



*Policy Brief*

# Cómo Mejorar las Condiciones del Mercado Laboral en Guatemala mediante la Ley de Competencia

## I. Introducción

El contexto económico y jurídico de Guatemala enfrenta desafíos significativos, especialmente en asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y la implementación de políticas que promuevan una competencia equitativa. La ausencia de una normativa específica contra las prácticas anticompetitivas ha permitido que algunas empresas consoliden posiciones dominantes, lo cual deteriora tanto la competencia leal como las condiciones laborales prevalecientes en el país.

Hoy por hoy, Guatemala, junto con Cuba y Haití, es uno de los pocos países en América Latina que carece de una ley de competencia. Esta carencia contribuye al estancamiento económico y agrava la escasez de oportunidades laborales, impulsando la migración irregular hacia los Estados Unidos. La economía guatemalteca, predominantemente impulsada por el consumo, se caracteriza por una alta informalidad en sus operaciones empresariales, lo que resulta en pérdidas significativas de ingresos fiscales y condiciones laborales precarias.

A menudo, las empresas que ofrecen mejores condiciones laborales son también aquellas que incurren en las formas más agresivas de competencia desleal. Esto obliga a otras empresas a adoptar prácticas laborales informales para reducir costos y mantenerse competitivas, perpetuando así un ciclo vicioso de condiciones laborales deficientes y competencia desleal que afecta tanto a los trabajadores como a la economía en su conjunto.

Por su parte, Guatemala carece de indicadores y estadísticas fiables sobre el mercado laboral, lo cual plantea infinidad de retos a la hora de desarrollar un análisis con base en evidencia. No ha sido sino hasta el presente año, 2024, que el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha emprendido un esfuerzo en esta línea. De abril a agosto se desarrollará un proceso actualización cartográfica, consistente en la actualización de las Unidades Primarias de Muestreo (UPM) y una verificación territorial de estructuras y el uso que estas tienen: vivienda, locales comerciales, escuelas, instituciones públicas, etc. Asimismo, el INE ha programado las primeras pruebas piloto para los meses de abril y agosto del 2024, que desembocarán en un operativo de campo programado para el último trimestre del año, por lo que se estima que hasta el año 2025 Guatemala no contará con estadísticas fiables, coherentes y actualizadas sobre el mercado de trabajo.<sup>1</sup>

Es crucial que las políticas de competencia consideren sus impactos en el mercado laboral. La legislación debe prevenir y sancionar prácticas que restrinjan la competencia, y sus consecuentes efectos en las condiciones laborales de millones de trabajadores, y promoviendo un entorno laboral justo y equitativo. Esto incluye evaluar cómo las fusiones y adquisiciones pueden afectar el empleo y las condiciones laborales, pues una disminución significativa en la competencia podría resultar en despidos o en ofrecer peores condiciones laborales debido a una posición de mayor fuerza frente a los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Esto dará lugar a la ENEIC (Encuesta nacional de empleo e ingresos continua), que se planea desarrollar de manera trimestral.



En cuanto a la legislación, la Iniciativa de Ley 5074, conocida como la Ley de Competencia en Guatemala, se propuso en 2016 para regular y promover la competencia justa, prevenir prácticas anticompetitivas y mejorar las condiciones económicas generales del país. Aunque el proyecto se archivó, se está discutiendo de nuevo en 2024. La iniciativa contiene 147 artículos distribuidos en cuatro capítulos que abordan la promoción de la competencia, el aumento de la eficiencia económica y la mejora del bienestar de los consumidores y la sociedad.

Además de la 5074, Guatemala ha visto varias propuestas de ley de competencia a lo largo de los años, que incluyen las de 2001, 2004, 2011, 2012 y la más reciente en 2023.

El consenso técnico sugiere que el mejor proyecto de ley es el que está ahora en debate, aunque se reconoce que hay un gran margen de mejora en términos de independencia de la institución de competencia, la provisión de recursos económicos y humanos, y del equilibrio en el régimen sancionatorio<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Para elaborar este *policy brief*, se llevó a cabo una revisión bibliográfica que abarcó temas de competencia económica y derecho laboral, y se enfocó en la intersección de estas áreas y su impacto en el mercado laboral. Se analizó literatura que explora la aplicación de leyes de competencia, con un enfoque particular en Latinoamérica, países en desarrollo y los Estados Unidos, y se revisaron estudios comparativos y las discusiones actuales que vinculan la competencia económica con las dinámicas del mercado laboral.

Asimismo, se realizaron entrevistas con actores clave y tomadores de decisión. Con ellas, se obtuvo una perspectiva más profunda y diversa sobre el tema, que además reveló que, pese a su importancia, la relación entre competencia económica y el mercado laboral es un campo aún poco desarrollado en Guatemala.



## II. Situación Actual

El concepto “*condiciones de trabajo*” se suele asociar tradicionalmente con la idea del *valor* de un salario, pero en la actualidad también se vincula con otras materias relativas a la seguridad industrial y ocupacional. El Tesoro ISOC de Economía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas lo define como los “*factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional*”. Este concepto sigue una línea moderna influida por el auge de las materias relacionadas a la salud y seguridad en el trabajo. Nos acogeremos aquí a la línea contemplada en el Código de Trabajo de Guatemala, que establece en su artículo 20:

“... Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al *mínimum de protección* que este Código otorga a los trabajadores. **Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono**”

Entendemos así que el concepto “*condición de trabajo*” lo integran varias dimensiones: una *dimensión material*, relativa a una actividad humana concreta creadora de valor; una *dimensión técnica*, que corresponde al método o arte esperado para dicha actividad humana; una *dimensión temporal*, correspondiente a la agilidad, celeridad o destreza en la ejecución de una labor así como el marco temporal en que una relación de trabajo se considerará vigente; una *dimensión territorial*, correspondiente al lugar o lugares en que un servicio o labor deba ser ejecutado; y finalmente, una *dimensión económica*, ahora sí, correspondiente al valor o niveles de retribución, reflejados en los salarios<sup>3</sup>. Otro aspecto relevante en la definición aportada por el Código de Trabajo es la aplicación del *Principio de Garantía Mínima*, que prohíbe disminuir los derechos reconocidos y adquiridos por los trabajadores. Ante un escenario de apertura de mercados y mayor competencia, este principio funcionaría como un punto de anclaje que impediría a una empresa dominante alterar las condiciones de los trabajadores frente a un escenario de menores ganancias como consecuencia de compartir el mercado con otros competidores.

Lo anterior nos lleva a otro punto: en Guatemala, las empresas con posición dominante son a menudo las únicas capaces de mantener relaciones laborales formales, debido al alto costo impuesto por prácticas anticompetitivas. Esto resulta en un mercado laboral dual, donde una gran parte de la fuerza laboral se encuentra empleada bajo modelos informales y precarios<sup>4</sup>, por un lado, mientras por otro, las empresas formales, al tiempo que ofrecen mejores condiciones, extraen una proporción extraordinaria del trabajo de sus empleados para su propia ganancia. Eberhard-Díaz (2021) estima que los salarios representan solo el 20% del valor agregado en el sector formal guatemalteco, cifra mucho menor que el promedio nacional y el de países similares, donde ronda el 40%. Las ganancias brutas de las empresas en el sector formal, que llegan al 80% de la productividad

---

<sup>3</sup> Por su parte, salario puede ser entendido también como el “precio” del trabajo, el cual responde a los niveles de oferta (mano de obra y/o fuerza laboral disponible) y la demanda (empresas contratantes y/o necesitadas de mano de obra). A esta dinámica y correlación se le suele entender como “mercado laboral”.

<sup>4</sup> Según la ENEI-2021, en Guatemala hay tasa de informalidad del 70.8, siendo las actividades más afectadas las correspondientes a agricultura, ganadería silvicultura y pesca; construcción, comercio e industria manufacturera, explotación de minas y otras actividades industriales.



**OXFAM**

laboral, indican un claro poder de mercado respaldado por fuertes barreras que protegen a las empresas establecidas de la competencia y del dinamismo de mercado.



Fuente: Fuentes Knight (2024) con base en la matriz de insumo-producto del Banco de Guatemala para el 2013.

Las barreras a la competencia en Guatemala incluyen altos requisitos de capital y costos fijos, especialmente en sectores como el bancario y otras industrias importantes. Además, se observan privilegios de acceso a recursos como agua y tierras de alta calidad, que benefician principalmente a cultivos como palma, banano y azúcar. También existen economías de escala en la producción en sectores como cemento, energía y telecomunicaciones, junto con la diferenciación de productos y una amplia publicidad en sectores como alimentos, bebidas y productos farmacéuticos. Los canales de comercialización, controlados de forma exclusiva en industrias como la farmacéutica y de telecomunicaciones, son ejemplos de otras prácticas anticompetitivas que controlan la producción y los precios (Fuentes Knight, 2024).

A nivel corporativo, consorcios familiares nacionales diversificados controlan una gran parte del sistema bancario en Guatemala, con inversiones también en telecomunicaciones y energía. Estas empresas han tenido una influencia significativa en las políticas económicas del país en las últimas décadas.

Todos estos factores lastran el dinamismo del mercado e impiden su renovación mediante lo que Schumpeter llamó “destrucción creativa”. No es raro, así, que la longevidad de las empresas formales guatemaltecas sea la quinta más alta del mundo, con un promedio de 28.5 años (Fuentes Knight, 2024).

Aunque América Latina ha puesto en marcha programas de cumplimiento para fomentar prácticas empresariales justas, no existe un precedente sólido para incluir directamente consideraciones laborales dentro de las leyes de competencia, pese a su potencial impacto indirecto en los mercados y las condiciones de trabajo.



En Estados Unidos recientemente se han introducido cambios significativos en las leyes de competencia y los acuerdos de no competencia para promover la movilidad laboral y reducir las conductas anticompetitivas en el mercado laboral. En 2018, el ingreso laboral mediano en Estados Unidos era de U\$30,500, pero un estudio calculó que en un mercado perfectamente competitivo sería por lo menos un 25% más alto (Naidu, Posner y Weyl, 2018). El 23 de abril de 2024, la Comisión Federal de Comercio (FTC) estableció una reglamentación que prohíbe la mayoría de las nuevas cláusulas de no competencia y declara inexigibles muchas de las existentes, exceptuando ciertos casos para ejecutivos de alto rango. Esta acción forma parte de una iniciativa más amplia de la Administración Biden destinada a restringir las prácticas laborales que limitan la competencia en el mercado laboral.

Se anticipa que esta nueva normativa, que probablemente enfrentará impugnaciones legales, podría impactar aproximadamente 30 millones de acuerdos de no competencia vigentes, en caso de superar dichos desafíos. Paralelamente, varios estados, como California, han procedido con reformas propias. Desde el 1 de enero de 2024, California ha implementado dos leyes importantes: una que prohíbe a los empleadores incorporar cláusulas de no competencia en los contratos laborales e instruye a los empleadores a informar a empleados actuales y anteriores sobre la invalidez de dichas cláusulas; y otra que elimina la validez de los acuerdos de no competencia posteriores al empleo, sin importar las especificaciones geográficas o temporales del contrato, además de conceder un derecho de acción privada a los individuos para solicitar compensaciones o medidas cautelares frente a violaciones.

Estas modificaciones representan un avance significativo hacia limitar las cláusulas de no competencia, y se consideran parte de una tendencia más amplia orientada a mejorar la movilidad laboral y la equidad en el ámbito laboral. Forman parte de esfuerzos esenciales para garantizar un mercado laboral más dinámico y equitativo en el que las malas prácticas empresariales no obstaculicen la libre competencia ni la innovación. En Guatemala deberían considerarse regulaciones en la misma línea.

Otro aspecto a tener en cuenta es el de qué hacer con las multas generadas por las sanciones. En América Latina, es una provisión común con muchos ejemplos a mano que se destinen a una institución específica. Estos son algunos ejemplos:

- Ley de Protección al Consumidor y Usuario de Guatemala (Decreto Número 6-2003): Las multas recabadas bajo esta ley se destinan a fortalecer los fondos del Ministerio de Economía, específicamente para mejorar las capacidades de la Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor (DIACO). Esto facilita la realización de funciones de protección al consumidor.
- Ley Ambiental de Guatemala: Las multas por infracciones a la legislación ambiental se canalizan hacia el Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP) o hacia el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN), para ser utilizadas en la conservación y el manejo sostenible de los recursos naturales.
- Ley de Tránsito de Guatemala: Las multas por infracciones de tránsito se destinan en parte al financiamiento de la Dirección General de Transporte y otras entidades encargadas de la seguridad vial y la infraestructura de transporte.
- Ley Federal de Competencia Económica de México: Las multas impuestas por infracciones a esta ley se destinan al presupuesto federal de México, apoyando actividades generales del gobierno.



**OXFAM**

- Ley de Defensa de la Competencia de Argentina (Ley Nº 27.442): Las multas recabadas por infracciones a esta ley se destinan a un fondo específico que respalda las actividades de la Autoridad Nacional de la Competencia para mejorar la eficacia en el monitoreo y la aplicación de la ley.
- Código Tributario de Chile: En Chile, las multas asociadas a delitos o infracciones tributarias son destinadas a contribuir al financiamiento general del Estado, incluyendo su presupuesto anual.

Para alinear las prácticas en Guatemala con las mejores prácticas internacionales, se ha identificado una recomendación crucial con la que evitar posibles conflictos de interés en la administración de multas por infracciones a la ley de competencia. Dado que las multas recaudadas por autoridades reguladoras pueden percibirse como un incentivo perverso para aumentar su cantidad, y que de hecho este diseño podría comprometer la objetividad y la imparcialidad de dichas autoridades, se propone que las multas recaudadas por la autoridad de competencia en Guatemala se destinen a otra institución.

Este enfoque refleja una comprensión de la necesidad de promover prácticas administrativas que sostengan la integridad y la eficacia de las políticas públicas, al tiempo que se optimiza la utilización de los recursos obtenidos a través de sanciones económicas, garantizando su uso en áreas que generen un impacto positivo y directo en la sociedad.



### III. Objetivos de este documento

Este documento pretende invitar a discutir e incluir en la ley de competencia de Guatemala ciertos artículos que pueden mejorar las condiciones laborales nacionales, o en su caso, tener en cuenta estas ideas como guías y criterios para las autoridades de competencia al momento de formular políticas y tomar decisiones. Aparte de la definición de prácticas anticompetitivas y sus respectivas sanciones, y sin perder de vista su adecuada vinculación, hay bastante margen para la innovación, siguiendo una línea de fortalecimiento de los sistemas de cumplimiento, libertades individuales, dotación presupuestaria a entes encargados de la verificación y control, así como de los respectivos mecanismos de reclamo a disposición de las personas trabajadoras.

Como bien lo manifestó Jacques Chirac, presidente de la República Francesa, en su discurso pronunciado en la 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en el año 1996: *"Para lograr que la mundialización aporte beneficios para todos, en los países industrializados como en los países en transición; en los países emergentes como en los países más desfavorecidos, es preciso poner la economía al servicio del ser humano y no al ser humano al servicio de la economía"*. Esta poderosa idea también ha sido defendida por el economista y premio nobel Joseph Stiglitz en aquella frase célebre pronunciada en el año 2022: *"The economy is supposed to serve the people, not the people the economy"* (trad. *"Se supone que la economía debe servir a las personas, no las personas a la economía"*).

La anterior premisa nos orienta sobre la importancia de no perder de vista el por qué y para qué de la economía (y de las decisiones económicas), siendo adecuado conservar en todo momento un enfoque de justicia social y derechos humanos, centrado en las personas y no simplemente en el producto interno bruto, niveles de precios, carga tributaria, etc. Es aquí donde la protección de las personas trabajadoras se vincula con la necesidad de contrarrestar las prácticas anticompetitivas, siendo esto posible también mediante la incidencia a lo interno de las estructuras operativas de las empresas dominantes (y sus mecanismos de evasión de responsabilidades), así como del poder público encargado de procurar las condiciones adecuadas para el bien común, que en el caso de Guatemala, es la razón fundamental por la que el Estado se ha organizado, lo cual ha sido recogido en el artículo 1 de nuestra Constitución Política, que al margen de las discusiones ideológicas, es el contrato social vigente en nuestra sociedad.

Partiendo de lo anterior, se identifican los siguientes objetivos específicos de las provisiones incluidas:

- a. Asegurar que las empresas sancionadas adopten medidas correctivas y preventivas que mejoren las condiciones laborales mediante la **obligación de instalar sistemas de cumplimiento de buenas prácticas**. Este artículo pretende fomentar un entorno laboral más justo y ético, erradicando prácticas abusivas e impulsando una cultura de respeto a los derechos de los trabajadores. (*Innovación vía fortalecimiento de los mecanismos internos de cumplimiento*)
- b. Liberar a los trabajadores de restricciones injustificadas que les dificultan cambiar de empleo y mejorar su situación laboral mediante la **tipificación de las cláusulas de no competencia por trabajadores como prácticas anticompetitivas**. Al clasificar estas cláusulas como prácticas anticompetitivas, la ley protege que el conocimiento y experiencia adquirida por las personas trabajadoras pueda ser un *bien* dentro del mercado laboral que



- estímule una oferta abierta de mano de obra especializada y su consecuente aumento en el nivel de los precios (salarios). Esto es especialmente importante en mercados donde las cláusulas de no competencia pueden usarse para suprimir la movilidad laboral, mantener bajos los salarios o privar a los competidores de mecanismos de acceso a servicios especializados de alta demanda (o baja oferta) dentro del mercado laboral. *(Innovación vía protección de libertades individuales)*
- c. Promover la transparencia y el cumplimiento del Código de Trabajo y de los reglamentos internos de las empresas mediante la **obligatoriedad de rendir un informe de las condiciones laborales en las empresas bajo investigación**. Este requisito facilita la detección y corrección de irregularidades en las condiciones laborales, ayudando a asegurar que los trabajadores estén empleados en un ambiente justo y regulado. *(Innovación vía fortalecimiento de los mecanismos externos de cumplimiento)*
  - d. Fortalecer la capacidad estatal de supervisión de las condiciones laborales en Guatemala mediante la **asignación de fondos obtenidos por multas a la Inspección General de Trabajo**. Los fondos recaudados a través de multas impuestas a los actores económicos sancionados serán utilizados para potenciar la capacidad de la Inspección General de Trabajo. Esto permite una mayor vigilancia y cumplimiento de las leyes laborales, mejorando la supervisión de las condiciones de trabajo en todo el país. *(Innovación vía fortalecimiento de los entes de control y fiscalización mediante provisiones presupuestarias)*
  - e. Incorporar a la legislación guatemalteca innovaciones doctrinarias en materia de **protección y acceso a mecanismos de reclamo para los trabajadores**, cuya tendencia a nivel internacional se inclina hacia el tratamiento diferenciado de las redes corporativas y empresariales así como de sus mecanismos de tercerización de servicios y operaciones (sea esta real o simulada), que al margen de los criterios de valoración para efectos fiscales o económicos, se centra en las estructuras y mecanismos de mando operativo que permiten identificar, en la realidad, la existencia de un “empleador único”. *(Innovación vía fortalecimiento de las herramientas y mecanismos de reclamo a favor de las personas trabajadoras)*





**OXFAM**

#### **IV. Recomendaciones de Enmiendas por Adición de texto a Artículos Existentes y por Adición de Artículos Nuevos**

Utilizamos *letra cursiva* y el color **verde** para identificar las modificaciones y las adiciones sugeridas, las cuales constituirían enmiendas por adición durante el proceso de aprobación por artículos de la Ley. Asimismo, se utilizan comillas (""") para delimitar a redacción de los párrafos que se verían afectados por las recomendaciones.

##### **a. Enmiendas por adición de texto a artículos existentes**

Con relación al artículo 4 de la iniciativa de ley, se recomienda la siguiente redacción, misma que incluye las definiciones en orden alfabético, agregando además otras definiciones relevantes:

##### **“Artículo 4. Definiciones.**

Para los efectos de la presente Ley, se deben tener en cuenta las definiciones que a continuación se exponen:

**Agente Económico:** Se considera que Agente Económico es: (i) la persona individual o jurídica, ya sea nacional o extranjera, con fines de lucro o sin ellos, que desarrolla actividades económicas o que participe de cualquier forma en la actividad económica del país; y (ii) el Estado de Guatemala, sus entidades o dependencias públicas, centralizadas, descentralizadas, autónomas y semiautónomas, cuando participen en el mercado mediante la realización de actividades económicas.

**Acuerdo:** Todo contrato, convención, convenio, pacto o práctica concertada entre dos o más Agentes Económicos, ya sea expreso o tácito, escrito u oral.

**Compromiso de Confidencialidad de Condiciones de Prestación de Servicios:** *Se refiere a cualquier negocio jurídico que limite la capacidad de un empleado para describir o informar a terceros sobre sus condiciones laborales, en la línea de lo establecido en el artículo 20 del Código de Trabajo.*

**Compromiso de No Competencia:** *Se refiere a cualquier negocio jurídico que limite la capacidad de un empleado para trabajar en una empresa competidora o iniciar un negocio propio en el mismo sector, después de terminar su relación laboral con el empleador actual.*

**Economía de Mercado:** Llamada también economía de libre mercado o economía libre, es la situación del mercado en la que los agentes económicos acceden libremente al mismo, para competir de forma independiente, por una clientela de compradores para alcanzar un objetivo, en un orden social basado en la propiedad privada, en la propiedad de los recursos y medios de producción, en la libertad de producir, consumir y servir sin coerción, ni privilegios estatales.

**Información confidencial:** la información que de divulgarse pueda causar un daño o perjuicio en la posición competitiva de quien la haya proporcionado, contenga datos personales cuya divulgación requiera su consentimiento, pueda poner en riesgo su seguridad o cuando por disposición legal se prohíba su divulgación.

**Información pública:** la información que se haya dado a conocer por cualquier medio de divulgación público, se halle en registros o en fuentes de acceso públicos, o la información que no haya sido clasificada como información confidencial ni información reservada de



conformidad con las disposiciones de la presente ley, a la que tiene acceso cualquier persona.

**Información reservada:** la información a la que sólo los Agentes Económicos con interés jurídico en el procedimiento pueden tener acceso.

**Mercado Relevante:** comprende la totalidad de bienes o servicios intercambiables o sustituibles en razón de sus características, su precio o el uso que se prevea hacer de ellos, que puedan ser considerados como alternativas razonables por un número significativo de clientes y consumidores, en un espacio geográfico y un marco temporal determinado.

**Monopolio:** es la situación en la que existe un único proveedor de un producto o servicio para lo cual no exista sustituto dentro de una industria o comercio.

**Monopolio de Derecho:** Son los creados por una concesión exclusiva o Privilegio otorgado por la autoridad competente a un Agente Económico.

**Posición de Dominio o Poder Sustancial:** es la capacidad individual o conjunta, de uno o más Agentes Económicos, para emprender acciones unilaterales que atenten contra el proceso de libre competencia en un Mercado Relevante en particular, sin que sus competidores puedan, actual o potencialmente, contrarrestar dichas acciones.

**Prácticas Anticompetitivas:** Son las conductas que incluyen las prácticas absolutas y relativas prohibidas por la presente Ley. Es todo acuerdo o acto unilateral contrario a la libre competencia que puede tener efectos horizontales, cuando los mismos se producen respecto de empresas que se encuentran en un mismo nivel del proceso productivo y vertical, cuando se producen respecto de empresas que se encuentran en diferentes eslabones de una misma cadena de valor.

**Privilegio:** Exención de una obligación o ventaja exclusiva o especial que goza alguien mediante concesión de una autoridad competente.

**Regla per se:** La regla per se, estima que la conducta anticompetitiva tiene un efecto anticompetitivo intrínseco. De ese modo, no será necesario examinar si la práctica provocó en el mercado algún efecto anticompetitivo. La simple consumación de la conducta supone la lesión al bien jurídico y, en consecuencia, deviene en ilícita y sancionable.

**Regla de la razón:** La Regla de la Razón, es una forma de análisis de las autoridades de competencia, donde se evalúan los efectos pro competitivos de una práctica comercial restrictiva, frente a los efectos anticompetitivos, a efecto de decidir si la práctica debe o no ser prohibida.

**Sistemas de Cumplimiento:** *Se entenderán como el conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptadas por las empresas para asegurar el cumplimiento de la legislación antimonopolio y laboral, protegiendo así la integridad del mercado y los derechos de los trabajadores.*

**Unidad Económica (empleador único):** *Para efectos de reclamos de naturaleza laboral y de previsión social, se considerará como un solo empleador a las empresas o conglomerado de empresas que compartan una dirección laboral común, toda vez concurran además las siguientes condiciones: i. Similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten; ii. La existencia de un controlador común, entendida esta como un órgano o estamento empresarial que las dirija en todos sus aspectos.”*



Con relación al artículo 7 de la iniciativa de ley, se recomienda la siguiente redacción, misma que incluye en su numeral 5 y 6 las cláusulas contractuales de no competencia así como de simulación de tercerización de servicios:

**“Artículo 7. Prácticas Anticompetitivas Relativas.** Se consideran prácticas anticompetitivas relativas, y serán analizadas según la regla de la razón, aquellas prácticas realizadas por parte de uno o más agentes económicos que, individual o conjuntamente, tengan posición de dominio en el mismo mercado relevante en que se lleve a cabo la práctica y que tengan o puedan tener efectos excluyentes en el mercado relevante, incluyendo, pero no limitándose a, las siguientes:

1. La imposición del precio, margen o porcentaje de comercialización, o demás condiciones que un comprador, distribuidor o proveedor deba cumplir al comercializar, distribuir o prestar bienes o servicios.
2. La venta, compra o transacción condicionada a comprar, adquirir, vender o proporcionar otro bien o servicio, normalmente distinto o distinguible o sobre bases de reciprocidad.
3. La negativa injustificada a vender, comercializar, prestar o proporcionar a personas determinadas, bienes o servicios disponibles y normalmente ofrecidos a terceros.
4. La comercialización discriminatoria, el establecimiento injustificado de distintos precios o condiciones de venta o compra para diferentes compradores o vendedores situados en condiciones equivalentes.
5. *La inclusión de compromisos de confidencialidad de condiciones de prestación de servicios o de no competencia, sea como un negocio jurídico principal o accesorio, y sin importar su naturaleza, con excepción de las relaciones laborales correspondientes a empleados en posiciones ejecutivas de alto rango o aquellos con acceso a información comercial sensible o que sean razonablemente necesarias para proteger intereses legítimos como secretos comerciales, o bien, relacionadas a información proveniente de inversiones económicas significativas para la mejora o innovación de procesos, recetas, protocolos y cualquier otro sistema, sistematización o recomendación de procesos productivos o de prestación de servicios a que haya tenido acceso un empleado por razón de su jerarquía.*
6. *La simulación de la tercerización de servicios con la finalidad de evasión de obligaciones patronales, mediante la habilitación de empresas en apariencia desvinculadas formalmente, pero vinculadas material y operativamente, dando lugar a la existencia de una unidad económica en los términos definidos por la presente ley. Dicha simulación es nula ipso jure, habilitando en consecuencia a las personas trabajadoras a plantear reclamos de índole laboral y de seguridad social contra una o varios agentes económicos que incurran características de unidad económica o empleador único.*



**OXFAM**

Con relación al artículo 98 de la iniciativa de ley, se recomienda la siguiente redacción. En caso de inclusión de las recomendaciones dadas por el presente *policy brief*, dicho artículo pasaría a ser el número 99, dado el corrimiento sugerido.

**“Artículo 99. Procedimiento Administrativo.** Calificada la procedencia de la denuncia, el Directorio deberá instruir al Superintendente para iniciar la Fase de Investigación, la cual tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días, contados a partir de la notificación de la Resolución de Apertura del Directorio al Agente Económico. A esta notificación se deberá adjuntar copia de todas las actuaciones, incluyendo copia de la denuncia cuando proceda, así como de todos los documentos en general que obren en el expediente.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la Resolución de Apertura, el Agente Económico investigado podrá ofrecer y proponer las pruebas que pretenda hacer valer en su defensa dentro de la investigación. *Además, deberá rendir un informe detallado sobre las condiciones laborales en la empresa y el cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y del reglamento interno aprobado de la empresa. Este informe será conformado a discreción del Agente Económico investigado, pero deberá contener como mínimo, la información de los últimos cinco años, o los que apliquen según la antigüedad del Agente Económico, correspondiente a:*

- 1) *Informes de empleador a que hace referencia el artículo 61 literal a) del Código de Trabajo, incluyendo sus constancias de entrega a la autoridad administrativa de trabajo;*
- 2) *Organigrama de la empresa, con sus respectivos perfiles de puesto, y los manuales y/o descriptores de funciones, aclarando también cuándo fue la última vez que los elementos citados experimentaron alguna modificación;*
- 3) *Contratos de trabajo que estén o hayan estado vigentes dentro de la empresa, con su respectiva constancia de registro otorgada por la autoridad administrativa de trabajo;*
- 4) *Reglamento Interior de Trabajo que esté o haya estado vigente dentro de la empresa;*
- 5) *Declaración Jurada sobre la existencia o inexistencia de negocios jurídicos relativos a compromisos de confidencialidad o compromisos de no competencia, que se hayan suscrito con ocasión y/o vinculadas a las actividades comerciales del Agente Económico. Esto aplica para cualquier clase de contratista o prestador de servicios personales, sin importar la naturaleza o modalidad de dicha relación contractual. En caso afirmativo, indicar individualmente la fecha de suscripción y/o reconocimiento de tal compromiso, materia que engloba el compromiso y la categoría a la que pertenece, sea de confidencialidad o de no competencia.*
- 6) *Planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;*
- 7) *Detalle por monto, fecha y empleado, correspondiente a las retenciones de impuesto sobre la renta en régimen de asalariados, practicadas a los trabajadores del Agente Económico*



**OXFAM**

- 8) *Listado de ubicaciones y/o direcciones físicas de la sede social, sede fiscal y sucursales del Agente Económico investigado, así como la aclaración de la existencia o inexistencia de esquemas de prestación remota de servicios personales no sujetos a la presencia física obligatoria en una ubicación específica, sea de manera ordinaria o extraordinaria, temporal o permanente.*

El Directorio decretará las pruebas y el informe si los considera procedentes, pertinentes, conducentes e idóneos, junto con las que estime necesarias para establecer la verdad. Los medios de prueba que el Directorio decretará de oficio o a petición de parte son los siguientes (...)"

#### **b. Enmiendas por adición de artículos nuevos**

Se recomienda la inclusión del siguiente artículo, el cual causa corrimiento de artículos subsiguientes. Con esta propuesta, se busca promover la implementación de sistemas de cumplimiento y buenas prácticas empresariales y laborales. La redacción se propone de la siguiente manera:

***“Artículo 15. Sistemas de cumplimiento.** Las empresas deberán desarrollar e implementar un programa de cumplimiento que incluya, como mínimo, los siguientes elementos:*

- 1. Un código de conducta que refleje el compromiso de la empresa con las prácticas de competencia leal y el respeto a la legislación laboral.*
- 2. Capacitaciones regulares para todos los empleados sobre las normas de competencia y derechos laborales.*
- 3. Un mecanismo de denuncia confidencial para los empleados que permita reportar posibles incumplimientos o prácticas anticompetitivas.*
- 4. Auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de las normas de competencia y laborales.”*

Se recomienda la inclusión del siguiente artículo, el cual debería incluirse después del actual artículo 112. Con esta propuesta, se busca incluir la provisión sobre el destino de los fondos producto de las multas impuestas por la Superintendencia de Competencia en favor de la Inspección General de Trabajo. La redacción se propone de la siguiente manera:

***“Artículo 114. Destino de fondos.** Los fondos recaudados por la Superintendencia de Competencia mediante la imposición de multas en el ejercicio de sus funciones se destinarán íntegramente a la Inspección General de Trabajo en el siguiente ejercicio fiscal. Estos fondos servirán exclusivamente para fortalecer las capacidades y mecanismos de cobro y ejecución de multas y demás sanciones impuestas por dicha institución.*

*La Superintendencia de Competencia estará obligada a elaborar un informe trimestral sobre los montos recaudados por concepto de multas. Dicho informe deberá enviarse a la Comisión Legislativa de Finanzas Públicas y Moneda y a la Dirección Técnica del Presupuesto dentro*



**OXFAM**

*de los quince días siguientes al cierre de cada trimestre. El informe incluirá una descripción detallada de las multas impuestas y recaudadas, así como una explicación de las actividades y medidas que han resultado en la imposición de dichas multas.*

*La Inspección General de Trabajo deberá presentar un informe anual al Congreso sobre el uso y destino específico de los fondos recibidos, detallando las actividades realizadas, los resultados obtenidos y las multas cobradas como consecuencia de los procesos ejecutivos de cobro. Este informe también deberá publicarse en el portal electrónico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para acceso público, garantizando así la transparencia y permitiendo el seguimiento y evaluación por parte de la ciudadanía y otros organismos interesados.”*



## V. Conclusión

La promulgación de la Ley de Competencia en Guatemala representa una ocasión crucial para destacar una de las externalidades más significativas de la actividad económica desde una perspectiva de interés general: la creación de empleo digno a través de la iniciativa privada.

Esta meta requiere de un enfoque holístico e integral, reconociendo que no existe una política pública única capaz de inducir por sí sola una mejora sustancial en la calidad y las condiciones laborales. Aunque la incorporación de disposiciones que se enfoquen directamente en la mejora de las condiciones laborales constituye un territorio relativamente inexplorado en el ámbito de las políticas económicas y laborales, la actual coyuntura ofrece a Guatemala la posibilidad de liderar en este tema, marcando un cambio significativo frente al rezago histórico de su legislación en comparación con los estándares más avanzados vigentes en la actualidad.



## VI. Bibliografía

- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. (2021). *Migración irregular desde Guatemala hacia los Estados Unidos: causas y consecuencias económicas*. Recuperado de <https://www.dol.gov/migracion-guatemala>
- Eberhard-Ruiz, A. (2021) “*Guatemala Jobs Diagnostic*” World Bank, Washington, DC. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- Fuentes Knight, JA (2024) *Productividad, salario y competencia en Guatemala*. Oxfam. Borrador.
- García, R. (2020). *Impacto de la falta de regulación en el mercado laboral de Guatemala*. Journal of Economics and Business, 15(2), 78-90.
- Gómez, A., & Martínez, R. (2017). *Propuestas para una ley de competencia en Guatemala*. Revista de Derecho Económico, 10(3), 89-102.
- López, E. (2019). *Propuestas para una ley de competencia en Guatemala*. Revista Jurídica de Centroamérica, 10(4), 112-125.
- López, E., & Castellanos, C. (2019). *El impacto de la ausencia de una ley de competencia en la economía guatemalteca*. Revista de Economía Latinoamericana, 24(2), 67-78.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT. (Herramientas para la transformación, 3).
- Mertens, L. (2002). *Productividad en las organizaciones*. Montevideo: Cinterfor/OIT. (Trazos de la formación, 15).
- Naidu, S., Posner, E., Weyl, G. (2018) “*Antitrust remedies for labor market power*”. Harvard Law Review 132.
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Informe sobre la situación laboral en Guatemala y su relación con la competencia en el mercado*. Recuperado de <https://www.un.org/guatemala/informe-laboral-competencia-guatemala>
- Reyes, L. (2021). *Guatemala: la necesidad urgente de una ley de competencia*. Revista Económica Latina, 25(3), 45-60a
- Solís, J., & García, M. (2018). *Prácticas anticompetitivas y condiciones laborales precarias en Guatemala*. Revista de Estudios Laborales, 15(1), 45-56.
- Villagrán, A., Edo, V. (2008). *Tesaurus ISOC de ECONOMÍA*. Madrid: Centro de Ciencias Humanas y Sociales, Consejo Superior de Investigaciones Científicas 67