



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Historial crediticio y los ascensos laborales dentro de la
Superintendencia de Administración Tributaria**
(Tesis de Licenciatura)

Mirna Marisol Poz Leja

Guatemala, septiembre 2020

**Historial crediticio y los ascensos laborales dentro de la
Superintendencia de Administración Tributaria**
(Tesis de Licenciatura)

Mirna Marisol Poz Leja

Guatemala, septiembre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°. Literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Mirna Marisol Poz Leja** elaboró la presente tesis titulada **Historial crediticio y los ascensos laborales dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

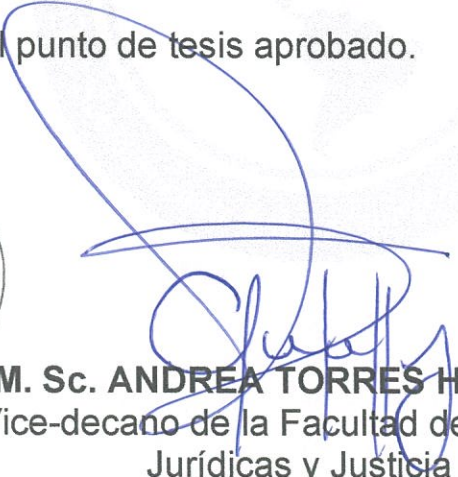
Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Vice Decana	M. Sc. Andrea Torres Hidalgo
Director de Carrera	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Sedes	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados y Programa de Equivalencias Integrales	M.A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinadora de Procesos académicos	Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **HISTORIAL CREDITICIO Y LOS ASCENSOS LABORALES DENTRO DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, presentado por **MIRNA MARISOL POZ LEJA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como tutor al **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.




M. Sc. ANDREA TORRES HIDALGO
Vice-decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala, 24 de abril de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** de la estudiante **Mirna Marisol Poz Leja**, ID **000005258**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Historial crediticio y los ascensos laborales dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,




Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **HISTORIAL CREDITICIO Y LOS ASCENSOS LABORALES DENTRO DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, presentado por **MIRNA MARISOL POZ LEJA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LCDA. GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.




DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Lcda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid
Abogada y Notaria
janyjavier@gmail.com

Guatemala, 24 de abril de 2020

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora tesis** de la estudiante **Mirna Marisol Poz Leja ID 000005258**, titulada **Historial crediticio y los ascensos laborales dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria**, al respecto se manifiesta que:

La revisión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, estableciendo que a misma constituye un estudio serio, que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

Gladys

de Gacón

LICENCIADA
Gladys Jeaneth Javier Del Cid
ABOGADA Y NOTARIA

Lcda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid
Abogada y Notaria

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIRNA MARISOL POZ LEJA**

Título de la tesis: **HISTORIAL CREDITICIO Y LOS ASCENSOS
LABORALES DENTRO DE LA SUPERINTENDENCIA DE
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 20 de agosto de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Nota: *Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho Laboral	1
Historial crediticio como limitante del derecho al trabajo	22
Historial crediticio y los ascensos laborales dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria	43
Conclusiones	66
Referencias	68

Resumen

En la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT-, existen procesos establecidos para que los empleados o funcionarios públicos de esta institución puedan postularse para los ascensos laborales dentro de la misma institución, la SAT periódicamente envía a los trabajadores la información sobre las plazas que se encuentran vacantes y las convocatorias para que todo aquel que lo desee pueda postularse para el puesto que le interese. La publicación de la plaza se hace juntamente con los requisitos que deben ser cumplidos por los interesados.

El proceso de selección de personal y ascensos laborales, incluye: pruebas psicométricas, psicológicas, pruebas de veracidades, estudios socioeconómicos, entrevistas personales y familiares, visitas domiciliarias, revisión del patrimonio familiar, entre otros. Una vez que el postulante logre superar todo este proceso y la persona interesada cumple con el perfil requerido, existe un último requisito que le es solicitado al postulante, que nada tiene que ver con sus habilidades, capacidades y destrezas para el puesto.

Es el historial crediticio, emitido por la Superintendencia de Bancos, documento que hace constar si el postulante es una persona solvente o una persona deudora del sistema bancario nacional, la información

contenida en este documento, es condicionante para que la persona que completó el proceso de selección de personal sea elegida o no para el puesto, ya que, si la persona aparece dentro del sistema bancario nacional como deudora o morosa, aunque haya superado satisfactoriamente todas las pruebas señaladas, no le es otorgado el ascenso laboral.

Palabras clave

Derecho laboral. Limitante del derecho. Superintendencia de Administración Tributaria. Ascensos laborales. Historial crediticio.

Introducción

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza en su artículo 101 el Derecho al Trabajo como una obligación social, este derecho se debe de garantizar desde todos los ámbitos, tanto en el sector público como en el privado, es por ello que la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- al requerir el historial crediticio a sus empleados, como condicionante para ascender a un mejor puesto laboral, está violentando este derecho; y además, no está respetando el derecho de igualdad que protege el artículo 4 del mismo cuerpo legal, la misma constitución dejó establecido en su artículo 113 que los guatemaltecos tienen derecho optar a empleos o cargos públicos y que para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Pero ninguno de estos preceptos ha sido respetado por la institución mencionada en líneas anteriores, ya que los empleados públicos al querer escalar dentro de la misma organización y después de haber aprobado con éxito todas las evaluaciones que requieren el nuevo puesto, se encuentran con una barrera, el historial crediticio, requisito que es solicitado como último paso para poder ser ascendido, es evidente el hecho de que, si una persona se encuentra registrada en el sistema

bancario nacional como cliente deudor o moroso, esto no significa que no sea capaz, idóneo u honrado para poder desempeñar las funciones de algún puesto en particular.

En esta investigación se implementará el método inductivo y analítico, con el objetivo de obtener el procedimiento y las normativas adecuadas, que regulen los procesos de selección del personal para aplicar a un ascenso laboral en las convocatorias internas realizadas por la Superintendencia de Administración Tributaria, evitando la violación de los derechos y garantías mínimas constitucionales laborales, así como de los principios de igualdad y libertad laboral. El tipo de investigación será documental, debido a que se consultarán libros, documentos tanto físicos como electrónicos, los perfiles en las convocatorias para optar a los ascensos laborales, así como la legislación guatemalteca.

Como objetivo general se debe examinar los requisitos, que debe llenar el trabajador que desea optar a un ascenso laboral dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria, y como parte de los objetivos específicos se analizará el derecho que tiene cada trabajador para aplicar a las plazas y así obtener una mejora salarial, por otro lado, reconocer qué alcances jurídicos puede tener el historial crediticio del

trabajador que ha ingresado en el proceso de selección de personal dentro de la institución.

Es indispensable desarrollar la presente investigación en varios subtítulos, si se parte de lo general hacia lo particular, se deberá iniciar desarrollando el tema de Derecho laboral conociendo que es un derecho constitucional, eminentemente tutelar del trabajador, porque tiene como finalidad principal compensar la desigualdad económica que existe entre los trabajadores y el patrono, regulando los derechos y obligaciones de cada una de las partes otorgándoles protección jurídica, posteriormente se desarrollará el historial crediticio, como un informe de los antecedentes financieros de una persona, que detalla la morosidad y el nivel de endeudamiento que posee, evalúa la solvencia y capacidad de pago que posee el solicitante de un crédito hacia las instituciones bancarias y finalmente se estudiará el historial crediticio como uno de los requisitos que la –SAT- solicita para que puedan aplicar a un ascenso laboral.

Derecho Laboral

Orígenes

Podría decirse que el origen del Derecho laboral en Guatemala, data desde la época colonial en el año de 1524, cuando los indígenas trabajaban en las fincas de los españoles, surgen por primera vez leyes laborales, llamadas las Leyes de Indias, sin embargo, estas leyes más allá de proteger a los trabajadores, velaban por los intereses de la corona, es por ello que este cuerpo normativo, no es el mejor ejemplo del origen del Derecho Laboral, ya que, además de proteger los intereses de los finqueros, restringía la libertad de los trabajadores, evitando que estos se organizaran y se fueran en contra del régimen español.

En 1821 con la independencia de Guatemala, finaliza el régimen colonial y por ende quedan sin efecto las Leyes de Indias, sin embargo, y a pesar de ello, tampoco hubo un nuevo ordenamiento jurídico que protegiera los derechos de los indígenas, sino hasta el año de 1871 con la revolución liberal que se emite el primer Código Civil, este código no es como el que se tiene en estos días, que regula exclusivamente los asuntos, de la persona, la familia, los derechos reales, las obligaciones, el negocio jurídico y los contratos civiles, en este Código Civil, también se

regulaban las relaciones laborales. Dicho código fue inspirado en la legislación española.

El Derecho Laboral se caracteriza por ser una disciplina joven, no así el trabajo, porque el hombre ha trabajado desde su existencia, el trabajo era utilizado, como castigo, sin normas jurídicas, ni derechos; el trabajador era realmente un esclavo, era considerado como objeto, propiedad de los señores feudales, esto se debía a la inexistencia de legislación que regulara estas relaciones o, que garantizara un trabajo digno, a falta de un pacto entre empleador y empleado que estableciera garantías para el trabajador, sin embargo, el hombre ha buscado la forma de sobrevivir y así fue como, comenzó a organizarse y a buscar la forma de establecer las garantías mínimas como: un salario digno, igualdad y equidad.

El trabajo a través del tiempo siempre ha sido una necesidad humana, es una condición especial para la vida del hombre, de su familia y de la sociedad, una forma de sobrevivencia para atender las necesidades del ser humano, el trabajo con el tiempo ha ido evolucionando, cada época de la historia ha tenido una forma distinta para el desarrollo, transportando a través del cumplimiento de sus actividades materiales, físicas y científicas, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y dignificantes para el trabajador.

El licenciado Luis Fernández (2004) define el Derecho Laboral de la siguiente manera:

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. (p.3).

El derecho de trabajo también conocido como derecho de obrero, derecho industrial, derecho social y derecho del trabajo, siendo este un derecho fundamental para la sociedad y las personas que ejercen un trabajo a cambio de una remuneración acorde a sus capacidades productivas, dentro de una jornada laboral establecida por el patrono, el derecho de trabajo es reconocido fundamentalmente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Definición

El Derecho Laboral es el área de la ciencia del derecho que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas legales que regulan al trabajador y su relación con el patrono, los salarios, jornadas y descansos laborales, regímenes especiales, los sindicatos, los conflictos laborales de carácter económico social y procedimientos ordinarios y los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos.

El autor Rolando Echeverría (1997) define el Derecho Laboral como:

La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo. (p. 8).

El derecho de trabajo regula las relaciones laborales, los derechos y obligaciones entre el patrono y el trabajador, estableciendo condiciones como límites para desempeñar las actividades y crea reglamentos internos para resolver los conflictos laborales que puedan surgir dentro de una empresa, que se fundamentan en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El trabajo es un hecho trascendental de desarrollo y economía para la sociedad, con fundamento en la mejora de la familia y la dignidad del ser humano, toda persona tiene derecho a trabajar en un lugar digno. Cumpliendo las condiciones mínimas establecidas en la ley, estas están inspiradas en la justicia social, el respeto a la humanidad, a la vida, e igualdad de derechos y libertad de acciones.

Gracias al trabajo el hombre ha logrado incluirse en el ámbito de la vida social, creciendo económicamente al contribuir con sus habilidades físicas, cognitivas e intelectuales, para el desempeño de las tareas diarias, aplicando esfuerzo para alcanzar el cumplimiento las exigencias laborales, requeridas por los patronos obteniendo a cambio una retribución dineraria.

El licenciado Guillermo Cabañales (1993) en su diccionario jurídico define al Derecho Laboral como:

Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (p. 119).

El trabajo también es conocido como una de las normas fundamentales de los derechos humanos en la cual establece que toda persona tiene derecho a la libre elección del trabajo, con un trato digno e igualitario para todos los empleados, obteniendo una remuneración de acuerdo a sus necesidades, pero en la actualidad ésta remuneración no es conforme a su desempeño laboral y a su producción, en la mayoría de empresas trabajan con horarios extendidos, limitando las posibilidades de superación personal sin tomar en cuenta la carrera administrativa.

El derecho de trabajo en Guatemala, se encuentra regulado en el Decreto 1441, Código de Trabajo de Guatemala emitido por el Congreso de la República de Guatemala, el cual establece un conjunto de normas que regulan derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, las condiciones del contrato individual de trabajo y pactos de trabajo, salarios, jornadas y descansos laborales, trabajos sujetos a regímenes especiales, cumpliendo con la seguridad e higiene requerida para el desempeño de la actividad laboral, así mismo, regula los sindicatos, conflictos colectivos de carácter económico y la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Características ideológicas del Derecho Laboral

Las características del Derecho Laboral son adaptadas a la realidad del sistema de trabajo entre los guatemaltecos, creando condiciones, reglamentos y normas jurídicas, que deben de tenerse en cuenta antes de crear y modificar las normas laborales dentro de una empresa, de esta forma nacen las características ideológicas del Derecho de Trabajo como parte primordial y principios excepcionales de la legislación guatemalteca.

El Derecho Laboral se caracteriza por ser un derecho relativamente joven, ya que anteriormente no existía una ley que regulara las disposiciones laborales, es un derecho protector o tutelar ya que su función principal es velar por los derechos de los trabajadores y regular las relaciones entre el patrono y trabajador, haciendo cumplir las garantías mínimas que concede la ley, para los que desempeñan una actividad laboral.

El Derecho Laboral es autónomo e independiente, porque cuenta con sus propias normas y reglamentos jurídicos, sus principios y doctrinas, que regulan las relaciones patrono-trabajador, independiente de otras ciencias jurídicas para subsistir, sus normas legales están en constante cambio y evolución, para adaptarse a la necesidad de la sociedad, caracterizando al Derecho Laboral como un derecho dinámico.

Principios

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández comenta que “el derecho en general esta cimentado en un conjunto de principio que son su base de sustentación, su cimiento, su apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica.” No así, en el derecho de trabajo existen principios constitucionales que se refieren a la protección del trabajador en el desempeño de sus tareas laborales. (p.5)

El derecho de trabajo tiene como principio constitucional la tutelaridad, se refiere a la protección que la ley establece para favorecer a la parte más débil, casi siempre la parte más débil la representa el trabajador, no significa que esto, sea siempre de esta manera, ya que, podrían existir situaciones en las que, ambas partes se encuentren en igualdad de condiciones, porque tampoco se puede sesgar la justicia siempre en favor del trabajador, porque entonces no se estaría cumpliendo con el principio de igualdad que también es respaldado por la Constitución Política de la República de Guatemala, pero como regla general, este principio trata de compensar la desigualdad económica que exista ante la capacidad del patrono, este principio según la doctrina es llamado principio protector, como un principio fundamental para el derecho de trabajo estableciendo una protección jurídica preferente para el trabajador.

El principio de mínimo de garantías sociales, son derechos sociales mínimos, protectores del trabajador, que fundamentan la actividad del trabajo y de los tribunales, teniendo el trabajador el derecho de libertad de elegir el trabajo que necesite, derecho a ser justamente remunerado por su trabajo, con igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad, la protección a su salario para no ser embargado, a una jornada de trabajo efectiva, como el derecho a vacaciones y descansos periódicamente, seguridad y protección en los trabajos que así lo requieran.

Irrenunciabilidad, este principio es constitucional y limita la autonomía de la voluntad del trabajador, ya que no se puede renunciar a las garantías mínimas laborales, según lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 106 “Son nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores aunque se expresen en contrato colectivo de trabajo” esto con el fin de salvaguardar al trabajador, tomando como no puestas las cláusulas que limiten su derecho, ya que el trabajador pudo haber sido coaccionado para aceptar y firmar el contrato laboral.

Realismo y objetividad, el derecho de trabajo es realista y objetivo, ya que estudia al trabajador en su realidad social y su entorno económico, determinando una relación legalmente estable entre patrono y trabajador, asentando su actividad laboral en hechos tangibles y concretos en caso surgieran desacuerdos entre las partes, se deben resolver aplicando la interpretación y sentido de la ley, cumpliendo con el principio del *in dubio pro operario*, que reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 106, segundo párrafo, estableciendo que en caso de duda sobre la interpretación o alcances de las disposiciones legales se deben interpretar en sentido más favorable del trabajador.

El derecho laboral es altamente democrático porque trata de dignificar económica y moralmente a las personas que realizan una actividad laboral, a cambio de una retribución, un salario digno y acorde a su desempeño en la empresa. Ofreciendo estabilidad laboral como principio del Derecho Laboral siendo de carácter permanente, su disolución depende del trabajador, y solamente cuando exista un incumplimiento dependerá del patrono.

El principio de conciliación laboral, es la manera de resolver las diferencias que puedan existir entre el patrono y el trabajador, tratando de evitar *litis* e impidiendo que vayan a juicio, la conciliación es el medio por el cual se puede dar solución a un conflicto laboral, manteniendo la armonía social y la equidad que favorece a los intereses justos, enfocando ante todo la posición económica de las partes.

Estabilidad, es el principio que persigue que las relaciones laborales sean estables, el Derecho Laboral es reconocido como una relación jurídica indefinida y constante, y por medio del contrato de trabajo asegura la continuidad permanente de la relación entre el patrono y el trabajador, la disolución de este depende únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la voluntad del patrono, por el incumplimiento e infracciones del trabajador a sus obligaciones dentro de la empresa.

Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son todos aquellos individuos que forman parte de una relación laboral contractual, estos pueden dividirse en sujetos principales y sujetos auxiliares, el Derecho Laboral vela porque la relación laboral sea equitativa en la cual el trabajador desempeña una actividad humana que sea intelectual o material bajo las ordenanzas de un patrono, a cambio de una remuneración dineraria.

Patrono

El patrono es la persona individual o jurídica que utiliza los servicios físicos, técnicos e intelectuales, de otra persona llamada trabajador para obtener un beneficio propio, a cambio de una retribución dineraria, patrono puede definirse como: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno y más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (Garnica, 2015, p. 8)

El patrono es la persona que requiere los servicios de otras personas, para desempeñar una actividad laboral por medio de un contrato verbal o escrito, en el cual establece las garantías mínimas establecidas en la legislación, otro autor define al patrono como: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo” (de la Cueva, 2012, p.157).

El patrono puede ser una persona individual y jurídica, el cual al mencionar el término de persona jurídica se refiere a que puede ser una empresa, una persona abstracta, pero que tiene las capacidades de contratar y emplear los servicios de varias personas trabajadoras, estas pueden ser profesionales, técnicos, o especialistas en alguna materia determinada pero siempre habrá una remuneración económica por desempeñar sus obligaciones laborales.

El trabajador es toda persona individual que proporciona sus servicios técnicos, físicos y profesionales a otra persona llamada patrono, a cambio de una retribución dineraria, comprometiéndose a cumplir con las obligaciones de la actividad laboral a desempeñar, en el lugar y horario establecido por el patrono por medio de un contrato de trabajo verbal o escrito, pero siempre cumpliendo con las garantías mínimas del derecho laboral.

Por tal razón trabajador: “es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales e intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” (Garnica, 2015, p.48), el trabajador es todo individuo integrante de la clase trabajadora, sin importar el género, pero sí importa la edad, y el tipo de trabajo que se va a desempeñar, se vuelve dependiente al patrono.

La definición más clara, legal y jurídica de trabajador está regulada en el Código de Trabajo en el artículo 3 en el que literalmente establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” así mismo, regula las clases de trabajadores que existen.

Clases de trabajadores

Trabajadores de obra determinada, es cuando el trabajador es contratado para realizar una actividad explícita, por un plazo y tiempo determinado, en donde se establece el tiempo para terminar el trabajo, el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que se concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo al momento de entregar la obra pactada.

Trabajador agrícola y ganadero, son todos aquellos que laboran para una empresa agrícola o ganadera, que desempeñan una función de peones, mozos, jornaleros, que están ligados al patrono por medio de un contrato de trabajo, estos no pueden ser representantes del patrono o representantes de una empresa agrícola, los trabajadores agrícolas tienen derecho a que el patrono les brinde una habitación que reúna las

condiciones mínimas para vivir, siempre que el patrono tenga las posibilidades económicas para cumplir con esta obligación.

Mujeres y menores de edad que trabajan, deben desempeñar una actividad laboral acorde a su estado físico y capacidad intelectual, moral y profesional. Cuando la mujer está en estado de gravidez no puede ser removida de sus labores ni trasladada a otra área debido a su estado. Así mismo el menor de edad debe cumplir con requerir a la Inspección General de Trabajo la autorización por escrito para que pueda laborar para determinada empresa. El patrono está obligado a cumplir con los horarios y actividades laborales que deben de desempeñar para no poner en riesgo la vida e integridad de las mujeres y menores de edad trabajadores.

Trabajadores a domicilio, estos destacan por realizar artículos en su hogar o en otro sitio elegido por ellos, con materia prima de un patrono, el cual está obligado a llevar un registro de los datos del trabajador. El trabajador doméstico que se dedica a las labores de asistencia en el hogar, residencia o habitación particular, la retribución es económica y dependiendo del contrato establecido, el patrono deberá darle alojamiento.

Trabajo de transporte, deben de tener una edad determinada y los conocimientos técnicos para desempeñar dicha actividad, así mismo tener la habilidad de transportar por vía terrestre, aérea o marítima las mercancías, materia prima que la empresa necesite o bien transportar a personas, carga u otros. Trabajo de aprendizaje, estos trabajadores se ponen a las órdenes de un patrono a cambio de que este les enseñe un oficio o profesión y la retribución que el patrono considere.

Historia de la Superintendencia de Administración Tributaria

Desde épocas antiguas todo gobierno ha necesitado realizar el cobro de los tributos, y en momentos de guerra entre tribus y caos cobraban los tributos extraordinarios, la civilización Maya y los Xincas fueron las primeras culturas en cobrar y pagar tributos y lo hacían por medio de la entrega de animales, siembras como el cacao, que eran entregados a la entidad encargada de recaudar los tributos.

En Guatemala el 7 de octubre del año 1825, se creó el primer órgano encargado de la recaudación de impuestos, se denominó Dirección General de Hacienda, que funcionaba como dependencia del Despacho de Guerra y Hacienda, en el año 1971 se modificó, denominándolo Ministerio de Hacienda y Crédito Público y luego se llamó Ministerio de Finanzas Públicas que con el Decreto 106-71 del Congreso de la

República de Guatemala le da vida a la Dirección General de Rentas Internas que era la encargada de recaudar los impuestos en Guatemala.

En el año 1997 el Ministerio de Finanzas Públicas con el fin de obtener una mayor y correcta recaudación, busca la forma de crear un sistema moderno y sistemático para que pueda recolectar los impuestos y llegar al presupuesto anual planteado, para que el estado pueda cumplir con sus obligaciones constitucionales, como la vivienda, educación, salud e infraestructura y modernizar las condiciones del Estado de Guatemala.

El 21 de febrero del año 1998 con el Decreto número 1-98 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, se crea la Superintendencia de Administración Tributaria, conocida por las siglas –SAT- como una entidad autónoma, descentralizada, con jurisdicción en todo el territorio Guatemalteco, el cual en su artículo primero establece “Se crea la Superintendencia de Administración Tributaria, como una entidad estatal descentralizada, que tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional para el cumplimiento de sus objetivos, tendrá las atribuciones y funciones que le asigna la presente ley...”

La Superintendencia de Administración Tributaria dio inicio con un grupo de trabajadores responsables y comprometidos a la administración honesta, correcta y transparentemente de la recaudación de los impuestos

e incrementarlos para el mejoramiento del país, aumentando la eficiencia de la actividad de las aduanas para la facilitación del comercio, contando con procesos determinantes para el desarrollo económico y social.

Objetivo y funciones

Los objetivos de la Superintendencia de Administración Tributaria es el combate a la evasión y defraudación de los impuestos, contrarrestar el contrabando en las aduanas, creando un servicio sistematizado y de mejor calidad a los contribuyentes, y así cumplir con las funciones de ejercer la administración del régimen tributario, actuando de conformidad con la ley contra los delitos tributarios y aduaneros.

El decreto número 1-98 en su artículo 3 establece “Objeto y funciones de la Superintendencia de Administración Tributaria: es objeto de la SAT, ejercer con exclusividad las funciones de Administración Tributaria contenidas en la legislación de la materia y ejercer las funciones específicas...” El alcance de los objetivos es la facultad de la administración de recaudar los impuestos a nivel nacional.

Administrar el sistema aduanero facilitando el tránsito del comercio exterior cumpliendo con los reglamentos internacionales, estableciendo mecanismos para verificar el valor de las mercaderías en la aduana,

sancionando a los contribuyentes que de conformidad a la ley y demás leyes relacionen a esta ley, realizando procedimientos legales para las investigaciones necesarias para cumplir el fin para el que fue creado, estableciendo sus propias normas.

Misión, visión y valores

El código de ética de la Superintendencia de Administración Tributaria establece los comportamientos, actitudes y conductas de ética moral y social que debe tener toda aquella persona que labora para dicha institución, esto con el fin de que refleje la transparencia en el desempeño de las funciones asignadas, contribuyendo a las mejoras y objetivos planteados por las autoridades superiores.

La misión

La misión de la Superintendencia de Administración Tributaria es la recaudación de los tributos e impuestos con efectividad y transparencia, facilitando a los contribuyentes los medios necesarios para realizar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y aduaneras, para contribuir con los recursos del Estado de Guatemala, y este pueda cumplir con sus obligaciones constitucionales.

La visión

La visión de la Superintendencia de Administración Tributaria es llegar a ser una entidad de excelencia, con un sistema tecnológico optimizando el desarrollo de las mejores prácticas laborales que gravan el comercio exterior, con el trabajo diario que desempeña cada uno de los colaboradores, cumpliendo a cabalidad los valores institucionales como las leyes que norman dicha institución.

Los valores institucionales

Los valores forman relaciones basadas en la confianza, la actitud de servicio que se debe de brindar a los contribuyentes, el compromiso que cada trabajador tiene en cumplir las tareas asignadas, con responsabilidad, disciplina, respeto, profesionalismo y sobre todo el buen trabajo en equipo, para llegar a la meta de productividad, aprovechando cada recurso e insumo de trabajo, reconociendo el valor inherente de cada persona para ser tratada de la mejor manera.

Estructura y organización

Debe contar con una estructura organizacional bien definida, en donde las atribuciones y funciones le pertenezcan a cada dependencia, para poder desarrollar mejor la función recaudadora y cada dependencia será

responsable de asegurar y resguardar la información en materia fiscal, por tal razón el reglamento interno de la Superintendencia de Administración Tributaria establece la estructura y organización interna de la Superintendencia de Administración Tributaria.

El directorio

Es el órgano de autoridad superior de la Superintendencia de Administración Tributaria, el cual tiene la responsabilidad de incrementar estrategias para mejorar el funcionamiento de la administración tributaria y aduanera, una de sus funciones es aprobar el reglamento interno, el régimen laboral, el funcionamiento del Tribunal Administrativo Tributario y Aduanero, nombrar y remover al superintendente, aprobar el plan operativo anual y el plan estratégico institucional.

El Superintendente de la Administración Tributaria

Es el representante general de la Superintendencia de Administración Tributaria, tiene a su cargo la administración del régimen tributario, sistema aduanero y resolver los recursos en materia administrativa, así como la recaudación, fiscalización y el control de tributos internos y externos de comercio. Tiene independencia para actuar de conformidad

con la ley, entre sus funciones puede proponer al Directorio nuevas políticas y programas de integridad.

Intendencias

A estas dependencias le corresponde las funciones sustantivas, actualizando las normas, criterios, medios, herramientas generales para la ejecución de defender los derechos, intereses y patrimonio de la Superintendencia de Administración Tributaria. Estas son: la Intendencia de Atención al Contribuyente, Intendencia de Aduanas, Intendencia de Fiscalización, Intendencia de Recaudación y Gestión, Intendencia de Asuntos Jurídicos.

Las dependencias responsables de la seguridad institucional y de gestionar los recursos financieros, administrativos y logísticos son: Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración Financiera, Gerencia de Infraestructura y Gerencia de Seguridad Institucional. Cada gerencia cuenta con su normativa interna que le permite desarrollar de mejor manera las actividades que le otorgaron.

Historial crediticio como limitante del derecho al trabajo

Definición

El historial crediticio es el perfil de las personas, que permite identificar el nivel de endeudamiento financiero que posee. También se define como “El reporte escrito que contiene el registro de todos los créditos que ha solicitado una persona; que incluye la morosidad mensual, trimestral y anual, endeudamiento, mensual, trimestral y anual.” Recuperado de <https://www.sib.gob.gt/web/sib/LAIP/RECORD>, 2009, s.p. Es la historia financiera del usuario de crédito bancario, creada por cada uno de los bancos del sistema bancario guatemalteco que recolecta la Superintendencia de Bancos, administrando un sistema que organiza, verifica y recolecta los antecedentes financieros de una persona, detallando sus pagos realizados o dejados de hacer, dándole a conocer a las empresas que tienen acceso a verificar la vida financiera y crediticia de la persona.

Con el pasar del tiempo, en los registros del sistema bancario nacional, se crea una base de datos con todo lo concerniente al historial de las finanzas personales, de todas aquellas personas que han solicitado créditos monetarios, fiduciarios, hipotecarios y diversas cantidades de dinero a las entidades financieras, adquiriendo obligaciones como deudor o codeudor en

el transcurso de su vida financiera. Esta base de datos está disponible para todas las entidades financieras, empresas de telefonías y para las empresas que contratan personal.

En la historia de la evolución del crédito, los griegos fueron los primeros en desarrollar los sistemas bancarios, porque fue en la edad media en donde se trataba el intercambio o trueque de mercancías en el comercio, negociando con monedas de arcilla, chaves, ganados, y granos básicos, en donde se canjeaba una por otra, con la que pudieran satisfacer sus diferentes necesidades en la familia, en los comienzos se realizaban préstamos en especie y fue la escasez lo que impulsó al hombre a solicitar crédito para aumentar sus actividades agrícolas y comerciales a otras personas, quienes por lo general eran representantes de la iglesia.

El sistema financiero aparece durante la edad media, manteniendo una especialización bancaria a finales del Imperio de Roma, y produjo un retroceso en el desarrollo bancario, cuando la iglesia se opone reprobando el hecho de solicitar créditos monetarios que generaran grandes cantidades de intereses. En Guatemala en los años de 1945 y 1946 inició la estructuración básica de la legislación financiera, inició con los primeros ordenamientos del sistema financiero que se definía en dos segmentos: uno era el sector financiero formal conformado por

instituciones tales como bancos, comerciales y las sociedades financieras, y el segundo sistema financiero es el no formal, es aquel, que se rige por leyes específicas y está conformado por los almacenes generales de depósito, compañías de seguros, entre otros.

En septiembre de 1946 fue creada la Superintendencia de Bancos, este es el órgano que ejerce la vigilancia e inspección a las entidades financieras e instituciones que generan créditos, una entidad financiera es un intermediario financiero que pueden ser bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito, que actúa bajo dirección técnica de la Junta Monetaria, y esta a su vez nombra a su representante legal. Su objetivo principal es estandarizar el sistema contable de las entidades financieras, a modo de establecer el mecanismo de operación de los mismos para brindar apoyo a las personas que necesitan financiamiento.

El crédito, en la edad media era considerado como usura ya que se generaban créditos con un interés del uno por ciento al mes, ahí fue donde apareció la figura del prestamista, dedicándose a realizar créditos que se destinaba a la financiación de gastos improductivos y los deudores ya no podían pagar los préstamos adquiridos, optaban por refinanciar sus créditos y daban motivo para que los prestamistas sancionaran severamente a los deudores en caso de incumplimiento.

El origen de la palabra crédito, el cual proviene del vocablo latín *creditum*, que significa confiar, es decir que si la persona es confiable se le puede otorgar un crédito, porque reembolsará el dinero prestado. Crédito se puede definir como la reputación, la buena fama de una persona de como se ha dado a conocer ante la sociedad con sus actos y procederes de la vida cotidiana. En un término más amplio, el crédito es una operación generada por un banco del sistema, en donde se dispone de una cantidad, de dinero con la promesa de realizar el pago de la misma cantidad, pero agregando el valor de los intereses generados por la cantidad otorgada en el crédito, con la confianza de que ambas partes cumplan el compromiso pactado.

El crédito también se define como: “una operación financiera en la que una persona (el acreedor) realiza un préstamo por una cantidad determinada de dinero a otra persona (el deudor) y en la que este último, se compromete a devolver la cantidad solicitada (además del pago de los intereses devengados, seguros y costos asociados si los hubiere) en el tiempo o plazo definido de acuerdo a las condiciones establecidas para dicho préstamo.” Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/credito.html>, 2019, s.p.

Se da como un acuerdo de voluntades entre las partes que intervienen en el crédito. El deudor se obliga a pagarle el dinero prestado con el interés pactado, en un lapso de tiempo y lugar determinado, el cual podrá ir amortizando en cuotas que pueden ser semanales, mensuales o trimestrales, dependiendo el convenio al que hayan llegado las partes y cancelando una cantidad determinada, según el crédito.

Según comenta el Licenciado Días, que en la antigüedad quien adquiría una deuda se volvía dependiente del acreedor según su definición “En Roma, el nexum ponía al deudor en manos del acreedor, quien podía disponer de su vida.” (Días M, 2018, p.67) haciendo referencia a que el deudor ponía su vida a disposición del acreedor y este llegar a quitarle la vida al deudor en caso no cumpliera con el compromiso adquirido de la deuda.

Características

El historial crediticio es una carta de presentación, que brinda información dada por el Sistema de Información de Riesgos Crediticios (SIRC) que administra la Superintendencia de Bancos. Esta información es remitida por los bancos, sociedades financieras, tarjetas de crédito, entre otras. La información presentada no es responsabilidad de la Superintendencia de Bancos de Guatemala, cada entidad que remite la

información es responsable de la exactitud, integridad y calidad de la información; así mismo, la categoría y griterío de clasificación.

El historial crediticio posee datos personales tales como nombres y apellidos, número de identificación tributaria (NIT) asignado por la Superintendencia de Administración Tributaria SAT, el código único de identificación personal (CUI) otorgado por el Registro Nacional de las Personas RENAP impreso en el Documento de Identificación Personal, referencia de la Superintendencia de Bancos (SIB), la fecha y hora de consulta.

Seguidamente se detalla la información en columnas de la siguiente forma: el número de préstamo solicitado, el nombre de cada entidad financiera, banco o empresa que proporcionó un crédito, el tipo de crédito o ganancia, pudiendo ser préstamo fiduciario, hipotecario, o compras por consumo con tarjetas de crédito, que han sido solicitadas y utilizadas por el cuentahabiente, las categorías de riesgos hasta la fecha en que se encuentra el usuario, el tipo de moneda con la que adquirió el beneficio, el porcentaje de la tasa de interés anual establecida por la entidad financiera, que genera el crédito, el tiempo plazo para el cumplimiento de la obligación adquirida tomando en cuenta la fecha de concesión y la fecha de vencimiento.

Entre otros datos la deuda del capital original que se ha solicitado o bien el límite de consumo o retiros en efectivo cuando es una tarjeta de crédito, el saldo de la deuda de los créditos que se tiene a la fecha de la emisión de la consulta ante el sistema financiero nacional, el saldo y vigencia a la fecha de la solicitud a la Superintendencia de Bancos de la emisión del historial crediticio.

Consecutivamente, se despliega los datos antes mencionados en el deudor, pero si el cuentahabiente ha tenido un endeudamiento indirecto, esto sucede cuando una persona es codeudor, fiador o aval de otra. Es decir que el codeudor es el responsable solidariamente con el deudor y en caso de incumplimiento de éste, el acreedor tendrá a quien requerirle los pagos atrasados de la deuda; el fiador es la persona que se obliga a pagar la deuda de un tercero en caso este incumpla en sus pagos; el aval es quien firma al pie de una letra de cambio u otro documento garantizando el pago de un crédito en caso el deudor no cumpla con lo establecido.

A continuación, se detalla la información y las categorías reportadas trimestralmente, por las entidades financieras, bancos y empresas, durante los últimos sesenta meses dando a conocer de dos formas el record como deudor en un endeudamiento directo, y el record como

codeudor, fiador o aval en un endeudamiento indirecto; donde se muestra la clasificación más baja al cierre de cada trimestre. (Anexo 1)

El significado de las categorías reportadas se detallan de la siguiente forma: cuando son microcréditos que alcanzan una cantidad monetaria de ciento sesenta mil quetzales, créditos de consumo y tarjetas de crédito hasta tres millones de quetzales en gastos, se clasifican en la categoría A de riesgo normal debe de ir al día o hasta un mes de mora o atraso; categoría B de riesgo superior al normal más de uno hasta dos meses de mora o atraso; categoría C con pérdidas esperadas más de dos hasta cuatro meses de mora o atraso; categoría D con pérdidas significativas esperadas más de cuatro meses de mora o atraso y la categoría E de alto riesgo de irrecuperabilidad más de seis meses en mora o atraso. (Anexo 2)

Cuando son créditos empresariales menores, de hasta un monto de cinco millones de quetzales y créditos hipotecarios para viviendas, se clasifican en las categorías siguientes: A de riesgo normal debe de ir al día o hasta un mes de mora o atraso; categoría B de riesgo superior al normal más de uno hasta tres meses de mora o atraso; categoría C con pérdidas esperadas más de tres hasta seis meses de mora o atraso; categoría D con pérdidas significativas esperadas más de seis hasta doce meses de mora o

atraso y la categoría E de alto riesgo de irrecuperabilidad más de doce meses en mora o atraso. (Anexo 3)

Así mismo los créditos empresariales mayores de cinco millones de quetzales, la cual es una modalidad de préstamo que sirven para ajustarse a las necesidades de los empresarios, permitiéndoles financiar las necesidades del capital para la adquisición o mejoras tecnológicas dentro de la empresa. Esta clasificación de los tipos de categorías y descripción están establecidas en los artículos veintinueve y treinta del Reglamento para la Administración del Riesgo de Crédito, Según anexo a la Resolución de Junta Monetaria JM 93 2005.

En la subsiguiente detallan la morosidad en los últimos sesenta meses como deudor, donde se verifican los atrasos en las fechas estipuladas dentro del plazo establecido por las entidades financieras y aceptados por el deudor, generando un porcentaje de intereses moratorios y gastos administrativos que son cobrables par el acreedor. Y la morosidad que se ha derivado como fiador, codeudor o aval de un crédito a los atrasos de pagos del titular del préstamo.

Se genera un informe donde detallan en columnas lo siguiente: el número de los bancos que han autorizado los créditos, el nombre de la entidad financiera, banco o empresa financiera que otorgó el crédito, la

fecha en que se otorgó el crédito o se utilizó la tarjeta de crédito para realizar alguna compra en consumo o retiro de dinero en efectivo, el tipo de crédito que se adquirió, indicando si es préstamo fiduciario, hipotecario o consumo por compras con tarjetas de crédito, el número con el que se identifica el crédito, la moneda con la que se realizó la transacción, la categoría y última situación reportada, haciendo referencia si canceló el crédito de una forma normal o si tuvieron que llevar un proceso judicial para poder hacer efectiva la deuda y si no se pudo cobrar la declaran incobrable por la entidad y pendiente de pago por el deudor, codeudor, fiador o aval que haya adquirido el beneficio.

A continuación, se hace mención de la fecha en que se llegó a la concesión del crédito, esta fecha relata el día en que se otorgó el crédito, detalla la morosidad en valores tanto el capital como el interés devengado de los meses que han sido causa de retraso en el pago, y en la última columna hace mención de la morosidad, pero esta vez es en meses del capital pactado y el interés generado por el atraso de los pagos.

Órgano emisor del historial crediticio

El equilibrio económico financiero de un país, necesita crear un órgano que ejerce la vigilancia e inspección del sistema financiero económico de dicho país. En Guatemala este órgano está representado por la

Superintendencia de Bancos de Guatemala, que es un órgano técnico que actúa bajo dirección y dependencia de la Junta Monetaria. Es una entidad reconocida por su prestigio y credibilidad, que su forma de trabajo es efectiva y conforme a los lineamientos y estándares establecidos, utilizando la herramienta de informática y comunicación aprovechando al máximo sus recursos con personal altamente profesionales que se comprometen con las normas establecidas y cumpliendo sus funciones y valores para lo que fue creada.

Según el artículo dos del decreto 18-2002 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Supervisión Financiera establece que la Superintendencia de Bancos tiene capacidad para adquirir derechos y obligaciones; goza de independencia funcional para cumplir con sus fines y debe velar porque las personas individuales y jurídicas que están sujetas a su vigilancia e inspección cumplan con sus obligaciones legales establecidas en ley, esta función no implica que la Superintendencia de Bancos sea responsable sobre las operaciones de las entidades bajo su supervisión.

Su misión es promover la estabilidad y confianza, creando mecanismos de control, supervisión y fiscalización, a las entidades financieras que se dedican al giro comercial, supervisándolas a fin de que mantengan

liquidez y solvencia adecuadas, que les permita la cobertura, distribución y nivel de riesgos de sus inversiones, publicando información suficiente y veraz sobre la situación financiera de las entidades sujetas a la vigilancia.

La Superintendencia de Banco de Guatemala establece mecanismos necesarios para que las entidades financieras supervisadas le giren los informes estadísticos y los antecedentes de cada uno de los usuarios, con el fin de crear el historial crediticio, recolectando la información que va creando los antecedentes financieros que contienen resumen del control de los pagos realizados puntualmente, los atrasos y la morosidad en que recae al incumplimiento del compromiso pactado.

La Superintendencia de Bancos es un órgano que emite el historial crediticio del usuario, el cual obtiene la información a través del Sistema de Información de Riesgos Crediticios que administra la Superintendencia de Bancos, en la oficina de Unidad de Información Pública de la Superintendencia de Bancos tendrán acceso únicamente para fines de análisis de créditos, los bancos, grupos financieros y otras entidades dentro del giro financiero.

Cada entidad supervisada es responsable de la exactitud, integridad y veracidad que tenga el historial crediticio, ya que, ellos la remiten a la Superintendencia de Bancos, estableciendo la categoría y criterios de la

clasificación establecida en su reglamento, detallando su comportamiento durante los últimos sesenta meses de sus movimientos financieros al adquirir créditos, préstamos fiduciarios y consumos en compras con tarjetas de crédito, emitidas por cada una de las entidades bancarias.

Legislación

El término legislación proviene de la palabra latina *legislatio*, se trata de un ordenamiento jurídico que establece un conjunto de leyes, reglamentos, creadas por un órgano competente para emitir legislación, que regule a un Estado, una conducta o una determinada actividad dentro de una sociedad, “Se define como legislación al conjunto de las leyes que posibilitan la organización de una cierta materia o de un Estado.” Recuperado de <https://definición.de/legislación/2009>, s.p.

La Superintendencia de Bancos de Guatemala crea un Sistema de Información de Riesgo. Para lo cual las entidades financieras, bancos y empresas están obligados a proporcionar la información que la Superintendencia les requiera. “Al sistema de información de riesgos tendrán acceso, exclusivamente para fines de análisis de crédito, los bancos y grupos financieros y otras entidades de intermediación financiera que a pedido de la Superintendencia de Bancos apruebe la

Junta Monetaria.” Congreso de la República de Guatemala 2002 La Ley de Bancos y Grupos Financieros, p. 23.

El Decreto No. 19-2002 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bancos y Grupos Financieros de Guatemala, en su artículo 58 regula la implementación de un sistema de información de riesgos por parte de la Superintendencia de Bancos, con base en la información que recibe de las entidades supervisadas que conceden financiamiento, a dicho informe solo tendrán acceso al sistema exclusivamente para fines de análisis de crédito, y evaluación de riesgos económico de las personas.

El acuerdo número 05-2011 de la Superintendencia de Bancos establece las disposiciones relativas a la utilización del sistema de información de Riesgos Crediticios por parte de las entidades usuarias. Su objetivo principal es normar la utilización del sistema de información, las disposiciones referentes a la utilización del Sistema de Información de Riesgos Crediticios les competen únicamente a las entidades usuarias, interesados en este informe confidencial.

La legislación es el marco legal que determina el proceder de una conducta, estableciendo las acciones prohibidas y las permitidas, la legislación permite regular y ordenar la vida en sociedad dentro de un

determinado territorio. En la legislación guatemalteca está la Ley de Acceso a la Información Pública, decreto 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala, esta ley es de interés nacional y de utilidad social, la cual tiene como objetivo garantizar a todas las personas interesadas, sin importar su credo, religión, o denominación social el derecho a solicitar y tener acceso a la información pública y actos de la administración pública que se encuentren en los archivos generales de las empresas y entidades de gobierno.

Esta ley se fundamenta en los principios de máxima publicidad, transparencia en el manejo y ejecución de los recursos públicos y actos de la administración pública, sencillez y celeridad de procedimientos. También se limitan los derechos de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, por tal motivo tiene información clasificada como reservada o considerada como confidencial.

Acceso a los datos personales, sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes, solo los titulares de la información o sus representantes legales podrán solicitarla, previa acreditación, que se les proporcione los datos personales que estén contenidos en sus archivos o sistemas de información. Según lo establece el artículo treinta y tres de La ley de

Acceso a la Información Pública. Este artículo es fundamental para la emisión del historial crediticio porque se debe hacer entrega del mismo únicamente al solicitante titular, y este debe de acreditar su identificación para poder obtener su información.

Las entidades financieras, clasifican en distintas categorías a las personas consideradas como deudoras, esta clasificación comprende de rubros, que inician desde la A hasta la E, esta clasificación se detalla en el Reglamento para la Administración del Riesgo de Crédito, anexo a la resolución de la Junta Monetaria JM 93-2005 en su artículo veintiocho, veintinueve, treinta, treinta y uno y treinta y dos. Los entes financieros, bancos y empresas que integran el grupo financiero deben de tener un control interno que incluya una apropiada auditoría interna y externa cumplimiento las leyes y disposiciones aplicables.

Cabe comentar que, si una persona desea conocer su historial crediticio, lo puede solicitar a la Superintendencia de Bancos, con base en el artículo 33 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto No. 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala, en donde establece que cada persona tiene derecho de saber sus datos grabados en los respectivos registros.

Alcances del historial crediticio

El historial crediticio es una carta de presentación, es la suma de la información detallada de cada uno y todo tipo de crédito o consumos en compras con tarjetas de crédito, emitidas por las diversas entidades bancarias que emplean las personas para poder financiarse económicamente, es utilizado por las entidades financieras, bancos y empresas para conocer la forma en que se manejan las finanzas personales y lo referente a la vida financiera de cada persona.

Forma de evaluar la capacidad de pago de una persona; primero se calcula la cantidad máxima de ingresos, cual es la cantidad de dinero que se puede destinar al pago de las deudas, esto sin dejar de cumplir con las demás necesidades básicas del hogar, haciendo una determinación del ingreso mensual menos todos los gastos necesarios para subsistir, y el resultado de este es el ingreso libre o también denominado la capacidad de pago para solicitar un crédito.

La solvencia financiera, es la capacidad que tiene una persona individual o jurídica para cumplir con sus obligaciones financieras, que ha adquirido con el pasar del tiempo, la solvencia financiera es el resultado del inventario de los bienes y del patrimonio que posee una entidad o

persona individual, determinando lo que existe en su presupuesto es el valor neto para obtener la liquidez financiera.

La autorización de crédito, es una operación financiera en donde una entidad bancaria realiza un beneficio crediticio, como préstamos dinerarios o tarjetas de crédito a favor de una persona; previo a la autorización, el deudor debe llenar una serie de requisitos indicando para qué necesita el crédito, en qué será invertido y la forma en que se hará efectivo el pago del monto adeudado, el acreedor analiza la solicitud presentada para otorgar dicho crédito.

Determinación del riesgo crediticio, es la posibilidad que existe de sufrir una pérdida y se puede dar al momento que exista una disminución en el capital del deudor, en el historial crediticio las entidades financieras, bancos y empresas pueden determinar la posibilidad de las pérdidas del crédito otorgado, los tipos de riesgos de crédito son: riesgos de impago, estas son pérdidas porque la persona que recibió el crédito no cumplió con sus obligaciones; riesgo de rebaja crediticia, conocido como riesgo de migración, que bajen la valoración del crédito y riesgo de exposición, este enmarca los pagos que se deben de realizar en el futuro.

Examinando la morosidad, esta es medida por medio del total de operaciones bancarias realizadas, cumpliendo con el compromiso de pago, al no cumplir con el compromiso adquirido, entonces se trata de una relación entre riesgos dudosos, relevantes de que la obligación no se terminará de cumplir, esto se refleja en el historial crediticio, ya que, reporta las últimas transacciones generadas dentro de los últimos sesenta meses reportados por las entidades financieras.

Evaluación financiera del historial de créditos bancarios, consiste en el análisis y medición de riesgo que realizan las entidades financieras, como bancos y empresas financieras a través del historial crediticio que posee una persona, conociendo la forma de como maneja sus finanzas en todo el trayecto de la vida, determinando la capacidad de pago y si puede optar a un nuevo crédito o tarjeta de crédito.

Cuando el usuario tiene un record impecable en su historial crediticio y no ha dejado de pagar puntualmente la cuota pactada, cumpliendo con las obligaciones adquiridas, está dentro de la categoría A de los usuarios, ya que las entidades financieras, bancos y empresas financieras lo han descrito como una persona responsable, honesta y cumplidora con sus compromisos adquiridos.

Estar dentro de la categoría “A” en el sistema de riesgos crediticios abre la puerta de entrada al mundo financiero, el tener un buen record crediticio cumpliendo con las obligaciones adquiridas, la forma y puntualidad de los pagos de los créditos solicitados y cancelados de forma normal en el pasado, ayuda a las entidades financieras para que pueda autorizar y concederle el crédito solicitado.

Limita o afecta el Derecho al Trabajo

El derecho de trabajo es un derecho tutelar, en la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho inherente a la persona y es una obligación social, toda persona tiene derecho a elegir un trabajo digno y una remuneración acorde a su desempeño, el Estado de Guatemala debe velar por que se cumplan las garantías mínimas establecidas en la ley.

En la actualidad no existe ninguna limitante ante el derecho de trabajo, ya que existe una libertad de trabajo, y los particulares actúan en uso de sus derechos y en cumplimiento de sus obligaciones laborales a que se han obligado con los patronos. “Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo”.

(Congreso de la República de Guatemala 1961, Código de Trabajo, p. 11.)

Según lo establecido en el Código de Trabajo ninguna persona puede limitarle a otra el derecho de trabajo, o de ejercer su profesión, y los patronos no podrán enajenar los derechos que tengan los trabajadores para con este, ni contratar al trabajador sin el consentimiento claro y expreso del trabajador, ya que este tiene el derecho a optar por un trabajo acorde a sus capacidades físicas, mentales y volitivas.

No podrán establecer dispaciones que impliquen discriminación por raza, género, religión, o credo, que limiten el Derecho Laboral, ya que el derecho a la igualdad laboral es un principio fundamental como garantías mínimas al trabajador. El record de crédito no debe ser ninguna limitante ante el derecho laboral ya que este no determina la capacidad y el conocimiento que tienen los trabajadores en una determinada actividad dentro de la empresa que contrata.

Historial crediticio y los ascensos laborales dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria

Procesos de selección del personal

El proceso

El proceso es la secuencia de actos humanos lógicos, que se deben realizar, enfocados para lograr y obtener un fin determinado. De igual forma, es la fase de etapas o conjunto de operaciones, que se realizan de forma sucesiva y prolongada de un hecho o una cosa, para llegar a transformarla y alcanzar un objetivo definido desde el inicio del proceso, cumpliendo cada una de las etapas, hasta llegar al final del asunto.

El proceso establece los lineamientos necesarios que determinan el desarrollo de las actividades laborales y la formulación del sistema del recurso humano dentro de la empresa, emanada de un proceso de selección, evaluación, contrataciones y nombramiento de personal, capacitado para realizar y atender las exigencias del patrono, o la autoridad máxima del área administrativa de una empresa.

Selección del personal

La selección de personal se da cuando las empresas necesitan cambiar el recurso humano interno y deben de realizar actividades o procesos que son planificados con anticipación por un departamento de recursos humanos, que consiste en atraer, evaluar, escoger, preferir y elegir a la persona más idónea, que cumpla con los ideales que se necesitan para desempeñar un determinado trabajo, siguiendo las normativas establecidas, promoviendo el desarrollo personal, estableciendo la carrera administrativa.

El proceso de selección de personal es el conjunto de etapas, estrategias e investigaciones que tienen por objeto el asegurar la idoneidad del sujeto que aplica para optar a una plaza vacante en un puesto laboral en la empresa. Este proceso se realiza con varios participantes que aplican para un mismo puesto de trabajo, creando una competitividad entre ellos para ser el mejor participante para el empleo.

La empresa busca talento humano, con conocimiento, experiencia, y con el objetivo de reclutar y escoger a la persona con la mejor disposición y capacidad de trabajar. Para brindarles la oportunidad de crecimiento profesional dentro de la empresa, los trabajadores tienen el derecho preferente para poder optar a las plazas vacantes y el patrono tiene la

obligación de darle a conocer la información sobre los ascensos laborales.

Procesos de selección de personal dentro de la Superintendencia de la Administración Tributaria

La Superintendencia de Administración Tributaria por medio del departamento de Recursos Humanos, a través de la unidad de contrataciones del departamento de administración de personal tiene distintas normativas y procedimientos que establecen los pasos de selección del personal, siempre actuando con equidad, transparencia, eficacia, y certeza disciplinaria, para describir el puesto que garantice un sistema de reclutamiento y selección del personal dentro de la institución, basándose en una serie de requisitos que el empleado debe llenar para optar a una plaza superior a la que se encuentra.

En la Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria, Decreto 1-98 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra regulada la facultad que ésta entidad tiene para contratar al personal necesario para cumplir las actividades laborales. En el artículo 4 establece: “La facultad para contratar(...) podrá contratar a personas individuales o jurídicas para que presten servicios administrativos, financieros, jurídicos, de cobro, percepción y recaudación de tributos y

cualquier tipo de servicios profesionales o técnicos necesarios para el cumplimiento de las funciones ...” (Congreso de la Republica, 1998, p.4)

La Superintendencia de Administración Tributaria en la contratación deberá observar los principios generales de objetividad, equidad, transparencia, eficiencia dentro del proceso, que deben ser aplicadas en cada selección de personal, con la finalidad de encontrar el talento humano, que tenga el mejor perfil laboral que se describe en cada convocatoria. De igual manera pretende que las personas a contratar puedan desempeñar sus funciones de acuerdo a los principios y valores que destacan a la institución, que contribuyen a lograr las metas trazadas y al cumplimiento con la misión y visión establecidas.

Para el proceso de selección de personal se inicia con la creación del perfil que debe poseer el postulante y describiendo el puesto lo más transparente y legible para que facilite el manejo de la información de reclutamiento del personal, los puestos pueden realizar actividades o funciones similares al perfil creado por la institución, siempre que se cumplan los principios y valores que contribuyan al cumplimiento de la misión y visión de la Superintendencia de Administración Tributaria.

Requisitos del perfil para aplicar a la convocatoria

El perfil es el grupo de características de un estado o de una cosa, que solo permite visualizar una parte de las peculiaridades del objeto, así mismo, es una representación gráfica de las capacidades físicas, mentales, intelectuales y conocimientos básicos que tiene una persona, para desempeñar una determinada función, cumpliendo con una serie de requisitos establecidos en un lugar de trabajo dentro de la empresa.

El perfil de un puesto laboral es la delineación de los requerimientos, características, obligaciones y las tareas que tiene una plaza vacante dentro de la institución, lo cual el funcionario o empleado público debe obtener para alcanzar un puesto organizacional. Recopilándolos en expedientes personales en donde se detalle el nivel de estudios alcanzados, el conocimiento y la experiencia que se ha obtenido a través del tiempo, estableciendo un proceso de contratación efectiva y eficaz, que facilite el manejo de la información proporcionada por el mejor postor, y proporcione una mejor organización en el perfeccionamiento del talento humano, para apoyo de ascensos dentro de una empresa, cumpliendo las garantías mínimas establecidas en el Código de Trabajo.

La Superintendencia de Administración Tributaria, en su normativa de Procedimiento para Elaboración o Actualización de Perfil y Descriptor del Puesto y Manual de Especialidad (2018), define al perfil como descriptor del puesto, es la herramienta técnico administrativo fundamental, que utilizan las delegaciones de los departamentos de recursos humanos, para establecer la diversidad de información de los puestos de trabajo de la institución, tales como atribuciones principales, requerimientos básicos, ubicación estructural y funcional, formando un modelo de aplicación efectiva y eficiente de gestión del desarrollo humano.

Requisitos para aplicar a la convocatoria

El personal del departamento de recursos humanos inicia creando un perfil con los requisitos mínimos de un puesto de trabajo, nombrados y contratados con cargos a los renglones presupuestarios 011, 022 y 031, o ascendidos a un puesto de carrera administrativa, determinando las capacidades mínimas que debe poseer el candidato a la plaza vacante, clasificando el talento propio, garantizando la efectividad laboral de cada persona, se funda en una serie de lineamientos e instrucciones para elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo, con un perfil, establecido dentro del reglamento de cada institución.

En el Reglamento de Trabajo y Gestión de Recursos Humanos de la Superintendencia de Administración Tributaria, Decreto 2-2008 emitido por el Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria, establece que no puede optar a un cargo los cónyuges o familiares con parentesco consanguíneo dentro del cuarto grado de ley y segundo de afinidad con algún funcionario o empleado público que esté laborando en la institución; debe reunir las calidades exigidas dentro del perfil establecido, con los lineamientos requeridos y llenen los requisitos indicados en la convocatoria.

Así mismo, comprobar que se poseen las capacidades físicas y conocimientos básicos requeridos para el puesto al que se está aplicando, presentar una declaración patrimonial comparativa, consignando el origen de los bienes obtenidos y cambios que haya surgido el patrimonio propio, del cónyuge, y de los familiares cercanos, ser designado y ubicado por autoridad competente para la toma de posesión del puesto para el que fue asignado y por último debe presentar declaración jurada de fidelidad a la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las convocatorias internas, para optar a un cargo superior dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria, contienen un número de convocatoria que la identifica para poder aplicar a la plaza vacante, fecha

en que inicia la convocatoria y fecha de cierre de la misma, nombre del puesto y el número de las plazas vacantes, detalla el salario a percibir, ubicación del trabajo, indicando a que departamento y dependencia o gerencia pertenece la plaza vacante, así mismo, detallan la función principal y especial que se requiere para optar al ascenso que se quiere aplicar.

Por lo general en requisitos mínimos, debe acreditar el nivel de estudio que ha obtenido la persona que quiere optar a la plaza, así mismo incluir si ha obtenido alguna otra preparación académica adicional que sea afín al puesto que se está aplicando, si existen cursos, diplomas o seminarios, relacionados y a fin al puesto que aplica, no debe haber sido sancionado por alguna infracción dentro de la institución, esa infracción a la que se hace referencia no tuvo que haber tenido lugar durante el último año, ya que esta haría que el postulante quedara fuera del proceso, por ultimo tener seis meses de estar desempeñando la actividad laboral en el puesto actual.

Se debe de contar mínimo, con dos años de estar laborando para la institución y tener experiencia en las áreas afines al puesto, en el apartado de otros requisitos, solicitan que en algunos casos debe de tener licencia de conducir automóvil, o motocicleta, así mismo tener la

disponibilidad para viajar dentro del territorio nacional, contar con flexibilidad de horario para laborar, trabajando horas extraordinarias o en horarios extendidos y variados dentro de la institución.

Se debe actualizar la información personal, laboral, familiar y nivel educativo logrado, todo esto en sistema de Prosis, en el portal de Recursos Humanos de la Superintendencia de Administración Tributaria, imprimiendo la constancia de actualización. Solicitar al departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos la boleta de verificación de documentos, emitida por la unidad de archivo.

Adjuntar la solicitud de participación al proceso de convocatoria y selección interna, con firma y sello de conocimiento del jefe inmediato, llenar una boleta de verificación de documentos, en donde se detalla fecha, nombre completo del que está aplicando a la plaza, el Número de Identificación Tributaria (NIT), número de celular, correo electrónico, el número de convocatoria al que se está aplicando, nombre de la plaza vacante, fecha de la publicación de la convocatoria, número del Documento Personal de Identificación (DPI), indicar si ha obtenido título o diplomado a nivel diversificado o a nivel licenciatura, maestría, y si posee número de colegiado, para ser entregada a la unidad de archivo del Departamento de Administración de Personal.

Según lo establecido e investigado en las convocatorias internas de la Superintendencia de Administración Tributaria, hace mención que derivado a los resultados obtenidos del proceso, se le solicitará al postulante que presente el finiquito de la Contraloría General de Cuentas, el cual tiene un año de vigencia, los antecedentes penales y policíacos en original vigentes por seis meses y la solvencia fiscal en la cual haga constar que no tiene omisos y está solvente con sus obligaciones tributarias. (ANEXO 4)

Asensos

Ascenso se puede definir como el acto de ascender, subir hacia algo mejor, constituye un crecimiento vertical en una estructura. En el ámbito laboral, es el crecimiento, la oportunidad que da la empresa para incrementar el estatus social del trabajador, la opción de optar a un cargo más importante, es la valoración de las características y capacidades especiales que poseen los trabajadores que aplican a las plazas vacantes, esperando tener una remuneración mejor a la actual.

El Decreto 1748, Ley del Servicio Civil en su artículo 57 establece “Se considera promoción o ascenso el acto por el cual el servidor público pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior, con la aprobación de su jefe superior” (1748). El empleado público puede optar

a un cargo superior siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria y la autorización del jefe inmediato.

Asensos por oposición

Los ascensos por oposición, es el proceso a través del cual un empleado de una institución puede ser promovido, ascendido o transferido a otra actividad más compleja, pero con una remuneración mejorada, pero en este proceso existen varios postulantes para la plaza, por lo cual deben de llenar una serie de requisitos y evaluaciones en donde deben de aprobar con las mejores calificaciones para ser el que gane la plaza.

La oposición dentro del proceso es para todos los funcionarios o empleados que tienen el mejor resultado en las evaluaciones de desempeño, realizadas por la institución, el cual califica cada una de las destrezas y virtudes del empleado, todo proceso de selección de personal para optar a una plaza o a un ascenso laboral debe estar autorizada por el Superintendente de la Superintendencia de Administración Tributaria a propuesta de la Gerencia de Recursos Humanos.

Los asensos en la Superintendencia de Administración Tributaria

La Superintendencia de Administración Tributaria constantemente está enviando a los correos internos de los empleados públicos, información relacionada con las convocatorias para optar a las plazas vacantes con previa selección y calificación de los candidatos por medio de un proceso de selección de personal, con el fin de promover la carrera administrativa dentro de la institución, para capitalizar la experiencia por medio del proceso competitivo.

El empleado o funcionario público es libre de elegir la plaza a la que desea aplicar, ingresando al proceso de selección de personal para ser ascendido, o bien opta por no seguir el proceso y permanecer en la misma plaza. En la Superintendencia de Administración Tributaria no obliga a los trabajadores a optar por otras plazas que no le son de su conveniencia.

El historial crediticio es una parte importante en la selección de personal dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria ya que depende de su record crediticio, su historial de préstamos, créditos fiduciarios y tarjetas de crédito, para que la administración le otorgue la plaza al trabajador que ingresó al proceso.

En el proceso de selección de personal de la Superintendencia de Administración Tributaria depende del desarrollo de diversas actividades a la elección del personal idóneo para que la institución le dé la oportunidad de desempeñar un puesto laboral, esto fundamentado en una serie de actos tales como: evaluación técnica, evaluación socioeconómica, evaluación psicometría, pruebas de habilidades, evaluaciones médicas, entrevistas y prueba de veracidad.

El proceso de selección de personal dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria, tiene diferentes etapas, una de ellas es la evaluación técnica, que permite conocer de manera correcta los conocimientos básicos, técnicos y profesionales que posee la persona que aplica a optar a un cargo dentro de la institución, así mismo verifica que sean compatibles con las necesidades del puesto, comprobados a través de exámenes escritos, y evaluaciones en las capacidades físicas, mentales y profesionales.

La evaluación socioeconómica es otra parte del proceso de selección del personal, es el instrumento en donde se permite conocer el ámbito social y económico de la persona que aplica a un ascenso dentro de la Superintendencia de Administración Tributaria, esta etapa es solicitada por el Departamento de Recursos Humanos, para cotejar y confirmar

información antes proporcionada por la persona que está dentro del proceso de selección.

La evaluación socioeconómica consiste en realizar una visita domiciliaria de parte de la Gerencia de Asuntos Internos, enviando a un técnico investigador para realizar una entrevista individual, a la persona que aplica a un proceso de selección de personal dentro de la institución, entrevista a los familiares que viven en la misma casa de habitación y a los vecinos colindantes para que puedan dar referencias sobre su forma de vida, su actitud dentro del sector en donde reside.

En la entrevista personal se consulta sobre sus hábitos alimenticios, salud y chequeos médicos, así mismo se consulta la habitualidad con la que consume bebidas alcohólicas, fuma o consume medicamentos específicos, se verifica el estado de la vivienda en donde reside, confirmar si la residencia en donde vive es propia, alquilada, o es de algún familiar cercano, confirmando la dirección de su residencia y la ubicación de la misma. Se hace un análisis financiero de los bienes obtenidos, gastos mensuales, créditos, y tarjetas de crédito que haya obtenido en los últimos seis meses.

Evaluación psicométrica, es la medida de capacidades psíquicas, de un individuo, las pruebas realizadas deben ser claras y confiables para el empleado que aplique a una convocatoria por un ascenso, ingresando al proceso de selección, se sienta confiado de transmitir las capacidades mentales e intelectuales, deseados en la convocatoria interna emitida. La prueba de habilidades también llamadas pruebas de aptitud, es una serie de preguntas, encaminadas a medir las competitividades de la persona y el resultado de la manipulación de estas preguntas da a conocer las habilidades que puede tener.

En la Superintendencia de Administración Tributaria, se realiza una serie de evaluaciones médicas a los empleados que opten por un ascenso dentro de la institución, con el fin de comprobar el estado de salud, y sus hábitos de cuidado personal, por último la prueba de veracidad, esta consiste en presentarse a una oficina para realizar la prueba del polígrafo, en donde conectan a la persona a una máquina y esta le realiza una serie de preguntas personales, así mismo va midiendo las reacciones corporales, sudoraciones, el timbre de la voz al contestar las preguntas y el ritmo cardiaco del corazón, al final reflejará si es competente para la plaza para que aplicó o no.

Posteriormente, el empleado que decide someterse al proceso de selección de personal para un ascenso y que cumple con los requisitos primarios que solicita la plaza y llena el perfil esperando, para obtener una mejora laboral, según lo establecido en el artículo 11 del reglamento de trabajo y gestión del recurso humano de la Superintendencia de Administración Tributaria, acuerdo de directorio 2-2008, el subsistema de reclutamiento consiste en desarrollar distintivas actividades para atraer personal calificado para que opte a ocupar los puestos vacantes existentes en la SAT, el cual cumple con cada una de las pruebas anteriormente detalladas del proceso de selección de personal, de la Gerencia de Recursos Humanos de la Superintendencia de Administración Tributaria, aprobando satisfactoriamente cada evaluación, cumpliendo con el perfil establecido para la convocatoria de las plazas vacantes.

Se le es requerido al empleado verbalmente o por medio de correo electrónico, que debe de ir a la Superintendencia de Bancos de Guatemala a solicitar el detalle del historial crediticio que es emitido por la Unidad de Atención a Usuarios, y que al momento de obtener dicha constancia sea enviada a la Gerencia de Asuntos Internos, para que esta pueda realizar un análisis financiero del nivel de endeudamiento que tiene la persona que está aplicando al puesto dentro de la institución.

La Gerencia de Asuntos Internos emite un dictamen por medio de un técnico especializado en investigación, dicho dictamen es llamado informe de estudio socioeconómico que lo identifica con un número de oficio y el año que fue realizado, en donde detalla los datos personales y generales del empleado que ingresó a la convocatoria, datos familiares, académicos, laborales, los hábitos alimenticios y de salud que pueda tener, existe una sección donde ellos detallan que han investigado si el postulante para la plaza, está dentro de un conflicto legal donde haya denuncias o demanda por parte del empleado.

El análisis financiero, detallando ingresos y egresos del entrevistado, detallando cada uno de los gastos o inversiones realizadas, referencias laborales y personales, las observaciones relevantes de la investigación tales como el estado físico y mantenimiento de su vivienda, la relación interna y personal que pueda existir entre cada uno de sus familiares, relación interpersonal dentro de su entorno social y laboral.

Previo al análisis del historial crediticio presentado por el postulante, examina los ingresos, inversiones y gastos mensuales que debe realizar la persona, el técnico investigador de la gerencia de asuntos internos determina el nivel de endeudamiento que posee y si este es demasiado

alto decide que la persona simplemente no cumple con el perfil requerido para la plaza dejándolo fuera del proceso de selección de personal.

Sin importar el nivel académico, experiencia, aptitudes y capacidad laboral y lo que pueda aportar con sus conocimientos a la institución para la cual trabaja, el procedimiento de solicitar el historial crediticio como requisito esencial para medir el nivel de riesgo crediticio, es una discriminación y una forma de trasgredir el derecho de trabajo de las personas y que por carecer de los recursos necesarios para abastecer sus necesidades básicas se ven en la necesidad de adquirir préstamos fiduciarios o tarjetas de crédito en las diferentes instituciones bancarias y posteriormente puedan cancelarlas a largo plazo, obteniendo una mejora laboral.

La Ley de Bancos y Grupos Financieros, decreto 19-2002 del Congreso de la República de Guatemala, establece que el historial crediticio es una base de datos con información que recibe de las entidades financieras, las cuales tienen acceso a dicho sistema exclusivamente para el análisis de crédito y establece que es un informe confidencial de las personas, sin embargo, Superintendencia de Administración Tributaria lo tiene como una condicional para optar a un ascenso laboral.

La superintendencia de Administración tributaria establece como requisito indispensable el presentar el historial crediticio del postulante, sin tener en cuenta que este es exclusivo de las entidades financieras, así mismo de ellas es la responsabilidad de la exactitud, calidad y la integridad de la información que remite al sistema de información de riesgos crediticios, ya que puede incurrir a errores o inconsistencias en dicho informe, afectando así al usuario.

Anexo 1

CATEGORÍAS REPORTADAS TRIMESTRALMENTE EN LOS ÚLTIMOS 60 MESES																		
CATEGORÍAS REPORTADAS COMO DEUDOR (ENDEUDAMIENTO DIRECTO)																		
31/03/2015	30/06/2015	30/09/2015	31/12/2015	31/03/2016	30/06/2016	30/09/2016	31/12/2016	31/03/2017	30/06/2017	30/09/2017	31/12/2017	31/03/2018	30/06/2018	30/09/2018	31/12/2018	31/03/2019	30/06/2019	30/09/2019
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A

Fuente: SIB – Portal de Atención a Usuarios, recuperado de:
<https://www.sib.gob.gt/PortalUsuario/#!>

Anexo 2

1.1 SIGNIFICADO DE LAS CATEGORÍAS	
CATEGORÍAS*	MICROCRÉDITOS (160,000.00) Y CRÉDITOS DE CONSUMO Y TARJETAS DE CRÉDITO HASTA Q3,000,000.00
A = De riesgo normal	Al día o hasta 1 mes de mora (atraso)
B = De riesgo superior al normal	Más de 1 hasta 2 meses de mora (atraso)
C = Con pérdidas esperadas	Más de 2 hasta 4 meses de mora (atraso)
D = Con pérdidas significativas esperadas	Más de 4 hasta 6 meses de mora (atraso)
E = De alto riesgo de irrecuperabilidad	Más de 6 meses en mora (atraso)

Fuente: SIB – Portal de Atención a Usuarios, recuperado de:
<https://www.sib.gob.gt/PortalUsuario/#!>

Anexo 3

3.1 SIGNIFICADO DE LAS CATEGORIAS		
CATEGORÍAS*		CRÉDITOS EMPRESARIALES MENORES HASTA Q. 5,000,000.00 Y CRÉDITOS HIPOTECARIOS PARA VIVIENDA
A	= De riesgo normal	Al día o hasta 1 mes de mora (atraso)
B	= De riesgo superior al normal	Más de 1 hasta 3 meses de mora (atraso)
C	= Con pérdidas esperadas	Más de 3 hasta 6 meses de mora (atraso)
D	= Con pérdidas significativas esperadas	Más de 6 hasta 12 meses de mora (atraso)
E	= De alto riesgo de irrecuperabilidad	Más de 12 meses en mora (atraso)

Fuente: SIB – Portal de Atención a Usuarios, recuperado de:
<https://www.sib.gob.gt/PortalUsuario/#!>

Anexo 4

INTERESADOS

Presentar (en hojas tamaño carta):

1. Solicitud de participación al proceso de convocatoria interna, firmada por el participante y con firma y sello de visto bueno del jefe inmediato. (documento adjunto).
2. Constancia impresa de actualización de información del sistema Prosis en el portal de Recursos Humanos, la fecha debe coincidir con el tiempo que dure la publicación.
3. Boleta de verificación de documentos, emitida por la Unidad de Archivo del Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos (adjunto a este documento formato para solicitud). En caso se encuentre en las Gerencias Regionales, solicitarlo con el (la) delegado (a) de Recursos Humanos.

Los documentos deben presentarse en **tamaño carta** en el 1º. Nivel de Torre SAT, Gerencia de Recursos Humanos, o en la delegación de Recursos Humanos, a más tardar el día **08 de agosto de 2019**.

Derivado de los resultados del proceso en la Convocatoria Interna, se le solicitará oportunamente Finiquito de Contraloría General de Cuentas (un año de vigencia), Antecedentes Penales y Policiacos (seis meses de vigencia) y Solvencia Fiscal (tres meses de vigencia).

PROCESO DE SELECCIÓN

Fuente: SAT – Portal Superintendencia de Administración Tributaria, recuperado de <https://outlook.office.com/mail/junkemail>

Conclusiones

Se logró reconocer el derecho que tienen los trabajadores de la Superintendencia de Administración Tributaria de ingresar al proceso de selección del personal que realiza el departamento de Recursos Humanos enviando las convocatorias internas, por medio de correos electrónicos, estableciendo los requisitos mínimos que debe de cumplirse para optar a un ascenso laboral, con el objetivo de lograr una mejora en el ámbito laboral y personal del trabajador, sin embargo, este derecho se ve limitado por el récord crediticio de los trabajadores, toda vez, que el récord sea de endeudamiento o de morosidad con algún grupo financiero de Guatemala.

Se logró determinar los alcances jurídicos que tiene el historial crediticio para la sociedad, ya que este detalla textualmente la información enviada por los bancos del sistema, entidades financieras autorizadas dentro del territorio nacional, y es la Superintendencia de Bancos que se encarga de recopilar esta información poniéndola a disposición de las personas interesadas en determinar el nivel de endeudamiento que tiene una persona.

Se verificaron los requisitos, procesos, y normas internas que tiene establecidos la superintendencia de Administración Tributaria para optar a ascensos laborales dentro de la institución, las exigencias más relevantes es tener como mínimo seis meses en el puesto actual, para optar a un nuevo puesto, y tener dos años de experiencia en cualquiera de las áreas y funciones principales del puesto que se quiere ocupar.

Referencias

Chicas, R. (2006). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Guatemala: Editorial Orión.

Fernández, L (2004). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Editorial Inversiones Educativas

Garnica, O. (2015). *Examen Privado y Público*. Guatemala: Editorial estudiantil Fénix

De la Cueva, M. (2012). *Derecho Laboral I*. México: Editorial Porrúa

Días M, (2018). *El Comercio y Credito Comercial*. Madrid: s.e.

Echeverría, E. (1997). *Derecho Laboral*. Madrid: Editorial Tecnos S.A.

Diccionario

Cabañales, L. (1993). *Diccionario Jurídico*. Guatemala: S. E.

Legislación

Nacional

Asamblea Nacional Constituyente, (1985). *Constitucion Politica de la Republica de Guatemala..*

Congreso de la República de Guatemala, (1961). Decreto 1441, *Codigo de Trabajo de Guatemala*. Publicado en el Diario Centro America el dia 20 de febrero de 1947. Guatemala

Congreso de la Republica de Guatemala, (1998). Decreto 1-98, *Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria*. Vigente a partir del 21 de febrero del 1998. Guatemala.

Congreso de la Republica de Guatemala, (2002). Decreto 19-2002, *Ley de Bancos y Grupos Financieros*. Vigencia a partir del 28 de agosto del año dos mil doce. Guatemala.

Congreso de la Republica de Guatemala, (2008). Decreto 57-2008, *Ley de Acceso de la Informacion Publica*. Publicada en el Diario Centro America el dia 22 de octubre del 2008. Guatemala.

Junta Monetaria de la Superintendencia de Bancos de Guatemala, (2005).
JM-93-2005, *Reglamento para la Administracion del Riesgo de Credito*. Sesion celebrada el 18 de mayo de 2005. Guatemala.

Sitios de *Internet*

Guatemala, S. d. (2009), Superintendencia de Bancos de Guatemala, C.
A. Recuperado de <https://www.sib.gob.gt/web/sib/LAIP/RECORD>, 2009, s.p.

Guatemala, s. d. (2009), Economipedia haciendo fácil la economía,
Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/credito.html>, 2019, s.p.