Compliance* Laboral es fundamental y de su importancia traer a cuenta el estudio y análisis de la Constitución Política de la República de Guatemala y para ello se cita el Artículo 44 el cual establece “los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana” de este modo este



artículo del cuerpo legal constitucional es elemental para el estudio y análisis del *compliance*, ya que la misma legislación se anticipa hacia el futuro y señala sobre la existencia de más derechos inherentes a la persona humana regulados en otras legislaciones a las cuales la misma legislación constitucional no excluye de cumplimiento e inherencia.

Partiendo del artículo anterior es importante también estudiar el Artículo 46 del mismo cuerpo legal, el cual establece “el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”; esta disposición legal hace énfasis en lo señalado en el Artículo 44 de la ley antes citada, ya que el Estado desde el momento que adopta y ratifica convenios en materia de derechos humanos y laborales, este se compromete a asegurar una eficacia en el cumplimiento de los derechos, y en caso de inexistencia o deficiencia de la norma nacional, se aplicaría supletoriamente la internacional, en todo caso al sector trabajador, debe invocarse y aplicarse la más protectora y beneficiosa, tal como lo establece el Código de Trabajo en el cuarto considerando de los principios del Derecho del Trabajo.

Continuando con el mismo cuerpo legal antes relacionado en el Artículo 102 que regula los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y el cumplimiento obligatorio de los empleadores, para efectos del tema se hace mención del literal t) que establece “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones”.



Por su parte el Artículo 106 de la Constitución Política de la República establece que los derechos sociales mínimos establecidos en materia laboral son irrenunciables para los trabajadores siendo estas nulas *ipso jure* y no se podrá obligar, tergiversar o limitar a los trabajadores de los derechos que la Constitución, la ley, tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas en materia laboral, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, convenio o cualquier otro documento.

3.2. Convenios internacionales suscritos y ratificados por Guatemala

En una investigación realizada, actualmente Guatemala cuenta con 74 convenios ratificados frente a la Organización Internacional del Trabajo, de ellos contamos con 8 convenios fundamentales, 4 convenios prioritarios y 52 convenios técnicos, por lo que es esencial hacer un estudio amplio y selectivo de la normativa antes indicada y determinar el grado de conocimiento y cumplimiento de las normas internaciones en materia laboral para de la gestión empresarial en Guatemala, aunado a que también debe realizarse un estudio en materia de derechos económicos, sociales y culturales para el desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa.



“Según dato consultado en la página oficial de la Organización Internacional del Trabajo, Guatemala no ha realizado ninguna otra ratificación durante el periodo 2020”.²⁷

3.2.1. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo De San Salvador.

Adoptado en San Salvador, El Salvador y creado por la OEA, Organización de Estados Americanos, dicho convenio ratificado por Guatemala el 17 de noviembre de 1988, establece en el Artículo 3 que todos los “Estados parte en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

De esta forma el precepto legal antes citado se convierte en obligación para el Estado de Guatemala, velar porque los derechos y garantías que en dicho convenio se establecen, formen parte del ejercicio inherente de los derechos de la persona humana, por lo que el Estado deberá velar porque las leyes nacionales no impidan cumplir con su obligación de cumplirlos y sobre todo en el sector empresarial donde muchos

²⁷ Organización Internacional del Trabajo
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667 (Consultado: 14 de octubre de 2020)



trabajadores se ven afectados a causa de discriminación racial, social, económica, política o incluso de sexo, u orientaciones sexuales .

El Artículo 7 del mismo cuerpo legal es sustancial para el estudio del *compliance*, se compone de 8 literales que en síntesis establecen las condiciones justas, equitativas y satisfactorias para el trabajador, siendo la remuneración una de las más vulneradas, que la misma legislación citada establece que se deberá asegurar a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias, salarios equitativos e iguales por el trabajo desempeñado; el trabajador tendrá derecho a seguir su vocación, cambiar de empleo, a promociones o ascenso dentro de su trabajo de acuerdo a su desempeño; tendrá derecho a ser indemnizado o a ser reinstalado a su lugar de trabajo en caso de despido injustificado y otras prestaciones que la ley nacional establezca.

La seguridad e higiene en el trabajo es fundamental para el cumplimiento laboral; la preservación del desarrollo integro, social y económico de los trabajadores también es una causal de la prohibición de los trabajos nocturnos y en lugares insalubres principalmente en los trabajadores menores a 16 años que les impidan ejercer su derecho a la educación y a un desarrollo socioeconómico, por lo que se deberá existir una limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos y deberán tener descanso entre los días laborales, vacaciones pagadas, goce y remuneración de los asuetos nacionales.



Los artículos citados de la legislación antes relacionada son clave para llevar a cabo un *compliance* laboral efectivo a nivel empresarial y estatal ya que de esta forma la empresa forma culturas de cumplimiento que a la vez le ayuda como eximente o atenuante ante cualquier proceso que esta se vea involucrada ya que tendrá como mecanismos de defensa la implantación de protocolos de conducta y prevención ante cualquier incumplimiento de la normativa antes señalada.

3.2.2. Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947

El convenio 81 sobre la inspección del trabajo es un convenio prioritario ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, dicha normativa es clave para el estudio y aplicación del *compliance* laboral en la gestión empresarial en Guatemala, ya que este convenio obliga al Estado a establecer un sistema de inspección de trabajo en establecimientos industriales, cabe resalta que este convenio individualiza al sector que le será aplicable esta normativa y exceptúa al sector minero y de transporte dejando a criterio del Estado la excepción de aplicación de este convenio a otros sectores empresariales según el Artículo 2 numeral 2) el cual establece: “La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas”.

El Artículo 3 de la misma legislación en síntesis, establece las funciones a cargo de los sistemas de inspección de trabajo en el sector industrial, velando por el cumplimiento de las condiciones de trabajo, horarios laborales, salarios, seguridad, salud, bienestar y el empleo de menores; asumiendo la responsabilidad de facilitar información técnica y



asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales a los que son sujetos, asimismo le corresponde informar a las autoridad competentes sobre las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

El convenio sobre la inspección del trabajo en el sector industrial es uno de los convenios en los que según el informe emitido por la OIT, Organización Internacional del Trabajo relacionado al cumplimiento normativo de las iniciativas privadas, manifiesta que las visitas de inspección en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la legislación nacional corresponde con exclusividad al mandato emitido por la OIT a través de este convenio ya que desde su fundación fue una de las prioridades o cuestiones que las partes del Tratado de Versalles consideraron de urgencia y especial importancia para su vigilancia debido a las múltiples violaciones a los derechos de los trabajadores.

Por dicha razón el estudio y análisis del *compliance* relacionado a este convenio se hace evidente ya que se necesita de un órgano fiscalizador sobre los sistemas de cumplimiento que cada empresa adopte dentro de su organización, es claro que también que esta normativa no es aplicable a todo el sector empresarial, en el país hay mucha legislación que no será de aplicación para otras empresas, pero lo importante es detectar que normativa es la que le corresponde cumplir a cada empresa de acuerdo a su actividad económica y de este modo los sistema de inspección de trabajo debería aportar al empleador asesoría sobre las áreas y normativas de inspección a las



que están sujetas, adicional a las funciones que tienen como base según el Artículo 1 inciso a).

3.2.3. Convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación

Para comprender el contenido normativo de este convenio es necesario citar el Artículo 1 inciso a) de la legislación relacionada ya que el mismo percibe el término discriminación de la siguiente manera: A cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación es un factor de desigualdad, pero para efectos de estudio del tema de investigación es necesario encuadrar el termino al área labora donde muchos trabajadores son vulnerados en sus derechos desde la contratación y dentro de sus áreas laborales en la organización, es por ello que es necesario determinar que las normas adoptadas y ratificadas por Guatemala son de obligatoriedad para todo el país, puesto que el mismo convenio estipula que los Estados partes deberán velar por el cumplimiento normativo y crear sistemas de prevención contra cualquier tipo de discriminación el cual en nuestro ordenamiento jurídico se tipifica como delito en contra de la libertad y la seguridad de la persona la cual forma parte de la tutela y protección jurídica del Estado de Guatemala.



El Artículo 2 de la convención sobre la discriminación en el empleo y ocupación establece “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

El tema de discriminación en Guatemala aun es un tema alarmante ya que a fines de 2015 Guatemala presento su informe sobre creación de políticas de discriminación ante la Organización de Naciones Unidas, dichos informes y avances fueron escasos, lamentablemente el país a pesar de adoptar y ratificar diversos convenios no cuenta con políticas y protocolos que impulsen una nueva cultura de no discriminación y desigualdad en los derechos, e incluso la misma Comisionada Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo, María Trinidad Gutiérrez manifestó que Guatemala es un país puramente discriminador y racista manifestando la urgencia de políticas”.²⁸

El Artículo 3 del convenio en mención, en síntesis dispone la cooperación de los empleadores y trabajadores para fomentar la aceptación y cumplimiento de políticas que erradiquen cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la

²⁸ Díaz Piola, Eva. <https://panorama.ridh.org/guatemala-explica-sus-politicas-contra-la-discriminacion-racial-ante-la-onu/> (Consultado: 09 de octubre de 2020)



ocupación, y promulga la creación y aplicación de leyes y políticas que eduquen al sector laboral a la no discriminación.

Es por tanto que este convenio es importante para el cumplimiento de la gestión empresarial en Guatemala, que a consideración es uno de los convenios que debe cumplir todo el sector empresarial no importando su actividad económica.

3.2.4. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

El Artículo 1 de la convención sobre las peores formas de trabajo infantil obliga al Estado de Guatemala adoptar inmediatas y eficaces medidas para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

En Guatemala las edades de trabajo infantil se encuadran como prohibición al patrono según la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal I) “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Las excepciones a las que se refiere el precepto legal antes indicado se encuentran reguladas en el Código de Trabajo y para ello haremos cita de los artículos número 32 que establece lo relativo a la contratación de menores de 14 años; artículo 149 inciso a) y b) que establecen de las jornadas laborales para los trabajadores mayores a 14



años y menores a 14 años; Artículo 150 que establece los casos excepcionales para la Inspección General del Trabajo en la que podrán autorizar el trabajo de los menores de 14 años.

En el Artículo 148 inciso e) "El trabajo de los menores de catorce años"; así mismo este artículo también se complementa con el Código Civil Decreto Ley 106 en el artículo 8 tercer párrafo que establece "los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley". Sin embargo, en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, Artículo 2 establece "A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años". Por lo que la edad mínima para trabajar en Guatemala se deduce que es mayor a 14 años, claro se deberá tomar en cuenta que el trabajo para los menores de 18 años y mayores a 14 años deberán tener un trato especial con jornadas laborales menores y aprobadas por la Inspección de Trabajo.

El Artículo 3 del Convenio 182 de la OIT objeto de estudio de esta investigación establece como peores formas de trabajo infantil: todas las formas de esclavitud, la venta y trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los menores.



De acuerdo con la legislación antes relacionada las empresas que operen en el país con trabajadores menores a 18 años y menores a 14 años incumplimiento los preceptos legales antes señalados, se encuadran en el tipo penal de Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad establecido en el Artículo 156 BIS. Del Código Penal “Quien emplee a personas menores de edad en actividades laborales lesivas y peligrosas que menoscaben su salud, seguridad, integridad y dignidad, será sancionado con prisión de dos a cuatro años y multa de veinte mil a cien mil Quetzales”.

Para el sector empresarial la implantación de sistemas de prevención por medio del *compliance* es esencial ya que de esta forma se podrá combatir y eliminar el trabajo y las peores formas de trabajo infantil en Guatemala, ya que la empresa no importando su actividad económica adoptara medidas de control y vigilancia en las que la misma organización no promueva la contratación de menores de edad y mucho menos en lugares de trabajo donde la seguridad sea escasa o insalubre, asimismo tendrá protocolos y acuerdos de prevención establecidos con sus cliente y proveedores como requisito de relación comercial adoptando el rechazo de práctica de contratación infantil.

3.2.5. Convenio 138. Sobre la edad mínima

El Artículo 1 del convenio 138 establece “Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de



admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”.

Según la legislación nacional guatemalteca la edad mínima para el trabajo de menores podrá ser mayor de 14 años con permiso de los padres o tutores, y en casos excepcionales en los que el menor por extrema pobreza deba colaborar económicamente con su familia podrá ser menor a 14 años con autorización de la Inspección General del Trabajo siempre y cuando los menores no desempeñen actividades en las que pongan en riesgo su vida, salud y seguridad.

Sin embargo, en este convenio objeto de estudio establece en el Artículo 2 numero 3 “La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”. Y tomando en cuenta el artículo 46 de la Constitución Política de la República sobre la preeminencia de los tratados y convenios en materia de derechos humanos sobre el derecho interno se entiende que la edad mínima de trabajo en Guatemala debería ser mayor a 14 años, dicho esto con el *compliance* se pretende que el sector empresarial prevenga todo tipo de contratación infantil aboliendo todo tipo de trabajo forzoso en el cual podría incurrir en delito penal.

El Artículo 3 del convenio 138, establece la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores el cual no deberá ser menor a 18 años sin embargo el presente convenio deja a criterio de cada



Estado establecer la edad mínima de trabajo siempre y cuando el patrono brinde las medidas de salubridad y seguridad podrá contratar a jóvenes de 16 años, de lo contrario estaría incumpliendo lo fijado en la presente normativa de este la empresa estaría cometiendo ilícito.

3.2.6. Convenio 105 y sobre la abolición del trabajo forzoso

El convenio 105 fue creado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1,959, y para efectos de estudio de esta investigación se cita el Artículo 1 de la ley antes indicada la cual establece la obligación de los Estados que ratifiquen este convenio debiendo suprimir abolir toda clase de trabajo forzoso y su aplicación como medida disciplinaria coercitiva impuesta a los trabajadores por tener o expresar determinadas opiniones políticas, manifestaciones o participación en huelgas, por motivos de discriminación racial, social, nacional o religiosa; el Artículo 2 de la misma legislación nuevamente establece sobre el compromiso y obligación que el Estado de Guatemala asume desde el momento en que ratifica el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

3.2.7. Convenio 100 Sobre la igualdad de remuneración, 1951

Para efectos de estudio y comprensión del tema es necesario tener en claro que todo el sector empresarial no importando su actividad económica deberá tener cumplir con los salarios mínimos establecidos cada año por el presidente de la república de Guatemala mediante acuerdo gubernativo publicado en el Diario de Centro América

por el Ministerio de Trabajo, dichas remuneraciones no podrán ser menores a lo establecido para todo trabajador del país de acuerdo a su actividad laboral, el Artículo 1 numeral a) del convenio 100 establece el concepto del “término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.

Continuando con el mismo precepto legal citado el inciso b) establece “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Los trabajos en puestos de igual naturaleza realizados por hombres o mujeres deberán tener la misma remuneración sin realizar ninguna clase de discriminación alguna, este precepto legal es importante para el detalle de los contratos interiores de trabajo en el que no importando el sexo el empleador deberá colocar el salario estipulado no menor al establecido por el Estado y asimismo se fomenta la oportunidad laboral no solo para hombres sino también para mujeres con el apoyo de poder desempeñar el mismo puesto de trabajo.

3.2.8. Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos

Artículo 2 Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter



penal o de otra naturaleza. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3 Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

3.2.9. Convenio 1, Sobre las horas de trabajo, industria

Para entender este apartado es necesario poner en contexto cuales son los sectores a los que le serán aplicable dicha normativa para ello es necesario citar el Artículo 1 del convenio 1 el cual establece como empresas industriales:

- las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase, las industrias que manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación



y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua, obras de preparación y cimentación, transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

En el Artículo 2 del presente convenio se regula a todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, sobre el horario laboral de sus trabajadores la cual no podrá exceder de 8 horas por día y de 48 horas por semana a excepción de los trabajadores que ocupen puestos de inspección, dirección o confianza y los trabajadores que por medio de acuerdo o convenios con los patronos puedan exceder de su horario laboral el cual no podrá ser mayor a una hora diaria y cuando los trabajos deban realizarse en equipos sin embargo la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas de acuerdo al promedio de horas calculado para un periodo corto de trabajo.

3.2.10. Convenio 30, Sobre las horas de trabajo, comercio y oficinas

El convenio sobre las horas de trabajo de los sectores de comercio y oficina fue ratificado en Guatemala el 04 de agosto de 1961, para efectos de estudio del tema de



investigación se cita el Artículo 1 de la ley en mención, el presente convenio será aplicable al personal de los establecimientos públicos o privados, comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos; establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina; establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales.

El presente convenio no aplica para los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados; hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos; teatros y otros lugares públicos de diversión. También se podrá exceptuar los establecimientos donde los miembros sean familiares, las oficinas donde le personal actúa como órgano de poder público; las personas con cargos de dirección o de confianza; los viajantes y representantes, cuando realicen su trabajo fuera del establecimiento.

El Artículo 3 de la presente legislación establece que la jornada laboral para los trabajadores que aplique este convenio no será mayor a 8 horas al día ni de 48 horas a la semana. Sin embargo esta área que forma parte de la empresa , en horas laborales se considera menos vulnerables de incumplimiento, lo cual es totalmente falso ya que en muchas ocasiones algunas áreas de este sector es el más vulnerable en cuanto a sus horas laborales, tal es el caso de los empleados del área de contabilidad y comercio exterior los cuales desde su contratación les solicitan a los trabajadores contar con disponibilidad de tiempo, privando al trabajador de sus derechos como el de



la educación superior en el caso de trabajadores y estudiantes universitarios disminuyendo así sus posibilidades de desarrollo socioeconómico.

Por esta razón es importante que los empleados conozcan sobre la normativa que el Estado de Guatemala ha ratificado y adoptado para formar parte del derecho interno y que los patronos deberían cumplir, he aquí la importancia de llevar a cabo mecanismos de control sobre toda la normativa vigente para el sector empresarial a modo que todas las áreas laborales sean menos vulneradas y tomadas con la debida importancia que se merece. El *compliance* deber adaptarse de acuerdo con la actividad económica de cada empresa, pero mucha normativa es general para todo sector y no debe ser vulnerada.

3.2.11. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo

No podemos dejar de lado la salud y la seguridad en los centros de trabajo, por ello se hace cita al Artículo 2 de la presente convención señala “todo Miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo”. Guatemala actualmente ha aprobado mediante acuerdo 229-2014 el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional el cual ya no ha tenido reformas.

Por su parte el Artículo 3 de la convención antes relacionada manifiesta “Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las

empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas”.

El Artículo 5, también establece lo relativo a las obligaciones de todos los empleadores de cumplir con sistemas de prevención de riesgos laborales en el trabajo haciendo participe a los trabajadores de dicha prevención y previéndoles del equipo necesario para su resguardo, identificando y evaluando los riesgos que pueden afectar la salud o la seguridad en el trabajo; manteniendo vigilancia en el medio ambiente de trabajo y de las prácticas que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores, alojamientos y puestos de trabajo.

Las empresas también deberán contar con el asesoramiento adecuado sobre la planificación y la organización del trabajo, el diseño de los lugares de trabajo manteniendo la ergonomía para los trabajadores, mantenimiento y estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las substancias utilizadas en el trabajo; adoptar medidas de participación, formación y educación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de salud e higiene en el trabajo y la inclusión de un cuerpo de primeros auxilios y atención de urgencia.

El Artículo 12 establece “La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo”.

La salud y la seguridad en el trabajo es un derecho del trabajador ya que el Estado al adoptar dicho convenio se compromete a hacer partícipe al empleador de fomentar



prácticas de seguridad para sus trabajadores brindando lo necesario para que pueda desempeñar su puesto de trabajo e informar a sus trabajadores sobre los riesgos del no uso de equipos de seguridad en el trabajo y los efectos en la salud.

La salud, higiene y seguridad en los puestos de trabajo debe considerarse derecho inherente al trabajador ya que el mismo preserva su integridad, con la implantación de sistemas de prevención a través del compliance es posible detectar los riesgos laborales a los que el trabajador se enfrenta y así poder mitigar accidentes de trabajo o bien negligencias en el uso de los equipos de seguridad pudiendo sancionar al patrono o al trabajador que omita estos preceptos ya que su fin es buscar la cooperación y la prevención de riesgos en el trabajo.

3.3. Código de Trabajo

En materia legislativa interna el Código de Trabajo en el Artículo 57, establece el “Reglamento interior de trabajo, como el conjunto de normas elaboradas por él patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligatoriamente se deben sujetar él y sus trabajadores”; el Artículo 59 establece “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo”.

El Artículo 61 que establece las obligaciones del patrono con sus trabajadores y el debido cumplimiento de la información pertinente al Ministerio de Trabajo; el cumplimiento de pago de salarios en tiempo; el fomento a la alfabetización de los



trabajadores que lo necesiten; la concesión de licencias de permisos con goce de sueldo; relacionado al tema y la normativa internacional se trae a cuenta el artículo 88 que establece el salario o sueldo como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación de trabajo.

El Artículo 103 de los salarios mínimos y su fijación, establece que el salario debería cubrir todas las necesidades propias del trabajador y las de su familia, por lo que el salario debería ser el idóneo para los trabajadores de acuerdo con las necesidades e incremento de la canasta básica dentro del país; el Artículo 116 del mismo cuerpo normativo regula también las jornadas de trabajo efectivo, diurno y nocturno, también deberá establecerse mediante acuerdos con las empresas dedicadas al transporte y comunicaciones sobre lo dispuesto en el Código de Trabajo con el propósito de mantener la seguridad e integridad de los trabajadores en cumplimiento de sus derechos laborales.

3.4. Código Penal Guatemalteco

El término *Compliance* o cumplimiento normativo, se suele asociar a la gestión de riesgos penales y prevención de delitos en el ámbito de la empresa, es así como este concepto, de origen anglosajón, se introdujo en la normativa penal guatemalteca a partir del año dos mil doce, en el apartado del Artículo 38 del Código Penal.

Sin embargo esta reforma realizada al código penal en el año 2012, se considera incompleta, ya que la implantación de sistemas de cumplimiento y protocolos de prevención contra actos y hechos antijurídicos para la gestión empresarial en



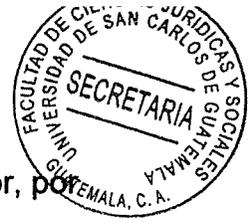
Guatemala debería ser una eximente o atenuante de la pena impuesta en el artículo antes citado para la empresa, tomando en consideración que la misma se encuentra en la mejor disposición de crear culturas de cumplimiento normativo desde su gestión como organización sujeta al Estado y las normas que la rigen.

3.5. Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo

El Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, cuyos Artículos 4,5 y 6 los cuales se toman como base y de su importancia para el objeto de estudio de esta investigación los cuales en síntesis establecen sobre las obligaciones y prohibiciones de los patronos, en adoptar medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, de este modo con estas normas legales se pretende esclarecer y alertar la falta de cumplimiento y vulneración sobre la salud y la seguridad en los centros de trabajo por las empresas en Guatemala.

El Artículo 8 establece la obligación del trabajador para cumplir con las normas de higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal y el Artículo 9 que establece sobre la prohibición del trabajador a que impida que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo.

No obstante, a que la legislación antes relacionada permite advertir que todos los empleadores están obligados al cumplimiento de esta normativa, en muchos casos las empresas, ya sea por desconocimiento o indiferencia, incumplen la misma, generando



con esto problemas no solo para la empresa sino también para el propio trabajador, por lo que en dicho reglamento es necesario establecer que la vigilancia por el cumplimiento del mismo sea realizada de forma periódica y con sentido de urgencia, así mismo establecer los casos de enfermedad y exigir el uso de mascarillas a los trabajadores y patronos en caso de cualquier enfermedad común, con el fin de preservar la salud de los trabajadores en los centros de trabajo.



CAPÍTULO IV

4. La gestión de riesgos laborales en el derecho comparado

El *compliance* ha tomado presencia a nivel Internacional algunos países han iniciado a adoptar esta corriente moderna que ofrece estabilidad a la empresa y al trabajador por medio sistemas de control en la normativa aplicable a sector empresarial y para ello se realizará un análisis comparativo en la legislación de otros Estados para determinar los puntos críticos de mejora continua para la gestión de riesgos laborales.

4.1. Compliance laboral en El Salvador

En el país vecino aún no se cuenta con prácticas sobre el *compliance* laboral, ya que su sistema está más enfocado en el área penal debido a que estudios y análisis internacionales hacen referencia sobre las secuelas de la corrupción que han dejado distintos gobiernos en el país vecino, sin embargo vale la pena hacer mención y hacer un breve análisis comparativo con nuestra legislación en materia laboral, ya que El Salvador a ratificado 30 convenios de los cuales son 8 fundamentales, 4 prioritarios, 18 convenios técnicos y un protocolo, asimismo cuentan con un código de ética regulado específicamente para los funcionarios públicos.

En materia laboral El Artículo 30 del Código de Trabajo Salvadoreño de las prohibiciones del patrono, contiene un precepto bastante peculiar en los numerales 13) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para



comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación; 14) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo. 15) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar si diagnóstico.

Dichos numerales son fundamentales para una práctica de cumplimiento en materia laboral de no discriminación. Adicional el Estado Salvadoreño a través de su Código de Trabajo también protege el trabajo del aprendiz haciendo obligatorio para el patrono el pago del seguro social según lo establece el Artículo 66 del Código de Trabajo de El Salvador; siendo este un derecho que beneficia a los trabajadores para cumplir con sus necesidades básicas como lo es la salud mismo que no es aplicable en nuestro país y que sería de gran beneficio para jóvenes trabajadores que buscan obtener previa experiencia en Ad Honorem para tener un trabajo estable.

4.2. Compliance laboral en Costa Rica

Los sistemas de cumplimiento de Costa Rica están orientados a materia penal, cuya legislación es de obligatoriedad para todo el sector privado sin excepción alguna, siendo el foco principal la actividad financiera; en cuanto al ramo laboral el Estado de Costa Rica ha ratificado 52 Convenios los cuales se conforman: 8 Convenios fundamentales, 4 Convenios de Prioritarios y 40 Convenios técnicos.



En materia laboral El Código de Trabajo Costarricense regula la concepción del reglamento interior de trabajo en el Artículo 66 “Reglamento de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las **leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que lo afecten...**” mientras que en el Código de Trabajo guatemalteco no se alude a la estipulación de los convenios, leyes y decretos que regulen la relación laboral, es por eso que nuestro código necesita el apoyo de la inclusión de códigos de conducta y ética que regulen todas las leyes a las que el patrono y los trabajadores estén sujetos tanto en obligaciones como derechos.

Continuando con el mismo cuerpo normativo, de las prohibiciones del patrono también se establece: No solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo, con el objeto de no fomentar la discriminación laboral, otra forma de discriminación laboral la encontramos hoy en día en la orientación sexual de los trabajadores, contando afortunadamente con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de fecha de vigencia 3 de febrero de 1995.; Guatemala no se cuenta con leyes especiales contra la discriminación pues se aluden a los diversos convenios y tratados que ha ratificado el país pero de los cuales no son del todo del conocimiento de la población.

Por lo que fuera de pretender crear más normas con vacíos legales es importante reformar y crear leyes acordes al siglo en el que vivimos tomando en consideración los impactos tecnológicos buenos y malos; También es importante resaltar sobre la legislación costarricense en lo relativo al cumplimiento del Estado en velar por la Seguridad y la Salud en el Trabajo planteado en el decreto número 39357-MTSS del



Presidente de la República y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en el que se obliga a todo el sector público y privado a desarrollar actividades de divulgación y sensibilización sobre la importancia de la salud ocupacional y la prevención del riesgo laboral en cada centro de trabajo, llamándole así la semana de la salud celebrado en la última semana del mes de abril de cada año .

4.3. Compliance laboral en México

Actualmente México cuenta con un marco normativo aplicable a temas de *compliance*, la normativa aplicable ha sido promulgada o reformada en los últimos años por lo que hoy el país cuenta con un marco regulatorio en materia de anticorrupción, lavado de dinero, derecho de la competencia, protección de datos personales e inclusive lineamientos para las actividades de lobby y el *compliance* patronal, el cual encuadra las áreas del cumplimiento de las obligaciones patronales laborales en México; el sistema de cumplimiento del Outsourcing en México; el sistema de cumplimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social; el sistema de cumplimiento del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; el sistema de cumplimiento de todos los patrones, respecto a sus trabajadores en México.

En materia laboral México actualmente ha ratificado y suscrito 81 convenios con la OIT de los cuales 8 son fundamentales, 1 prioritario y 58 convenios técnicos se encuentran en vigor; en cuanto legislación interna se hace cita del Artículo 1 Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo "...es de observancia general en todo el territorio nacional, sus disposiciones son de orden público e interés social, y

tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos”.

México en cumplimiento al artículo anterior a creado manuales vigilancia para el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo, siendo de uso obligatorio para todo el sector empresarial del país no importando su actividad económica ya que el manual contiene todo lo previsto en las áreas de trabajo; en otro sentido relacionado al trabajo infantil la Ley Federal de Trabajo, compromete a las dependencias públicas a desarrollar programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil, asimismo estipulan la edad mínima del trabajo para menores de edad será mayor a 14 años sujetos a requisitos médicos constantes.

Los sistemas de prevención del Estado de México no identifican la antijuricidad únicamente en materia penal si no también forma parte del derecho de trabajo puesto que en el Artículo 994 de la ley relacionada establece las sanciones en las que incurre el patrono en caso de incumplir la normativa laboral, incluso adiciona el tema de discriminación y coso laboral y sexual dentro de los centros de trabajo imponiendo multa de hasta 250 a 5,000 veces el salario mínimo general al patrono que permita dichos actos antijuridicos dentro de la empresa. Cabe resaltar que este tipo de sanciones no se encuentra en el Código de Trabajo guatemalteco por lo que se debe acudir al auxilio del Código Penal Guatemalteco.

Relacionado a la protección de datos personales como último punto México no ha ratificado convenios relacionados a la protección de datos personales, sin embargo cuenta con su propia legislación nacional en protección de los datos personales de sus habitantes como lo son la Ley Federal de Protección de Datos Personales en posesión de los particulares y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental como se mencionó con anterioridad no existe legislación que regule la protección de datos personales en Guatemala.

4.4. Compliance laboral en Chile

El *Compliance* Laboral tiene como punto de implementación las políticas de cumplimiento laboral y la creación, modificación, desarrollo, idoneidad, de Reglamentos Internos, Contratos de Trabajos y todo instrumento jurídico-laboral necesario para el correcto funcionamiento y aplicación de las políticas y protocolos de la empresa en el correcto cumplimiento de las normas laborales, los principios, las instituciones y la Jurisprudencia. Sin embargo, Chile ha adoptado diversos convenios y sistemas de control a través de su normativa siempre enfocado a la rama penal.

Actualmente Chile ha ratificado 63 Convenios, de los cuales cuenta con 8 Convenios fundamentales, 2 Convenios Prioritarios, 39 Convenios técnicos en vigor.

En materia laboral para efectos de estudio y análisis comparativo de legislación en materia laboral se hace cita al Artículo 13 del Código de Trabajo Chileno, el cual regula lo referente a la contratación de menores siendo la edad mínima de contratación mayor



a 15 años siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. También regula las actividades de menores de 15 años que se dediquen a las actividades artísticas, dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, permitiéndoles la celebración de contratos de trabajos siendo estos la excepción de trabajos prohibitivos.

De este modo que es imposible no resaltar la violabilidad Artículo 1 de la constitución Política de la Republica de Guatemala "...la realización del bien común" y el Artículo 2 "...el desarrollo integral de las personas". Mismos que no se ven reflejados en los centros de trabajo y que es de urgencia la implementación de cumplimientos laborales.

Continuando con las misma legislación Chilena se hace cita del Artículo 153 relativo al contenido del reglamento interior de trabajo dentro de la empresa, el cual hace mención en el numeral 12) sobre los procedimientos al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual; en los siguientes artículos de la legislación antes relacionada los casos de acoso sexual se encuadran dentro de la normativa como causal de despido; así también se establecen los montos de indemnización para cada trabajador de acuerdo a la forma de terminación del trabajo, siendo estas a consideración objetivas tanto para el patrono como el trabajador según el Artículo 168 de la misma legislación.



Con relación a la salud y seguridad en los centro de trabajo chile regula en su cuerpo normativo Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estableciendo la culpabilidad, dolo o imprudencia de los accidentes en los lugares de trabajo, tomando acciones legales en contra de los que incumplen lo estipulado en la normativa y la reclamación de la respectiva indemnización por parte de los empleadores que incumplan las normas de seguridad en el trabajo, por el contrario si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador la misma norma establece la imposición de una multa por incumplimiento a las normativas estipuladas, cabe mencionar que la República de Chile cuenta con la regulación de un ente fiscalizador sobre esta normativa siendo este el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al cual le corresponderá decidir si el accidente de trabajo fue negligencia inexcusable o bien culpa o dolo por parte del patrono sancionando al mismo por su incapacidad de mantener mecanismos de control dentro de la empresa.

4.5. Compliance laboral en Perú

En el Perú, este término llegó a popularizarse derivado a los escándalos de corrupción generados a raíz del caso Odebrecht, y las normas legales emitidas para la prevención de actos de corrupción. Por lo que, las empresas, no solo grandes, sino también las medianas y las pymes deben estar preparadas.

En materia laboral Perú ha ratificado 76 Convenios con la Organización Internacional del Trabajo de los cuales 8 son Convenios fundamentales, 3 son Convenios de prioritarios y 56 Convenios técnicos que se encuentran en vigor; En cumplimiento a la



obligación internacional del convenio 29 de la OIT en relación al Trabajo Forzoso, el Estado de Perú ha emitido el Decreto Legislativo número 1323, en el cual incorpora al Código Penal el Artículo 168-B, en el que se tipifica el delito de Trabajo Forzoso, asimismo se ha incorporado el delito de Esclavitud y otras formas de explotación de acuerdo con el Artículo 153-C del Código Penal Peruano.

Asimismo el Estado Peruano en compromiso a la erradicación de la esclavitud actual y otras formas de explotación, cumple su compromiso internacional con la preservación del Decreto Legislativo Numero 728 Ley de Fomento del Empleo, en la que impone como cultura empresarial el pago de las prácticas profesionales de miles de jóvenes que se especialicen en áreas de trabajo empresarial e impulsando su incorporación a la actividad laboral según lo establecido en el Artículo 8, 9 y 10 en los cuales se establecen el sector laboral al que va dirigido, empresas autorizadas a la contratación y la formalización de convenios de trabajo para establecer las los datos esenciales y sobre todo la remuneración a jóvenes en formación el cual no será menor a la remuneración mínima establecida en dicho país.

Esta normativa les permite a miles de jóvenes graduandos puedan percibir de manera económica los trabajos efectuados en la empresa permitiendo cubrir los viáticos de cada joven, brindándoles la experiencia laboral acorde a sus áreas de especialización ya que la misma ley obliga a la empresa a proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio; pagar puntualmente la subvención mensual convenida; No cobrar suma alguna por la formación; Contratar un seguro que cubra los riesgos de



enfermedad y accidentes o asumir directamente el costo de estas contingencias;
Otorgar el respectivo Certificado de Capacitación Laboral, según Artículo 13 de la ley de Fomento de Empleo en Perú.

En el Artículo 170 del Código de Trabajo guatemalteco, establece lo relativo al trabajo del aprendiz "Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo".

Derivado de lo anterior se expone que en Guatemala a pesar de la regulación del contrato de trabajo de aprendizaje, el mismo no es del conocimiento de toda la población, guatemalteca, por el contrario en Guatemala cada año salen miles de jóvenes graduandos de distintas áreas de la educación con la ilusión de aprender y poder optar a un trabajo con el cual iniciarían apoyar de manera económica a sus familias, por lo que miles de padres guatemaltecos hacen el esfuerzo de pagar los viáticos de los jóvenes para culminar su ultimo ciclo escolar en formación profesional; sin embargo muchos jóvenes son explotados por las empresas en las que realizan sus prácticas profesionales, realizando trabajos fuera de la especialización a nivel académico profesional, muchas empresas esperan la llegada de jóvenes para enviarlos a áreas de bodega, archivo e incluso limpieza para efectuar tareas que la empresa no ha podido sufragar, explotando de manera descarada, sin ninguna remuneración y sin la adquisición de conocimientos técnicos a los jóvenes que serían el futuro de Guatemala.



Guatemala no cuenta con leyes, reglamentos, políticas o preceptos legales que regulen estos actos de explotación al sector juvenil en formación de su carrera profesional, por lo que es de urgencia que el país adopte medidas y se rija en cumplimiento a ellas exigiendo a las empresas tomar acciones por medio de códigos y protocolos de prevención para erradicar el trabajo forzoso y la explotación que para hoy en día se piensa que es historia.

4.6. Compliance laboral en Argentina

El estado actual de la legislación relacionada con el *compliance* en Argentina corresponde a las leyes de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo orientado a ciertas actividades bancarias, bolsa de valores, las industrias y las actividades de seguros; no obstante dicho país también vela por la protección de datos personales, sin embargo no se tiene dato sobre la ratificación de convenios internacionales que provean la protección de datos personales en dicho país, únicamente podemos nombrar algunos convenios de los que Guatemala también ha ratificado y de los cuales en dicho país gozan de jerarquía constitucional tales como:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Artículo V
- La Declaración Universal de Derechos Humanos Artículo 12)
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos Artículo 11
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el Artículo 17
- La Convención sobre los Derechos del Niño en el Artículo 16.



A diferencia de la Constitución Política de la República de Guatemala la Constitución Nacional de Argentina contempla la protección de datos personales en el Artículo 43 la cual protege la integridad y privacidad de sus habitantes constituyendo un ente fiscalizador del cumplimiento de esta normativa. En Guatemala aún no se cuenta con una ley que regule sobre la protección y privacidad de datos personales siendo un derecho inherente de la persona.

En materia de derechos del trabajo según dato extraído de los informes de la OIT Argentina tiene ratificados 81 convenios en materia laboral de los cuales contiene 8 convenios fundamentales, 3 convenios prioritarios, 70 convenios técnicos y 2 protocolos.

En legislación interna de materia laboral Argentina en su Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1972. Regula en su Artículo 1. Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten. Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

Es decir, este reglamento es de obligatoriedad para todo el país sin excepción de la naturaleza o de la actividad económica de las empresas.

4.7. Compliance laboral en España

En materia laboral la República Española y el Estado Guatemalteco han ratificado los mismos 8 convenios fundamentales y los 4 Convenios Prioritarios ante la Organización Internacional de Trabajo en del Trabajo. De acuerdo a la Constitución Española en materia laboral únicamente regula lo relativo al derecho de sindicalización, el deber y el derecho al trabajo, el Estatuto Laboral regula en materia lo relativo al trabajo de menores de acuerdo al Artículo 6 del Estatuto el cual establece que la edad mínima para que el empleador pueda contratar es a partir de los 16 años, también regula lo relativo al contrato de trabajo de menores de 16 años que participen en espectáculos públicos autorizándolos como casos especiales siempre y cuando no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana.

El apartado del Artículo antes relacionado contiene cierta similitud al precepto legal que establece el Código de Trabajo Chileno, sin embargo, en comparativa con la legislación guatemalteca misma que no tiene normativa relacionada a los contratos de trabajo relacionado a menores que tengan participación en actividades artísticas.

En la Sección II, de los derechos y deberes derivados del contrato de trabajo del Estatuto laboral español, se realiza una síntesis del Artículos: 17 el cual establece “La no discriminación en las relaciones laborales, implementando planes de igualdad efectiva dentro de la empresa para hombres y mujeres; Artículo 18 del mismo cuerpo legal regula lo relativo a la Inviolabilidad de la persona del trabajador, “Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos



particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

Es importante resaltar que la legislación guatemalteca carece de preceptos legales tan puntuales que regulen lo relativo el fomento de la no discriminación y las debidas sanción por realizar discriminación laboral, y por supuesto del cuidado de los datos personales de los trabajadores y de los guatemaltecos en general, por lo que el análisis y selección de determinados preceptos legales dentro de otras legislaciones en comparación con nuestra legislación es importante detectar los puntos críticos en los que el país debe mejorar y con urgencia solicitar reformas o adiciones a la legislación vigente.

El Artículo 19 “Seguridad y salud en el trabajo” del Estatuto Laboral decreta la obligación de los patronos a garantizar a los trabajadores la formación teórica y práctica en materia preventiva y la obligación de los trabajadores a cumplir los procedimientos correspondientes a manera de minimizar riesgos laborales, para lo cual es importante hacer mención que este precepto legal se complementa con la ley de prevención de riesgos laborales cuyo objeto es “...promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades



necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo” Artículo 1 de la ley de prevención de riesgos laborales.

De la seguridad y salud en el trabajo para las empresas españolas puede ser mucho más sencillo realizar un *compliance* laboral a nivel empresarial ya que la normativa se complementa en preceptos legales que ya establecen e impulsan la instauración de códigos de conducta, procedimientos y protocolos de prevención.

En el Artículo 20 de la Dirección y control de la actividad laboral. Se regula la obligatoriedad del trabajador de cumplir con su trabajo de acuerdo con las políticas e instrucciones que la empresa determine, asimismo el “empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”.

En el Artículo 20 bis, se establecen los Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.



El mundo global y tecnológico hoy en día es una realidad a la cual las leyes deben ir actualizándose conjuntamente, por esta razón el precepto legal antes citado promueve el derecho del trabajador sobre su intimidad con el mundo digital y su derecho a la protección de datos personales y garantías de derechos digitales, la legislación nacional e internacional ratificada por Guatemala aun no adopta mecanismos de defensa ante la vulneración del derecho de protección de datos personales para sociedad guatemalteca en general

En materia penal el termino *Compliance* cobro auge durante la reforma al código Penal Español en el año 2010 en el cual se adiciona el Artículo 31 bis, 31 ter, 31 quarter y 31 quinquies, para efectos de esta investigación se hace cita del Artículo 31 el cual se encuentra dentro del título II de las personas criminalmente responsables de los delitos y establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, indicando que sus administrados tendrán que responder personalmente por el delito. Por el contrario, el Artículo 31 bis del Código Penal español hace referencia al concepto de delito concretizando, en este artículo sobre quienes son responsables y a aquellos que quedan exentos de responsabilidad penal. Continuando con la misma legislación en los consiguientes preceptos se hace cita de los Artículo 31 quarter que establece “sólo podrán considerarse circunstancias atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas haber realizado con posterioridad a la comisión del delito y a través de sus representantes legales.

- a) Haber confesado la infracción a las autoridades antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella.; b) Haber colaborado en la investigación

del hecho aportando pruebas, en cualquier momento del proceso, que fueran nuevas y decisivas para esclarecer las responsabilidades penales dimanantes de los hechos; c) Haber procedido en cualquier momento del procedimiento y con anterioridad al juicio oral a reparar o disminuir el daño causado por el delito. d) Haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica”.

“Para mejor comprensión de los preceptos antes citados las atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas operan cuando, a falta de un modelo de prevención penal eficaz implantado con anterioridad a la comisión de un delito, se puede acreditar alguna de las 4 circunstancias del Artículo 31 Quáter del Código Penal. Y si existiera un modelo de prevención penal con anterioridad a la comisión de un delito, debe acreditarse “parcialmente” su eficacia”.²⁹

El Código Penal guatemalteco establece en el Artículo 38 “En lo relativo a personas jurídicas se tendrá como responsables de los delitos respectivos a directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas, que hubieren intervenido en el hecho y sin cuya participación no se hubiere realizado éste y serán sancionados con las mismas penas señaladas en este Código para las personas individuales. Las personas jurídicas serán responsables en todos los casos en donde, con su autorización o anuencia, participen sus directores, gerentes, ejecutivos,

²⁹Gutiérrez, Clara. Atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. <https://landandlaw.cat/es/atenuantes-de-la-responsabilidad-penal-de-las-personas-juridicas/> (Consultado: 03 octubre 2020)



representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas; además, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: a) Cuando se comete el hecho delictivo por la omisión de control o supervisión y las resultas le son favorables; b) Cuando se comete el hecho delictivo por decisión del órgano Administrador.

En este sentido se observa que ambos cuerpos normativos tienen similitudes en cuanto a la tipificación de la participación de la comisión de un hecho delictivo relativo a personas jurídicas, por parte de empleados, gerentes y directores que forman parte de la empresa, sin embargo como diferencia enmarcada entre lo establecido en el Artículo 38 del Código Penal de Guatemala y los Estatutos establecidos en la legislación Española se destaca la promoción sobre la implantación de mecanismos de control y buenas prácticas dentro de la empresa ya que el contenido regulatorio del Artículo 31 quarter ejerce el derecho como atenuante de la empresa con solo contar con sistemas de prevención ante la comisión de actos ilícitos dentro de la empresa.

Siendo que en este sentido cualquier ilícito que se pudiera causar dentro de la empresa será denominado delito culposo o negligente pero no como un delito doloso ya que al contar con sistemas de prevención como lo es *compliance* todos los trabajadores, gerentes, directores estarían trabajando en una misma línea enfocados a una cultura de cumplimiento a sabiendas de que cualquier incumplimiento a la misma constituiría motivo de sanción o incluso persecución penal. Los cuáles serán de beneficio para los trabajadores que por miedo a represalias en su contra o pérdidas de trabajo guardan silencio ante los abusos laborales que pueden ser cometidos por los empleados, jefes y directores de la empresa a la cual pertenecen.



CAPÍTULO V

5. Aplicación de la herramienta del cumplimiento laboral para la gestión empresarial en Guatemala

Cada empresa decide el enfoque principal de su programa de cumplimiento, dependiendo del tipo de industria, tamaño de la empresa, localidad de operaciones y los riesgos más considerables, pero es innegable que el tema, de discriminación laboral, acoso laboral, protección de datos personales y corrupción ha tomado el foco principal de cuidado para las gestiones empresariales, es por ello que la existencia de un oficial de cumplimiento dentro de la empresa es necesario ya que esta figura tendría como una de sus funciones detectar la normativa nacional e internacional a la que la empresa debe apegarse considerando el tipo de industria, tamaño, localidad y operaciones.

Con la implementación del *compliance* es necesario que oficial de cumplimiento sea especialmente estudiante de ciencias jurídicas y sociales para poder asesorar de manera correcta a los miembros de la empresa, también será necesario que el oficial de cumplimiento en conjunto con los órganos directivos de la empresa desarrollen y establezcan los procedimientos, códigos de conducta y ética fomentando las buenas prácticas laborales y los protocolos necesario para que los empleadores y los trabajadores cumplan con la normativa vigente desde el inicio de la contratación, la relación laboral y la finalización de la misma; estableciendo una cultura de



cumplimiento y respeto por las normas nacionales e internacionales establecidas en el Estado de Guatemala.

Con el *compliance* se abre paso a la era de la cultura de cumplimiento normativo en diversas ramas del derecho, siendo una de las más complejas el derecho del trabajo debido a su extensa legislación, con la incorporación en la empresa de un modelo de Compliance laboral, implica como paso previo a su implementación, la necesidad de analizar, y establecer los llamados actos y hechos antijurídicos que comúnmente son omitidos por las empresas ya sea por desconocimiento o por falta de interés de las mismas, dicho análisis realizado previamente permitirá la programación y ejecución de planes de acción implicando en la práctica la adopción de una cultura de cumplimiento legal, no sólo en materia penal, si no en diversas ramas del derecho con las que opera una empresa en Guatemala, siendo el principal enfoque de la presente investigación el *compliance* en el derecho de trabajo.

Con la aplicación de la herramienta de cumplimiento normativa llevado a cabo a través de su oficial de cumplimiento se esperan mejoras en las condiciones de trabajo de los trabajadores, cumplimiento de los derechos y obligaciones adoptados por parte de los trabajadores y patronos, consolidando principios de ética y conducta a través de la implantación de códigos de ética y conducta en apoyo y complemento al reglamento interior de trabajo, el cual contendrá toda la normativa referente al acoso laboral, discriminación laboral, protección de datos personales, corrupción, sobornos, sanciones por incumplimiento a cuotas patronales y laborales, legalidad de los contratos de los contratos de trabajo, cumplimiento de normativa relacionada a la salud



y seguridad ocupacional en los centros de trabajo, erradicación de trabajo infantil y forzoso, apoyo a las madres y mujeres trabajadoras.

La normativa nacional de Guatemala, no contiene sanciones a los trabajadores o empleadores por la comisión de actos ilícitos dentro de la empresa, por lo que es necesario que las organizaciones adopten enlazar los códigos y protocolos antes referidos también al ámbito penal, en el cual se podrá prevenir el tipo de responsabilidad actuando como elemento modulador de la responsabilidad, no sólo en el orden penal, sino por analogía, en otras ramas del Derecho, como puede ser el orden administrativo sancionador o incluso el orden social.

En Guatemala algunas empresas han iniciado con programas de prevención por medio del *compliance* en Guatemala, partiendo con estándares de conducta y ética a través de códigos y procedimientos, los cuales aplican a sus colaboradores, directivos, proveedores y clientes con el fin de impulsar la cultura de cumplimiento, no sería irracional utilizar las políticas de cumplimiento jurídico laboral de una determinada entidad para tratar de valorar una de sanción en el orden laboral. Con la instauración de la herramienta *compliance* laboral será posible detectar los riesgos legales a los que la empresa se enfrenta, y poder prevenirlos o mitigarlos a través de la realización de auditorías legales y laborales que permitirán obtener datos reales sobre el estado de la empresa y su cumplimiento jurídico.



5.1. Necesidad de contar con programas de cumplimiento para la gestión empresarial

La necesidad de contar con programas de cumplimiento empresarial es hoy en día una realidad que permite anticiparse a la exoneración o atenuación de posibles comisiones de actos o hechos antijurídicos, actualmente ya existe un antecedente en materia penal de jurisprudencia para la aplicación de penas o sanciones ante casos de incumplimientos normativos, tal como la sentencia dictada en 2018 sobre el caso de Construcción y corrupción por la jueza Erika Aifan quien solicitó a la empresa la implantación de programas de cumplimiento, canal de denuncias y oficial de cumplimiento, el cual estaría a cargo de llevar auditorías de orden legal para la empresa.

Los programas de cumplimiento en Guatemala adicional a prever sanciones económicas, pérdidas de reputación a nivel comercial y riesgos laborales, permitirá que la empresa sea cada vez más confiable debido a sus mecanismos de cumplimiento en sus gestiones empresariales, cabe resaltar que en materia laboral aún no se cuenta con alguna resolución por parte de los jueces de trabajo en materia de *compliance* laboral, sin embargo esta corriente cada vez es más conocida por lo que no dudo que en un futuro próximo las sanciones y resoluciones en materia laboral ya se incluyan como imposición obligatoria de los patronos el contar con establecimientos programas de cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional. Por dicha razón es importante que las empresas se preparen con sistemas de prevención y políticas de buenas prácticas a través de la instauración de un modelo guiado por un oficial de



cumplimiento ya que derivado de los riesgos de incumplimiento legal en este caso y dentro del marco descrito se centraría no sólo en los riesgos de sanciones legales o en la eventual nulidad o improcedencia de las decisiones empresariales en el entorno laboral, sino también en las pérdidas económicas y sobre todo la pérdida de reputación que puede sufrir la empresa como consecuencia de su incapacidad para lograr el cumplimiento de todas las leyes aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y las normas de la buena práctica.

Al mismo tiempo que las empresas cumplen con la normativa vigente el Estado de Guatemala está en la obligación de cumplir con sus compromisos internacionales los cuales ha adquirido a través de la ratificación de diversos convenios en materia laboral, por lo que el Estado también deberá dotar a los patronos y trabajadores de normativa actualizada y apegada a las necesidades de las empresas y los trabajadores, previendo los distintos tipos antijurídicos que la nueva era trae consigo, y para ello es importante que los legisladores realicen un amplio análisis de derecho comparado y nuestra normativa jurídica nacional vigente y creen reformas, adiciones, políticas o reglamentos en beneficio del sector empresarial y mejores condiciones de trabajo para el sector laboral.

El Artículo 281 del Código de Trabajo establece lo relativo a los inspectores de trabajo, los cuales están en la obligación de imponer sanciones en casos de incumplimiento, por lo que el Estado de Guatemala debe ofrecer seguridad y certeza jurídica a los trabajadores y patronos a través de los entes de inspección los cuales deberían estar capacitados para asesorar en la implantación de programas de cumplimiento normativo



laboral para todo el sector empresarial de acuerdo a su actividad económica, tamaño y localidad.

Actualmente pareciera que el *compliance* es únicamente una prospectiva para Guatemala, pero realmente con lo que se vive actualmente, con las crisis económicas y laborales es necesario desde ya contar con programas de cumplimiento por lo que el Estado debe actualizarse las necesidades del sector trabajador cumpliendo los principios del derecho de trabajo plasmados en el cuarto considerando del Código de Trabajo asegurando a los trabajadores el principio tutelar, principio de estabilidad laboral que hoy en día es el más afectado a causa de la pandemia vivida así como también el principio de garantías mínimas que también fue vulnerado a través de los incumplimientos de incorporación del planes de prevención de riesgos de salud y seguridad ocupacional para mitigar riesgos futuros.

5.2. Ventajas y desventajas del establecimiento del *compliance* laboral para el sector trabajador y empresarial en Guatemala

Entre las ventajas que se encuentran en la instauración o establecimiento del *compliance* laboral para la gestión empresarial en Guatemala, es posible enumerar diversos beneficios ya que en el sector empresarial, puede funcionar como eximente o atenuante ante cualquier proceso jurídico en el que la empresa pueda incurrir a causa de incumplimientos a la normativa, aclarando que este ilícito podría tipificarse de forma culpable y no de manera dolosa, ya que con el hecho de contar con programas de

cumplimiento, la empresa denota su compromiso hacia las buenas prácticas y el respeto por la legislación vigente. Dado esto y que en el año 2018 ya se tuvo el primer caso en el que un juez del ramo penal impuso a una empresa no obligada a contar con la instauración de programas de cumplimiento y la implantación del oficial de cumplimiento quien estaría a cargo de velar por el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de la empresa hacia las normas establecidas por el Estado de Guatemala.

El sector empresarial se verá beneficiado a través del volumen de contratación de la empresa a nivel internacional, abriendo relaciones comerciales en el extranjero y el sector público, ya que la figura del *Compliance* lleva décadas implantada en el extranjero, por lo que aquellas entidades que operen en el mercado exterior podrán confirmar cómo la acreditación de un programa de cumplimiento preventivo en el marco legal es un requisito exigido por la mayoría de las grandes empresas extranjeras, asimismo mientras el sector empresarial crece las oportunidades laborales no serán nulas.

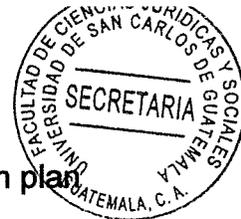
Por medio de las auditorías jurídico laborales se atenderán de forma preventiva el eventual incumplimiento normativo en materia laboral, incluso en otras ramas del derecho que la empresa debe cumplir tales como el derecho tributario, derecho mercantil entre otros, o la comisión de delitos por parte de los administradores, directivos o empleados de la empresa en virtud de las operaciones de esta, así también se podrá detectar las áreas de mejora y los focos de riesgo.



Es principio del Derecho del Trabajo la tutela, la igualdad y la estabilidad laboral, por lo que el *compliance* laboral atiende los principios inherentes a esta rama, buscado mejoras en las condiciones de trabajo, cumplimiento a la normativa a favor del trabajador, desarrollo de los trabajadores previsor de diversos ilícitos que se puedan cometer en contra del trabajador, busca erradicar la explotación, trabajo infantil laboral dando a conocer los diversos convenios que el Estado ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo para garantizar su integridad y sus necesidades propias y las de su familia, para ello también busca garantizar que la empresa cumpla y establezca los riesgos laborales otorgando al trabajador los medios necesario de salubridad y seguridad en las áreas de trabajo.

Otro de los beneficios del *compliance* es mejorar las relaciones entre los patronos y trabajadores a través de las buenas prácticas implementadas por las empresas, así mismo los sistemas de *compliance* deberán ajustarse a la medida de cada organización de acuerdo con su actividad y tamaño evaluando, mitigando, los riesgos legales a los que se enfrenta por medio de las auditorías legales.

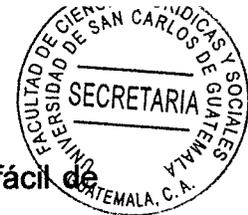
Como punto relacionado a nuestra actualidad el *compliance* es necesario para la reactivación económica tras el Covid-19, ya que la pandemia evidenció los múltiples riesgos organizacionales que deben evitarse, siendo la más vulnerada las medidas de la salud y la seguridad de los trabajadores en sus centros laborales, para ello es necesario que las empresas adopten mejores prácticas corporativas como el *compliance*, para mitigar los riesgos de laborales provenientes de las secuelas del Covid-19, agregando valor a sus trabajadores como base de su organización.



En Guatemala es posible que más de la mitad de las empresas no cuentan con un plan para prevenir la corrupción, siendo uno de los mayores desafíos mundiales, ya que representa un costo financiero extra y en el ranking mundial de percepción de la corrupción de *Transparency International*, Guatemala tiene una puntuación de 26 sobre 100, ocupando la casilla 146 de 180 países evaluados. Es por ello que es necesario la implantación del *compliance* en Guatemala, el cual beneficiaría a los trabajadores en primer punto y a las empresas en Guatemala, el *compliance* laboral es una perspectiva de reinención, innovación, creación de estrategias empresariales proactivas para proteger y transformar los negocios enfocándose en las personas, su formación y compromiso de mejores prácticas de *compliance*, integridad, transparencia y ética empresarial, apegadas a la normativa legal vigente.

En el Código Penal de Guatemala está regulada la responsabilidad penal de la persona jurídica, imponiendo dos clases de penas: penas privativas del patrimonio multas en dólares, penas privativas de la libertad prisión para los directivos o empleados implicados y penas accesorias como la prohibición de operar o incluso la disolución de la entidad en caso de reincidencia.

El *compliance* ha revolucionado sectores e industrias en Guatemala, ya que el tema de cumplimiento legal ya no es materia exclusiva de personas jurídicas obligadas a su cumplimiento como lo regula el Reglamento de la Ley Contra el Lavado de Dinero u Otros Activos, de acuerdo con el Artículo 5 “de las personas obligadas”, a llevar programas de prevención ya que el riesgo de incumplir normas jurídicas puede darse



por desconocimiento convirtiendo a los trabajadores y empresarios en blanco fácil de sanciones y procesos jurídicos por falta de detección de riesgos legales.

Una de desventaja que presenta el *compliance* laboral es la inversión económica, ya que la empresa debe presupuestar entre sus ingresos y egresos el pago de asesorías jurídicas y la inserción de programas de cumplimiento normativo adicional sobre la contratación de un profesional a cargo del cumplimiento a nivel corporativo de las áreas de la empresa, siendo el principal enfoque del tema de investigación el *compliance* en el derecho del trabajo; si bien es cierto que la instauración del *compliance* dentro de la empresa otra ventaja que se encuentra es la del fomento al trabajo para los profesionales estudiosos del derecho así como también la asesoría, previsión y mitigación de riesgos legales a futuro, teniendo las herramientas necesarias para enfrentar cualquier eventualidad de índole legal.

El *Compliance Officer*, se convierte en el ente responsable del cumplimiento normativo a nivel empresarial, teniendo como objetivo evaluar, y evitar los riesgos de sanciones administrativas y delitos, como es el caso de los que afectan la seguridad y salud de los trabajadores y llevando a cabo el registro necesario para que los patronos cumplan con las disposiciones dictadas.

En otro sentido la instauración de métodos de prevención legal como el *compliance* legal resaltaría a modo de urgencia las lagunas legales y las que nuestro ordenamiento jurídico debe promulgar con el fin de actualizarse a la modalidad del siglo XXI en el que



el mundo de la tecnología avanza y las leyes vigentes aprobadas en los años de 1946
al año 1990 ya no son de apego a la realidad social que hoy se vive.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La implantación del *Compliance* como una herramienta empresarial incide de manera positiva tanto para el empleador como para el trabajador y por ende para el Estado guatemalteco ya que su principal enfoque es controlar, prever, tomar acciones inmediatas y sancionar las comisiones de actos y hechos ilícitos e ilegales cometidos dentro de la empresa, debido a que el *compliance* es una modalidad multidisciplinaria, ya que esta no solo abarca el derecho penal si no también se extiende a diversas ramas de derecho, tales como *compliance* en materia tributaria, en materia mercantil y sobre todo el *compliance* en materia laboral el cual por su extensa legislación muchas empresas desconocen la normativa a la que están sujetas y que esta herramienta permite y obliga hacer de cumplimiento.

Con la instauración del Compliance dentro de las empresas guatemaltecas el Estado de Guatemala quien ha ratificado 74 Convenios con la Organización Internacional del Trabajo y de las cuales 64 tenemos en vigor, podrá cumplir con sus compromisos internacionales los cuales no ha cumplido, dado que nuestras leyes laborales no están actualizadas ante la comisión y vulneración de los derechos del trabajador y la comisión de actos ilícitos e ilegales como lo son el acoso laboral, la protección de datos personales, la salud y la seguridad en los centros de trabajo; por lo anterior expuesto es importante que nuestras leyes laborales se actualicen en materia de cumplimiento normativo y que se creen reglamentos o políticas en materia laboral para garantizar al trabajador sus derechos y la preservación de mejores condiciones de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- ABADÍAS, Alfredo. <https://www.unir.net/derecho/revista/compliance-officer/> (Consultado: 05 de octubre de 2020).
- ALVAREZ, Lorena. **Guatemala carece de ley para proteger datos personales.** El Periódico. Sección Noticias Nacionales. Año 2020; Guatemala, Guatemala. <https://elperiodico.com.gt/inversion/2019/12/04/guatemala-carece-de-ley-para-proteger-datos-personales/> (Consultado: 03 de octubre 2020).
- BONATTI BONET, Francisco, (03 de mayo 2020), **Legal Compliance (I) Una breve historia. BONATTIB.** <https://www.bonattipenal.com/legal-compliance-i-una-breve-historia/> . (Consultado: 21 de julio 2020).
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**, Editorial Sandra Dueñas Paschall William Lázaro Apolaya, El Salvador, 2010.
- CANTERO, Isidro, (24 de julio 2017), **Compliance: Concepto y Traducción.** <http://www.complianza.net/actualidad/traduccion/> (Consultado: 02 de octubre de 2020).
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del Trabajo** tomo I, 10ª Edición, pág. 80
- DÍAZ PIOLA, Eva. **Periodista y politóloga argentina especializada en derechos humanos y migraciones.** <https://panorama.ridh.org/guatemala-explica-sus-politicas-contr-la-discriminacion-racial-ante-la-onu/> . (Consultado: 09 de octubre 2020).
- Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/cumplimiento?m=form>, (consultado: 27 de septiembre 2020)
- DPG Legal, Autor anónimo, <https://www.dpglegal.es/es/noticia/que-es-un-compliance-officer/> (Consultado: 28 de julio 2020)
- FERNANDEZ PEREZ, Cesar J. **Canal Denuncias: Conflictos de Intereses.** <http://www.worldcomplianceassociation.com/2678/articulo-canal-denuncias-conflictos-de-intereses.html> (Consultado: 09 de octubre 2020)
- FERNADEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, José Ramón. **Compliance laboral: 9 motivos por los que debes realizar una auditoría laboral.** [https://www.laboral-social.com/compliance-laboral-9-motivos-debes-realizar-auditoria-laboral.html#:~:text=El%20cumplimiento%20normativo%20o%20%20C2%ABcompliance.de%20conducta\)%2C%20siendo%20el%20%20C3%A1rea](https://www.laboral-social.com/compliance-laboral-9-motivos-debes-realizar-auditoria-laboral.html#:~:text=El%20cumplimiento%20normativo%20o%20%20C2%ABcompliance.de%20conducta)%2C%20siendo%20el%20%20C3%A1rea), (consultado el 01 de octubre 2020)



FORTUNY, Miquel. **¿Qué sabemos del origen del Compliance Penal, el concepto de moda?** <https://www.diariojuridico.com/que-sabemos-del-origen-del-compliance-penal-el-concepto-de-moda/> (Consultado: 01 de octubre de 2020)

GALICH, Paola. **Programas de cumplimiento impuestos por las Cortes: Caso de Construcción y Corrupción (Guatemala).** <https://www.thelawyer magazine.com/post/programas-de-cumplimiento-impuestos-por-las-cortes-caso-de-construccion-y-corrucci%C3%B3n-y-corrucci%C3%B3n-guatemala> (Consultado: 02 de octubre 2020)

GUTIERREZ, Clara. **Atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.** <https://landandlaw.cat/es/atenuantes-de-la-responsabilidad-penal-de-las-personas-juridicas/> (Consultado: 03 de octubre 2020).

HENRIKSSON, Karin. **¿Qué es un canal de denuncias?** <http://www.worldcomplianceassociation.com/1651/articulo-que-es-un-canal-de-denuncias.html> (Consultado: 09 de octubre de 2020)

Informe de la OIT, sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación: situación y tendencias, MEPCI/2013. Ginebra 10-12 de diciembre de 2013.

LÓPEZ COLL, Hugo. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Eduardo, **Desarrollo de la práctica de compliance en Latinoamérica Capítulo México**, revista Marval O'farrell Mairal, impreso por Brigard & Urrutia Abogados, Bogotá Colombia, 2015.

LOVÓN, Daniel. OTOYA, Jorge, **Desarrollo de la práctica de compliance en Latinoamérica Capítulo Perú**, revista Marval O'farrell Mairal, impreso por Brigard & Urrutia Abogados, Bogotá Colombia, 2015.

MARTIN, Eliseo. **Caso Siemens: Soborno y corrupción.** <https://www.grupocibernos.com/blog/caso-siemens-soborno-y-corrupcion> (Consultado: 01 de octubre de 2020)

PANELLA, Juan. **La revolución ética del Compliance Laboral.** <https://www.eljurista.eu/2018/05/30/la-revolucion-etica-del-compliance-laboral/> (Consultado: 01 de octubre 2020)

ROJAS, Raúl. "Labour Compliance": una nueva herramienta para la gestión del riesgo jurídico-laboral en las empresas. <https://ecija.com/sala-de-prensa/labour-compliance-una-nueva-herramienta-para-la-gestion-del-riesgo-juridico-laboral-en-las-empresas/> (consultado el 23 de julio 2020)

SANTANA LORENZO, Margarita, **Compliance Laboral, motivos por los que se debe realizar una auditoria laboral.** <http://santanalorenzo.com/blog/compliance-laboral-motivos-por-los-que-se-debe-realizar-una-auditoria-laboral.> (Consultado:



22 de julio 2020).

Vivas, Lara. <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/compliance-laboral-inspeccion-trabajo/> . (Consultado: 05 de octubre 2020)

Código Penal y legislación Complementaria.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/index.php?tipo=C (Consultado: 05 de octubre 2020).

Legislación

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

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador" ratificado por Guatemala el 05 de octubre del año 2000.

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Organización Internacional del trabajo (OIT), ratificado en Guatemala el 13 febrero 1952

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Guatemala el 11 octubre 1960

Convenio (182) Sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado en Guatemala el 11 octubre 2001.

Convenio 138, Sobre la edad mínima, ratificado en Guatemala el 27 abril 1990, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Convenio 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado en Guatemala el 09 diciembre 1959

Convenio (100) Sobre la igualdad de remuneración, 1951, Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Guatemala el 02 agosto 1961

Convenio 131 Sobre la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Guatemala el 14 junio 1988.

Convenio 1, Sobre las horas de trabajo (industria), Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Guatemala el 14 junio 1988.

Convenio 30, Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Guatemala el 04 agosto 1961.

Convenio 161, Sobre los servicios de salud en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Guatemala el 18 abril 1989.



Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso del República de Guatemala. 1947.

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

Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo. Acuerdo gubernativo número 229-2014 del presidente de la República de Guatemala.