

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO**



**LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA
UNO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ**

POR

CRISTIAN GERARDO CIFUENTES MACHIQUE

CARNÉ: 201444002

DPI: 2340 00759 1001

CORREO ELECTRÓNICO:

gerardocifuentes159@gmail.com

MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ MAYO DE 2,025

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO



TESIS:

**“LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA
ZONA UNO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ”**

POR:

**CRISTIAN GERARDO CIFUENTES MACHIQUE
CARNÉ: 201444002**

**Presentada a las autoridades de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Abogacía y Notariado; del Centro Universitario de Suroccidente, de la Universidad
de San Carlos de Guatemala.**

**Previo a conferirse el grado académico de:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Y los títulos profesionales de:
ABOGADO Y NOTARIO**

MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ, MAYO DE 2,025

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis

Rector

Lic. Luis Fernando Córdón Lucero

Secretario General

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
SUROCCIDENTE

M.A. Luis Carlos Muñoz López

Director en Funciones

REPRESENTANTE DE PROFESORES

MSc. Edgar Roberto del Cid Chacón

Vocal

REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC

Lic. Vílser Josvin Ramírez Robles

Vocal

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

TPA. Angélica Magaly Domínguez Curiel

Vocal

PEM y TAE. Rony Roderico Alonzo Solís

Vocal

COORDINACION ACADÉMICA

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar
Coordinador Académico

Dr. Álvaro Estuardo Gutiérrez Gamboa
Coordinador de la Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

M.A. Rita Elena Rodríguez Rodríguez
Coordinador de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Dr. Nery Edgar Saquimux Canastuj
Coordinador de la Carrera de Pedagogía

MSc. Víctor Manuel Nájera Toledo
Coordinador de la Carrera de Ingeniería en Alimentos

Dr. Martin Salvador Sánchez Cruz
Coordinador de la Carrera de Ingeniería en Agronomía Tropical

MSc. Karen Rebeca Pérez Cifuentes
Coordinadora de la Carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local

MSc. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y
Notariado

Lic. José Felipe Martínez Domínguez
Coordinador de Área

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA

Lic. Néstor Fridel Orozco Ramos
Coordinadora de las carreras de Pedagogía

M.A. Juan Pablo Ángeles Lam
Coordinador Carrera Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la
Comunicación

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

AL PADRE CELESTIAL:

La fuente de toda bendición que ha guiado mi camino y por darme fuerza en los momentos más difíciles de mi vida, de los que con su misericordia he salido adelante.

A:

La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial al Centro Universitario de Suroccidente.

A mis padres:

Wilman Hipólito Cifuentes Santizo y Rosario Machique López por darme educación y disciplina para hacerme entender que debía ser un hombre de bien, espero con este logro poner en alto su ejemplo de constante dedicación y esfuerzo para lograr lo propuesto en la vida, mil gracias por enseñarme el camino del bien.

A mis abuelos en el cielo:

Por su cercana presencia que me impulsaron a lograr mis metas; oraciones de gratitud al creador.

A mis hermanos:

Wilmar Alexis y Neyzer Josue, por su cariño y apoyo incondicional.

A mis asesores:

Que me orientaron para culminar mis esfuerzos profesionales.

A mis amigos:

Quienes me brindaron su amistad sincera e incondicional por todo lo compartido; gracias y muchos éxitos profesionales.

Y especialmente:

A: mis docentes; gracias por su apoyo, por compartir sus experiencias, y sus amplios conocimientos, cumpliendo el postulado **“Id y enseñad a todos”**.

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación denominado “Las prestaciones laborales en las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez”, constituye un aporte importante para la clase trabajadora, ya que le da una oportunidad de tener ingresos económicos, por lo contrario esa cantidad de dinero que reciben no sustenta completamente a la familia y no es lo que la ley laboral establece, conocido este derecho como las prestaciones laborales; por esta situación se plantea esta problemática con el fin de establecer que no se cumple con las prestaciones laborales en las diferentes MIPYMES; con los resultados a través del trabajo de campo, se evidencia el incumplimiento de los derechos de laborales en las empresas conformadas bajo el modelo empresarial de MIPYMES; siendo este problema para determinar que los trabajadores de las diferentes MIPYMES no reciben las prestaciones laborales.

Se aborda la situación particular de los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas conocidas como MIPYMES en relación a sus derechos como trabajadores, por lo que se demuestra que la mayoría de los trabajadores no reciben sus prestaciones laborales; por tanto, se determina que no se cumple con las obligaciones por parte de estas empresas organizadas bajo el modelo de MIPYMES hacia sus trabajadores, y en la misma circunstancia se evidencia que existe el control de la Inspección de Trabajo para garantizar los derechos de los trabajadores, ya que estos inspectores realizan sus visitas y tramitan expedientes en contra de las MIPYMES que no cumplan con este derecho establecido en la legislación guatemalteca.

Como profesional del derecho es obligación hacer el llamado por conciencia social y convicción San Carlita a estar atentos para que se cumplan todas las prestaciones laborales que en derecho correspondan a todos los trabajadores de las diferentes MIPYMES.

INDICE

INTRODUCCION	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
DEFINICION DEL PROBLEMA	4
DELIMITACION DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS	6
JUSTIFICACIÓN	7
HIPOTESIS	8
MARCO METODOLOGICO	9
CRONOGRAMA	10
MARCO TEORICO	11
CAPITULO I	11
LA EMPRESA EN GUATEMALA	11
1.1 Concepto	11
1.2 FACTORES DE LA EMPRESA MERCANTIL	12
1.2.1 Factor dinámico:	12
1.2.2 Factores estáticos:	13
1.2.3 Elementos de la empresa mercantil desde el punto de vista del Código de Comercio	14
1.3 Requisitos para inscribir una empresa mercantil	14
1.3.1 Comerciante individual y empresa mercantil	15

1.3.2 Inscripción en SAT a través del RTU Digital	16
1.3.3 Impuesto al Valor Agregado (IVA), normado por el Decreto 27-92 del Congreso de la República.16	
1.3.4 Impuesto Sobre la Renta (ISR): normado por el Decreto 10-2012 del Congreso de la República.17	
1.4 Requisitos y pasos para la creación de la empresa siendo comerciante individual.....	18
1.4.1 Patente de Comercio.....	20
1.4.2 Registro Tributario Unificado	20
1.5 Formalidades para constituir una empresa individual en Guatemala	21
1.6 La pequeña empresa en Guatemala	22
1.6.1 La pequeña empresa como cliente de servicios financieros.	24
1.7 Sectores de la economía en Guatemala.....	27
1.7.1 Sector formal	27
1.7.2 Sector informal.....	28
CAPITULO II	31
LAS MICROS, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	31
2. Las MIPYMES.....	31
2.1 Evolución Histórica de MIPYMES	34
2.2 Historia y clasificación de las MIPYMES en Guatemala	35
2.3 Características Particulares de las MIPYMES.....	36
2.4 Las ventajas de las MIPYMES	38
2.4.1 Los Créditos del gobierno a MIPYMES.....	38

2.4.2 Los programas de fortalecimiento a MIPYMES	39
2.4.3 Competitividad.....	40
2.4.4 Conocimiento e innovación.....	41
2.4.5 Adaptación y especialización flexible	41
2.5 Debilidades de las MIPYMES	42
2.6 Los emprendedores	43
2.6.1 Fases del proceso emprendedor	44
2.6.2 Características del emprendedor guatemalteco	44
2.7 Requisitos para conformar una MIPYMES.....	45
2.8 Regulación legal	47
2.9 Leyes específicas	47
2.10 El monitoreo y control de las MIPYMES	48
2.10.1 Viceministerio de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	49
2.10.2 Consejo Nacional para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial (CONACE)	50
2.11 Clasificación de las empresas de estudio	51
2.11.1 Microempresa.....	51
2.11.2 Pequeña Empresa	52
2.11.3 Mediana Empresa	52
2.12 Factores que inciden en el bajo rendimiento de MIPYMES.....	53
CAPITULO III	55

PRESTACIONES LABORALES	55
3.1 Las Prestaciones laborales	55
3.2. Definición de prestaciones laborales	57
3.3 Características de las prestaciones laborales	58
3.4 Exigibilidad de las prestaciones laborales	60
3.5 Procedimiento para exigir prestaciones laborales	61
3.5.1 Documentación necesaria para la tramitación.....	62
3.6 Regulación legal de las prestaciones laborales	69
3.6.1 Leyes constitucionales	69
3.6.2 Leyes ordinarias	70
3.6.3 Leyes individualizadas	72
3.6.4. Acuerdos y Reglamentos.....	74
3.6.5 Tratados Internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala.	74
3.7 Cuáles son Las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores en Guatemala. ...	76
3.7.1 Salario ordinario.....	76
3.7.2 Reajuste salarial	77
3.7.3 Bonificación incentivo	78
3.7.4 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	78
3.7.5 Aguinaldo	79
3.7.6 Vacaciones	80

3.7.7 Ventajas económicas.	82
3.7.8 Indemnización.....	84
3.7.9 Jornada extraordinaria de trabajo (<i>Horas extras</i>)	85
3.8 Prescripción	88
3.9 Inspección General de Trabajo.....	90
CAPITULO IV.....	91
CÁMARA DE COMERCIO EN GUATEMALA.....	91
4.1 Programas.....	92
4.1.1 Centro de Capacitación Empresarial -CCE-.....	92
4.1.2 Centro de empresas familiares	92
4.1.3 Círculo de mujeres guatemaltecas	92
4.1.4 Congreso de mujeres líderes guatemaltecas.....	92
4.1.5 Departamento de comercio electrónico	93
4.1.6 Firma electrónica avanzada.....	93
4.1.7 Formaliza tu negocio	93
4.2 Cámara de Comercio Filial Suchitepéquez	94
4.2.1 Representación	95
4.2.2 Servicios	95
4.3 Cámara de MIPYMES de Suchitepéquez	96
4.4 Clasificación de MIPYMES en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez.	97

CAPITULO V.....	99
ANÁLISIS ESTADISTICO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ.....	99
5.1 Análisis e Interpretación de Resultados	99
ANALISIS ESTADISTICO	100
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES.....	104
REFERENCIAS	105
ANEXOS.....	110
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	110
ANEXO II: DICTAMENES.....	114

INTRODUCCION

Guatemala tiene en su legislación el área del Derecho del trabajo que tiene como fin primordial, mediar las relaciones entre patronos y trabajadores y entre trabajadores y el Estado; siendo esta área debido a su característica principal de ser tutelar de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, esos derechos mínimos que adquieren el carácter de irrenunciables como el pago de las prestaciones laborales, muchas veces a pesar de existir contratos escritos y vigentes o al concluir los mismos, generalmente son vulnerados y se incumplen por la parte empresarial, ya sea parcial o totalmente en perjuicio de los trabajadores.

La investigación realizada se fundamenta en estudio de leyes nacionales y convenios internacionales vigentes que tienen relación con el tema. Asimismo se hizo un estudio de carácter doctrinario de obras de autores nacionales e internacionales para la fundamentación respectiva. Para su desarrollo se aplicaron los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo; asimismo se aplicaron las técnicas bibliográficas, documentales, entrevistas, encuestas y la presentación de los resultados mediante gráficas.

Para verificar y fundamentar el incumplimiento a los derechos antes mencionados, se desarrollan en cinco capítulos: primero, lo referente a la empresa en Guatemala, su definición, sus factores, sus elementos y requisitos para su conformación.

El capítulo II, es referido a las Micro, Pequeña y Mediana empresa en Guatemala; así mismo se describe su evolución, sus características, su historia y su clasificación. En el tercero, se describen todo lo relativo a las prestaciones laborales, así mismo los antecedentes principales de las prestaciones laborales, sus características, la exigibilidad de las mismas y se detallan cada una de ellas a las que tienen derecho los trabajadores y la prescripción de las mismas.

En el capítulo IV se desarrollan la temática de la Cámara de Comercio de Guatemala, sus programas, la Filial de Suchitepéquez, la Cámara de MIPYMES de Suchitepéquez y la clasificación de los negocios en la zona uno de Mazatenango.

Finalmente, en el capítulo V se explica, el análisis jurídico del incumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez que se encuentran agremiadas a la Cámara de Comercio

Filial Suchitepéquez, junto con ello el análisis estadístico y las respuestas obtenidas en el trabajo de campo realizado; así como las conclusiones, recomendaciones y las referencias utilizadas para fundamentar el trabajo teórico.

Siendo el objetivo principal de esta investigación evidenciar que no se cumple con el pago de las prestaciones laborales en las diferentes MIPYMES objeto de estudio, y como uno de los objetivos específicos es verificar cuáles son las prestaciones laborales que reciben los trabajadores de las MIPYMES dentro de la delimitación temporal planteada, se determinándose que no se cumple con el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al considerar que Guatemala como país genera oportunidades de crecimiento económico para empresas que requieren en los procesos de producción y generación de la misma; trabajadores que con su fuerza laboral contribuyen a mejorar la economía de las empresas y de las familias. Por ello, dependiendo de las empresas y el número de los trabajadores, el Código de Trabajo regula todos los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.

Las Micro, Pequeñas y Medianas empresas, conocidas en su conjunto como MIPYMES, en su funcionamiento requieren contratar formalmente o no, una elevada proporción de los trabajadores debido a la diversidad de áreas de negocio a las que se dedican como: comercio, transporte, servicios, alimentos, confección de ropa, actividades de serigrafía, etc. Por su importancia y crecimiento, la mayor parte de estos empleos generados se ofrecen en la ciudad capital que es el centro de la economía nacional, así también en menores escalas en los departamentos del país. Por ello, es prioridad realizar un estudio jurídico que permita determinar si los trabajadores que laboran para MIPYMES, reciben las prestaciones reguladas en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.

Fundamentalmente interesa analizar si, en las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez, se cumple con las prestaciones laborales para los trabajadores que laboran bajo esa modalidad, como son salario mínimo, jornada laboral, vacaciones, aguinaldo, entre otros. Por eso es importante estudiar la situación de las MIPYMES y evaluarse jurídicamente en caso de incumplimiento.

Dadas las debilidades institucionales del gobierno de Guatemala y la escasa atención a las encuestas de empleo, el poder sancionatorio del Ministerio de Trabajo, puede en algunos casos, obligar a pagar multas que superan la rentabilidad de las referidas micro, pequeñas y medianas empresas de Mazatenango Suchitepéquez.

Como consecuencia de ello, las limitaciones de acceso a capital financiero para inversión y el ambiente empresarial inadecuado, es primordial establecer si los empresarios de las diferentes MIPYMES pueden pagar el salario mínimo o por el contrario evaden esa obligación, lo que podría llevar de forma más generalizada al auto-empleo familiar y a los proyectos de emprendimiento sin mayores apoyos gremiales que quedan

excluidos de los posibles beneficios de los programas estatales.

El derecho del trabajo está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos del 101 al 106, donde están contenidos los preceptos fundamentales que tutelarán las relaciones de trabajo y que posteriormente son desarrollados en el Código de Trabajo. En este sentido, es importante para el trabajador y su familia, así como de las empresas que contratan los servicios de los trabajadores que haya regulación y cumplimiento de las normas legales que establecen los derechos mínimos e irrenunciables para todos los trabajadores sin importar la forma empresarial para la que presta sus servicios; por ello es importante cuestionarse: **¿Se cumple con la normativa laboral referente al derecho a prestaciones laborales de los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez?** O si, por el contrario, es un derecho vigente no positivo con el que no se cumple.

Como se indicó anteriormente, las prestaciones laborales son derechos mínimos e irrenunciables que, con la aplicación de la doctrina, la ley y los principios generales del derecho se tutelan los beneficios de los trabajadores en general.

DEFINICION DEL PROBLEMA

En Guatemala, la revolución del año de 1,944 trajo consigo el derrocamiento del gobierno dictador de Jorge Ubico Castañeda, y la emisión de un Código de Trabajo promulgado por el presidente Juan José Arévalo Bermejo aprobado por el Congreso de la República dos años después, siendo el Decreto 330 que entró en vigencia el 1 de mayo de 1,947; el cual representó un gran avance al instaurar la libre contratación y reconocer el derecho de los trabajadores, dicho código fue promulgado con sentido tutelar, democrático, conciliador y protector para el trabajador.

Siguiendo esas líneas de acción, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1,985 en su Artículo 101, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Y en su artículo 102, indica los derechos sociales mínimos para el trabajador, dentro de estos menciona la libertad al trabajo, todo trabajo deber ser remunerado, jornada de trabajo, vacaciones, indemnizaciones entre otros; por lo que el Estado de Guatemala, siguiendo la corriente internacional, ha aceptado y ratificado diversos tratados internacionales referentes al derecho del trabajo, que buscan mejorar las condiciones a los trabajadores en general.

Las reformas al Código del Trabajo, Decreto 1441 que se han incorporado, cuyo motivo fundamental corresponde a la imposición de la sanción administrativa a todas aquellas personas que se consideren infractoras de la ley laboral, para que todos los empleadores cumplan con las obligaciones que benefician al trabajador como son las prestaciones a las que tienen derecho, y aquí quedan incluidas todas las entidades comerciales bajo la catalogación de MIPYMES, que por el número de empleados o los servicios que prestan u ofrecen, podrían caer en la tentación de evadir estas obligaciones.

Las micro, pequeñas y medianas empresas surgen como un proyecto emprendedor por parte de una o más personas, que, sin mayor análisis de mercado, costos y experiencia, dan inicio con pura voluntad y fe con la idea generadora para irrumpir en el mercado. Por lo general son negocios que venden sus productos en pequeñas cantidades y no requieren de gran inversión para su funcionamiento.

Sin embargo, existe una realidad y es evidente que como toda institución mercantil las MIPYMES contraen derechos y al mismo tiempo obligaciones, dentro de las que se encuentran las laborales; lo que causa en muchas ocasiones que al no superar las expectativas de ventas y en términos generales las ganancias, no sean suficientes para poder subsistir; y en este punto pueden encontrarse en la disyuntiva de no cumplir con sus obligaciones obrero patronales o simplemente cerrar el emprendimiento, creándose un círculo vicioso donde la microempresa encuentra problemas de competitividad y se ve obligada en gran número de ocasiones a cerrar o cambiar de oportunidad de negocio.

Así mismo el estudio de investigación, se centrará en el ámbito laboral en donde las empresas no les exime de las obligaciones establecidas, ya que las normas son de carácter general y obligatorias, por tanto deben cumplirse dichas normas y obligaciones; atreves de este estudio se fundamentará: a) si ¿Los trabajadores que laboran para las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango reciben las prestaciones laborales de ley?, b) si la cámara empresarial de MIPYMES en Suchitepéquez ¿capacita a sus agremiados en relación a las obligaciones laborales para con sus empleados? y c) si los trabajadores de MIPYMES agremiadas en la cámara empresarial de Suchitepéquez, tienen conocimiento de su derecho a prestaciones laborales contenidas en la legislación laboral?

DELIMITACION DEL PROBLEMA

1. **DELIMITACIÓN ESPACIAL:** En la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez.
2. **DELIMITACIÓN INSTITUCIONAL:** Se realizará en las micro, pequeñas y medianas empresas organizadas y registradas bajo este modelo empresarial en la Cámara de Comercio Filial de Suchitepéquez y en la Inspección General de Trabajo.
3. **DELIMITACIÓN TEMPORAL:** Se realizará durante los meses de junio a julio de dos mil veinticuatro.
4. **DELIMITACIÓN TEORICA:** Se utilizan para el efecto conceptos científicos de las ciencias jurídicas y sociales, es decir, todo aquel conocimiento estructurado y formulado en base a la observación de fenómenos sociales, donde se aplicarán diversos métodos de interpretación, como la inducción, deducción, entre otros.

Entendiendo que Derecho es un fenómeno social y un elemento de la realidad de ésta y no es sólo conjunto de normas, sino que constituye también el contexto donde se aplica; que en su momento nace de la sociedad, la condiciona y la moldea. Esta interacción hace que el Derecho también se manifieste como impulsor de transformaciones y asista al cambio social.

OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar si los trabajadores de las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango tiene derecho y reciben el pago de las prestaciones laborales de ley.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- I. Establecer si las MIPYMES legalmente constituidas cumplen con la normativa laboral otorgando el pago de las prestaciones de ley a sus empleados.

II. Verificar cuáles son las prestaciones laborales que se reciben los trabajadores las MIPYMES dentro de la delimitación temporal planteada.

III. Determinar si es un derecho vigente no positivo en las MIPYMES que están registradas en las cámaras comerciales de Suchitepéquez.

JUSTIFICACIÓN

La investigación a desarrollar surge de la necesidad de establecer si existe cumplimiento a la normativa laboral vigente relativa al cumplimiento de las obligaciones de los entes patronales organizados bajo el modelo de micro, pequeña y mediana empresa en que son conocidas como MIPYMES; que deben estar inscritas en la cámara empresarial respectiva, razón por lo que será objeto de investigación determinar el incumplimiento de sus obligaciones referidas a las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores; pues sabido es que la ley es de observancia general y por lo tanto, bajo ese concepto mercantil también están obligadas a cumplir con lo establecido en la ley.

Las empresas constituidas bajo este concepto de negocios son fuentes de trabajo, porque mediante las diferentes actividades comerciales, de servicios, de alimentos, etc., dan movimiento a la economía local generando ingresos para los emprendedores como para el personal que labora en ellos; dependiendo del tamaño de la empresa, que muchas veces se tornan en emprendimientos familiares.

Lo que se pretende en el estudio que se realiza es determinar si los micro, pequeños y medianos empresarios que se encuentran adscritos a la cámara de comercio ubicada en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez, si cumplen con lo que la ley establece para otorgar a sus trabajadores las prestaciones laborales a las que por ley tienen derecho; lo que será comprobado mediante la investigación de campo que se realice.

De acuerdo a lo anteriormente escrito, muchas organizaciones comerciales justifican de distintas formas de evadir las obligaciones patronales, y así violentando los derechos de los trabajadores al incumplimiento con el pago de sus prestaciones laborales.

HIPOTESIS

Las MIPYMES registradas en la zona uno del área urbana de Mazatenango, Suchitepéquez, no cumplen con el pago de las prestaciones laborales estipuladas por la legislación laboral guatemalteca.

A. OPERATIVIZACION DE LA HIPOTESIS

- **Variable Independiente (VI):** Cumplimiento del pago de las prestaciones laborales.
 - **Indicadores:**
 - Salario mínimo.
 - Pago de bonos legales
 - Provisión de vacaciones pagadas.
 - Inscripción y pago de seguridad social (IGSS).
- **Variable Dependiente (VD):** Nivel de cumplimiento de la legislación laboral.
 - **Indicadores:**
 - Grado de conformidad con la legislación laboral.
 - Frecuencia de auditorías y sanciones por parte de las autoridades laborales (Inspección General de Trabajo).

MARCO METODOLOGICO

Se utilizará el enfoque cualitativo - cuantitativo, que consiste en la recolección de datos e informaciones basándose en la calidad y cantidad de documentos e informes obtenidos, que servirán de base para demostrar o desechar la hipótesis que se plantea mediante el respectivo análisis estadístico de los datos que se recolecten mediante la técnica de las encuestas y las entrevistas.

Es descriptivo cuantitativo por que explica hechos recientes que son aplicados al funcionamiento de las micro, pequeña y medianas empresas agremiadas en la cámara empresarial respectiva y el cumplimiento de sus obligaciones laborales y financieras, así también a la Inspección General de Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Prevención Social de Suchitepéquez para proporcionar un razonamiento lógico.

Así mismo con los datos, se procederá a analizar las fuentes bibliográficas correspondientes. Así también se implementará la técnica de la encuesta que permitirá obtener datos relacionados con el registro de las empresas agremiadas tanto en la cámara de comercio como en la cámara de MIPYMES, así como en la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Prevención Social de Suchitepéquez.

Se aplicarán las leyes de la dialéctica que se refieren al paso de los cambios cuantitativos a los cualitativos y la ley de la negación de la negación, entre lo establecido en la norma legal que da vida jurídica a las MIPYMES.

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MARZO 2024	ABRIL 2024	MAYO 2024	JUNIO 2024	JULIO 2024
TRAMITE ADMINISTRATIVO	XX				
APROBACION PRELIMINAR		XX			
APROBACION DISEÑO DE INVESTIGACION		XX			
FUNDAMENTACION TEORICA		XX	XX	XX	
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS				XX	
REDACCION DE INFORME					XX

MARCO TEORICO

CAPITULO I

LA EMPRESA EN GUATEMALA.

A nivel global constituyen el mayor porcentaje de actividad económica, siendo estas las que aportan a las economías de los países convirtiéndolos en potencias mundiales, es importante destacar que requieren de la capacidad humana para llevar a cabo las diferentes actividades, que de la mano con la tecnología van creando así plazas de trabajo y aportan a la mejora de la economía.

En el ámbito jurídico ha sido difícil formular un concepto más o menos unitario de la empresa, ya que se ha tratado de encontrar un contexto que no sea semejante al punto de vista económico.

1.1 Concepto

Para el tratadista Villegas Lara (2004) “El concepto de empresa surge de las ciencias económicas estableciendo para el efecto que es una organización del factor capital y del trabajo, con destino a la producción de bienes o servicios o a la mediación de los mismos para el mercado” (p.431).

Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

Las empresas pueden clasificarse según la actividad económica que desarrollan, por lo que hay empresas del sector primario que obtienen los recursos a partir de la naturaleza como las agrícolas, pesqueras o ganaderas; las hay del sector secundario que se dedican a la transformación de bienes como las industriales y de la construcción y las del sector terciario que son empresas que se dedican a la oferta de servicios o al comercio.

En Guatemala, como lo establece el artículo 655 del Código de Comercio “se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera

sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como bien mueble”.

Así es fácil entender que la empresa mercantil surge directamente dentro de las actividades comerciales a partir del hecho que por lo general una sola persona no es capaz de aportar los elementos necesarios para su inicio como lo es el capital inicial o fundacional, el trabajo operativo mismo, los bienes indispensables y las relaciones de coordinación y control que es indispensable en toda empresa mercantil.

Cuando se recoge el criterio que “toda sociedad comercial es una empresa mercantil, pero no toda empresa mercantil es una sociedad”, se entiende que por los diferentes elementos que la constituyen se diferencian las empresas, pero el fin es el mismo: “la intención de lucro”; y en este sentido la empresa mercantil puede ser: individual, cuando el propietario es un solo individuo; o colectiva, cuando pertenece a varias personas.

En Guatemala, existen diferencias entre una sociedad comercial y una empresa mercantil. En la sociedad comercial se refiere que es un acuerdo entre dos o más personas para realizar aportes y formar una persona jurídica, los socios participan de los beneficios y soportan las pérdidas, los aportes pueden ser en dinero, especie o trabajo y el objetivo de la sociedad comercial es repartirse las utilidades obtenidas mediante la actividad desarrollada. Por lo contrario, la empresa mercantil es un conjunto de trabajo, materiales y valores que se coordinan para ofrecer bienes o servicios al público con el objetivo de obtener lucro, por tanto es importante hacer notar que una sociedad mercantil o incluso un comerciante individual, pueden ser propietarios de una o varias empresas mercantiles.

1.2 FACTORES DE LA EMPRESA MERCANTIL

1.2.1 Factor dinámico:

Sabido es que para el funcionamiento de una empresa es necesario que se realice una actividad propia con la que se persiga por su propia naturaleza el lucro, por ello, es que para el Código de Comercio, la empresa es esencialmente dinámica, de tipo económica. La forma en que se organice internamente para este fin corresponde a su o sus propietarios, ya sea sistematizada o no, siempre tiene que producir bienes o servicios y obtener de esa cuenta un resultado económico que produzca utilidades a la empresa.

De hecho, en esta actividad productiva la empresa o quienes la dirigen deben coordinar todos los elementos constitutivos para ofrecer al público de forma eficiente, sistematizada o no, bienes o servicios que en la actividad mercantil deben generar utilidades tanto a la empresa como salario a los trabajadores. En esta actividad mercantil se ponen a disposición todos los elementos y factores que integran la empresa, como se exponen a continuación de manera breve ya que no es el punto principal de la presente investigación.

1.2.2 Factores estáticos:

Son aquellos bienes de la empresa que el empresario dentro de su organización y coordinación debe utilizar para sus propias actividades, tal como lo indica el artículo 655 del Código de Comercio de Guatemala Decreto 2-70, al establecer "...conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados,".

Dentro de estos factores se encuentran los elementos corpóreos e incorpóreos que la doctrina ubica en el artículo 657 del mismo código, al clasificar los siguientes:

- 1º. El o los establecimientos de la misma.
- 2º. Los contratos de arrendamiento.
- 3º. El mobiliario y la maquinaria.
- 4º. Los contratos de trabajo.
- 5º. La clientela y la fama mercantil.
- 6º. El nombre comercial y los demás signos distintivos de la empresa y del establecimiento.
- 7º. Las mercaderías, los créditos y los demás bienes y valores similares.

Doctrinariamente existen otras clasificaciones que en forma general agrupan los factores de la empresa en tres componentes, debido a que las empresas están constituidas por tres factores indispensables para el funcionamiento de cada entidad o institución, los que determinan la operatividad y el sostenimiento financiero a base de su propio capital, y el soporte por medio de su planta de empleados, quienes son el cimiento funcional de la empresa:

1.2.2.1 Factor persona: Está representado en los propietarios, los administradores y todos los demás empleados de la empresa quienes realizan actividades específicas dentro de su ámbito laboral.

1.2.2.2 Factor trabajo: Se define en cada una de las funciones y actividades que cada empleado de la empresa realiza con el objeto de cumplir cada una de las metas planificada por la entidad, ya sea por medio de la producción de bienes, compra venta de productos, o prestación de servicios.

1.2.2.3. Factor capital: Es el aporte que cada propietario de la empresa hace para la constitución y funcionamiento de esta. El capital se puede deducir en recurso monetario efectivo, en el patrimonio y cualquier otro bien que esté registrado junto a la entidad.

1.2.3 Elementos de la empresa mercantil desde el punto de vista del Código de Comercio

a) El establecimiento:

Es el lugar donde tiene su asiento la empresa, siendo la sede de sus operaciones mercantiles, puede ser principal o auxiliares. (Artículos 665, 666 y 667).

b) Clientela y Fama Mercantil:

El conjunto indeterminado de personas individuales o jurídicas que mantienen relaciones de mercado con la empresa. De la constancia de esa clientela surge la fama mercantil.

Nombre Comercial y demás signos distintivos de la empresa y del establecimiento:

Los cuales se regulan por las normas contenidas en el Convenio Centroamericano para la protección de la Propiedad Industrial.

c) Mercaderías, créditos y demás bienes valores similares:

Su destino esencial estar en tráfico ya que esta se produce para venderla. Los créditos también forman parte de la empresa en favor de su titular ya que el adquiriente deviene en acreedor teniendo legitimación para pretender el pago. No todos los elementos concurren en la empresa, pueden ser solo algunos.

1.3 Requisitos para inscribir una empresa mercantil

El estudio del Monitor Global de Emprendimiento (2009), GEM, (por sus siglas en inglés), que desde el 2009, en Guatemala desarrolla un equipo del Centro de Emprendimiento Kirzner, revela que, “6 de cada 10 emprendedores guatemaltecos en

fase temprana opera sin registrarse o en la informalidad, y que un emprendedor o micro, pequeño o mediano empresario esté legalmente constituido es fundamental para el desarrollo y crecimiento económico del país.

Además, cuando un comerciante no registra su negocio y opera de manera informal, esto como consecuencia reduce sus probabilidades de crecimiento a mediano y largo plazo, así también limita el acceso a otros mercados. Es por esto que, el trámite en el Registro Mercantil como el que se debe realizar en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), se explican así:

1.3.1 Comerciante individual y empresa mercantil

Según el Registro Mercantil existen al respecto que seguir los lineamientos y cumplir con los requisitos de acuerdo al siguiente orden:

PASO 1: Llenar el formulario de solicitud, el cual puede ser en forma física o mediante la página www.registromercantil.gob.gt, y se conoce como el formulario de Inscripción de Comerciante Individual y Empresa Mercantil (no tiene costo). Exportarlo a PDF, presionando el botón *-Exportar a PDF-*, descargarlo e imprimirlo.

PASO 2: Pagar en una agencia de Banrural o bien en línea a través de la cuenta de dicho banco: Q100.00 para empresa individual o de sociedad / Q100.00 para comerciante individual (solo si no está inscrito ya como comerciante).

PASO 3: Presentar en Ventanillas del Registro Mercantil en un folder tamaño oficio: Formulario, comprobantes de pago, fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI) del propietario o del representante legal

PASO 4: Descargar la patente de la página del Registro Mercantil (*opción e-patentes*) y adherirle Q50 en timbres fiscales.

Si se trata de inscribir la sucursal de una empresa individual o de sociedad, presentar el formulario de Inscripción de Comerciante Individual y Empresa respectivo y pagar Q 100.00 en agencia de Banrural o en línea. Nota: Cuando la empresa sea propiedad de dos o más personas, debe presentarse un formulario por cada uno de los copropietarios. Esta inscripción también puede solicitarse en línea, ingresando a la página del Registro Mercantil (*opción e-servicios*). La documentación presentada en las delegaciones departamentales, deben ir en folder color rojo tamaño oficio.

1.3.2 Inscripción en SAT a través del RTU Digital

Las fuentes consultadas en la Superintendencia de Administración Tributaria indican que el comerciante debe tramitar un número de identificación tributaria o NIT con obligaciones, a través del Registro Tributario Unificado o RTU Digital. Este es utilizado por los contribuyentes que buscan realizar actividades de servicio y comercio, los cuales estarán sujetos al pago de impuestos.

Entre los impuestos a los que se encuentran obligados afiliarse los comerciantes individuales y las sociedades mercantiles dependiendo de su actividad y el monto de sus negocios debe inscribirse en los siguientes regímenes del Impuesto al Valor Agregado IVA o del impuesto sobre la renta ISR.

1.3.3 Impuesto al Valor Agregado (IVA), normado por el Decreto 27-92 del Congreso de la República.

Es el impuesto que más dinero genera para el Estado y lo paga toda persona que compra algún bien o adquiere un servicio, por lo que en esta actividad comercial es necesario emitir facturas por ventas, las que estarán gravadas por el impuesto respectivo. Entre los regímenes del impuesto al valor agregado se encuentran:

- a) **Régimen Pequeño Contribuyente:** se considera pequeño contribuyente aquel que factura menos de ciento cincuenta mil quetzales (Q 150,000.00) al año. Son todas aquellas personas o pequeñas empresas que facturan tanto bienes como servicios. Es una de las formas más económicas de pago de impuestos, ya que solo se tributa el 5% sobre cada factura que emite. (art. 47). Por ejemplo, de empresa que percibe en totalidad Q10.000 mensuales por el 5%, paga Q 500.00 al mes, por lo que un año aportará Q6,000 de este impuesto.
- b) **Régimen de Pequeño Contribuyente Electrónico:** Cuando los ingresos del contribuyente no superan los Q150,000. Con la diferencia que si realiza el pago dentro de los primeros diez días del mes la tarifa será de un 4%. (Art. 54 "E"). Por ejemplo, una empresa que percibe en totalidad Q10,000 mensuales por el 4%, paga Q400 al mes, por lo que un año aportará Q4,800.00 de este impuesto.
- c) **Régimen Especial de Contribuyente Agropecuario:** Cuando los ingresos no

excedan de Q3 millones dentro del año fiscal. Debe pagar una tarifa de un 5% sobre sus ingresos brutos totales de ventas. (Art. 54" A")

d) **Régimen Electrónico Especial de Contribuyente Agropecuario:** Cuando los ingresos no excedan de Q3 millones dentro del año fiscal. Si realiza el pago dentro de los primeros 10 días del mes la tarifa será de un 4%. (Art. 54 "E")

e) **Régimen General de IVA:** se considera contribuyente normal a aquel que factura más de Q 150,000.00 al año, en el que se determina la obligación tributaria y paga el impuesto, tomando en cuenta la diferencia entre el total de débitos y el total de créditos fiscales generados en el periodo impositivo debe pagar una tarifa del 12%. (Art. 10 y 50). Así también el contribuyente puede inscribirse en los siguientes:

1.3.4 Impuesto Sobre la Renta (ISR): normado por el Decreto 10-2012 del Congreso de la República.

Es un impuesto directo que recae sobre las rentas o ganancias que obtengan las personas y empresas, entes o patrimonios nacionales o extranjeros, residentes o no en el país. Esta normado por el Decreto 10-2012 y se genera cada vez que se producen rentas gravadas.

Para este impuesto los regímenes que contempla la ley son: a) El régimen opcional simplificado sobre ingresos de actividades lucrativas cuya base del impuesto son los ingresos mensuales y se realiza declaración mensual y b) El régimen sobre las utilidades de actividades lucrativas: la base para determinar el impuesto es la utilidad generada durante las operaciones de un año fiscal se realizan declaraciones trimestrales y una declaración anual.

a) Renta Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas:

En este régimen, se restan los gastos, costos y rentas exentas de la renta bruta y a la diferencia. Es decir, va orientado a gravar sólo las ganancias y lo hará con un ISR del 25 por ciento. El pago del impuesto en este régimen se realiza cada tres meses y para hacerlo se tienen los primeros diez días del trimestre siguiente. (Art.36).

b) Renta Opcional Simplificado sobre ingresos de Actividades Lucrativas:

A diferencia del régimen anterior, en este no se le restan los costos y gastos a la renta bruta. Esto significa que no se centra en las ganancias, sino en la totalidad de ingresos. En compensación, el porcentaje de ISR es del 5% para ingresos inferiores a

Q30 mil mensuales o de un importe fijo de Q1 mil 500 más un 7% sobre el excedente de Q30 mil. Se paga una vez al mes. (Art. 43).

Es importante especificar su actividad económica ya que la Administración Tributaria pone a disposición una consulta que permite identificar y facilitar la asignación del código de actividad económica y con ello asegurar el correcto registro y/o actualización en la Administración Tributaria. De esta manera se puede encontrar los requisitos para cada tipo de inscripción en el Portal SAT.

En ambas situaciones, al concluir el proceso de inscripción, se creará automáticamente el usuario en la Agencia Virtual. Este usuario corresponderá al NIT y requerirá la creación de una contraseña para su activación. Derivado de esos trámites, que dan legalidad al negocio empresarial, se puede saber cuánto podría costar operar por mes en el primer año, que para algunos podrá ser aceptable, pero por el contrario para otros podrá ser insostenible lo que causa el efecto de no registrarse.

1.4 Requisitos y pasos para la creación de la empresa siendo comerciante individual

Crear en Guatemala una empresa como un comerciante individual implica cumplir requisitos y seguir metódicamente algunos pasos específicos que la ley y las instituciones responsables del control y autorización haya establecido. Por ello es que en el ámbito de las oportunidades de negocios aun con las limitaciones existentes, el país se ha convertido en un terreno adecuado para crear, desarrollar y hacer crecer empresas que pueden ser micro, pequeñas o grandes empresas.

Esto impulsado en parte por la ubicación geográfica estratégica del país y una fuerza laboral cada vez más necesitada de oportunidades, en este ambiente de oportunidad empresarial en ascenso, Guatemala se coloca como un lugar adecuado para aquellos emprendedores y pequeños empresarios que buscan iniciar o expandir sus actividades constituyendo una empresa individual.

Sin embargo, aquí como en muchos otros países se encuentran los desafíos de la tramitología engorrosa en muchos casos, porque el proceso para constituir legalmente una empresa en Guatemala puede ser un largo camino de requisitos legales, trámites burocráticos y la incorporación de documentación, esta situación puede desalentar incluso al más entusiasta de los emprendedores o micro empresarios. Por lo que, en este sentido, la creación de una empresa individual representa la vía más rápida y accesible para

emprender, ideal para aquellos que buscan empezar su idea de negocio con agilidad y mínima burocracia.

Esta forma empresarial permite al propietario tomar decisiones rápidas y adaptarse fácilmente a los mecanismos de la actividad comercial porque se intuye que no requiere para sus actividades la aprobación de socios por la característica principal que es la individualidad y como es fácil entender, el control total del negocio reside en una sola persona, facilitando con ello la toma de decisiones, una gestión más ágil y directa, desde las estrategias de venta hasta la administración financiera.

Aunque es cierto que el propietario asume toda la responsabilidad financiera y legal, esta estructura ofrece una oportunidad única para aquellos que desean una total autonomía y reconocimiento de su micro o pequeña empresa. De esta forma, una empresa individual puede ser la opción perfecta para emprendedores que busca un modelo de negocio simple, flexible y completamente bajo su control.

Es importante recordar que la inscripción en el Registro Mercantil de los comerciantes individuales que tengan un capital de dos mil quetzales (Q2,000.00) o más es obligatoria, y de ese trámite se plantea que como comerciante puede inscribirse como tal sin inscribir una empresa, sin embargo, esto es inusual pues la empresa le sirve para ejercer el comercio, por lo que el Registro Mercantil permite que se inscriban paralelamente, utilizando una misma solicitud para ambos trámites. Un comerciante individual puede inscribir una o más empresas.

Bajo los parámetros que ya se han indicado, al iniciar su empresa en Guatemala las personas tienen dos opciones: Iniciar como comerciante individual o como una sociedad de los tipos regulados en el Código de Comercio; pero independientemente de cuál sea la forma comercial preferente, se aportará la información necesaria para cada tipo de empresa.

Para que una empresa pueda funcionar en Guatemala, se necesita de dos documentos que sirven como garantía de que el negocio está legalmente constituido, a la Patente de Comercio y el Registro Tributario Unificado, estos elementos son requisitos indispensables y que idealmente deben tenerse antes de iniciar operaciones.

Los emprendedores y futuros empresarios deben tomar en consideración la importancia de tomar la decisión de iniciar el negocio y hacerlo crecer y formalizarlo ante

las instancias gubernamentales; esto ayuda a que se pueda generar confianza ante los potenciales clientes. Para esto es importante definir el tipo de ente jurídico comercial que utilizará para sus actividades mercantiles y en este sentido las empresas deben cumplir con los requisitos que la ley establece para su funcionamiento, entre los principales están:

1.4.1 Patente de Comercio

Para operar legal y formalmente el primer documento que se necesita y el más importante es la Patente de Comercio, documento que básicamente es un permiso que otorga el Estado para el funcionamiento de una empresa en el que se indica el nombre de la empresa, el del propietario, el tipo de establecimiento y la fecha de su inscripción.

Para obtenerlo, primero se necesita llenar un formulario de Inscripción de Comerciante Individual y Empresa Mercantil en el sitio web del Registro Mercantil. Y en caso de copropiedad, es decir, si la empresa tendrá más de un dueño, deberá completarse el trámite incorporando un formulario por cada uno, sin olvidar que se debe hacer un pago de Q 100.00 en la entidad bancaria indicada que generalmente es el Banco de Desarrollo Rural, Sociedad Anónima (Banrural).

Posteriormente, el formulario se presenta impreso y firmado en el Registro Mercantil, junto con una fotocopia del DPI de cada propietario y el comprobante de pago; aquí al tener la información que la gestión está autorizada, se ingresa a la página del Registro Mercantil en la opción patentes, se imprime y se le agregan los timbres fiscales que tienen un valor de cincuenta quetzales (Q 50.00).

1.4.2 Registro Tributario Unificado

El Registro Tributario Unificado Digital (RTU Digital), es la herramienta de la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) que permite realizar varios trámites en línea y como es sabido, todo trámite en la administración pública requiere que el interesado presente su documento de identificación para realizar sus gestiones.

En la actualidad, el Documento Personal de Identificación (DPI) específicamente el Código Único de Identificación (CUI) se convertirá automáticamente en el Número de Identificación Tributaria (NIT), eliminando la necesidad de gestionar un NIT por separado. Esta medida fue implementada por la Superintendencia de Administración Tributaria

(SAT) mediante el decreto 31-2024 del Congreso de la República. Se recomienda a las personas actualizar datos en el Registro Tributario Unificado (RTU) con frecuencia o cuando cese de actividades comerciales. Estos procedimientos también se pueden hacer desde cualquier dispositivo electrónico como computadora, tableta y teléfono móvil.

1.5 Formalidades para constituir una empresa individual en Guatemala

En Guatemala la constitución de una empresa individual es un proceso que combina en algunos casos simplicidad y flexibilidad, lo que la convierte en una opción atractiva para emprendedores y pequeños empresarios; haciendo la salvedad que los pasos para establecer este tipo de entidad mercantil son menos complicados en comparación con otros modelos empresariales, pero en todo caso lo importante es cumplir con cada requisito legal y fiscal establecido en las diferentes normativas institucionales..

En este orden de ideas, aquí se presentan los requisitos y pasos específicos para constituir una empresa Individual.

a) Documentación Básica

Dentro de estos se encuentran: el documento personal de identificación (DPI) para guatemaltecos o pasaporte para extranjeros y el comprobante de domicilio, que puede ser una factura de servicios públicos.

b) Elección del Nombre

Pensando en relación comercial, un primer paso fundamental es elegir el nombre de la empresa, para ello se debe verificar que el nombre a usar esté disponible en el Registro Mercantil de Guatemala.

c) Llenar Formulario del Registro Mercantil

Se debe cumplir obligatoriamente porque es un paso necesario en el proceso de constitución de una empresa individual en Guatemala. Este documento oficial contendrá información importante sobre la entidad mercantil a registrar, como el nombre, objeto y datos del propietario. El formulario debe ser completado con precisión y presentado ante el Registro Mercantil para oficializar la existencia legal de la empresa.

d) Pago en agencia bancaria

Indispensable requisito es el pago de aranceles por constitución de una empresa, el monto está alrededor de Q 100.00 y Q 100.00 por comerciante individual, por lo que se

deberá pagar Q200.00 en total.

e) Presentación de expediente en el Registro Mercantil

Al presentar el formulario y la constancia de pago de los aranceles junto a una copia del Documento Personal de Identificación DPI del propietario. Se puede presentar físico o también se puede hacerlo en línea.

f) Permisos de operación y funcionamiento

Para operar totalmente con apego a la ley, aunque sea una pequeña empresa individual, debe tener algunos permisos al igual que otros tipos de empresas, por ello no hay que olvidar verificar cuáles son necesarios para la actividad empresarial que se va a desarrollar, es decir el objeto de la empresa, lo que puede incluir permisos municipales o sanitarios, entre los que están:

- **Licencia de funcionamiento:** Es necesario obtenerla en la municipalidad correspondiente al lugar donde se establecerá la empresa. Se obtiene presentando la solicitud correspondiente, junto con los documentos requeridos.
- **Permiso sanitario:** Emitido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. El permiso se obtiene presentando la solicitud correspondiente, junto con los documentos requeridos.
- **Permiso ambiental:** Si la empresa realizará actividades que puedan tener un impacto en el medio ambiente, es necesario obtenerlo y es emitido por el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales. Se obtiene presentando la solicitud, junto con los documentos requeridos.
- **Registro de patentes:** Si la empresa venderá productos que estén protegidos por una patente, es necesario registrar las patentes correspondientes en la Oficina de Propiedad Industrial del Registro de la Propiedad Intelectual.
- **Pago de impuestos municipales:** Es necesario estar al día con este pago por su autonomía estas instituciones determinen.

1.6 La pequeña empresa en Guatemala

Por lo general en Guatemala es aquella que tiene un tamaño moderado en términos de ingresos, activos y número de empleados por ello es que no hay una definición universalmente aceptada de lo que constituye una pequeña empresa, en general se caracteriza por lo siguiente:

- a) Número reducido de empleados: tienen un número limitado de empleados y en la que, por lo general, el propietario o fundador también puede ser el gerente o desempeñar múltiples roles dentro de la empresa.
- b) Ingresos y activos limitados: generalmente tienen ingresos y activos más bajos en comparación con empresas más grandes. Frecuentemente operan en mercados locales o regionales en lugar de mercados nacionales o internacionales.
- c) Menor presencia en el mercado: siempre tienen una cuota de mercado más pequeña en comparación con las grandes empresas en su actividad mercantil. Pueden enfrentar desafíos para competir con empresas más grandes debido a recursos limitados y capacidades financieras.
- d) Flexibilidad y adaptabilidad: Una de las ventajas de las pequeñas empresas es su capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno empresarial. Tienen menos burocracia y estructuras menos rígidas, lo que les permite tomar decisiones ágiles y responder más rápidamente a las demandas del mercado.
- e) Independencia y propiedad individual o familiar: Muchas son propiedad de individuos o familias y son operadas de manera independiente. Esto puede darles una mayor autonomía y control sobre las decisiones comerciales.

En este sentido, una pequeña empresa es una entidad empresarial con recursos y operaciones más limitados en comparación con empresas más grandes, pero puede ser una fuente importante de empleo y contribuir significativamente a la economía local o regional.

En Guatemala existen tres clasificaciones de empresa por empleo: una del Instituto Nacional de Estadística, otra de la Cámara de Comercio y una tercera del Proyecto Centroamericano de Apoyo a Programas de Microempresa (PROMICRO OIT) por lo que la definición oficial se encuentra en el acuerdo gubernamental 178-2001 donde se clasifica a las micro, pequeñas y medianas empresas según el número de empleados con la participación del propietario.

La caracterización económicamente indica que la pequeña empresa es aquella que produce más de Q571,542.67 anuales y hasta un máximo de Q 1,880,230.00 anuales y contrata entre 11 y 80 trabajadores; del otro lado, la mediana empresa es aquella que contrata entre 81 y 200 trabajadores y puede llegar a generar entre Q 1,880,230.00 y Q

46,142,345.40 anuales. Ahora bien, este no es el único criterio para determinar que es una pequeña y mediana empresa.

El Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) mantiene la misma forma de medir a las PYMES por el número de empleados, pero les asigna un valor distinto y menor, siendo la pequeña de 11 a 40 empleados y la mediana de 40 a 60. Asimismo, la Cámara de la Industria de Guatemala mantiene el mismo criterio en cuanto a empleados y ventas anuales, pero agrega uno más que son los valores activos de las empresas.

La ocupación en el sector formal es un dato que tiene influencia directa sobre las MIPYMES porque, como ya se indicó los trabajadores que no logran ubicarse en el sector formal, buscan su sobrevivencia precisamente en ellas. En este sentido el investigador Hoegen (2000) indica que

Diez departamentos tuvieron en 1999, menos trabajadores que en 1990; llama la atención el hecho que entre esos departamentos se encuentran algunos que han sido tradicionalmente focos de crecimiento económico: Escuintla, Quetzaltenango, Suchitepéquez, Retalhuleu, Izabal en la demanda agregada local. (p.5)

1.6.1 La pequeña empresa como cliente de servicios financieros.

Al hablar acerca de las micro y pequeñas empresas es necesario reconocer que ha habido esfuerzos regionales para fortalecer este sector de la economía de los países de Centroamérica del cual Guatemala forma parte, por ello tal como lo refiere el informe del proyecto Mejores políticas para las micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina (EUROMIPYME) para CEPAL (2020) indicando que

Un elemento particularmente interesante del SICA es el expreso interés por la micro, pequeña y mediana empresa, estableciéndose una institución especializada en ellas: Centro Regional de Promoción de la MIPYME (CENPROMYPE). Esta institución fue creada en julio de 2001 por los Presidentes de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá y el Primer Ministro de Belice con el auspicio del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE). Asimismo, luego de su incorporación al SICA, la República Dominicana forma parte de CENPROMYPE. Desde el inicio de sus funciones, la Dirección Ejecutiva de CENPROMYPE tiene sede en El Salvador. (p.386)

A nivel centroamericano es inevitable decir que en el caso de Guatemala, no se le había dado importancia al sector de micro, pequeña empresa en el tema de los apoyos financieros, estructurales y operativos, porque para los sectores tradicionales de la economía cuestionan frecuentemente las políticas del gobierno si el Estado debe intervenir en materia de financiamiento y que, si debe hacerlo, cuál es la forma de proceder que favorezca mejor a las micro, pequeñas y medianas empresas, es decir quieren tener injerencia y determinar como cuando y donde se debe apoyar a este sector de la economía emergente.

La crítica constante a la intervención gubernamental directa por medio del otorgamiento de créditos en el sector financiero, para el caso de las MIPYMES, es que existieron experiencias negativas en donde los créditos públicos se han utilizado como herramientas de clientelismo político, de manera que no se otorgaron los recursos de acuerdo a criterios de evaluación de idea de negocio, funcionamiento, eficiencia económica, sino que todo lo contrario, por razones políticas, principalmente en épocas electorales.

Así también los créditos del Estado no siempre están proporcionados bajo el criterio de necesidad y mercado, sino que contrariamente el interés está en el asistencialismo, amiguismo, y tráfico de influencias antes que premiar el emprendimiento esfuerzo y desarrollo; lo que va en detrimento de las demás organizaciones que ofrecen micro finanzas y capacidad de gestión debido a las facilidades otorgadas por el Estado.

En el campo puramente financiero los bancos que poseen capital estatal como Banrural y Crédito Hipotecario Nacional son donde se pueden buscar líneas de crédito específicas para las micros, pequeñas y medianas empresas, con requisitos más flexibles o probablemente con tasas de interés más convenientes. Esta política pública representa una mejor forma de acercar los beneficios financieros al sector de emprendimientos, ayudando a este a obtener los recursos que necesita; y la otra opción son las entidades bancarias y o financieras ya que el Estado no puede cubrir todas las necesidades de la población y al mismo tiempo a las necesidades de las MIPYMES, por lo que únicamente traza la ruta a seguir para que otras instituciones privadas dedicadas a esta actividad puedan efectivamente dar el apoyo financiero necesario.

1.6.1.1 Las fuentes de financiamiento

Como se indicó anteriormente los recursos económicos necesarios tanto para iniciar una idea de negocio o emprendimiento así como para invertir en actividades de innovación y mejoramiento o expansión del negocio es un tema de suma importancia en el análisis de las barreras al desarrollo de las MIPYMES; éstas no solo se ven afectadas por la falta de activos para garantizar el pago de los créditos, sino que los créditos bancarios para el sector son escasos y las tasas de interés muchas veces inadecuadas para el fomento de las actividades de emprendimiento.

Esto obliga a que en una creciente necesidad los emprendedores utilicen recursos propios en el desarrollo de su pequeño negocio, ya sean estos ahorros, reinversiones de las ganancias obtenidas, o créditos con garantías fiduciarias o hipotecarias. Esto no es negativo del todo, pero sí implica el riesgo de su patrimonio y un techo de recursos que dificulta el desarrollo y crecimiento de las empresas del sector.

Otras formas de financiamiento que también son muy comunes implican el crédito de consumo y recurrir a prestamistas de los llamados prestamos diarios, ambas son perjudiciales para el microempresario; la primera por sus elevadas tasas de intereses comparadas con los créditos bancarios y la segunda por las connotaciones negativas y las condiciones impuestas por los usureros, a lo que se suman intereses regularmente elevados.

De acuerdo al estudio realizado por Milesi y Aggio, (2008) se puede clasificar a las fuentes de financiamiento de las MIPYMES entre diez categorías principales:

1. Recursos propios,
2. Bancos privados,
3. Proveedores,
4. Bancos públicos,
5. Clientes extranjeros,
6. Programas públicos de apoyo a la innovación individuales,
7. Clientes nacionales,
8. Programas públicos de apoyo a la innovación asociativos,
9. Fundaciones,
10. Otros.

1.7 Sectores de la economía en Guatemala

El acceso casi limitado a las alternativas de financiamiento formal existentes para las MIPYMES afecta la estabilidad financiera de este sector de emprendedores, esto sucede porque la mayor parte de emprendedores empresarios no tienen una cultura financiera adecuada para administrar una empresa, sino que por el contrario la manejan en forma empírica, esto ocasiona que el o los propietarios tomen decisiones equivocadas, y por consiguiente los resultados sean poco fiables y hasta puede provocar el cese de las actividades de la empresa, por ello la doctrina económica divide el ámbito de estos negocios en formales e informales.

1.7.1 Sector formal

La calificación de formalidad del emprendimiento es fundamental y constituye por sí una circunstancia que se refiere a todas aquellas actividades emprendedoras que están legalmente establecidas y operan dentro de las regulaciones gubernamentales.

Esto incluye empresas y negocios que están registrados oficialmente, cumplen con el pago de impuestos, siguen normativas laborales y cumplen con otras obligaciones legales y fiscales. Su importancia radica en que es un buen indicador del rendimiento productivo de la empresa y la situación económica que enfrenta; esto debido a que la teoría de la MIPYMES establece que estas se mantendrán dentro del sector informal en tanto el costo de la formalidad sea mayor a las ganancias, implicando la imposibilidad de abandonarlo debido a que lo mismo constituiría el quiebre del emergente emprendimiento.

Estas pequeñas o grandes empresas formales contribuyen al crecimiento económico al generar empleo, innovación, y contribuir al Estado con sus obligaciones impositivas, al mismo tiempo, su formalidad les puede brindar más facilidad para el acceso a una variedad de recursos y servicios, como financiamiento bancario, programas de desarrollo empresarial y protección legal.

Es por ello que al fomentar y apoyar la formalización de los emprendedores se fortalece la economía del país, al mismo tiempo que genera pequeños empleos de tiempo fijo o tiempo parcial. Esto se logra a través de políticas gubernamentales que simplifican los procesos de registro, reducen la burocracia, y ofrecen incentivos para que los emprendedores operen dentro del marco legal.

En muchos casos, sucede también, que por falta de conocimiento o de información pública, las microempresas no son conscientes de los beneficios de la formalización, y pudiendo asumir su costo, decidan permanecer en la informalidad; en estas situaciones es la difusión de beneficios desde el sector público la que está fallando.

1.7.2 Sector informal

El sector informal de la economía se refiere a todas aquellas actividades económicas que se llevan a cabo fuera del marco legal y regulador del gobierno, donde pueden incluir desde vendedores ambulantes hasta pequeñas empresas no registradas, trabajadores por cuenta propia, trabajadores domésticos no declarados y otras formas de trabajo no regulado.

En el sector informal, las transacciones comerciales y laborales suelen realizarse en efectivo y no están sujetas a impuestos ni a regulaciones gubernamentales, lo que puede generar una serie de desafíos, tanto para los trabajadores como para las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales. Por un lado, los trabajadores informales pueden carecer de protección laboral, seguridad social y acceso a servicios básicos; y por otro lado, el gobierno pierde ingresos fiscales y tiene dificultades para monitorear y regular estas actividades.

A pesar de estos desafíos, el sector informal desempeña un papel importante en muchas economías, especialmente en países en desarrollo como Guatemala, proporcionando empleo a una parte significativa de la fuerza laboral y ofreciendo bienes y servicios a comunidades que podrían no tener acceso a ellos de otra manera. Sin embargo, su informalidad puede obstaculizar el crecimiento económico y el desarrollo a largo plazo, razón por la que el Estado debe trabajar para fomentar la transición de actividades informales a formas más reguladas y formales de negocio.

Al considerar que el grado de formalidad de la empresa es importantísimo al momento en que esta enfrenta la necesidad de financiamiento; los emprendimientos o pequeños negocios que no se encuentran formalizados no podrán acceder, en principio, a los créditos bancarios tradicionales, lo que los obliga en muchos casos a caer en la necesidad de acudir a los prestamistas particulares o en los mejores casos, a instituciones de micro finanzas en alguna de sus modalidades metodología grupal, individual o banca colectiva; instituciones que si operan en Suchitepéquez. Estas

instituciones micro financieras suelen dividirse en dos clases, las Cooperativas de Ahorro y Crédito (CAC) por un lado, y las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) dedicadas al micro financiamiento por el otro.

La informalidad laboral tiene complicaciones de distinta índole, ya que frecuentemente se habla tanto de informalidad laboral como de economía informal, al respecto Sandoval (2014) indica

Pueden entenderse como conceptos similares o sinónimos si se asume que la informalidad de los establecimientos empresariales que no cumplen con cierta normatividad obligatoria, implica informalidad laboral de la empresa y sus trabajadores, o viceversa, cuando la contratación de los trabajadores no cumple con las normas y/o leyes laborales, aunque las demás reglamentaciones para la empresa se cumplan. (p.12)

En Guatemala, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020), citado por Cisneros (2023) indica que

La concentración del crecimiento del empleo suele darse en sectores de baja productividad y en sectores informales de la economía, mismos que representan un aporte al PIB de alrededor del 22%, ya que en 2021 un poco más del 70% de la PEA son trabajadores informales. Ante este panorama económico, en 2019, la economía guatemalteca, lejos de crear nuevos empleos para las personas que ingresaron al mercado laboral, más bien expulsó trabajadores [alrededor de 15,000 empleos menos del 2018 al 2019]. (OIT, 2020) (p. 9)

Así mismo lo establece la Revista de Economía del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IIES (2023) citando los datos de la encuesta nacional de empleos e ingresos ENEI

A lo largo del período 2004-2021, en promedio, alrededor del 70% de la PEA laboraba en el sector informal, registrando el porcentaje más alto en el 2012 con 74.5%. En el 2019 y de acuerdo a la primera ENEI 2019-1, la informalidad laboral alcanzó el 70.2%, sin embargo, en la segunda ENEI del mismo año hubo un descenso registrando 65.3%. Posteriormente en el 2021 dicho porcentaje se incrementó a 70.8%, es decir, se regresó a los niveles registrados en 2019-1, un impacto menor considerando el nivel de crisis sanitaria actual. No obstante, ya

suficiente es el porcentaje de personas inmersas en la informalidad, ante lo cual, es congruente que se retorne a parecidos previos al covid-19. (p.19)

Por lo que cualquier política de apoyo o fomento a la MIPYMES desde las instituciones del Estado, siempre requieren la formalización del emprendimiento, sin considerar que los emprendimientos informales son generados por la necesidad de tener a toda costa ingresos para las familias. En tal sentido es un hecho que mientras la mayor parte de las microempresas no cumplen con las formalidades de registro y autorizaciones; por el contrario, con frecuencia se puede determinar que las pequeñas y medianas empresas sí hacen algún esfuerzo, aunque no de forma completa ni constante. Sin olvidar que se da el caso que, para las voces populares también algunas empresas pueden no estar inscritas en los registros que corresponden a su actividad por lo que trabajan al margen de regulaciones legales, o con una facturación menor que el volumen de sus ventas.

CAPITULO II

LAS MICROS, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

2. Las MIPYMES

Se les conoce como un tipo de empresas que conforman una parte vital de la economía en muchos países, porque se les considera el motor de crecimiento económico y desarrollo social, especialmente en economías emergentes, proporcionando empleo, estimulando la innovación y contribuyendo al crecimiento económico y al desarrollo sostenible. Su importancia ha llevado a un mayor reconocimiento y apoyo por parte de los gobiernos, las instituciones financieras y la sociedad en general, porque representan una forma para aliviar las diferentes problemáticas que afrontan las familias sin ingresos monetarios fijos. Estas MIPYMES se interrelacionan con distintos sectores de la población a los cuales por medio de su actividad les proporcionan servicios, insumos, productos, etc. Para generar los bienes y servicios que proporcionan al consumidor final, las MIPYMES están reguladas por acuerdos gubernativos como el del Ministerio de Economía, número 211-2015 y para ello se establece la clasificación dada a las empresas con un determinado número de empleados y ventas generadas anualmente; la influencia económica de este sector de la economía varía con cada país, debido a que se les clasifica según dispongan por el número de empleados y las ventas anuales de acuerdo a sus respectivos criterios económicos de los Estados.

En Guatemala los datos del empleo formal no son nada alentadores, porque cada año son más las personas que egresan del nivel medio de educación, según datos del Ministerio de Educación citados en <https://www.prensalibre.com/guatemala/comunitario/mas-de-170-mil-graduandos-se-enfrentan-a-un-mercado-laboral-con-muchas-exigencias/>; “El Mineduc gradúa a 170 mil 929 jóvenes que se integrarán al mercado laboral, el cual ofrece pocas oportunidades, pero también exige competencias y habilidades que muchos no llenan, y su búsqueda por encontrar un empleo se torna difícil”, por lo que pocos tienen posibilidades reales de integrarse como fuerza laboral en el sector oficial o el sector privado. Además, muchas personas no tienen acceso a la educación y pasan a formar parte del subempleo o

economía informal, sin dejar de considerar que los salarios son sumamente bajos y no alcanzan a cubrir las necesidades básicas del núcleo familiar.

En este sentido, las MIPYMES se consideran una alternativa importante para generar empleo a quienes en su mayoría se encuentran en la informalidad, ambiente que propicia los bajos salarios, malas condiciones de trabajo y ausencia de seguridad social. A esto se le suma la tendencia a la baja productividad, situaciones que regularmente impiden el acceso a crédito y financiamiento; por lo tanto, es ineludible girar las actividades hacia la formalidad y el crecimiento sostenido de la productividad para generar empleos con garantías sociales.

En Guatemala al igual que en muchos países de América Latina las MIPYMES, ocupan un lugar importante en la estructura económica, esto considerando su contribución a la generación de empleo y crecimiento económico tal como lo indica el informe de la OIT citado por Rojo, C.F. y S. (2018)

Las MIPYMES engloban más de dos tercios de la totalidad de empleo y, además, generan la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo y, en la mayoría de países de la OCDE, representan más del 50% del Producto Interno Bruto [PIB]. (Rojo, 2018).

Según el criterio de Guatemala, las MIPYMES son agrupadas como en otros países de América Latina porque presentan características similares; en el caso de las microempresas, su tamaño debe ser no mayor a 10 empleados, y una participación directa de los integrantes de la familia en las actividades de la empresa, además tienen un limitado crecimiento. En cuanto a la pequeña empresa, su ritmo de crecimiento, comúnmente supera al de la microempresa y puede ser aún mayor que el de la mediana o grande. Asimismo, presentan mayor división del trabajo que la microempresa y podrían tener la capacidad de abarcar el mercado local y nacional.

Por su lado, las medianas empresas generalmente aseguran el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra y presentan mayor adaptación tecnológica a menor costo de infraestructura. Es importante mencionar que para el Ministerio de Economía de Guatemala (MINECO). El departamento de Guatemala sigue siendo el que concentra el mayor número de empresas activas en el país, representando el 46% a nivel nacional, seguido de Quetzaltenango con 6%; el resto de departamentos

tiene entre 1% y 4% y a nivel nacional se reporta que las MIPYMES juegan un papel importante en la economía de Guatemala, según el Instituto Nacional de Estadística INE, más del 60% de empleos existentes son proporcionados por las ellas.

Aunque se consideran un potente medio para generar empleo, en su mayoría están compuestas por trabajadores y emprendedores empresarios informales, y con un alto grado de vulnerabilidad de los factores que intervienen en la economía y también por la temporalidad y persistencia. Por lo tanto, es necesario fortalecer la creación de dichas empresas mediante programas de apoyo y financiamiento, acceso a la información, mejoras en los trámites y reducción de costos administrativos, circunstancias que impulsarían la creación de nuevos puestos de trabajo con garantías sociales. Según datos del informe del Monitor Global de Emprendimiento GEM, (2022-23) se indica que

Guatemala posee la Tasa de Emprendimiento Temprano (TEA) más alta del mundo (29.4%). Tres de las cuatro fases del proceso emprendedor (emprendimiento potencial -47.3%- , emprendimiento temprano -29.4%- y emprendimiento establecido -11.6%-) son superiores en Guatemala que en Latinoamérica y que en las tres categorías de países según nivel de ingresos. (p.10)

Para el respaldo y apoyo a este sector económico, el Congreso de la República aprobó la Ley de Fortalecimiento al Emprendimiento (Decreto 20-2018), el cual busca incentivar y fortalecer el emprendimiento en Guatemala, por medio de apoyos técnicos y financieros. Dentro de los objetivos específicos de la ley se enumeran fomentar la cultura emprendedora en los ciudadanos, fomentar una sociedad que impulse, valore y reconozca a las personas emprendedoras; promover el desarrollo de la cadena de financiamiento a los emprendedores; promover el desarrollo de las comunidades o regiones que se encuentran en situación de pobreza o extrema pobreza; entre otras.

Por otro lado, Cisneros (2023) en la Revista Economía del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IIES (2023) indica que

Es imperativo mencionar que el nivel de informalidad laboral en Guatemala, podría ser mayor de lo registrado por el INE en sus Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos (ENEI), ya que según el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

(IGSS), en el 2017, los cotizantes del Seguro Social representan 20% de la PEA, lo que se traduce en una tasa de informalidad implícita entorno 80% de la PEA, es decir, quienes no cotizan al IGSS. Asimismo, según la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), la tasa de informalidad es entorno al 85%. (p.9)

2.1 Evolución Histórica de MIPYMES

Si bien no son un fenómeno de nacimiento reciente, despiertan cada vez más interés, tanto en el ámbito académico como en el de la opinión pública; al punto que Verheuegen las considera “el motor de la economía europea” (Comisión Europea, 2005, pág.2). A mediados de los cincuenta sus ventajas ya eran bien conocidas, porque se consideraba que las empresas de menor tamaño eran solo transitorias y podían ser útiles únicamente en países que se encontraban iniciando el proceso de industrialización, el cual requeriría, eventualmente, la conformación de grandes empresas de producción en serie.

Las empresas de menor tamaño no encontraban lugar dentro del sistema de producción en serie, no debido a las características que este requería de los obreros [las cuales eran reducidas] sino a la ausencia de inversión que implicaba la adquisición de los bienes de capital necesarios para llevar a cabo la producción en masa. Esta incompatibilidad jugó desde un principio en contra de considerar a las MIPYMES como un fenómeno a ser incorporado a las economías industrializadas. De esa cuenta el manual de la micro, pequeña y mediana empresa GTZ (2009), citando a Spath (1993) establece que

En la misma época se dio un primer giro en torno al estudio de las MIPYMES, y se vio su confrontación con las grandes empresas en términos de “formalidad”; mientras las segundas se encontraban legalmente constituidas, con beneficiosos incentivos gubernamentales, leyes laborales para los empleados y demás; las primeras permanecían sumergidas en la informalidad dada por el carácter “familiar” de la empresa. De esta forma, se solía denominar a la MIPYMES como el “sector informal” o la “economía sumergida” (p.10).

Es por ello que a principios de los años noventa se dice que existen varios estudios de microeconomía, destinados a identificar los desafíos de las MIPYMES que se

enfrentarían en el nuevo escenario comercial ya dentro de un marco regulatorio.

2.2 Historia y clasificación de las MIPYMES en Guatemala

Para iniciar se puede preguntar ¿A qué se refiere la población guatemalteca cuando se habla de pequeñas empresas?, probablemente se piense en un restaurante o una panadería de un vecindario que son buenos ejemplos de una pequeña empresa, mientras que la empresa que vende motos o carros con mayores ventas no. Sin embargo, las pequeñas empresas difieren mucho en cuanto a sus dimensiones.

En Guatemala el apoyo del gobierno a las diferentes MIPYMES inicia en 1988, cuando se crea el Consejo Nacional y el Programa Nacional para el Desarrollo de la Microempresa y Pequeña Empresa. Este apoyo se fortalece en el año 2000 cuando se crea el Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa, como el encargado de facilitar el desarrollo competitivo de la MIPYME no agrícola.

En noviembre de 2005 se aprobó la Política Nacional para el Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa, cuyo objetivo general de la política es mejorar la productividad y competitividad de las MIPYMES, a través del diseño de los lineamientos, instrumentos y mecanismos que les permitan a dichas empresas actuar en igualdad de condiciones respecto a empresas de mayor tamaño y, de esta forma, aprovechar todas las oportunidades que les otorga el mercado nacional y la apertura del mercado internacional. Según fuentes del Ministerio de Economía en el período 2008-2010 las entidades de servicios financieros otorgaron 13,703 préstamos al sector MIPYME, equivalentes a Q174.95 millones. Durante 2011, al 30 de septiembre, se han otorgado 2,482 préstamos para un total de Q 31.6 millones.

En promedio el 58% de los créditos se destinaron a actividades de comercio, el 21% a servicios, el 16% a industria, el 5% a artesanía, y el 2% a actividades de agroindustria; de estos el 44%, se otorgaron a mujeres y el 56% a hombres. Por ser un programa de segundo piso, no se cuenta con registros de préstamos otorgados para innovación.

La definición oficial referente a las micro, pequeña y mediana empresa se encuentra actualmente en el Acuerdo Gubernativo 178-2001, que modifica el Acuerdo Gubernativo 253-94 de fecha 30/5/1994, en donde se clasifica las micro, pequeñas y medianas empresas según el número de empleados, con la participación del propietario;

el cual en su articulado establece

Microempresa: toda unidad de producción, que realiza actividades de transformación, servicios o comerciales con la participación directa del propietario y un máximo de diez trabajadores.

Pequeña Empresa: Toda unidad de producción, que se realiza actividades de transformación, servicios o comerciales con la participación directa del propietario y un máximo de veinticinco trabajadores.

Mediana Empresa: Toda unidad de producción, que se realiza actividades de transformación, servicios o comerciales con la participación directa del propietario y un máximo de sesenta trabajadores. (Acuerdo Gubernativo No. 178-2001, Art. 3).

2.3 Características Particulares de las MIPYMES

Las microempresas, por lo general se pueden presentar a vista de todos como entidades de características ambulantes e informales, como venta en la calle o prestación de servicios personales; o de tipo hogareña cuando utiliza el mismo espacio habitacional donde viven sus propietarios. En ambos casos, el resultado es la carencia de un emplazamiento propio de la empresa, es decir un ambiente específico para su actividad comercial.

Los primeros estudios sobre el sector de las micro, pequeñas y medianas empresas determinan que estas figuras empresariales se encuentran en la informalidad; diferencia conceptual muy importante al momento de establecer los puntos de partida de las políticas de apoyo estatal y fomento a las mismas. Según datos del informe de situación y evolución del sector MIPYMES de Guatemala (2018-2022) se establece que

Se puede identificar que el departamento de Guatemala continúa siendo el de mayor concentración de empresas en el territorio nacional y la distribución porcentual en el resto de los departamentos ha mantenido una estabilidad relativa con variaciones leves. Esto puede ser explicado en parte por el comportamiento demográfico, ya que los departamentos con el porcentaje más alto de empresas tienden a ser también aquellos donde existen altas concentraciones de población. Adicionalmente, existen componentes de carácter económico, como el caso notable de Sacatepéquez, que no cuenta con una proporción alta de la población y se ubica en el tercer puesto nacional en términos de empresas activas. Esto puede

ser explicado por su proximidad a la ciudad de Guatemala y su atractivo turístico, debido a que la cabecera departamental fue declarada como Patrimonio Cultural de la Humanidad por la Unesco en el año 1979. (p.8)

Existen varias características que se pueden identificar en este tipo de empresas o emprendimientos dentro de las más notorias están las siguientes

- a) **Participación de la familia:** La mayoría de las pequeñas empresas tienen una estructura familiar; integrada por padre, madre, tío, hijo, esposa, etc., quienes se involucran en las actividades empresariales de manera directa, tales como: socio, aportando dinero y trabajo; como acreedor, prestando dinero, propiedades u otros; empleados y trabajadores, realizando trabajos de confianza.
- b) **Un giro principal:** Se puede decir de las pequeñas empresas se dedican a la actividad comercial, la transformación y la prestación de los servicios; en el sector comercial e industrial destacan las que se dedican a: muebles, alimentos, ropa (pacas) y bebidas (refrescos). En el sector servicios sobresalen los que se dedican a la carpintería, mecánica, peluquería, tratamiento de belleza y a la costura de prendas de vestir.
- c) **Hombre orquesta:** Generalmente es el dueño (a), que a la vez es el socio mayoritario y gerente de la empresa, opera como “sabelotodo”, casi siempre confunde su función con dirección y administración generando un ambiente de tensión con órdenes que generan caos laboral cuando hay varios empleados.
- d) **Nepotismo:** Es el trato especial o protección desmedida que se da a los familiares o protegidos dentro de la organización cuando hay otros que no son familiares.
- e) **Administración:** El dueño (a) tiene todo el control y la responsabilidad y lo ejerce de manera empírica y conservadora, y otros miembros de la familia ocupan puestos principales. El hecho de no ejercer una administración profesional limita el crecimiento e incluso hasta la supervivencia del emprendimiento.
- f) **Capital y financiamiento:** Por lo general el capital lo aporta el dueño y en algunos casos familiares cercanos la esposa, hijos, hermanos, etc., siendo este un problema recurrente porque el crédito es nulo o limitado en instituciones públicas como privadas.
- g) **Autoempleo - empleadoras:** Estas empresas son una fuente generadora de empleo o autoempleo muy importante para las economías familiares.

- h) **Ubicación:** En términos generales no tienen un lugar especial para las actividades comerciales, casi siempre inician en la propia vivienda del propietario por cuestión de costos.
- i) **Mercado:** Casi siempre sus operaciones atienden al mercado local ya que no pueden expandirse más.

2.4 Las ventajas de las MIPYMES

Las ventajas del modelo de la microempresa en términos generales son la flexibilidad con la que actúan, tanto a nivel del personal, que suele ser multidisciplinario, como a otros niveles como la disponibilidad geográfica, la adaptabilidad del producto al mercado, la transformación rápida, la toma rápida de decisiones, etc. Estas ventajas se deben aprovechar para poder hacerse con un espacio en el mercado, muchas veces muy competitivo. Se transforman con gran facilidad por no poseer una estructura rígida. En este estudio se presentan las ventajas funcionales más evidentes, siendo las siguientes:

2.4.1 Los Créditos del gobierno a MIPYMES

Una ventaja que tienen estas instituciones mercantiles es que tienen el apoyo estatal para fortalecer el sector de emprendimiento empresarial, según datos del Informe Anual (2023) Política de Desarrollo Social y Población en Guatemala, las MIPYME aportan alrededor del 40% del PIB; además, generan el 80% del empleo. Es por ello que se han ejecutado programas para impulsar y mejorar a este sector, principalmente los Servicios de Desarrollo Empresarial, y Servicios Financieros Empresariales; así como por medio de la elección de delegados al Consejo Nacional MIPYME. Según la fuente citada los créditos se otorgaron así

Del total de préstamos otorgados al sector MIPYMES, el 42.01% que equivale a 766 préstamos fueron otorgados a mujeres empresarias, mientras que el 57.99% que representa 1,057 préstamos corresponde a empresarios del sexo masculino; con relación al monto otorgado se observa que, el porcentaje más alto 63.65% se otorgó a empresarios del sexo masculino por un total de Q. 90,946,794.69 mientras que a las mujeres empresarias se otorgó la cantidad de Q. 51,920,398.69 que porcentualmente representa el 36.34%. La población beneficiada a través del programa Mi pueblo mi Producto fue en los departamentos de Guatemala, Sacatepéquez, Huehuetenango, Quetzaltenango, Chimaltenango, Baja Verapaz, Totonicapán, Izabal, Sololá,

Suchitepéquez y Zacapa; logrando en este año la conformación de 1 nuevo Comité en Río Hondo. (p.53)

Según el programa de créditos para este sector, el Banco Crédito Hipotecario Nacional, del Fondo para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas -MIPYMES- otorga créditos para empresarios o emprendedores dependiendo su clasificación, de la siguiente forma:

Microempresas

Cuando se genera ventas anuales a un mínimo de 1 salario mínimo y un máximo de 190 salarios mínimos mensuales en actividades no agrícolas. Créditos de hasta: Q 80,000.⁰⁰

Pequeña Empresa

Cuando se genera ventas anuales a un mínimo de 191 salarios mínimos y un máximo de 3,700 salarios mínimos mensuales en actividades no agrícolas. Créditos de hasta: Q 1,500,000.⁰⁰

Mediana Empresas

Cuando se genera ventas anuales a un mínimo de 3,701 salarios mínimos y un máximo de 15,420 salarios mínimos mensuales en actividades no agrícolas. Créditos de hasta: Q 3,000,000.⁰⁰.

2.4.2 Los programas de fortalecimiento a MIPYMES

De la misma forma, el informe de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia SEGEPLAN (2023) se extrae que los servicios proporcionados a este sector promueven el aumento de la competitividad, fortalecen la participación o inserción en el mercado de los productos y servicios de las MIPYMES y emprendedores; estimulan el desarrollo gerencial, empresarial, técnico, tecnológico, de organización y comercialización de las empresas del sector. Algunos de los resultados más relevantes de estos servicios son los siguientes:

Ruta del emprendedor: Se beneficiaron 96,066 MIPYMES con asistencia técnica para fortalecer las capacidades competitivas, 83,500 al 31 de julio de 2023 y una proyección de 12,566 al 31 de diciembre del mismo año.

Programa de innovación artesanal: Se brindaron 14,378 capacitaciones y asistencias técnicas al 31 de julio de 2023 y una proyección de 955 artesanos a

diciembre, para alcanzar un total de 15,333 artesanos empoderados en Sololá, Quetzaltenango, Totonicapán, Quiché, Huehuetenango, Alta Verapaz, Baja Verapaz, San Marcos y Chiquimula.

Mi pueblo, mi producto: Se atendieron a 3,235 emprendedores y microempresarios locales al 31 de julio de 2023 con una proyección a atender de 4,035 al 31 de diciembre del mismo año; para impulsar los productos turísticos, gastronómicos o artesanales.

Centros PROMIPYMES: Se atendieron a 3,500 a través de 5 centros en Guatemala, Sacatepéquez, Chiquimula y Jalapa, invirtiendo 4,127 horas de asesoría. También, se atendieron a más de 2,000 personas a través de 88 capacitaciones.

Empresarialidad femenina: Se capacitaron a 2,634 mujeres empresarias en planes de negocios, marketing digital y presupuesto. (Informe Anual (2023) Política de Desarrollo Social y Población. (p.63)

2.4.3 Competitividad

Existen dos puntos principales a considerar en relación con las ventajas que, respecto de la competitividad, poseen las MIPYMES; primero es necesario analizar la relación que existe entre competitividad, tamaño de la empresa y tipo de producto. Luego se debe mirar la competitividad tanto en la economía doméstica como en el sector externo.

Internamente las MIPYMES comienzan a ser consideradas competitivas solo bajo el nuevo paradigma intensivo en información y conocimiento, que conllevó al cambio de unidad de análisis, desde la firma individual al sistema territorial, red y sistema de producción. Es bajo dichos criterios que las empresas de menor tamaño logran competir con las grandes, debido a que el factor determinante ya no son las grandes infraestructuras de producción en serie, intensivas en energía.

Ahora el conocimiento es la llave para el desarrollo de ventajas competitivas, y esto presenta una característica distinta, ya que la adquisición de información y conocimiento es mucho más simple y puede ser utilizada por un solo individuo, o un grupo de tamaño reducido; evitando así la necesaria erogación de grandes sumas para economías de escala.

El Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa tiene como misión promover y fortalecer el emprendimiento, facilitando el acceso a préstamos y servicios de desarrollo empresarial para aumentar su productividad y

competitividad; coadyuvando a la creación de empresas, generación de empleo y la reducción de la pobreza. Por ello según SEGEPLAN (2023) las principales acciones y logros del año 2022 fueron:

Otorgamiento de créditos: 1,823 Empresarios de Micro, pequeña y mediana empresa beneficiados con créditos para desarrollo empresarial y proyectos por un monto total de Q142,867,193.38, lo cual genera impacto en el mantenimiento del empleo.

Asistencia técnica: Se asistió técnicamente a 29,777 Micro, Pequeños y Medianos empresarios con la estrategia de acceso a los servicios de apoyo, llamada Ruta del Emprendedor, para impulsar y fortalecer el tejido empresarial de este importante sector económico del país.

Servicios de desarrollo empresarial: 22,725 empresarios de la micro, pequeña y mediana empresa fueron beneficiados con asistencia técnica en servicios de desarrollo empresarial a nivel departamental en las Sedes de Dinamización Económica en apoyo a los diferentes programas, distribuidas a nivel nacional.

Mi Pueblo Mi Producto: El programa Mi Pueblo Mi Producto, el cual se enfoca en generar Desarrollo Económico Local de carácter endógeno a través del cual se ha fortalecido a las MIPYMES especialmente del sector de artesanías, agroindustria y turismo; atendió a 669 personas. Informe Anual 2023 - Política de Desarrollo Social y Población, (p.53)

2.4.4 Conocimiento e innovación

Derivada de la condición que las hace competitivas en el mercado interno se encuentra la ventaja del conocimiento, es decir de la experiencia misma que hace superar algunos errores en la marcha del negocio o emprendimiento. Estos conocimientos hacen que muchas veces se vaya cambiando sobre la marcha o tomando decisiones que podrán beneficiar al nuevo negocio. Así también no está demás hacer énfasis en el uso del internet y las redes sociales como herramienta para informarse, modificar o promocionar sus productos o servicios.

2.4.5 Adaptación y especialización flexible

En el caso de las MIPYMES la adaptación y especialización flexible se da en forma de interacción entre empresas, así como en lo cambiante de las condiciones primarias del

mercado, en otras palabras, es la integración de otros servicios al negocio original.

2.5 Debilidades de las MIPYMES

En términos generales, son aspectos que dificultan o empeoran el rendimiento de la empresa ya que son temas que deben ser sometidos a una evaluación y que no alcanzan el nivel de calidad o satisfacción, pero al ser una debilidad se puede convertir en una oportunidad para convertirse en una fortaleza. Como debilidades según Armijos (2019). Causas y consecuencias del fracaso empresarial, un análisis desde la competitividad emocional. *Tambara*, Obtenido de <https://www.researchgate.net/>, se consideran para este estudio las siguientes:

- a) **Centralización de la gestión en el empresario.** Una característica de las MIPYME, especialmente en las Micro y Pequeñas Empresas, es la falta de diferenciación entre las funciones directivas y las gerenciales, y entre las distintas áreas gerenciales, que en general, son cumplidas todas por el dueño de la empresa y sus familiares. Además, se debe destacar que, usualmente, existe un bajo nivel de profesionalización de la gestión.
- b) **Escasos niveles de inversión.** Las MIPYMES tienden a desarrollar una conducta de tipo reactivo ante el mercado, como una estrategia de supervivencia, en países donde la estabilidad económica y social no está garantizada, con una visión de corto plazo. De esta forma, la inversión tiende a ser menor que la óptima y a estar directamente relacionada con el aprovechamiento de una situación de coyuntura. Este tipo de conducta hace que sea difícil para una MIPYMES, establecerse en una senda de crecimiento sostenible de largo plazo, orientada a captar más mercado, productos, o a ampliarse hacia nuevos horizontes.
- c) **Ausencia de una visión exportadora sostenida en el tiempo.** La estrategia exportadora de las MIPYMES, si bien es más visible en la actualidad que en otras épocas, suele continuar respondiendo a situaciones aisladas, generalmente motivadas por la reducción del mercado interno, y que no resultan sostenibles en el tiempo. A este resultado contribuyen tanto las debilidades propias de las empresas, para encarar la exportación, como un proyecto estratégico de desarrollo empresarial (debido, entre otras cosas, al bajo nivel de desarrollo de competencias endógenas), como las de la política pública de promoción de exportaciones.

Por otro lado, también existen problemas de información, sobre los diferentes requerimientos arancelarios y no arancelarios que se deben cumplir para exportar productos,

lo que desalienta a las MIPYMES para el acceso a los mercados externos.

d) **Acceso a servicios financieros y de desarrollo empresarial.** Un obstáculo de relevancia que enfrentan las MIPYMES en su proceso de crecimiento es el acceso a los mercados de servicios financieros (SF) y de desarrollo empresarial (SDE). En cuanto al financiamiento, les resulta dificultoso su obtención en condiciones competitivas, por lo que el crédito debería ser considerado tanto desde la perspectiva de su potencial como eje articulador de un conjunto de acciones estratégicas de las empresas, como también desde el punto de vista más específico del acceso al capital de trabajo.

En relación con el acceso al crédito privado, por parte de las Micro y Pequeñas Empresas, diversos estudios revelan que el crédito se encuentra restringido al punto que acceden a él aproximadamente menos del 20%, lo que indica que la mayor parte de las Micro y Pequeñas Empresas no cuentan con financiamiento adecuado, ya que la oferta disponible es reducida y, cuando se accede, en general, es muy cara. Los principales oferentes de financiamiento al sector son los bancos, las cooperativas de ahorro y crédito, las ONG, las casas comerciales que proveen de insumos, y los prestamistas informales y familiares.

A los actores más grandes del mercado financiero, los bancos privados, se puede decir que ofrecen créditos a tasas de interés competitivas, aunque por montos superiores a las necesidades de estos clientes. A su vez, el diseño tradicional de sus productos crediticios no se adecua a las características de la Micro y Pequeña Empresa y, por lo tanto, no cuentan con una cartera importante con el sector. En el mercado financiero, dirigido a las Micro y Pequeñas Empresas, se debe destacar su escaso nivel de cobertura, el cual no alcanza a ser del 8 %. Por otra parte, analizando el monto promedio de los créditos otorgados, los oferentes más importantes de financiamiento para las MIPYMES resultan ser las ONG.

2.6 Los emprendedores

Por lo general se piensa que los emprendedores son individuos que identifican las necesidades del mercado y crean nuevas empresas para satisfacerlas, a quienes les gusta asumir riesgos y son promotores del cambio, innovación y progreso en la vida económica personal. Por el contrario, el empleado asalariado recibe una compensación específica por su trabajo y no asume los riesgos del propietario o patrono.

Para propósitos de esta investigación ser emprendedor significa, una persona que persigue de forma implacable una oportunidad para crear valor ya sea por medio de una

empresa nueva o una existente, mientras asume tanto el riesgo como la recompensa por sus esfuerzos. Además, hay que considerar que los emprendedores buscan los recursos de forma diferente a la de los empleados, ya que lo arriesgan todo por una idea en la que confían y apuestan su éxito; de esa cuenta es que los emprendedores buscan maneras de hacer más con menos a tal grado que intentan encontrar formas de aprovechar los recursos de otras personas.

Por lo que en hay que reconocer esa disposición valiente de iniciar algo porque para el emprendedor, la clave está en identificar una oportunidad creadora de valor, pero también en aprovechar esa oportunidad; aquí es donde se marcan las diferencias porque muchas personas pueden lo que separa a los emprendedores del resto de las personas.

2.6.1 Fases del proceso emprendedor

En términos generales se considera las actividades del emprendimiento como un proceso, es decir establecer un negocio conocido generalmente por emprendimiento; este puede empezar desde que una persona tiene la idea de dar inicio un negocio hasta que su actividad con el mismo se termina, durante este proceso se avanza por diversas fases o etapas, para el Monitor Global de Emprendimiento (2022-23) estas etapas pueden distinguirse de la siguiente forma:

- a) Cuando está en la mente de una persona se considera como un emprendimiento potencial; es un emprendimiento naciente si una persona ya ha comprometido recursos para iniciar un negocio, pero este aún no ha generado ingresos;
- b) Cuando el negocio naciente ha generado ingresos por un periodo inferior a 3.5 años se clasifica al emprendedor como un propietario de un negocio nuevo;
- c) Si un negocio ha generado ingresos en un periodo superior a 3.5 años se considera que es un emprendimiento establecido; y
- d) Si una persona ha cerrado un negocio, lo ha vendido o se ha interrumpido la relación entre dueño/administrador por diversos motivos, se considera como un emprendimiento discontinuado. (p.6)

2.6.2 Características del emprendedor guatemalteco

Los datos que proporciona el Monitor Global de Emprendimiento en su informe 2022-2023 son interesantes ya que permite ubicar y desglosarlos en diferentes aspectos

importantes para este trabajo de investigación y que por su impacto es necesario darlos a conocer, siendo los siguientes

Los emprendedores guatemaltecos en su mayoría son hombres (52%), y tienen entre 18 y 34 años (57.9%). Más de la mitad (58%) tiene por lo menos un nivel de educación de diversificado completo, aunque uno de cada cinco emprendedores tiene un nivel educativo de primaria completa o no ha estudiado (22.5%). Casi seis negocios de cada diez de los emprendedores guatemaltecos (59.2%) inician con una inversión inicial menor a Q10 mil. Siete de cada diez (74%) están orientados al sector de consumo y alrededor de cinco negocios de cada diez no generan ningún empleo (48.5%). Aun así, ocho de cada diez emprendedores establecidos (74.8%) y casi nueve de cada diez emprendedores tempranos (90.9%), tienen la esperanza de generar algún empleo adicional en los próximos cinco años. Los negocios sirven mercados pequeños, siete de cada diez atienden a clientes en su comunidad o municipio (72.6%) y el 70.7% de los emprendimientos en fases tempranas opera de manera informal, pero a medida que los negocios superan los 3.5 años de operación la tasa de informalidad se reduce al 50%. (p.11)

2.7 Requisitos para conformar una MIPYMES

En términos generales se puede decir de manera entendible que para conformarla en Guatemala, se deben seguir una serie de pasos y cumplir con ciertos requisitos legales. Por ello se presenta a continuación una lista general de los requisitos más comunes <https://iies.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2023/03/Revista-Economia-num.-235-enero-marzo-2023.pdf>:

- a) **Escoger una idea.** Puedes dedicarte a un producto que siempre deseaste producir, o un servicio que crees que la gente necesita. Incluso puede ser algo que las personas no saben que necesitan, porque aún no se ha inventado.
- b) **Definir el tipo de empresa:** Antes de empezar decide si quieres establecer una empresa individual, una sociedad de responsabilidad limitada (SRL), una sociedad anónima (S.A.) u otra forma legal que se adapte a las necesidades del emprendedor.
- c) **Nombre de la empresa:** Se debe elegir un nombre único y verificar su disponibilidad en el Registro Mercantil, para evitar conflicto de intereses tratando de crear un nombre que

sea sencillo y fácil de recordar.

- d) **Asegurar el espacio.** No importa si el negocio se va tratar de una oficina o una pequeña tienda o venta de alimentos, hay que definir si el negocio se abrirá en el garaje o una habitación de la casa, de todos modos, hay que definir donde funcionará el emprendimiento.
- e) **Capital inicial:** Por lo general esta es una barrera de emprendimiento, por lo que se debe determinar el capital inicial necesario para la micro empresa, dependiendo del tipo de negocio y sus requerimientos.
- f) **Registro Mercantil:** Se debe cumplir con los registros legales iniciando con la inscripción de la empresa en el Registro Mercantil y en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), como se detalla más adelante.
- g) **Registro Tributario Unificado (RTU):** Como se sabe esta inscripción en el RTU se realiza en la SAT para obtener un número de identificación tributaria (NIT).
- h) **Patentes municipales:** Para evitar contratiempos y cumplir con la legalidad es necesario la obtención de patentes municipales para el funcionamiento del negocio en la municipalidad correspondiente.
- i) **Licencias y permisos específicos:** Dependiendo del tipo de negocio o emprendimiento algunos pueden requerir licencias o permisos especiales según la naturaleza de la actividad comercial, por ejemplo, alimentos, salud, seguridad, medio ambiente, etc.
- j) **Registro laboral:** Si es necesario por la actividad del negocio, si se contrata empleados, hay que registrarse como empleador ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- k) **Seguro social:** La inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) para asegurar a tus empleados los beneficios de salud y previsión.
- l) **Cumplimiento de obligaciones contables y fiscales:** Según el tipo de negocio y volumen de ingresos por ventas es necesario llevar registros contables adecuados y cumplir con las obligaciones fiscales establecidas por la ley, como presentar declaraciones de impuestos mensuales y anuales.
- m) **Cumplimiento de normativas laborales:** Como ya se indicó anteriormente al registrarse como patrono se deben cumplir con las leyes laborales guatemaltecas en cuanto

a contratación, salario mínimo, seguridad laboral, entre otros aspectos, ya que como se sabe, no se puede alegar ignorancia de la ley.

2.8 Regulación legal

En Guatemala, están reguladas por diversas leyes y estipulaciones que abarcan diferentes aspectos de su funcionamiento. Algunas de las regulaciones más importantes incluyen:

- a) **Ley de Fomento y Desarrollo de la Pequeña y Microempresa:** Esta ley, también conocida como Decreto 29-89, establece disposiciones específicas para promover y desarrollar las pequeñas y microempresas en Guatemala. Proporciona incentivos fiscales y financieros, así como medidas de apoyo y facilitación para su creación y operación.
- b) **Código de Comercio de Guatemala, Decreto 2-70:** Contiene disposiciones legales generales relacionadas con la constitución, operación y disolución de empresas en Guatemala, incluidas las MIPYMES. Regula aspectos como la forma de constituir sociedades comerciales, contratos comerciales, obligaciones contables y registros mercantiles.
- c) **Ley del Impuesto sobre la Renta, Decreto 10-2012:** Establece las obligaciones fiscales de las empresas en Guatemala, incluidas las MIPYMES. Define las tasas impositivas aplicables, los incentivos fiscales disponibles y los requisitos para la presentación de declaraciones fiscales.
- d) **Normativas laborales:** Las MIPYMES deben cumplir con las leyes laborales guatemaltecas, que regulan aspectos como el contrato de trabajo, el salario mínimo, las condiciones laborales, la seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Es importante que los emprendedores y empresarios que operan MIPYMES en Guatemala estén familiarizados con estas regulaciones y cumplan con sus obligaciones legales correspondientes para evitar sanciones y asegurar el éxito de sus negocios. Se recomienda consultar con asesores legales o expertos en temas empresariales para obtener orientación específica según las necesidades de cada empresa.

2.9 Leyes específicas

Acuerdo Gubernativo No. 211-2015.

Emitido por el Presidente de la República y el Ministerio de Economía con fecha

21/9/2015, modifica el Acuerdo Gubernativo número 253-94 que crea la transformación del Consejo Nacional para el Fomento de la Microempresa y Pequeña Empresa. Se establece que

Una pequeña empresa es, toda unidad de producción, que realiza actividades de o comercio, con un mínimo de once trabajadores y un máximo de ochenta con una generación en ventas anuales equivalentes de un mínimo de ciento noventa y uno salarios mínimos a un máximo de tres mil setecientos salarios mínimos mensuales de actividades no agrícolas. (Decreto 211-2015, Art.3)

En términos generales también se destacan otros puntos importantes de este acuerdo entre ellos lo siguiente

1. Definiciones claras de lo que se considera una Micro, Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala, así como los criterios para su clasificación.
2. Establecimiento de programas y políticas de apoyo específicos para las MIPYMES, incluyendo incentivos fiscales, acceso a créditos, capacitación empresarial y otros tipos de asistencia técnica.
3. Creación de mecanismos para facilitar su formalización y registro de las MIPYMES, así como la simplificación de trámites administrativos y burocráticos.
4. Establecimiento de organismos encargados de promover y coordinar las acciones de apoyo a las MIPYMES a nivel nacional, regional y local.
5. Disposiciones relacionadas con la transparencia, rendición de cuentas y evaluación de los programas y políticas implementadas en el marco de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

2.10 El monitoreo y control de las MIPYMES

En Guatemala, corresponde principalmente a varias entidades gubernamentales y organizaciones relacionadas con el desarrollo empresarial. Algunas de estas entidades de control son:

- a. **Ministerio de Economía (MINECO):** Es responsable de formular políticas y programas para el desarrollo económico y empresarial en Guatemala, a través de sus distintas unidades y dependencias, el ministerio puede estar involucrado en el monitoreo y control de las MIPYMES, así como en la implementación de programas de apoyo.
- b. **Dirección General de la Pequeña y Mediana Empresa (DIGEPYME):** Esta entidad,

adscrita al MINECO, se encarga específicamente de promover el desarrollo de las MIPYMES en Guatemala. Puede estar involucrada en su monitoreo y control a través de la implementación de políticas, programas de apoyo y la recopilación de datos sobre el sector.

c. **Instituto Nacional de Estadística (INE):** El INE recopila y publica datos estadísticos sobre diversos aspectos económicos y sociales en Guatemala, incluido el sector de las MIPYMES. Estas estadísticas pueden ser utilizadas para monitorear el desempeño y su evolución en el país.

d. **Instituciones crediticias de Estado:** Estas instituciones gubernamentales puede estar involucrada en el monitoreo y control de las MIPYMES a través de la provisión de financiamiento y servicios financieros diseñados específicamente para este sector; como por ejemplo el Banco Crédito Hipotecario Nacional, Banco de Desarrollo Rural, entre otros.

e. **Cámaras de Comercio y Asociaciones Empresariales:** También pueden desempeñar un papel importante en el monitoreo y control de las MIPYMES en Guatemala. Estas organizaciones por lo general ofrecen servicios de apoyo, capacitación y representación para las empresas, así como promover el cumplimiento de las regulaciones y mejores prácticas empresariales.

f. **Instituciones Fiscales:** La Superintendencia Administración Tributaria, es la encargada de ejercer control de las obligaciones tributarias de cada entidad mercantil.

Sin olvidar que además de estas entidades gubernamentales y organizaciones empresariales, las propias MIPYMES tienen la responsabilidad de monitorear y controlar sus operaciones internas, cumplir con las regulaciones aplicables y buscar activamente oportunidades de mejora y crecimiento.

Por su importancia para la presente investigación académica se desarrollan a continuación las siguientes instituciones:

2.10.1 Viceministerio de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa

Es una entidad gubernamental encargada específicamente de promover y apoyar el desarrollo de las MIPYMES en el país. Este viceministerio opera dentro del Ministerio de Economía (MINECO) y desempeña un papel clave en la implementación de políticas y programas destinados a fortalecer su sector en Guatemala.

Entre las responsabilidades del Viceministerio de Desarrollo de la MIPYMES se incluyen:

1. **Formulación de políticas:** El viceministerio participa en la formulación de políticas públicas orientadas a promover su desarrollo y la competitividad en Guatemala. Esto implica identificar las necesidades del sector y diseñar estrategias para abordarlas.
2. **Implementación de programas de apoyo:** El viceministerio coordina la implementación de programas de apoyo, tales como programas de financiamiento, capacitación empresarial, acceso a mercados, innovación y tecnología, entre otros.
3. **Promoción del emprendimiento y la formalización empresarial:** El viceministerio trabaja para fomentar el espíritu emprendedor y promover la formalización de las empresas en Guatemala. Esto puede incluir campañas de sensibilización, asesoramiento sobre los beneficios de la formalización y simplificación de trámites administrativos.
4. **Recopilación de datos y estadísticas:** El viceministerio recopila datos y estadísticas sobre el sector de las MIPYMES en Guatemala, lo que ayuda a entender mejor su situación y necesidades. Esta información puede utilizarse para orientar el diseño de políticas y programas de apoyo.
5. **Coordinación con otras entidades:** El viceministerio trabaja en estrecha colaboración con otras instituciones gubernamentales, organismos internacionales, organizaciones empresariales y otros actores relevantes para fortalecer el ecosistema empresarial y promover su desarrollo.

2.10.2 Consejo Nacional para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial (CONACE)

Para dar más claridad a las funciones y obligaciones de la institución del Estado que abordan lo relacionado con las MIPYMES, el informe de la Política Nacional para el Desarrollo de la Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. MINECO 2016, establece entre otras cosas que

El Ministerio de Economía, a través del Viceministerio de Desarrollo de la MIPYMES, como órgano rector del sector MIPYMES, ha creado al Comité Asesor Nacional (CAN), que tiene carácter multisectorial, al igual que el Consejo Nacional de la MIPYME, que han operado en el marco del Programa Nacional ATN/MT-6 500-GU financiado por el BID y dentro del Programa Nacional de Crédito respectivamente.

Este órgano deberá unificarse con el Comité Asesor Nacional del Viceministerio de Desarrollo de la MIPYMES, con una integración del sector público, privado, y de la

cooperación internacional. El presidente del Consejo será el Viceministro de Desarrollo de la MIPYMES, y en su ausencia el suplente designado.

El Consejo contará con un secretario ejecutivo, quien dará seguimiento a los acuerdos que emanen de dicha instancia; informará sobre la evolución de los programas y los resultados alcanzados. El Consejo se reunirá periódicamente de manera ordinaria, de acuerdo con el calendario que se apruebe en la primera sesión ordinaria del ejercicio, pudiendo celebrar las reuniones extraordinarias que se requieran.

El Consejo sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros, siempre que se cuente con la asistencia del presidente o su suplente. Las resoluciones se tomarán por mayoría simple de votos de los miembros presentes, teniendo el presidente el voto de calidad en caso de empate. (p.18)

2.11 Clasificación de las empresas de estudio

Por lo general, los parámetros de clasificación para empresas en función del tamaño pueden variar de un país a otro y pueden estar sujetos a cambios periódicos para reflejar las condiciones económicas y empresariales actuales. Estos parámetros suelen considerar factores como el número de empleados, las ventas anuales, los activos totales, entre otros.

Según las fuentes del Ministerio de Economía (Mineco), la nueva definición fue aprobada mediante el Acuerdo Gubernativo 211-2015, publicado oficialmente, en todo el territorio nacional, por lo que como ya, apunta anteriormente, se profundiza al respecto.

2.11.1 Microempresa

Una micro empresa es aquella que tiene de 1 a 10 trabajadores y ventas anuales máximas de 190 salarios mínimos no agrícolas, una Pequeña Empresa, entre 11 y 80 trabajadores, con ventas anuales de entre 190 a 3,700 salarios mínimos, respectivamente.

Toda unidad de producción, que realiza actividades de transformación, servicios o comerciales con la participación directa del propietario y un máximo de diez trabajadores, dentro de ellas se pueden citar como ejemplo de Microempresa las siguientes: Cerrajería, sastrería, lavandería, peluquería, frutería, manicure, carnicería, taller mecánico, venta de ropa de paca, tiendas, etc.

2.11.2 Pequeña Empresa

Toda unidad de producción, que realiza actividades de transformación, servicios o comerciales con la participación directa del propietario y un máximo de 80 empleados y su facturación anual es mediana, con ventas anuales de entre 190 a 3,700 salarios mínimos, es decir, tiene ingresos que permiten la supervivencia del negocio, pero además obtienen un margen de ganancias. Una pequeña empresa no necesariamente tiene como meta convertirse en una gran corporación, ya que opera perfectamente en una pequeña escala y atiende un mercado específico, generando buenos ingresos para los dueños y sus empleados.

Por lo general aquí se encuentra un buen grupo de empresas locales, además, las pequeñas empresas poseen una mayor estructura patrimonial, administrativa y financiera que las microempresas. Se consideran entidades independientes, creadas para ser rentables y cuyo objetivo es dedicarse a la producción, transformación o prestación de servicios para satisfacer determinadas necesidades y deseos existentes en la sociedad; dentro de estas pequeñas empresas se pueden encontrar las siguientes pequeñas empresas locales: Clínica médica, almacenes, gasolineras, restaurantes, agencia de electrodomésticos, entre otras.

2.11.3 Mediana Empresa

Se considera mediana empresa a aquella que tiene entre 81 y 200 trabajadores y ventas anuales de entre 3,701 a 15,420 salarios mínimos no agrícolas, las que superen estos parámetros son consideradas grandes empresas. Para los casos en que la empresa califique en dos categorías, el acuerdo establece que prevalecerá el criterio de generación de ventas anuales.

Una empresa mediana tiene la necesidad de expandirse a otras ubicaciones dentro de una misma ciudad o en diferentes estados del país, incluso puede traspasar las barreras de una nación a otra. Como ejemplos se puede citar a hospitales, constructoras, colegios, gasolineras, maquilas, entre otras.

Antes del Acuerdo Gubernativo 2011, la clasificación de MIPYMES únicamente tomaba en cuenta el número de empleados, se consideraba Microempresa la que tuviera de

1 a 10 empleados; la Pequeña Empresa, de 11 a 80 y la Mediana Empresa de 26 a 60 empleados, en la nueva definición se agregó el parámetro de ventas anuales, ya que el número de empleos es insuficiente para determinar el nivel de desarrollo de una empresa.

En términos generales en Guatemala las actividades económicas que concentran al grupo económico, según el Informe de situación y evolución son las siguientes:

Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos” con 53,506 empresas de las cuales el 71.8% son microempresas, “Actividades profesionales, científicas y técnicas” 15,040 empresas y “Actividades de servicios administrativos y de apoyo” 13,680 empresas, estas actividades combinadas representaron más del 50.0% de todas las empresas activas para el año 2022. (p.13)

Considerando los problemas eventuales que pueden influir en el comercio, en el caso de Guatemala según los informes gubernamentales consultados se puede apreciar que desde 2018, del total de empresas activas

La mayoría pertenece a las microempresas, siendo estas el 72.3% del total, a estas le siguen las pequeñas empresas con el 22.1%, las medianas empresas 3.8% y las empresas grandes tienen una participación del 1.8%. En el año 2022, el departamento de Guatemala tuvo la mayor participación de empresas activas, con un 52.7% del total. Es importante notar que, “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos” fue la actividad con mayor participación, siendo esta del 35.4%. (p.15)

2.12 Factores que inciden en el bajo rendimiento de MIPYMES

Por norma general el bajo rendimiento puede ser influenciado por una serie de factores que están muy relacionados entre sí:

- a. Falta de capital y financiamiento: A menudo enfrentan dificultades para acceder a financiamiento adecuado para invertir en su negocio emprendedor, lo que imposibilita la expansión del negocio entre otros aspectos necesarios para su crecimiento y desarrollo.
- b. Problemas de gestión y administración: La falta de experiencia en la gestión empresarial puede llevar a decisiones erróneas en áreas como la planificación estratégica, la gestión financiera, el mercadeo de productos y la gestión de recursos humanos en caso

de haber varios empleados.

c. Limitaciones en el acceso a mercados: La falta de acceso a mercados más amplios, o falta de conocimientos sobre estrategias de comercialización, puede limitar el crecimiento de las MIPYMES.

d. Problemas de calidad de productos: La falta de estándares de calidad o problemas de control de calidad pueden afectar la reputación y la capacidad de las MIPYMES para competir en el mercado.

e. Entorno económico y político desfavorable: Factores macroeconómicos como la inflación, la inestabilidad política, los cambios en las regulaciones gubernamentales y las fluctuaciones en los precios de los productos pueden afectar negativamente el entorno empresarial en el que operan.

f. Competencia desleal: La competencia desleal de empresas más grandes o de empresas extranjeras puede dificultar su supervivencia y el crecimiento, especialmente si no cuentan con el respaldo suficiente para competir en igualdad de condiciones.

Tal como lo expresa Armijos (2019) en su obra Causas y consecuencias del fracaso empresarial, exponiendo este problema desde la siguiente óptica

La falta de crecimiento dentro de las MIPYMES se considera como un problema grave que surge como consecuencia de no llevar una buena administración, parte importante de este bajo crecimiento es la falta de eficiencia en las empresas, el desconocimiento de su mercado meta o público objetivo, la falta de capacidad para liderar, un marco legal que no se encuentre actualizado y la poca información acerca del entorno sobre la cual se desarrolla (p.230).

Abordar estos factores que inciden en el rendimiento o permanencia de estas empresas catalogadas según los parámetros del Acuerdo Gubernativo 2011-2015 requiere un enfoque integral que involucre políticas gubernamentales favorables, acceso a programas de capacitación y asesoramiento empresarial, oportunidades de financiamiento adecuadas y una estrategia empresarial sólida y orientada al mercado.

CAPITULO III

PRESTACIONES LABORALES

3.1 Las Prestaciones Laborales

En términos generales las prestaciones laborales para todo tipo de empresas incluyendo las MIPYMES, están reguladas por la legislación laboral del país, que establece una serie de beneficios mínimos que los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores.

También son conocidas como beneficios laborales, porque son los que la legislación otorga a los trabajadores, además del salario básico, como parte de su compensación total. Están diseñadas para mejorar el bienestar de los empleados y pueden variar según la legislación laboral de cada país, las políticas internas de la empresa y las negociaciones colectivas con los sindicatos.

Estas prestaciones son un componente importante del paquete de compensación total y pueden influir significativamente en la satisfacción y la retención de los empleados. Las leyes laborales en el país las regulan para asegurar un nivel mínimo de beneficios para los trabajadores, por lo que en términos generales algunas de las prestaciones laborales más comunes incluyen:

- **Prestación de salud:** Los patronos o empleadores deben proporcionar cobertura de salud y seguridad social para los empleados y en casos cuando aplique también para sus familias. Esto puede incluir atención médica básica, hospitalización por accidentes o enfermedad común, medicamentos y otros servicios de salud. Estos servicios generalmente los proporciona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) cuando las empresas, sin importar el tamaño o clasificación de las mismas, inscriben a sus trabajadores para este beneficio fundamentado en el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 segundo párrafo del Código de Trabajo y en el artículo 6 del acuerdo Número 1529 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del Reglamento de Inscripción en el Régimen de Seguridad Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- **Pensiones:** Los patronos pueden ofrecer planes de pensiones a los trabajadores al inscribirlos al programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) mediante el Acuerdo

Número 1124 de La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), para ayudar a los empleados a ahorrar para su retiro. Estos planes pueden ser financiados por el empleador con su cuota patronal y por el empleado con su cuota laboral. El aporte del patrono es correspondiente al 10.67 por ciento del salario del trabajador, que sumado a la cuota laboral dan un total del 15.5 por ciento de contribución a la Seguridad Social.

- **Vacaciones remuneradas:** Los empleados tienen derecho a un cierto número de días de vacaciones pagadas cada año, que pueden variar según la política de la empresa y la legislación laboral del país fundamentado en el artículo 102 literal i de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el artículo 130 del Código de Trabajo.
- **Días de enfermedad remunerados:** Algunas empresas las proporcionan días de enfermedad remunerados para que los empleados puedan tomar tiempo libre en caso de enfermedad o lesiones sin perder su salario.
- **Aguinaldo:** es un beneficio laboral establecido por la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, esta ley regula el pago del aguinaldo a los trabajadores del sector privado, siendo un pago adicional anual que debe pagarse en dos partes a los trabajadores: Plazos: El aguinaldo se debe pagar en dos partes: La primera parte a más tardar el 15 de diciembre; y la segunda parte a más tardar el 15 de enero del año siguiente.
- **Bonificación Incentivo:** Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 78-89, reformado por el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, en este decreto se establece una bonificación mensual para los trabajadores del sector privado. La bonificación no puede ser inferior a Q. 250.00 mensuales, y se otorga como incentivo a la productividad.
- **Bonificación Anual:** Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, la conocida como ley del Bono 14, establece el derecho de los trabajadores a recibir una bonificación anual, que consiste en un pago equivalente al 100% del salario ordinario mensual, que debe pagarse por el año cumplido de trabajo o en forma proporcional, a

más tardar el quince de julio de cada año. Este decreto es específico para aportar a los trabajadores un ingreso extra que ayude a su economía familiar, al mismo tiempo que dinamiza la economía nacional.

- **Bono por desempeño:** Los empleadores pueden otorgar bonificaciones a los empleados en función de su desempeño individual, el desempeño de la empresa o el logro de objetivos específicos.
- **Beneficios para la educación:** Algunas empresas las ofrecen como reembolso de matrícula o subsidios para cursos de capacitación y desarrollo profesional.
- **Beneficios flexibles:** Estos pueden incluir opciones como horarios de trabajo flexibles, trabajo desde casa, días de descanso adicionales, entre otros, para ayudar a los empleados a equilibrar su vida laboral y personal.

De acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Código de Trabajo guatemalteco, se entiende que las prestaciones laborales son beneficios favorables a los trabajadores tutelados por el Estado para protegerlos.

La Constitución Política de la República en su artículo 102 contempla las siguientes prestaciones laborales:

- a) Descanso remunerado por cada semana de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.
- b) Vacaciones de 15 días hábiles después de cada año de servicios continuos, exceptuando a los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán 10 días.
- c) Aguinaldo anual no menor del 100% del salario mensual.
- d) Descanso remunerado de 30 días previos al parto y de 45 días de postparto para la madre trabajadora, sumando 75 días.
- e) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos por despido injustificado o indirecto. (Artículo 102)

3.2. Definición de prestaciones laborales

Según la normativa laboral de Guatemala las prestaciones laborales son los derechos que por ley debe recibir el trabajador derivado de un contrato o relación de trabajo, teniendo como base el principio de garantías mínimas que están tutelados por la Constitución Política de la República de Guatemala y lo que establece de forma general

todo lo relativo al trabajo en la sección octava, artículos del 101 al 106 y en la sección novena del artículo 107 al 117 respectivamente.

La regulación legal de las prestaciones laborales en Guatemala se establece principalmente en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y en diversos decretos y reglamentos que complementan sus disposiciones. El tratadista Cabanellas (1989) define las prestaciones así: “La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”. (p.384)

En la presente investigación, se puede aportar que las prestaciones laborales son de tipo irrenunciables ya que un patrono o empresa está obligado a proporcionar a sus empleados, mismas que pueden variar según la industria y la empresa.

3.3 Características de las prestaciones laborales

Las prestaciones laborales no solo buscan recompensar el trabajo de los empleados sino también deben mejorar su bienestar integral al ofrecer una combinación de seguridad económica, desarrollo profesional y beneficios adicionales; por ello las empresas pueden fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo, con lo que se posibilite retener a sus mejores trabajadores.

Entre las principales características generales de las prestaciones se pueden citar las siguientes:

- I. Son de carácter general: Porque son aplicables a todos los trabajadores indistintamente del sector para el que laboren.
- II. Son intransmisibles e irrenunciables, Porque los trabajadores no pueden transmitir su derecho ni renunciar a ellas, tal como lo establece la normativa laboral.
- III. Gozan de garantías frente a terceros, Por lo general no pueden ser objeto de retención, compensación o descuento, salvo en los casos establecidos por resolución judicial, como por obligaciones alimenticias.
- IV. Son de carácter mínimo: Porque son la base de la que se parte y que pueden ser superadas mediante la negociación colectiva.

En sentido propiamente laboral se puede decir que las características con base a la normativa vigente son las siguientes:

- a) Tutelares. Esta característica es considerada por los doctrinarios como principal debido a que así lo contempla el Código de Trabajo Decreto 1441 en su cuarto considerando, inciso a), asegurando que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, que se refiere al principio fundamental que busca proteger y garantizar sus derechos, reconociendo la desigualdad intrínseca entre empleadores y empleados, ya que este principio está diseñado para nivelar las condiciones en las relaciones laborales, asegurando que los trabajadores no se encuentren en una posición de desventaja.
- b) Irrenunciables. Las prestaciones laborales tienen fundamento legal, por ello son irrenunciables (cuarto considerando inciso b) porque son una garantía para proteger a los trabajadores de posibles abusos, asegurar condiciones laborales dignas, mantener el orden público laboral, garantizar estabilidad y seguridad jurídica, y cumplir con las normas y estándares internacionales. Este principio fortalece la justicia social y contribuye a una relación laboral más equilibrada y equitativa, esto en concordancia a la legislación guatemalteca que les reconoce como derechos legales, por tal razón son irrenunciables por tener respaldo jurídico.
- c) Inacumulabilidad. Según lo establece el Código de Trabajo en los artículos 93 y 132, la Constitución Política de la República de Guatemala las prestaciones laborales son consideradas inacumulables para asegurar una distribución equitativa y justa de los beneficios y derechos que los trabajadores adquieren durante su relación laboral.
- d) Garantía de pago oportuno: Las prestaciones laborales aseguran que los trabajadores reciban sus beneficios de manera oportuna y regular, lo que incluye pagos como salarios, bonificaciones, aguinaldos y vacaciones. Si las prestaciones se acumularan, los trabajadores podrían enfrentar retrasos en recibir estos beneficios, afectando su bienestar económico y personal.
- e) Fomento del cumplimiento regular por parte del empleador: La obligación de pagar las prestaciones de manera periódica y no acumulativa fomenta que los empleadores cumplan con sus obligaciones laborales de manera constante. Esto

previene la acumulación de deudas laborales que podrían resultar difíciles de pagar en el futuro, reduciendo el riesgo de conflictos laborales y demandas legales.

f) Facilita la supervisión y control: Una supervisión y control más efectivo por parte de las autoridades laborales permite que las inspecciones y auditorías pueden verificar más fácilmente el cumplimiento de las obligaciones laborales cuando los pagos y beneficios se distribuyen de manera regular y no se acumulan con el tiempo.

g) Promoción de la justicia y equidad laboral: La distribución regular y no acumulativa de las prestaciones laborales promueve la justicia y equidad en el lugar de trabajo. Asegura que todos los trabajadores, independientemente de su posición o antigüedad, reciban sus beneficios de manera justa y a tiempo.

h) Seguridad y estabilidad económica para el trabajador: La recepción periódica de prestaciones laborales proporciona una mayor seguridad económica y estabilidad para los trabajadores. Esto es crucial para el manejo de sus finanzas personales y familiares, permitiendo una mejor planificación y administración de sus recursos económicos.

i) Prevención de conflictos laborales: Al garantizar que las prestaciones no se acumulen, se reduce la posibilidad de que surjan disputas entre empleadores y empleados sobre el pago de beneficios atrasados. Esto contribuye a mantener relaciones laborales más armoniosas y a evitar litigios.

3.4 Exigibilidad de las prestaciones laborales

Implica que los trabajadores tienen el derecho y la capacidad de reclamar y exigir el cumplimiento de sus derechos laborales, conforme a lo establecido en la legislación laboral. El trabajador no puede renunciar a sus derechos, pero sí los puede perder si no los ejercita o reclama oportunamente. Esto debe atenderse, en el caso de la terminación de la relación de trabajo, porque resulta ilógico que los reclamos del trabajador despedido se mantengan indefinidamente. Por ello es que la exigibilidad de las prestaciones laborales se refiere a la capacidad de los trabajadores para reclamar y hacer valer sus derechos a recibir las prestaciones laborales que les corresponden según la legislación vigente, los contratos de trabajo, y las políticas de la empresa.

En este sentido la manera en que un trabajador puede exigir estas prestaciones se debe adecuar a los momentos y formas, pero generalmente incluye los siguientes aspectos:

1. **Marco Legal:** Las leyes laborales establecen un conjunto mínimo de prestaciones que deben ser proporcionadas a los trabajadores, pero en todo caso deben incluir aspectos como el salario mínimo pendiente o su ajuste respectivo, las horas extras pendientes de pago, las vacaciones no pagadas, el aguinaldo proporcional, etc. Todas ellas reguladas en el Código de Trabajo como más adelante se detalla.
2. **Contrato de Trabajo:** El contrato individual de trabajo puede estipular prestaciones adicionales a las establecidas por la ley, ya que es un documento legalmente vinculante que define las condiciones de empleo, incluidos los beneficios y las obligaciones tanto del empleador como del empleado.
3. **Convenios Colectivos:** Los convenios colectivos de trabajo negociados entre los sindicatos y los empleadores, pueden establecer prestaciones adicionales o condiciones específicas sobre cómo se deben otorgar las prestaciones; es por ello que los convenios o pactos colectivos constituyen ley entre las partes.
4. **Políticas Internas de la Empresa:** Las empresas pueden ofrecer prestaciones adicionales más allá de las mínimas requeridas por la ley o los convenios colectivos, estas políticas deben ser claras y conocidas por todos los empleados.

3.5 Procedimiento para exigir prestaciones laborales

- a. **Solicitud directa al empleador:** El primer paso necesario sin dudas es solicitar la prestación directamente al empleador o al departamento de recursos humanos de la empresa; es importante hacerlo por escrito para tener un registro de la solicitud.
- b. **Mediación interna:** Si la solicitud directa no es atendida, en algunas empresas o algunos lugares de trabajo tienen mecanismos internos de mediación o resolución de conflictos que pueden ayudar a resolver la disputa.
- c. **Inspección de Trabajo:** Todos los trabajadores afectados pueden presentar una queja ante la autoridad laboral correspondiente en este caso la Delegación de la Inspección de Trabajo. Estas autoridades por ley y obligación deben investigar y, en su caso, sancionar a los empleadores que no cumplan con sus obligaciones.

- d. Acción legal: Si los métodos anteriores no resuelven el problema, el trabajador puede recurrir a la vía judicial laboral. Esto implica presentar una demanda ante los tribunales de trabajo, donde un juez puede ordenar al empleador que cumpla con las prestaciones adeudadas y, en algunos casos según corresponda, pagar indemnizaciones por daños y perjuicios.
- e. Intervención sindical: En el caso de trabajadores sindicalizados, el sindicato puede intervenir para exigir el cumplimiento de las prestaciones laborales. Los sindicatos tienen experiencia y recursos legales para apoyar a sus miembros en estas situaciones.

3.5.1 Documentación necesaria para la tramitación

Para reclamar prestaciones laborales es importante que el trabajador tenga toda la documentación que justifique y sustente su petición, entre otros se requiere:

- I. **Contrato de trabajo:** como lo indica el artículo 18 primer párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Art.18)

De la misma manera el artículo 30 del mismo cuerpo normativo es claro el indicar que

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono. (Art. 30, Decreto 1441)

Al respecto la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, “Sobre la Relación de trabajo” adoptada en la Sesión 95 de la Conferencia Internacional del Trabajo el quince de junio del año 2006, en su Capítulo I, ha establecido

la exigencia a los Estados miembros de OIT, entre ellos al Estado de Guatemala, del establecimiento de una política de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, misma que se expresa en los siguientes términos

“1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar intervalos apropiados y, de ser necesario, establecer y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo. 2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o las prácticas nacionales, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo...”. (Recomendación 198 OIT de 2006)

Así también es necesario dar a conocer que patronal está obligada a dar una copia del mismo al empleado, de hecho, como lo indica el Código de Trabajo, en su artículo 27 los contratos pueden variar en su forma y al respecto establece que

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. (Art. 27, Decreto 1441 Código de Trabajo)

II. **Recibos de salario o planillas:** Las empresas por lo general dentro de su sistema administrativo deben emitir la nómina de salarios o recibo de salarios; la que una empresa emite para registrar y justificar el pago de salarios a sus empleados. Este documento detalla los ingresos y deducciones que afectan al salario bruto del trabajador para llegar al salario neto a recibir. Por ello los elementos más comunes que debe contener esa nómina son:

a. Encabezado: el cual contiene

1. Datos de la empresa: Nombre, dirección, NIT (Número de Identificación Tributaria).
2. Datos del trabajador: Nombre, dirección, número de identificación, puesto o cargo, categoría profesional, antigüedad.

b. Período de pago

3. Fecha de emisión: Fecha en la que se emite la nómina o planilla.
4. Período de pago: El mes o el periodo correspondiente al que se refiere el salario.

c. Desglose de salario:

5. Salario base: El sueldo establecido por contrato.
6. Complementos salariales: Pueden ser por antigüedad, peligrosidad, jornada nocturna, productividad, etc.
7. Horas extras: Remuneración por las horas trabajadas fuera del horario regular.

d. Deducciones

8. Cotización a la Seguridad Social: Deducciones obligatorias que se realizan para la cobertura de contingencias comunes, recreación, créditos, etc.
9. Impuestos: Retención que se realiza a cuenta del impuesto sobre la renta.
10. Otras deducciones: Pueden incluir anticipos, embargos judiciales, cuotas sindicales, etc.

e. Total, a percibir

11. Total devengado: Suma de todos los conceptos salariales (salario base + complementos + horas extra+ bonificaciones).
12. Total deducciones: Suma de todas las deducciones.
13. Líquido a percibir: Total devengado menos total deducciones.

f. Firma

14. Firma del trabajador: Como comprobante de que ha recibido el salario.

III. Comprobantes de solicitudes anteriores (correos electrónicos, cartas): Para probar una relación laboral, especialmente si se trata de una disputa legal o una solicitud de beneficios, es fundamental recopilar y presentar comprobantes y documentos que demuestren que se ha trabajado para una empresa, por ello los correos electrónicos y cartas pueden ser pruebas valiosas. Entre los documentos y comunicaciones que pueden servir como comprobantes están:

1. Ofertas de Trabajo y Contratos

- a. Correo electrónico de oferta de trabajo: Este es un correo donde se te ofrece formalmente el puesto y se detallan las condiciones de empleo.
- b. Carta de oferta de trabajo: Un documento formal que te ofrece el puesto.
- c. Contrato de trabajo: Documento firmado por ambas partes que detalla las condiciones del empleo, salario, responsabilidades, etc.

2. Comunicaciones durante el empleo

- a. Correos electrónicos de asignación de tareas: Correos donde se te asignan tareas específicas o proyectos.
- b. Correos electrónicos de reuniones: Invitaciones a reuniones, agendas, y notas de seguimiento.
- c. Correos electrónicos de evaluaciones de desempeño: Comunicaciones sobre evaluaciones de rendimiento, comentarios y revisiones.
- d. Correos electrónicos de supervisión: Mensajes de tus supervisores o jefes con instrucciones y comunicaciones regulares de trabajo.

3. Comprobantes de Pago y Beneficios

- a. Recibos de salarios: Nóminas o recibos de pagos que detallan tu salario y deducciones.
- b. Correos electrónicos sobre pagos y beneficios: Comunicaciones sobre cambios en el salario, bonificaciones, o beneficios adicionales.

4. Comunicaciones de finalización del empleo

- a. Correo electrónico de renuncia: Si se utiliza este medio para hacer una notificación de renuncia, la misma sirve como prueba de la terminación de la relación laboral.

- b. Carta de despido: Documento oficial que indica que el empleo ha sido terminado por la empresa.
- c. Correos electrónicos de finiquito: Comunicaciones relacionadas con el pago final, liquidaciones, y otros asuntos de cierre.

Es por ello que es importante proporcionar consejos para recopilar y organizar toda la documentación que servirá para fundamentar cualquier petición relacionada con el reclamo de las prestaciones laborales, y en ese sentido, ante cualquier eventualidad el trabajador debe:

- Ordenarlos cronológicamente: Esto ayuda a mostrar una línea de tiempo clara de la relación laboral con el patrono o la empresa.
- Resaltar información relevante: Usar marcadores o resaltar secciones importantes que demuestren las asignaciones de tareas, evaluaciones, y comunicaciones importantes.
- Proveer contexto: Si es necesario, se debe incluir una breve explicación de por qué cada documento es relevante; ya que todas estas medidas ayudarán a organizar de manera efectiva la evidencia de la relación laboral y asegurar una presentación clara y coherente de las pruebas.

IV. Testimonios de compañeros de trabajo, si es necesario: Pueden ser una valiosa fuente de prueba para demostrar una relación laboral, especialmente en casos donde los documentos oficiales pueden ser insuficientes o inexistentes. Estos testimonios pueden ayudar a corroborar la existencia de la relación laboral, las tareas realizadas, y el comportamiento en el entorno laboral; por ello el segundo párrafo del artículo 30 del Código de Trabajo establece: “El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.” (Art. 30, Decreto 1441)

Los testimonios de los compañeros de trabajo son muy importantes para los inspectores de trabajo y jueces de trabajo, por ello es indispensable proporcionar un esquema o preguntas guías para ayudar a los compañeros a estructurar su testimonio de manera clara y completa. Entre las preguntas básicas se incluyen:

- ¿Cuál es su nombre y cargo actual?
- ¿Cuánto tiempo ha trabajado en la empresa?

- ¿Cuál era la relación laboral con el empleado que reclama prestaciones?
- ¿Puede describir las responsabilidades y tareas que el empleado que reclama prestaciones realizaba?
- ¿Hay algún incidente específico o proyecto en el que trabajaron juntos que usted pueda detallar?

V. **Documentación médica o justificante de cualquier solicitud específica (por ejemplo, licencias por enfermedad).** Al respecto es importante archivar copias de los certificados de trabajo que las empresas extienden o las constancias médicas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, porque en su momento pueden complementar y/o aportar prueba de ser necesaria.

Por todo lo expuesto, la exigibilidad de las prestaciones laborales depende de la claridad y el conocimiento de los derechos del trabajador, así como del cumplimiento de los procedimientos adecuados para reclamarlos. Los trabajadores deben estar bien informados sobre sus derechos y utilizar los recursos disponibles para asegurar que reciban las prestaciones que les corresponden y que las leyes garantizan.

A continuación, se detallan los aspectos clave de la exigibilidad de las prestaciones laborales:

- Fundamentación legal:** La legislación laboral guatemalteca, principalmente el Código de Trabajo, establece claramente los derechos y prestaciones a los que los trabajadores tienen derecho. Esto incluye salarios, aguinaldos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y seguridad social, entre otros.
- Mecanismos de reclamo:** Se puede reclamar ante el patrono y agotada esa vía por medio de la Inspección de Trabajo mediante el mecanismo de conciliación y mediación; porque antes de llevar un caso a los tribunales, los trabajadores y empleadores pueden optar por procesos de conciliación y mediación facilitados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estos procesos buscan resolver las disputas de manera amigable y rápida. Otro mecanismo es por medio de demandas judiciales: Si la conciliación no resuelve la disputa, los trabajadores pueden presentar demandas judiciales ante los tribunales laborales. Los jueces laborales tienen la autoridad para ordenar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el pago de las prestaciones adeudadas.

c. **Inspecciones laborales:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social las realiza para asegurar el cumplimiento de la legislación, por ello los inspectores pueden intervenir y ordenar correcciones cuando detectan violaciones a los derechos laborales.

d. **Plazos de prescripción:** La ley establece plazos específicos dentro de los cuales los trabajadores deben reclamar sus derechos, por ejemplo, las acciones para reclamar salarios y otras prestaciones deben presentarse dentro de un cierto periodo después de que la deuda se haga exigible.

Estos plazos son importantes para asegurar la oportunidad en la reclamación de derechos, de hecho, así lo establece el Código de Trabajo al indicar

Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se le impusieron dichas correcciones respectivamente. (Art. 260, Decreto 1441, Código de Trabajo)

En ámbito de la prescripción laboral es importante recordar que también al patrono le asisten derechos, por ello el tratadista Palomeque expresa que: “En contraposición al trabajador, al patrono le asisten también derechos y plazos para ejercitar los mismos, tal el caso de aplicar sanciones disciplinarias, de despedir con causa justificada, de reclamar contra el retiro del trabajador”. (pág.26)

e. **Protección contra represalias:** La ley protege a los trabajadores contra despidos o represalias por reclamar sus derechos, en este sentido los empleadores que tomen represalias contra trabajadores que ejercen sus derechos pueden enfrentar sanciones adicionales.

f. **Sindicación y representación:** Los sindicatos juegan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales. Los trabajadores sindicalizados pueden contar con el apoyo de sus sindicatos para reclamar prestaciones y defender sus derechos colectivos e individuales.

g. **Acceso a la información:** Es fundamental que los trabajadores estén informados sobre sus derechos tener acceso a la información y la educación laboral son esenciales para que los trabajadores puedan reclamar y exigir sus prestaciones de manera efectiva.

3.6 Regulación legal de las prestaciones laborales

La regulación legal de las prestaciones laborales en Guatemala se establece principalmente en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y en diversos decretos y reglamentos que complementan sus disposiciones, ya que a los trabajadores les corresponde una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato de trabajo, sino por el contrario son otorgadas por ley. Entre estas prestaciones se encuentran básicamente: vacaciones, aguinaldo proporcional, bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado (bono 14 proporcional), salarios retenidos, horas extraordinarias y reajuste de salarios; por ello estas normativas tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y regular las relaciones laborales.

Por jerarquía de ley se enumeran y describen las principales normativas que regulan las prestaciones laborales:

3.6.1 Leyes constitucionales

El conocido esquema piramidal del Doctor Hans Kelsen indica que “Las leyes o normas jurídicas se jerarquizan en forma ordenada y escalonada: primero las leyes constitucionales; bajo de éstas las leyes ordinarias; bajo de éstas las leyes reglamentarias y por último las leyes individualizadas, lo que establece de forma general que la Constitución ocupa la posición más alta en la jerarquía de normas vigentes en el ámbito del derecho; por ello La Constitución Política de la República de Guatemala establece las garantías mínimas a las que tienen derecho los trabajadores, y en ese rol, regula todo lo relativo al trabajo en la sección octava, artículos del 101 al 106; y en la sección novena del artículo 107 al 117 respectivamente.

El tratadista Ruano Castañaza, indica al respecto:

La jerarquía de las normas jurídicas está determinada por la importancia que cada una tiene con relación a las demás normas jurídicas. Y que esta importancia está sujeta a aspectos de tipo formal en cuanto a su creación, a contenido general, especial y desarrollo de aplicación. (Pag.26)

Sin dejar de observar que, por incorporación, la Constitución Política de la República reconoce la preeminencia del derecho internacional, en su capítulo uno y

artículo 46 al aceptar que: “Se 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” (Const., 1985, Art. 46). Lo cual significa que siendo el trabajo un derecho humano, se acepta la preeminencia internacional por haber cumplido con su aprobación en el Organismo Legislativo y aceptación y ratificación del Estado de Guatemala de derechos humanos en el sistema jurídico guatemalteco, cumpliendo con las obligaciones internacionales contraídas por el Estado guatemalteco.

3.6.2 Leyes ordinarias

Siguiendo con la teoría del doctor Hans Kelsen, en cuanto a la jerarquía normativa, luego de las normas constitucionales están las leyes ordinarias, las cuales desarrollan y describen el contenido de aquéllas, las que contienen principios de orden constitucional; las que a diferencia de las primeras, en cuanto a su creación, las crea un organismo permanente y especializado del Estado, en el caso de Guatemala es el Congreso de la República, el cual emite leyes bajo el llamado proceso legislativo, que es un conjunto de pasos o etapas que se tienen que cumplir para que una iniciativa de ley pase a ser proyecto de ley, y éste en su trámite formal pase a ser una ley sancionada y vigente en el país.

Tienen la característica de ser de cumplimiento obligatorio y de observancia general, existiendo gran cantidad de leyes ordinarias, pero para la presente investigación y en el caso específico de las leyes laborales son las que regulan los derechos de los trabajadores y obligaciones para los empleadores. Por ello la principal ley que armonizan el marco jurídico laboral en Guatemala es el Decreto 1441 del Congreso de la República.

3.6.2.1 Código de Trabajo Decreto 1441:

Este decreto es la principal ley ordinaria que regula las relaciones laborales en Guatemala, porque contiene las normas sobre contratos de trabajo, condiciones laborales, salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, derechos y deberes de trabajadores y empleadores, sindicatos, y resolución de conflictos laborales, entre otros.

A manera de resumen se exponen algunos de los puntos más relevantes de este código:

Principios ideológicos:

Estos principios se detallan como características que inspiran la legislación laboral, y se desarrollan en los diferentes considerandos que contiene el Código de Trabajo; entre ellos están: La tutelaridad, Irrenunciabilidad, imperatividad, realista y objetivo, democrático, poco formalista, y conciliatorio. Es por ello que el Decreto 1441, desarrolla por su importancia los siguientes temas

Contrato de trabajo: Lo referente al contrato de trabajo lo establecen los artículos del 18 al 48.

- Definición: El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el trabajador, por el cual este se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección del empleador, a cambio de una remuneración.
- Modalidades: Pueden ser por tiempo indefinido, por tiempo determinado o para una obra o servicio específico; tal como lo regula el artículo 25 del citado cuerpo normativo.

Jornada Laboral: Todo lo relativo a la jornada de trabajo está regulada en los artículos del 116 al 125, en ellos se incluye

- Duración: La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales.
- Horas Extra: Las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria deben ser remuneradas con un recargo del 50% sobre el salario normal.

Salarios: Lo relativo al salario y su fijación esta normado en los artículos del 88 al 115, en los que sobresalen:

- Salario mínimo: Existe un salario mínimo fijado por el gobierno que debe ser respetado por todos los empleadores.
- Pago: El salario debe ser pagado en moneda de curso legal, y en intervalos que no excedan de 15 días para los trabajadores a jornal o por semana, y de un mes para los trabajadores a salario mensual.

Derechos y obligaciones de los trabajadores: Lo relativo a los derechos y obligaciones de los trabajadores esta normado en los artículos del 63 al 86 y del 126 al 155, en los que sobresalen

- Vacaciones: Los trabajadores tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas de 15 días hábiles después de un año de trabajo continuo.
- Seguridad Social: Los empleadores están obligados a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y a cotizar para la seguridad social.
- Indemnización por despido injustificado: Los trabajadores tienen derecho a una indemnización si son despedidos sin justa causa.

Obligaciones del Patrono: Las obligaciones del empleador están contenidas en los artículos 61 y 62, entre las que se encuentran:

- Los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, y proporcionar el equipo de protección necesario.
- Comités de Seguridad: En las empresas con más de 10 trabajadores, se deben establecer comités de seguridad y salud ocupacional.

Derecho de asociación y resolución de conflictos laborales: Estos derechos están normados en los artículos del 206 al 244

- Sindicatos: Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses.
- Negociación colectiva: Los sindicatos tienen derecho a negociar colectivamente con los empleadores sobre condiciones de trabajo y salarios.
- Instancias: Los conflictos laborales pueden ser resueltos mediante la conciliación, el arbitraje y, en última instancia, ante los tribunales de trabajo.

La Inspección de Trabajo: Todo lo relativo al Ministerio de Trabajo y los Tribunales de Trabajo, está regulado del 274 al 319

- Inspección de Trabajo: Existe una Inspección General de Trabajo encargada de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

Juicios ordinarios y procedimientos: Todo lo relativo al juicio en materia laboral y la parte procesal laboral se encuentra regulada de los artículos 321 al 431 de citado cuerpo normativo laboral guatemalteco.

3.6.3 Leyes individualizadas

Se denominan así porque las mismas hacen referencia a que sólo interesan a las personas en lo particular y no al conglomerado social, sean personas individuales o

jurídicas, que contraten o litiguen individualmente. Estas normas ocupan un lugar inferior de todas las leyes, porque su cobertura de influencia normativa se limita a personas en particular y de ellas se enuncian las siguientes: las sentencias emitidas por un órgano jurisdiccional; los contratos civiles, laborales y mercantiles; los laudos arbitrales de particulares, etc. para el propósito de esta investigación se enumeran las principales:

3.6.3.1 Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

(Decreto 42-92): La conocida como ley del Bono 14, establece el derecho de los trabajadores a recibir una bonificación anual, que consiste en un pago equivalente al 100% del salario ordinario mensual, que debe pagarse por el año cumplido de trabajo o en forma proporcional, a más tardar el quince de julio de cada año. Este decreto es específico para aportar a los trabajadores un ingreso extra que ayude a su economía familiar, al mismo tiempo que dinamiza la economía nacional.

3.6.3.2 Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala:

El aguinaldo es un beneficio laboral establecido por la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado, esta ley regula el pago del aguinaldo a los trabajadores del sector privado, siendo un pago adicional anual que debe pagarse en dos partes a los trabajadores: Plazos: El aguinaldo se debe pagar en dos partes: La primera parte a más tardar el 15 de diciembre; y la segunda parte a más tardar el 15 de enero del año siguiente.

3.6.3.3. Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89, reformado por el Decreto 37-2001).

En este decreto se establece una bonificación mensual para los trabajadores del sector privado. La bonificación no puede ser inferior a Q. 250.00 mensuales, y se otorga como incentivo a la productividad.

3.6.3.4 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) (Decreto 295): Regula la seguridad social en Guatemala, estableciendo las prestaciones por enfermedad, maternidad, accidentes laborales, invalidez, vejez y en caso de muerte del trabajador.

3.6.4. Acuerdos y Reglamentos

- I. **Acuerdo número 1002 de La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento de Protección Relativa a Accidentes:** Regula todo lo relativo al beneficio que otorga el Régimen de Seguridad Social en Guatemala.
- II. **Reglamento para el goce del período de lactancia del 15 de enero de 1973:** Regula la protección que el Estado otorga a las madres trabajadoras, para que puedan alimentar a sus hijos durante el periodo de lactancia en el trabajo.
- III. **Acuerdo Ministerial 106-2011. Instructivo de procedimientos en casos de resistencia a la labor inspectiva de los Inspectores de Trabajo.** Que Fija los plazos para que todos los que laboran en la Inspección General de Trabajo deban ajustarse a los mismos y de esa cuenta hacer más rápida la gestión en la Inspección General de Trabajo.
- IV. **Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229-2014)**
Regula las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y establece normas y procedimientos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, incluyendo medidas preventivas y correctivas.

Estas leyes y regulaciones constituyen principalmente el marco legal y fundamental en materia laboral en Guatemala, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores y estableciendo las obligaciones de los empleadores.

3.6.5 Tratados Internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala.

Guatemala ha ratificado varios tratados internacionales en materia laboral que tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y promover condiciones de trabajo justas y equitativas. Forman parte de la legislación laboral por incorporación constitucional y tienen preeminencia sobre el derecho interno, conforme al Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

A continuación, se presentan algunos de los más relevantes en materia laboral aplicados en Guatemala, de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que constituyen convenios fundamentales:

- **Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948).** Guatemala ratificó este convenio en 1952. Su contenido garantiza la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sin interferencias del gobierno.
- **Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949),** Guatemala ratificó este convenio en 1952. Su contenido protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical y promueve la negociación colectiva.
- **Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930),** Guatemala ratificó este convenio en 1989 y prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
- **Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957):** Guatemala ratificó este convenio en 1959, y prohíbe el uso del trabajo forzoso como medio de coerción política, de discriminación, de castigo por participación en huelgas, entre otros.
- **Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951):** Guatemala ratificó este convenio en 1961. Establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- **Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958):** Guatemala ratificó este convenio en 1960. Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- **Convenio 138 sobre la Edad Mínima (1973):** Guatemala ratificó este convenio en 1990. Y establece la edad mínima para el empleo y trabaja para la abolición del trabajo infantil.
- **Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo (1947):** Guatemala ratificó este convenio en 1952. Establece un sistema de inspección de trabajo para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales.
- **Convenio 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima) (1952):** Guatemala ratificó este convenio en 1961. Establece normas mínimas para la seguridad social en

áreas como la atención médica, beneficios por enfermedad, desempleo, vejez, accidentes laborales, enfermedades profesionales, maternidad, invalidez y sobrevivientes.

- **Protocolo de San Salvador (1988):** Parte del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Incluye derechos laborales como el derecho al trabajo, a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la seguridad social.

En este contexto, hay que decir que Guatemala ha ratificado varios tratados y convenios internacionales en materia laboral, especialmente aquellos promovidos por la OIT, los que forman parte de la legislación interna y con ello se refuerza la garantía de la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el país.

3.7 Cuáles son Las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores en Guatemala.

Para el interés de la presente investigación las prestaciones laborales deben ser pagadas en forma inmediata durante la relación laboral y/o al finalizar el contrato de trabajo, estas comprenden el salario ordinario, las vacaciones, la bonificación incentiva, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo y en su caso ventajas económicas; estas prestaciones laborales que las leyes otorgan a los trabajadores, se desarrollan de la siguiente forma:

3.7.1 Salario Ordinario

De acuerdo a lo regulado en el Acuerdo Gubernativo número 777-94 de fecha 23 de diciembre de 1994, en su artículo uno se establece que los salarios mínimos se fijarán anualmente de conformidad con el procedimiento establecido por la ley.

Esto debido a que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, establecen la fijación periódica del salario mínimo, en su artículo tres capítulo primero, regula que salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos; tal como lo indica el Artículo 102 literal c), asimismo el Convenio 95 de la

Organización Internacional de Trabajo sobre la Protección del salario y el Código de Trabajo en sus artículos 88, 91, 103 y 120 respetivamente.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su página oficial es el responsable de publicar anualmente la fijación del salario mínimo, que ha establecido el organismo ejecutivo a través de las comisiones paritarias de salario en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Finanzas Públicas y el Banco de Guatemala.

Y en este sentido durante el presente año, el salario mínimo que está vigente según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es de Q 3,266.86 más Q250 de bonificación incentivo.

3.7.2 Reajuste salarial

En caso que el trabajador no reciba el salario mínimo de ley, puede presentarse ante la Inspección de Trabajo para iniciar el trámite de la demanda correspondiente ante los juzgados de trabajo. El Código de Trabajo es claro al indicar que “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. (Código de Trabajo, Art.30)

Según el artículo 105 del Código de Trabajo, se debe integrar la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias del salario en cada departamento, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo a quien le corresponde la presidencia de la citada comisión.

El reajuste salarial, es una de las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador y su omisión o su incumplimiento de pago da opción a demandar al patrono o empresa respectiva. Al respecto se establece lo siguiente:

Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos. (Código de Trabajo. Art.264)

Es por ello que el trabajador tiene dos años para hacer el reclamo del reajuste salarial, en el caso de no haber recibido el salario mínimo que por ley le corresponde.

Según el Protocolo Único de procedimientos de Inspección MINTRAB (2017) para reclamar el reajuste de salario se utiliza la siguiente fórmula:” (Salario mínimo - Salario promedio 12 meses) x 12 / 365) x Días laborados en cada año laborado. Siendo su fundamento los Acuerdos de Salarios mínimos y el Artículo 264 del Código de Trabajo”. (p.111)

3.7.3 Bonificación Incentivo

La Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89), reformado por el Decreto Legislativo Número 37-2001, publicado en el Diario Oficial el 6 de agosto de 2001 y mediante Decreto Legislativo Número 7-2000 publicado en el Diario Oficial el 10 de marzo de 2000 del Congreso de la República de Guatemala; se creó la figura de la bonificación incentivo como parte variable del salario que buscaba propiciar la productividad y eficiencia de los trabajadores a nivel nacional.

Esta prestación debe hacerse efectiva junto al salario, y equivale a Q.250.00 para los trabajadores de este sector, su incumplimiento de pago faculta su exigencia por la vía legal según el Código de Trabajo. Hay que indicar que esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario.

El Código de Trabajo en su artículo 264 indica: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años”.

Según el Protocolo Único de procedimientos de Inspección MINTRAB (2017) para reclamar el reajuste de esta prestación se utiliza la siguiente fórmula: ((Bonificación Incentivo - Bonificación Incentivo pagada) / 30) x Días laborados a que tenga derecho, en cada año laboral. (p.111)

3.7.4 Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público

La prestación contenida en el Decreto 42-92 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, también es llamado por la población guatemalteca como bono 14; del cual no se descuenta lo relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

Instituto Recreativo para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

El tratadista guatemalteco Fernández Molina (2004), respecto a los antecedentes de esta prestación nos comparte que:

En su momento el bono incentivo vino a ser un “premio de consolación” o trueque de la llamada Compensación Económica por Tiempo de Servicio, prestación laboral que consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral (venía a ser otra indemnización). La derogatoria de esa compensación fue impugnada en su oportunidad por sectores laborales (por implicar la eliminación de una prestación laboral), pero dichas impugnaciones no prosperaron. A cambio se emitió el ya citado Decreto ...” (p.285)

El Código de Trabajo en su artículo 264 establece que: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años”. El Protocolo Único de procedimientos de Inspección MINTRAB (2017) establece que: “Para reclamar esta prestación se utiliza la siguiente fórmula: Salario Promedio 12 meses / 365) x Días Laborados”. (p.110)

3.7.5 Aguinaldo

El Decreto Número 74-78 regula esta prestación para los empleados del sector público, sin embargo, para los intereses de la presente investigación solo se hará referencia al Decreto 76-78 que establece esta prestación para los empleados del sector privado, aunque su nombre oficial es Ley reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado. Así, doctrinariamente el tratadista Fernández Molina (2004) en su obra indica que

El aguinaldo, también conocido como sueldo complementario o decimotercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño. En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año,

o sea, equivalente al salario de un mes, del último mes (noviembre). El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el 15 de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final del año (regalos, convivios, comidas, viajes) y para los gastos propios del inicio de año (cuotas escolares, uniformes, útiles) subsiguiente. Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo.” (p276)

Al respecto el Código de Trabajo en su artículo 264 establece lo siguiente “salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años”; por lo que, fundamentado en ello el trabajador tiene dos años para hacer el reclamo de esta prestación anual, más conocida como aguinaldo.

Esta prestación se debe hacer efectiva en dos pagos, el cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento, en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Según el Protocolo Único de procedimientos de Inspección MINTRAB (2017) establece que para reclamar el reajuste de esta prestación en los casos de despido injustificado para su reclamo se requiere:

Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones);
 Fecha de terminación de la relación laboral; Fecha último periodo de Aguinaldo;
 Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Aguinaldo). Y su formula es: $(\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times \text{Días Laborados}$.
 Fundamento legal: Artículo 264 del Código de Trabajo y el Decreto 76-78 del Congreso de la República. (p.110)

3.7.6 Vacaciones

El Artículo 130 del Código de Trabajo, establece que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince

días hábiles”. Por ello el Artículo 102, literal “i” de la Constitución Política de la República de Guatemala, además de fundamentar la disposición anterior, agrega que “Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

Esta prestación es un derecho que tiene el trabajador siendo su parámetro mínimo gozar de 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos. Estas vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando, ya adquirido, cesare la relación de trabajo.

En artículo 131 del Código de Trabajo establece que el trabajador tiene derecho a las vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. Sin embargo, estos derechos mínimos, pueden ser superados mediante la negociación colectiva.

En el mismo sentido la Corte de Constitucionalidad indica que “los derechos laborales contemplados en la Constitución son derechos sociales mínimos, que están llamados a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual y colectiva, los pactos de trabajo y otras normas” (Sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 16 de agosto de 1995).

Es importante indicar que para el sector público existe un bono vacacional regulado en los Acuerdos Gubernativos 642-89 y modificado por el 742-92 que lo fija en 200 quetzales; los que en la mayoría de los casos ha sido superado en negociación colectiva.

3.7.6.1 Características de las vacaciones

- a) No son compensables en dinero (salvo que termine la relación laboral cuando el derecho haya sido adquirido)
- b) Prohibición para que el trabajador preste sus servicios durante ese lapso a cualquier persona (inclusive al mismo patrono).
- c) El pago de las vacaciones debe realizarse al iniciar a gozarse las mismas.
- d) El pago debe calcularse sobre el promedio de los tres últimos salarios mensuales devengados.

- e) No son acumulables (con el propósito de gozar de periodos más prolongados, sin embargo, al término de la relación laboral puede ser reclamada la compensación en efectivo de las que no se hayan gozado en los últimos cinco años).
- f) Son ininterrumpibles (los trabajadores deben gozar sin interrupciones del periodo vacacional).
- g) Son indivisibles (salvo que las actividades de la empresa sean de índole especial que no permita la ausencia prolongada del trabajador, en cuyo caso podrán dividirse su disfrute en un máximo de dos partes) .
- h) No son susceptibles a descuentos de días no laborados (salvo las faltas injustificadas que hayan sido pagadas por el patrono y hasta un máximo de una tercera parte del periodo vacacional).

Finalmente, también el Código de Trabajo es claro al indicar que para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos... (Artículo 134 del Código de Trabajo).

Como lo establece el Protocolo Único de procedimientos de Inspección MINTRAB (2017), para los casos de despido injustificado, en su cálculo se requiere los datos los siguientes:

Salario Promedio 12 meses (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones) • Fecha terminación de la relación laboral • Fecha último periodo de vacaciones • Días laborados (Diferencia: Fecha de terminación, Fecha último periodo de vacaciones). Fórmula: $(\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times (\text{Días de vacaciones a que tenga derecho} / 30) \times \text{Días laborados}$. Fundamento legal: Artículos 130, 133, 134 y 136 del Código de Trabajo • Artículos 9, 10, 11 y 14 del Acuerdo Gubernativo 534 de fecha 7/11/1963. (p.110)

3.7.7 Ventajas económicas.

Aunque están normadas en la legislación laboral, ciertamente no existe una definición legal de esta institución establecida en el código de trabajo; por lo que es conveniente definir qué es un aporte no dinerario que brinda el empleador a los

trabajadores en virtud de la prestación de sus servicios para su empresa o lugar de trabajo. Es decir que son beneficios que las empresas otorgan a sus trabajadores, en compensación por la poca probabilidad de ofrecer alto salarios o mejores condiciones de trabajo; entonces resulta más favorable proponer ciertas remuneraciones no dinerarias en virtud de la prestación de sus servicios como trabajador.

Las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. Así lo establece el Código de Trabajo cuando se refiere a esta prestación como Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. (Código de Trabajo. Art. 90)

En términos generales esta prestación es todo lo que el patrono ofrece al trabajador, para acrecentar el salario o retribución por la prestación de sus servicios, con lo que se logra que mejore en algo su economía. el trabajador ha de evitar invertir en esos servicios o bienes. Esta prestación puede, según la ley y salvo pacto en contrario, considerarse con valor de hasta un 30% del salario que el trabajador devenga; es decir, que, para el efecto del cálculo de cualquier otra prestación sobre la base del salario, debe sumarse a éste, el porcentaje establecido en el caso de que el trabajador goce de ventajas económicas.

Características:

- a. Deben nacer con posterioridad a la celebración del contrato de trabajo;
- b. Si consta su naturaleza, siendo esta necesaria para la realización del trabajo y así se consagra en el contrato, es parte del trabajo y no ventaja;
- c. Debe ser periódica, y no esporádica;
- d. Si bajo esa denominación se incluye en el contrato debe fijarse su porcentaje, no su naturaleza; y
- e. Su destino es tendiente a incrementar el monto de la indemnización, recordando que en materia laboral, no existe el “ánimus donandi”

Entre estas ventajas económicas están: uso de vehículos, de teléfonos móviles, seguro médico personal o familiar, vivienda, colegio para hijos, entre otros etc.

En casos de despido injustificado los datos a tomar en cuenta para calcularlas son:

- Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones.)
- Fecha de terminación de la relación laboral
- Fecha de inicio
- Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio). Fórmula: $((\text{Salario Promedio 12 meses} \times 30\%) / 365) \times \text{Días Laborados}$.

Fundamento Legal: Artículo 90, último párrafo, Código de Trabajo.

3.7.8 Indemnización

La indemnización en Guatemala no está estipulada de forma universal, es decir que solamente se paga en el caso donde el despido que se realiza es directo e injustificado, esto quiere decir que la ley establece un monto específico cuantificado un salario por cada año de trabajo que debe ser pagado a aquel trabajador que no ha cometido ninguna falta laboral y por ende no ha estado sujeto al procedimiento laboral disciplinario de llamadas de atención ya sea verbales, escritas o suspensiones.

Entendiéndose entonces que es pagada cuando se le genera un daño al trabajador por no existir causal justa de despido, pero en el caso de aquellos trabajadores en que bajen el rendimiento o comentan faltas laborales para que los despidan corren el riesgo de que el despido pueda ser justificado, haciéndose importante en este caso la aplicación correcta del procedimiento disciplinario por parte del empleador.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 inciso s) regula al respecto lo relativo a la Indemnización y establece que, si el empleador no prueba la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario por determinado tiempo. De igual forma el Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 260, Título octavo capítulo primero establece; “los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días.

Como lo indica el Tomo I del Protocolo Único del Ministerio de Trabajo, el pago de indemnización corresponde en casos de despido injustificado “para el sector privado, a partir de 2 meses se hace el cálculo, sin incluir limite; para el sector público a partir de 6 meses se hace el cálculo. El tiempo máximo de esta prestación para el trabajador del sector público es de 10 años, lo que puede ser superado por la negociación colectiva.

Por lo que en ambos casos el empleado recibe un mes de salario por cada año de antigüedad. (Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección de Trabajo, [MINTRAB],2017, p.110).

En estos casos los datos necesarios para el cálculo de la indemnización son los siguientes:

- a) Salario Promedio 6 meses (3 rubros: Salario ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones)
- b) Fecha de terminación de la relación laboral
- c) Fecha de inicio
- d) Días laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio).

La fórmula para su cálculo es: (Salario Promedio 6 meses / 6 + Salario Promedio 6 meses) /365xDías Laborados. Fundamento legal: Artículos 82, 93 y 260 del Código de Trabajo; Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República; Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República.

La prestación se calcula en base al promedio de salarios devengados por el trabajador del sector privado en los últimos dos meses de relación laboral. El monto pagado como aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (Bono 14) debe incluirse en el promedio de los salarios devengados por los empleados.

3.7.9 Jornada extraordinaria de trabajo (*Horas extras*)

El Código de Trabajo en Guatemala tutela y establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno (de 6:00 a 18:00 horas) no puede ser mayor de 8 horas diarias, ni exceder de 48 horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno (18:00 a 6:00 horas) no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni exceder de 36 horas a la semana.

Es por ello que, si trabajo efectivo que se ejerce fuera de los límites de tiempo que determina la ley para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que se pacte, constituye jornada extraordinaria, es decir lo que en Guatemala se llama comúnmente “horas extras”. Frecuentemente los trabajadores creen que las horas extras son pagadas “el doble”, sin embargo, el Código de Trabajo, en su artículo 121, establece que las horas extraordinarias deben ser remuneradas “por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes”.

La ley también indica que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

En este sentido, es procedente indicar que en el ámbito laboral existen varios tipos de horas extraordinarias:

- a. Horas extraordinarias por fuerza mayor: son horas necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la empresa. Estas horas son obligatorias para el trabajador, pueden pagarse en dinero o compensarse con tiempo de descanso. No computan a efectos de las 80 horas extraordinarias máximas legales o permitidas al año.
- b. horas extraordinarias estructurales: son horas de carácter voluntario para el trabajador, salvo que éstas se hayan pactado en convenio colectivo o contrato individual. Son horas que con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de la actividad.
- c. Otras horas extraordinarias: no responden a necesidades excepcionales de la empresa, sino que sirven para evitar contratar a más trabajadores. Son voluntarias para el trabajador.

Las horas extraordinarias hechas en exceso de las permitidas deben ser pagadas como tales, sin perjuicio de que se sancione al empresario, ya que pueden pagarse en dinero o compensarse en tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización; haciendo la salvedad que los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias. En todo caso, si el trabajo fuera de los límites de la jornada de trabajo no es voluntario o no es remunerado, ante una modalidad de trabajo forzoso, lo cual es prohibido por la legislación nacional y los tratados internacionales. Por ello la jurista Amézquita Garnica (2017) en su recopilación indica que

El trabajo laborado en jornadas extraordinarias se encuentra relacionado con la materia regulada por el Convenio 29, Convenio sobre el trabajo forzoso, y el Convenio 105, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, ambos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y considerados como convenios fundamentales por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos

fundamentales en el trabajo de 1998. El Convenio 29 fue incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto número 14-89 del Congreso de la República, emitido con fecha 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de febrero de 1989. El Convenio 105 se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto número 1321 del Congreso de la República emitido el 7 de octubre de 1959 y publicado el 19 de diciembre de 1959. (p.99)

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102, inciso g), segundo párrafo sección octava; Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. Así mismo, el Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 121, Título tercero capítulo tercero establece

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos respectivos para la jornada ordinaria, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes...

Siendo las horas una prestación prescriptible, el Código de Trabajo en su artículo 264 Título octavo capítulo primero establece lo siguiente: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años...; por lo que para su mayor comprensión se explica que el trabajador tiene dos años para hacer el reclamo de las horas extras que ha estado a disposición de su patrono, después del horario establecido por la ley.

De acuerdo al Protocolo Único del Ministerio de Trabajo (2017) para calcular esta prestación por despido injustificado se requiere:

Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones Horas extraordinarias pendientes de pago • Jornada de trabajo • Salario promedio diario (Salario Promedio 12 meses/30) • Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio) • Horas laboradas en la semana Formula: Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago) (Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago) FUNDAMENTO: Artículos: 121, 129, y 264 del Código de Trabajo.

- Horas extraordinarias pendientes de pago: Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana.
- Valor de la hora extraordinaria: (salario ordinario diario / 8 si es jornada diurna, salario ordinario diario / 7 si es jornada mixta y salario ordinario diario / 6 si es jornada nocturna) x1.5. (MINTRAB,2017, p.111).

3.7.10 Derecho a otras prestaciones

3.7.10.1 Salud. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, brinda la cobertura a través del otorgamiento de atención médica por accidentes o enfermedad común y a la vez, subsidios (en dinero) durante el periodo de suspensión del trabajador por incapacidad temporal. Dentro de los beneficios que se obtienen para los trabajadores están la atención médica extensiva para la esposa (o) del trabajador afiliado, y de sus hijos menores de edad. Mediante al programa IVS de esta institución, el trabajador también puede gozar de una pensión por invalidez, vejez o por sobrevivencia para sus hijos y esposa (o).

3.7.10.2 Recreación. El Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, IRTRA, fue creado mediante Decreto del Congreso de la República Número 1528, de fecha 31 de mayo de 1,962, como una institución autónoma, de derecho público, con personalidad jurídica, esta institución dedicada a proveer esparcimiento y recreación con excelencia en el servicio a los trabajadores de la iniciativa privada.

Las gestiones empresariales para que los empleados reciban este beneficio, da inicio con el número patronal asignado por el Instituto Guatemalteco de seguridad social IGSS y verificar que cumplan con el Acuerdo 1-2023 de la junta directiva del IRTRA. En los casos de ser afiliado al IRTRA, el trabajador tiene derecho con su tarjeta de identificación, a entrar de forma gratuita a los distintos parques con un máximo de cinco miembros de la familia.

3.8 Prescripción

En el ámbito laboral podría pensarse que la prescripción es contraria al principio que en el Derecho de Trabajo los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y

efectivamente ya existen casos en que, llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción. Según la legislación laboral guatemalteca, la prescripción es el medio de librarse de una obligación por el transcurso del tiempo. Para referirse a este instituto el tratadista Federico Puig Peña, respecto a la prescripción indica:

Es aquel instituto jurídico por virtud del cual, mediante el transcurso del tiempo y determinadas condiciones establecidas por la Ley, se produce la liberación de los derechos. El transcurso del tiempo, unido a la inacción del titular del derecho subjetivo, puede producir la extinción de la relación jurídica del derecho o de la acción para ejercitarla. (Compendio de Derecho Civil Español, Tomo I, páginas 844 y 848).

El Código de Trabajo, en su artículo 258 establece que la prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

Por ello la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como ésta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado plazos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos plazos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción. Es por ello que en este sentido el Código de Trabajo, en su artículo 264 establece.

Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.

Sin embargo es pertinente indicar que los principios del Derecho del Trabajo, así como las normas del Código de Trabajo y demás disposiciones de índole laboral, tienen como finalidad la tutela de las situaciones reales de los individuos en su condición de trabajadores; ya que en el ámbito del Derecho Laboral el principio de autonomía de la voluntad se encuentra limitado y como consecuencia, la voluntad de los sujetos

contratantes está sometida a la ley; es por ello que se puede afirmar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

3.9 Inspección General de Trabajo

Es una institución del Estado de Guatemala que se encarga de verificar que se cumplan las normas laborales por medio de su cuerpo de inspectores, debe velar por que patronos y 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 imitan en lo futuro.

Su función son los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo. Asimismo, en los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar por un abogado están en su derecho.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia y otras funciones es:

- Velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.
- Promover la finalización de los procedimientos por faltas de trabajo.
- Participar en conflictos individuales o colectivos que involucren a trabajadores menores de edad.
- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de higiene y seguridad.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Asesorar a los inspectores de trabajo para que actúen de acuerdo a lo establecido por las leyes laborales y convenios internacionales.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

CAPITULO IV

CÁMARA DE COMERCIO EN GUATEMALA

La cámara de comercio de Guatemala tiene su origen durante el gobierno del General José María Reina Barrios quien firmó el Decreto 493, el cual dio vida a esta entidad. Desde ese momento inició actividades y a juicio de sus integrantes, se ha caracterizado por defender los intereses gremiales y luego el respeto a la libertad y derechos fundamentales; buscando con ello ser el motor en el desarrollo del sector comercial y empresarial de Guatemala.

Tiene su sede principal en la Ciudad de Guatemala, pero también cuenta con delegaciones en varias regiones del país, por ello se organizan en filiales departamentales y cada una de las filiales y gremiales se conforman por juntas directivas, quienes se encargan de trabajar y propiciar actividades de formación empresarial, capacitaciones, asesorías técnicas especializadas, ferias y grandes eventos de fortalecimiento institucional entre otros.

Parte de sus intereses e injerencia es mantener representación ante entidades gubernamentales y no gubernamentales, lo cual tiene como objetivo involucrarse en los temas relacionados al sector empresarial y comercial para mejorar y desarrollar un mayor potencial. Actualmente cuenta con 19 filiales departamentales y 13 gremiales municipales, para ello sus principales objetivos son:

- I. Representar a los socios
- II. Defender los derechos para velar por la libertad de empresa
- III. Promover el comercio y la economía local

En otras palabras, la Cámara de Comercio de Guatemala es una entidad privada que agrupa a empresarios y comerciantes del país con el objetivo de fomentar el desarrollo económico y comercial. Esta organización ofrece una variedad de servicios a sus miembros, incluyendo:

1. **Capacitación y formación:** En los que ofrecen cursos, talleres y seminarios para mejorar las habilidades empresariales y comerciales.
2. **Asesoría legal y tributaria:** Por medio de este servicio brindan asesoría en aspectos legales y fiscales para ayudar a las empresas a cumplir con las normativas vigentes.
3. **Eventos y networking:** Aquí organizan ferias, exposiciones, y eventos de networking para facilitar la conexión entre empresarios y la promoción de productos y servicios.

4. **Investigación y estadísticas:** Al respecto proveen estudios de mercado y estadísticas económicas que ayudan a las empresas a tomar decisiones informadas.
5. **Representación y defensa:** Actúan como representantes de los intereses de los empresarios ante el gobierno y otras entidades, defendiendo sus derechos y proponiendo políticas que favorezcan el desarrollo empresarial.

4.1 Programas

Dentro de los diversos programas que ofrecen a sus socios esta representación empresarial tiene los siguientes programas:

4.1.1 Centro de Capacitación Empresarial -CCE-

A la fecha cuenta con más de 30 años de experiencia, apoyando en el desarrollo integral de sus empresas agremiadas, por medio de conferencias, programas, diplomados e Inter empresa, impartidos por capacitadores nacionales e internacionales, con el fin de convertir a sus colaboradores en personas altamente calificadas. Como beneficio exclusivo, obtiene el 15% de descuento en la participación en cualquiera de estas capacitaciones.

4.1.2 Centro de empresas familiares

Debido a que las empresas constituyen su razón de ser, como parte del compromiso y seguimiento de los programas se creó en enero de 2015 el “Centro de Empresas Familiares -CEF-”, cuyo propósito principal, es proveer herramientas, asesorías, consultorías y acompañamiento a empresas familiares, fortaleciendo así la dirección y gestión de cada negocio.

4.1.3 Círculo de mujeres guatemaltecas

Tiene a la fecha más de nueve años de actividades y es conformado por cuatro ejes de capacitación, dirigido a emprendedoras, empresarias y mujeres de éxito; estos son grupos que convergen para Networking y Vinculación Comercial. El beneficio específico es acceso a conferencias de profesionales de diversas ramas que presentan variados temas de motivación y empoderamiento en pro de la actualización integral de la mujer.

4.1.4 Congreso de mujeres líderes guatemaltecas

La Cámara de Comercio de Guatemala desarrolla cada año el congreso de mujeres líderes guatemaltecas, evento que tiene como fin fomentar un liderazgo femenino que permita compatibilizar el trabajo con la familia, así como el desarrollo integral de la mujer

guatemalteca, basado en los valores y en donde se logre la construcción de una sociedad más igualitaria, justa y pacífica.

4.1.5 Departamento de comercio electrónico

Debido a la evolución de los negocios, la cámara de comercio creo el departamento de comercio electrónico que despliega diversas iniciativas anuales destinadas a impulsar el crecimiento digital en el país, reconociendo que el comercio en línea constituye una vía fundamental para el desarrollo económico de las empresas. Por ello consciente de que los consumidores buscan cada vez más la comodidad de realizar sus compras desde casa, el departamento brinda a las empresas una oportunidad invaluable para comercializar sus productos y servicios a través de varios canales en línea.

4.1.6 Firma electrónica avanzada

Este servicio es el equivalente a la firma manuscrita en medios digitales, utiliza algoritmos criptográficos que emite la cámara de comercio de Guatemala y que permiten identificar de manera inequívoca a una persona en medios digitales. La firma electrónica avanzada puede emitirse en dos modalidades, en token físico o bien firma en la nube, adicionalmente puede calificar tanto su actividad profesional, como el rol que desempeña en el momento.

4.1.7 Formaliza tu negocio

Mediante este programa se pretende ayudar a los comerciantes sin importar su nivel empresarial, al tránsito de la economía formal con asesorías legales y de mejora de los negocios a través de programas de emprendimiento con un enfoque integral. Dentro del cual destacan las modalidades siguientes:

- a. Auto evalúe su negocio:** Está enfocada en detectar puntos de mejora del negocio.
- b. Autodiagnóstico legal:** Muestra los avances de la empresa en relación con su ruta de formalización.
- c. Asesoría:** Acompañamiento para su empresa.
- d. Guía de formalización:** Guía legal práctica para constituir y operar una empresa formal en Honduras.
- e. Herramientas:** Visualice las herramientas disponibles para la mejora de su negocio

4.2 Cámara de Comercio Filial Suchitepéquez

La Cámara de Comercio de Guatemala filial Suchitepéquez, a juicio de sus directivos, se ha distinguido por ser un importante motor para el desarrollo del sector privado del departamento, pues durante 34 años de trayectoria ha promovido la libertad empresarial, posicionándose como la organización que mejor representa a sus agremiados, empresarialmente hablando.

Siendo fieles a sus principios, manifiestan creer en la libertad de empresa, la propiedad privada, la libre competencia, el estado de derecho y un gobierno con poderes limitados. Así mismo, cumple de manera adecuada y oportuna con todos los compromisos que se adquieren, preocupándose por satisfacer efectivamente las necesidades de sus afiliados.

Fue fundada el 12 de octubre de 1979, y se encuentra adscrita a la Cámara de Comercio de Guatemala, según el artículo 79 de los estatutos que rigen la misma. La junta directiva es electa en una asamblea general que se lleva a cabo una vez al año y en el cual son reemplazados el 50% de sus integrantes, los cuales se eligen por un periodo de dos años pudiendo salir reelectos. Para el periodo vigente de la junta directiva, quien la preside es Gladys Rosales.

Esta filial puede ser ubicada en la dirección electrónica camaradecomerciosuchitepequez@gmail.com o visitando sus oficinas en 10ma. Calle Comercial y Avenida La Libertad, Mercado de Comedores 2do. Nivel Oficina 205. En la actualidad tiene un registro de 231 socios afiliados como micro empresas en el departamento de Suchitepéquez distribuidos en varios segmentos de la economía departamental en los diversos municipios, y están sectorizados en: Almacenes de productos variados, boutiques, Inmobiliarias, Mueblerías, Zapaterías, Ferreterías, Restaurantes y hoteles, la gremial de Contadores, Gremial de mujeres empresarias, gremial de Juristas, Importadores y Exportadores, Reclutamiento: R. R. H. H. Colegios privados, Institutos privados, Clínicas Médicas y Sanatorios, Empresas de Tecnología.

Misión

“Somos la organización empresarial que lidera la defensa, representación y promoción del comercio”.

Visión

“Ser la organización Empresarial a la que todo empresario pertenezca”.

4.2.1 Representación

La filial Suchitepéquez de Cámara de Comercio de Guatemala participa activamente representando al sector empresarial ante importantes instituciones y organismos municipales, departamentales, Nacionales e Internacionales, entre los que destacan: Consejo Municipal de Desarrollo -COMUDE-; Consejos de Desarrollo Departamental -CODEDE-; Mesa de Competitividad; Intecap; Irtira, Tribunales de Conciliación y Arbitraje

4.2.2 Servicios

Esta institución empresarial dentro de su catálogo de actividades generales ofrece a sus afiliados los siguientes servicios en Suchitepéquez

Asesorías sin costo

Pueden apoyar a sus afiliados con expertos en temas: Tributarios, Legales, Laborales, Económicos, Importaciones y Exportaciones.

Centro de formación y desarrollo

Presta el apoyo en su desarrollo empresarial, por medio de seminarios y diplomados de alto nivel, que cubren todas las áreas de la empresa. Como beneficio exclusivo para sus afiliados, se les otorga un descuento en la participación de cualquiera de las capacitaciones.

Eventos de alto nivel

Aquí se organizan eventos de alto nivel en donde conferencistas destacados a nivel nacional e internacional, empresarios, funcionarios de gobierno y líderes de opinión intercambian sus conocimientos y dictan conferencias con temas actuales.

Directorio empresarial

Según la directiva de esta institución departamental al formar parte de la filial Suchitepéquez, las empresas afiliadas son incluidas automáticamente en el directorio empresarial, el cual es una publicación importante que contiene la base de datos segmentada por categorías y sub-categorías y ubicación geográfica, de todos los afiliados a Cámara de Comercio a nivel nacional. Este Directorio se distribuye en las Embajadas, Consulados, Oficinas de Negocios y entidades que buscan generar inversión y nuevos negocios en el país.

4.3 Cámara de MIPYMES de Suchitepéquez

Es una organización que apoya a las micro, pequeñas y medianas empresas en el departamento, su misión es fomentar el desarrollo y crecimiento de estas empresas mediante servicios de asesoría, capacitación, y promoción de oportunidades comerciales; así mismo trabaja en colaboración con instituciones públicas y privadas para mejorar el entorno empresarial y facilitar el acceso a recursos y financiamiento para los emprendedores de la región.

Actualmente al consultar la página de Facebook <https://www.facebook.com/CamaraMiPymeSuchitepequez/> ha tenido un total de 499 seguidores 20 tenían negocios o servicios que ofrecer al público; por lo que en las publicaciones de la página se evidencia que solamente 2 negocios publicaban en la misma, siendo un colegio y un negocio de comida rápida, publicaciones ultimas el 2 de marzo del presente año; estos negocios aparentemente pertenecen a la misma persona o familia; lo cual da lugar a pensar que únicamente se organizaron para buscar los beneficios de los créditos que otorgó el gobierno para fortalecer los negocios durante y post pandemia Según lo indica el Diario de Centro América en su versión digital publicado el 16 de junio de 2020, de la siguiente forma

Un total de Q1 mil millones trasladará el Crédito Hipotecario Nacional (CHN) al Banco de Desarrollo Rural, S. A. (Banrural) para financiar la recuperación económica de los sectores productivos del país, entre estos las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), anunciaron ambas instituciones.

La transferencia se da después de un convenio suscrito entre las dos entidades financieras, y está enmarcada en la Ley de Rescate Económico a las Familias por los Efectos Causados por el Covid-19 (Decreto 13-2020 del Congreso de la República).

Con ese monto, el Banco de Desarrollo Rural BANRURAL, otorgará créditos de hasta Q250.000 para financiar el capital de trabajo o la continuidad de los negocios. Los préstamos tienen un plazo máximo de 72 meses, más un período de gracia sobre pagos a capital de hasta 18 meses, debiendo los beneficiarios únicamente cubrir los intereses mensuales.

De acuerdo con Banrural, los créditos llegarán con más facilidad, ya que tiene cobertura en todo el país, contando con 960 agencias, 2 mil 248 cajas rurales y 1 mil 142 cajeros automáticos. El financiamiento en mención es parte de los 10 programas que impulsa

el Gobierno para apoyar a la población y la reactivación económica frente a los efectos que ha generado la pandemia.

Para el Fondo de Crédito para Capital de Trabajo, del cual desprende la cifra que se transferirá al Banco de Desarrollo Rural -Banrural-, y el Crédito Hipotecario Nacional -CHN- canalizará Q3 mil millones, según se establece en dicha normativa, tal como lo indica el Diario de Centro América en el enlace electrónico: <https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/transfieren-q1-mil-millones-para-financiar-a-mipymes/>

4.4 Clasificación de MIPYMES en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez.

En la zona uno de Mazatenango, que abarca desde la primera avenida a la 8 avenida 15 de septiembre o Chitum y de la primera calle (del colegio Perpetuo Socorro) a la doce calle (calle la línea), según datos proporcionados por la cámara de comercio sede Suchitepéquez, únicamente están registrados 231 socios que se identifican como micro, pequeñas y medianas empresas; y que se dedican las siguientes actividades comerciales: Almacenes de productos variados, boutiques, inmobiliarias, mueblerías, restaurantes, hoteles, gremial de contadores, gremial de mujeres empresarias, gremial de juristas, importadores y exportadores, reclutamiento, colegios privados, clínicas médicas, sanatorios, empresas de tecnología, zapaterías y ferreterías.

Al realizar el estudio de campo para el presente trabajo se determina que operan como 978 negocios algunos de estos cuentan con local fijo y otros no; existiendo una brecha de negocios que funcionan sin control ni registro de ninguna autoridad.

Paralelo a ello, existen evidentemente varios negocios que cuentan con locales y otros no pero ofreciendo variedad de productos y servicios como: Ropa, medicina, salón de bellezas, peluquerías, talleres para motos, talleres para carros, ventas de repuestos para vehículos, repuestos para motos y mototaxis, tiendas, tortillerías, ventas de pan, ventas de comida, joyerías, ventas de productos de plástico, servicios dentales, reparación de celulares, bares y cantinas, reparación de computadoras, entre otros; que al estar fuera del radar de los controles y registros legales operan así para generar el sustento a varias familias que dependen de estas actividades.

En tal sentido, se aprecia una diferencia notable entre el sector formal e informal ya que muchos de esos negocios que en realidad prestan servicios y ofrecen productos de

diferente índole, prefieren estar lejos al margen de la legalidad, pero siguen operando para llevar sustento a sus familias y a las familias de los trabajadores que dependen de estas actividades comerciales.

CAPITULO V

ANÁLISIS ESTADISTICO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ.

5.1 Análisis e Interpretación de Resultados

Para la realización de la presente investigación se tomó como unidad de análisis a los trabajadores de las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, recabando información de sesenta trabajadores (60) entre hombres y mujeres que laboran en 46 del total de estas empresas que están registradas en las diferentes cámaras, correspondiendo al 20 % de la totalidad de negocios registrados (231).

Así mismo se entrevistó a ocho inspectores de trabajo que laboran en la Inspección de Trabajo de este departamento; para obtener su opinión en cuanto al asunto de estudio en esta investigación, expresando que se actúa tanto por visitas programadas y por denuncias que se evidencia el incumplimiento de las prestaciones laborales por parte de los patronos, así como por procedimientos establecidos dentro del protocolo de la institución. En lo que respecta a los trabajadores encuestados la muestra es de 60 trabajadores, divididos en 39 mujeres lo que corresponde al 65%, y 21 hombres correspondiéndoles el 35 % restante.

Por medio del trabajo de campo realizado, se pudo establecer que la mayoría de los encuestados, 51 de ellos siendo el (85 %) manifestaron “ser trabajadores”; y solamente 9 que corresponde el 15% respondieron que son familiares. Por lo que se concluye que la mayor parte de los encuestados laboran como trabajadores, lo cual se contrastará más adelante con la pregunta relativa de recibir el pago de las prestaciones laborales correspondientes.

ANALISIS ESTADISTICO

Pregunta 1: ¿Los trabajadores de las MIPYMES reciben la prestación laboral del bono 14?

La mayoría NO reciben su bonificación anual (**bono 14**), pago que por ley los patronos están obligados a hacer.

Pregunta 2: ¿Los trabajadores de las MIPYMES reciben el Aguinaldo?

La mayoría de los trabajadores de las diferentes MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez NO reciben prestación laboral conocida como el aguinaldo.

Pregunta 3: ¿Los trabajadores de las MIPYMES reciben las vacaciones anuales?

Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores de las diferentes MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez no gozan de las vacaciones anuales, por tal razón es evidente el incumplimiento de este derecho que todo trabajador tiene sin excepción alguna.

Pregunta 4: ¿Los trabajadores de las MIPYMES reciben los servicios médicos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)?

Se determina que la mayoría de los trabajadores de las MIPYMES No gozan de los servicios médicos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Pregunta 5: ¿Considera usted que al momento de dar por finalizada la relación laboral con esta empresa, le harán efectivas sus prestaciones que en ley corresponden sin reclamo alguno?

Según las respuestas obtenidas por parte de los inspectores de trabajo, en relación al cumplimiento de esta prestación laboral denominada Indemnización, estas empresas MIPYMES No cumplen con el pago de indemnizar a sus trabajadores al momento de dar por finalizada su relación laboral.

Pregunta 6: ¿Los inspectores de trabajo verifican el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales?

Se realizó la encuesta a los 8 Inspectores de Trabajo, ubicados en la ciudad de Mazatenango, Suchitepéquez quienes concuerdan que las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango no cumplen con las prestaciones laborales, ya que estos trabajadores llegan a denunciar a estas empresas y que también en sus visitas programadas se han encontrado con este incumplimiento.

Pregunta 7: ¿Que sucede con las visitas programadas de los inspectores de trabajo en las MIPYMES?

Todos los inspectores de trabajo concuerdan que los patronos de las diferentes MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango no cumplen con las prestaciones laborales, ya que no poseen documentos ni registros respectivos que demuestren su cumplimiento de las prestaciones laborales establecidas en la Legislación Guatemalteca.

Pregunta 8: ¿Actualmente se tramitan expedientes por incumplimiento del pago de las prestaciones laborales?

Los 8 inspectores de trabajo resuelven que se tramitan expedientes por incumplimientos de las prestaciones laborales a las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez.

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez, mediante el trabajo de campo se evidencia que como todo trabajador, tienen derecho al pago de las prestaciones laborales tales como aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo, vacaciones remuneradas, pero los patronos y administradores no cumplen con esta normativa.
2. Las MIPYMES constituidas en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez, son una fuente importante de generación de empleo, ya que se encuentran en un área comercial; pero en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones laborales, se ha determinado que los patronos, propietarios de las MIPYMES, no cumplen con el pago de las prestaciones laborales a sus trabajadores.
3. Las prestaciones laborales, que los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), tienen que recibir son las mismas que la ley otorga a todos los trabajadores, sin discriminación alguna. A pesar de un mundo moderno y civilizado se encuentra en la sociedad este tipo de problemática, en que las personas no obedecen las leyes del país; en este caso los patronos no cumplen con estas normas, por tanto, los trabajadores no reciben el pago de las prestaciones laborales correspondientes.
4. En la sociedad guatemalteca, se tiene una deficiencia en el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales, ya que muchos patronos de las diferentes MIPYMES no las hacen efectivas por diversas circunstancias, una de ellas es que sus trabajadores son familiares, que la empresa sea nueva, por la situación económica en sus ingresos activos, que el patrono no quiera hacer el pago de las prestaciones laborales, abusan de la situación de desempleo para ofrecer empleos sin prestaciones, buscan enriquecerse sin importar violar los derechos de sus trabajadores y otra de la circunstancias es por falta de conocimiento de los derechos de los trabajadores y las obligaciones que tiene el patrono.

5. Los inspectores de trabajo realizan sus visitas a las diferentes MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez, con el fin de verificar si estas empresas cumplen con el pago de las prestaciones laborales, asimismo mediante el trabajo de campo realizado, se ha demostrado que existen denuncias presentadas por los trabajadores de las MIPYMES, en el cual se evidencia que patronos de las MIPYMES no cumplen con el pago de las prestaciones laborales.

RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores de las MIPYMES deben tomar conciencia del rol que tienen dentro la economía local, lo que les brinda oportunidades laborales, por ello, las MIPYMES no pueden dejar de actualizarse constantemente e innovar dentro del mundo de los pequeños negocios.
2. Los inspectores de trabajo deben realizar sus visitas frecuentemente a las MIPYMES y velar por el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales, ya que es un derecho para el trabajador y una obligación para el patrono.
3. Los inspectores de trabajo deben ser fortalecidos, organizados y capacitados de la mejor manera por el Estado, para verificar que los comerciantes individuales o sociales, propietarios de las MIPYMES y otras empresas, cumplan con los derechos laborales de cada trabajador, ya que son derechos establecidos en la legislación guatemalteca y que son inviolables.
4. Existiendo leyes laborales que protegen a los trabajadores, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades de trabajo son fundamentales para garantizar su efectivo cumplimiento en beneficio de los trabajadores.
5. La Inspección General de Trabajo debe ser fortalecida, es decir tener más inspectores de trabajo, para abarcar todas las denuncias presentadas por los trabajadores, han sido violentados con el impago de las prestaciones laborales de manera inmediata.

REFERENCIAS

Amézquita, L. (2017). *Código de trabajo. Recopilación, confrontación y actualización normativa y de jurisprudencia; comentarios y anotaciones.*

Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco – MSICG.

Armijos, L. (2019). *Causas y Consecuencias del Fracaso Empresarial: un análisis desde la competitividad emocional.* Tambara.

https://tambara.org/wpcontent/uploads/2017/12/2.GestionEmocionalDesempe%C3%B1o_ArmijosMorafinal.pdf

Baque, M.; Cedeño, B., y Gaona, V. (2020). Fracaso de las Pymes: factores desencadenantes, Ecuador 2020. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 5(4), 3-25. DOI: [10.23857/FIPCAEC.V5I4.293](https://doi.org/10.23857/FIPCAEC.V5I4.293)

Cabanellas, G. (1989). *Diccionario enciclopédico de derecho usual.* Ed. Heliasta S.R.L.

Centro de Investigaciones Económicas Nacionales CIEN. (2011). *MIPYMES en América Latina un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento.* CEPAL.

<https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/>

Cisneros, A. (2021). *El mercado laboral en Guatemala a la luz de la ENEI 2021.*

<https://iies.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2023/03/Revista-Economia-num.-235-enero-marzo-2023.pdf>.

Código de Comercio de Guatemala. [Decreto 2-70]. (1 de enero de 1971) Congreso de la República de Guatemala. Magna Terra Editores.

Código de Trabajo [Decreto 1441]. (29 de abril de 1961) Congreso de la República de Guatemala. Magna Terra Editores.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (20 de agosto de 2024). *“Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento”*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75/Rev.1)

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-frágil-desempeño-nuevos-desafíos-políticas-fomento>

Comisión Económica para América Latina. (s.f.). *Mejores políticas para las micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina*.
<https://www.cepal.org/es/proyectos/euromipyme>

Constitución Política de la República de Guatemala. [Const.]. (31 de mayo de 1985). Asamblea Nacional Constituyente. Magna Terra Editores.

Corzo, R. (2006). *El derecho de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido y la prescripción aplicable en materia laboral*. [Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala].
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6357.pdf

Creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. [Decreto No. 1117]. (15 de octubre de 1956). Congreso de la República.

Crédito Hipotecario Nacional. (s.f.). *Mipymes*. <https://www.chn.com.gt/mipymes-de-mineco/>

Dini M. y Stumpo G. (coords.) (2020). *“Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento”*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75/ Rev.1). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-frágil-desempeño-nuevos-desafíos-políticas-fomento>

Fernández, L. (2004). *Derecho laboral guatemalteco*. Ed. Inversiones Educativas.

Ferraro, C., Rojo S. (2018). *Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización*.

<https://www.ilo.org/es/publications/las-mipymes-en-america-latina-y-el-caribe-una-agenda-integrada-para>

Global Entrepreneurship Monitor Guatemala. *Reporte Nacional 2011 – 2012*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Francisco Marroquín.

https://gem.ufm.edu/wp-content/uploads/2014/09/Reporte_Final_2011.pdf

Hoegen, M. (2000) *Algunas características de las micro y pequeñas empresas apoyadas por ONG en Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales IDIES.

<https://www.url.edu.gt/publicacionesurl/FileCS.ashx?Id=40595>

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (s.f.). *Servicios igss*.

www.servicios.igssgt.gob

Milesi, D., & Aggio, C. (2008). *Éxito exportador, innovación e impacto social. Un estudio exploratorio de PYMES exportadoras latinoamericanas*, FUNDES/BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0007116>

MINECO. (2016). *La Política Nacional para el Desarrollo de la Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*. CENPROMYPE.

https://www.sica.int/documentos/politica-nacional-para-el-desarrollo-de-las-micro-pequenas-y-medianas-empresas-guatemala_1_102971.html

MINECO. (2022). *Informe de situación y evolución del sector Mipyme 2018-2022*.

https://www.mineco.gob.gt/images/viceministerio_mypime/viceministerio/Informe_MIPYME-enero.pdf

Ministerio de Economía. [Acuerdo Gubernativo No. 211-2015] (21 de septiembre 2015). Presidencia de la República.

Ministerio de Economía. (s.f.). *Informe mipyme enero*.

https://www.mineco.gob.gt/images/viceministerio_mypime/viceministerio/Informe_MIPYME-enero.pdf

MINTRAB. (2017). *Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo*.

Monitor de Emprendimiento Global. (GEM). *Informe nacional 2022-23*. (25 de agosto 2024).

<https://gem.ufm.edu/wp-content/uploads/2023/09/Reporte-Nacional-GEM-Guatemala-2022-2023.pdf>

Organismo Judicial. (s.f.). Estudio jurídico y doctrinario de los fundamentos que informan la prescripción en el derecho laboral guatemalteco.

<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/56080.pdf>

Puig, F. (1976). *Compendio de Derecho Civil Español, Tomo I*. Ediciones Pirámides S.A.

Reformas a la Ley que regula el Aguinaldo. [Decreto 74-78]. (27 de noviembre de 1978). Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. [Acuerdo Gubernativo 215-2012]. (5 de septiembre de 2012). Presidencia de la República.

Sandoval, G. (2014). *La informalidad laboral: causas generales.* Equidad & Desarrollo.

https://www.researchgate.net/publication/284175132_La_informalidad_laboral_causas_generales

Secretaria General de Planificación (2023). *Informe Anual 2023 - Política de Desarrollo Social y Población en Guatemala.*

<https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wp-content/uploads/2023/11/Informe-PDSP-2023.pdf>

Späth, B. (1993). *Small firms and development in Latin America.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/531fd00f-d53c-4e45-b6b1-45e22e84743e/content>

Transformación Consejo Nacional para el Fomento de la Microempresa y Pequeña Empresa. [Acuerdo Gubernativo No. 211-2015]. (21 de septiembre de 2015). Presidencia de la República.

Trejos, J. (2000). *La microempresa en Guatemala: importancia y características a finales de los noventa. Informe preliminar.* PROMICRO/ OIT.

Villegas, R. (2004). *Derecho mercantil guatemalteco.* (6 Edición). Editorial Universitaria.

ANEXOS.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CARRERA ABOGADO Y NOTARIO.



BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANA EMPRESAS DE ZONA UNO DEL AREA URBANA DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ.

La presente boleta de encuesta tiene por objetivo recabar información de utilidad en la tesis denominada: "LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ" se hace de su conocimiento que la información que usted brinde será tratada en forma confidencial y utilizada única y exclusivamente para fines académicos.

1. Género y Edad

- | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ☐ Masculino | Mayor ☐ | Menor ☐ |
| ☐ Femenino | Mayor ☐ | Menor ☐ |

2. ¿En esta empresa usted es familiar o trabajador?

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ Familiar | ☐ Trabajador | ☐ Ambas |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|

3. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| ☐ 8 horas | ☐ 10 | ☐ Mas |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|

4. ¿Cuál es su Jornada de trabajo?

- | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| ☐ Diurna | ☐ Nocturna | ☐ Mixta |
|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|

5. ¿Cómo trabajador recibe el salario mínimo de ley?

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| ☐ Sí | ☐ No | ☐ Por comisión |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|

6. ¿Qué prestaciones laborales recibe usted de la empresa?

- | | | | |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ☐ Salario mínimo | ☐ Bono 14 | ☐ Aguinaldo | ☐ Horas extras |
| ☐ IGSS | ☐ IRTRA | ☐ Bonificación | |

7. ¿Recibe en el mes de julio su prestación llamada bono 14?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ☐ Sí | ☐ No |
|-----------------------------|-----------------------------|

8. ¿Recibe su prestación de aguinaldo 50% en diciembre y 50% en Enero?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ☐ Sí | ☐ No |
|-----------------------------|-----------------------------|

9. ¿Goza de su prestación Laboral de Vacaciones anuales?
- ☐ Sí ☐ No
10. ¿Cuántos días le otorgan para su período de vacaciones?
- ☐ 10 días ☐ 15 días ☐ 20 días ☐ Ninguno
11. ¿Goza de servicios médicos en el Instituto Guatemalteco de seguridad social IGSS?
- ☐ Sí ☐ No
12. ¿Considera usted que, al momento de cesar la relación laboral con esta empresa, le harán efectivas sus prestaciones laborales que en ley le corresponden sin reclamo alguno?
- ☐ Sí ☐ No
13. ¿De no cancelarle sus prestaciones laborales antes mencionadas, acudirá a la inspección de trabajo a denunciar el incumplimiento del pago?
- ☐ Sí ☐ No
14. ¿Cómo trabajador tiene conocimiento si la inspección general de trabajo ha realizado visitas a esta empresa para verificar si hay cumplimiento de los derechos laborales?
- ☐ Sí ☐ No
15. ¿Cómo se clasifica esta empresa?
- ☐ Micro ☐ Pequeña ☐ Mediana
16. ¿Con usted, cuántas personas laboran en esta empresa?
- _____
17. Siendo usted propietario- trabajador de esta empresa, ¿Ha recibido algún beneficio institucional por parte de las entidades?
- ☐ Cámara de Comercio ☐ Cámara de MIPYMES ☐ Gobierno ☐ ONGS
18. Si su respuesta es afirmativa, ¿De qué tipo?
- ☐ Crédito ☐ Asesoría ☐ Capacitación



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CARRERA ABOGADO Y NOTARIO.

BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO ADSCRITOS AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ.

La presente boleta de encuesta tiene por objetivo recabar información de utilidad en la tesis denominada: "LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ". se agradece su valiosa intervención, se hace de su conocimiento que la información que usted brinde será tratada en forma confidencial y utilizada única y exclusivamente para fines académicos. Al participar se le ruega marcar con una "X" la opción que considere correcta y ampliar cuando el caso así lo amerite.

Género: ☐ Masculino ☐ Femenino

1. ¿Verifican como institución, el cumplimiento del pago de prestaciones laborales a los trabajadores de las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez?
☐ Si ☐ No porque _____
2. ¿Qué mecanismos o estrategias utilizan para verificar de manera efectiva el cumplimiento del pago de prestaciones laborales a los trabajadores de las MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez?
☐ visita programada ☐ Visita por denuncia
3. De las visitas realizadas considera usted que todos los patronos de estas empresas cumplen con el pago de prestaciones laborales a que tienen derecho los trabajadores
☐ Si ☐ No
4. Si la respuesta anterior es negativa, qué medidas aplican al patrono para que cumpla con lo regulado en la ley respecto a los pagos a los trabajadores.
☐ Citación ☐ Acta ☐ Protocolo institucional
5. ¿Acuden los trabajadores de las empresas MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez a denunciar el incumplimiento del pago de sus prestaciones laborales?

☐ Sí ☐ No Porque _____

6. ¿Si hay incumplimiento del pago de prestaciones laborales de los trabajadores de las empresas MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez, como se resuelven?

☐ Por muto acuerdo ☐ Por citación al patrono ☐ Por demanda ☐ Otra

7. ¿Con qué frecuencia los trabajadores de las empresas MIPYMES registradas en la zona uno de Mazatenango Suchitepéquez acude a denunciar incumplimiento del pago de prestaciones laborales?

☐ Frecuentemente ☐ Pocas veces ☐ Casi nunca

8. ¿Actualmente tramitan expedientes por incumplimiento del pago de prestaciones laborales de este segmento de trabajadores?

☐ Si ☐ No



Mazatenango 07 de marzo de 2025.

Lcda. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada Cabrera Ovalle.

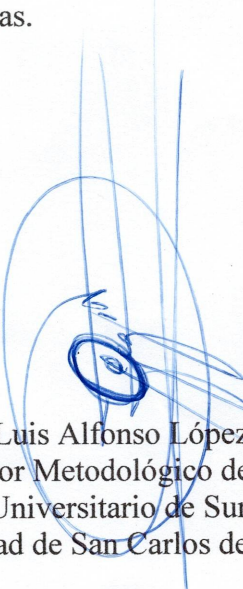
A través de la presente me dirijo a usted en calidad de ASESOR METODOLÓGICO del trabajo de Tesis titulado: **“LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ”**., desarrollado por el estudiante **CRISTIAN GERARDO CIFUENTES MACHIQUE**, carné 201444002.

En cumplimiento con el Asesoramiento Metodológico del trabajo de investigación, informo que el estudiante cumplió con los requisitos establecidos en el normativo de tesis, realizando las correcciones indicadas en el diseño y marco metodológico como requisito establecido reglamentariamente por el Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por lo anterior mi dictamen **FINAL** es **FAVORABLE** a dicho trabajo de investigación, y así continúe con las gestiones respectivas.

Sin otro particular,

Atentamente,



MA. Luis Alfonso López López
Asesor Metodológico de Tesis
Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango, Suchitepéquez 24 de febrero de 2025

MSc. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetable Maestra Cabrera

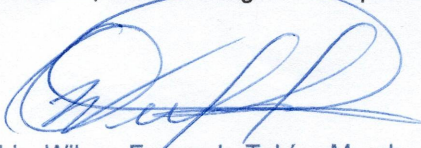
A través de la presente me dirijo a usted, refiriéndome a la notificación del expediente de Tesis 24-II-2023, en el cual se me nombra como **ASESOR JURÍDICO** del trabajo de Tesis titulado: **“LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ”** del estudiante **CRISTIAN GERARDO CIFUENTES MACHIQUE**.

Habiendo cumplido con hacer el acompañamiento jurídico para la elaboración del informe final de tesis, y que el estudiante en mención ha incorporado a su diseño todas las correcciones hechas por mi persona, estimo que el mismo cumple con los requisitos establecidos reglamentariamente por el Centro Universitario del Suroccidente y la Universidad de San Carlos de Guatemala, en cuanto a la metodología y técnicas de una investigación científica.

Por lo anterior mi **DICTAMEN DEFINITIVO** es **FAVORABLE** para dicho informe final de tesis, y así el estudiante pueda solicitar que se le nombre el respectivo revisor de tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, altamente agradecido por la atención a la presente

Atentamente,


Lic. Wilson Fernando Tobías Morales
Asesor Jurídico de Tesis
Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala

Lic. Wilson Fernando Tobías Morales
Abogado y Notario



Coordinación de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado CUNSUROC-USAC



Mazatenango, Suchitepéquez, siete de abril de 2025.

Maestro:
Luis Carlos Muñoz López
Director del Centro Universitario de Sur Occidente.
CUNSUROC-USAC.
Su Despacho.

Respetable Maestro:

Por este medio me dirijo a Usted, para hacer de su conocimiento que dentro del expediente de tesis identificado con el número 24-II-2023, se dictó la resolución de fecha 07 de abril del año 2025, de la cual adjunto copia al presente; de manera que, con fundamento en el artículo: 10 literal g del Normativo de Tesis de La Carrera De Licenciatura En Ciencias Jurídicas Y Sociales, Abogacía Y Notariado Del Centro Universitario De Sur Occidente, remito a Usted el Trabajo de Tesis del Estudiante **CRISTIAN GERARDO CIFUENTES MACHIQUE**, titulado **“LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ”** para la emisión de la orden de impresión correspondiente, si ésta procediere.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, Deferentemente,

M Sc. Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora de la carrera de ciencias jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado
CUNSUROC-USAC

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO



LICENCIADA

Lucita Alejandra Sánchez Monzón

Abogada y Notaria

5ª. Av. 4-43, Oficina 3, Oficinas Profesionales "San Martín", zona 1
Mazatenango, Suchitepéquez
Cel. 54247546

Mazatenango, Suchitepéquez, 03 de abril de 2025.

MSc. Tania María Cabrera Ovalle de Palala

Coordinadora de la Carrera de

Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado

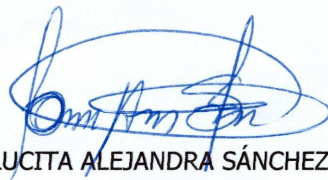
Centro Universitario de Suroccidente –CUNSUROC–

Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetuosamente me dirijo a usted, comunicándole que en cumplimiento de la resolución proferida por la Coordinación que usted dirige, procedí a REVISAR el Trabajo de Tesis titulado: "**LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ**", elaborado por el estudiante **CRISTIAN GERARDO CIFUENTES MACHIQUE**, que se presenta como requisito previo al acto donde obtendrá los títulos profesionales de Abogado y Notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

La importancia del contenido técnico, social y jurídico del referido trabajo de tesis es indudable, pues el autor aborda un tema interesante, actual e innovador, el que evidentemente beneficiará no sólo a la ciencia del Derecho, sino especialmente a los trabajadores de las MIPYMES, de la zona uno de Mazatenango, Suchitepéquez, orientándolos a exigir el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales a las que tienen derecho y a la vez exhortando a los propietarios individuales y/o sociales de las MIPYMES objeto de estudio, al cumplimiento de las obligaciones laborales. El estudiante atendió las orientaciones que se le brindaron y arriba a conclusiones y recomendaciones de utilidad para la sociedad guatemalteca, profesionales, docentes y estudiosos del Derecho, en especial del Derecho Laboral. En virtud de lo manifestado, para los efectos consiguientes y que dicho trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en el Normativo de Tesis de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, emito el correspondiente **DICTAMEN FAVORABLE.-**

Sin otro particular, atentamente,



LCDA. LUCITA ALEJANDRA SÁNCHEZ MONZÓN
REVISORA

Colegiada No. 15,600



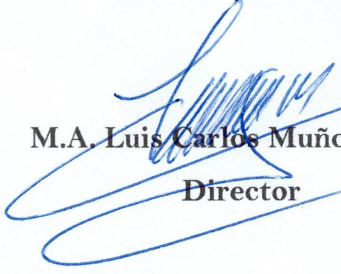
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ
DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

CUNSUROC/USAC-I-56-2025

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, veintisiete de mayo de dos mil veinticinco-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS: **“LAS PRESTACIONES LABORALES
EN LAS MIPYMES REGISTRADAS EN LA ZONA UNO DE MAZATENANGO
SUCHITEPÉQUEZ”** del estudiante: **Cristian Gerardo Cifuentes Machique**, carné No.
201444002 CUI: 2340 00759 1001 de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. Luis Carlos Muñoz López
Director



/gris