

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

**LA NO APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD Y CONTINUIDAD DE  
LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR, CUANDO HA SIDO  
BENEFICIADO CON ALGUNA ESPECIALIZACIÓN O CAPACITACIÓN FINANCIADO  
POR LA PARTE EMPLEADORA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**GUSTAVO ADOLFO BAUTISTA BRAVO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, abril de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos  
VOCAL V: Br. Rocael López González  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

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

BUFETE JURÍDICO  
LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR  
ABOGADO Y NOTARIO  
8ª. AVENIDA 20-22 ZONA 1, OFICINA 4  
TELÉFONO 22381390



Guatemala, 23 de octubre de 2008.

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de la resolución de fecha 2 de febrero de 2006, por medio de la cual fui nombrado como Asesor de el bachiller **GUSTAVO ADOLFO BAUTISTA BRAVO** de su trabajo de tesis intitulado: **LA NO APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD Y CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR, CUANDO HA SIDO BENEFICIADO CON ALGUNA ESPECIALIZACIÓN O CAPACITACIÓN FINANCIADO POR LA PARTE EMPLEADORA**, me complace manifestarle que dicho trabajo satisface los requerimiento siguientes:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, la misma cumple los requerimientos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en virtud de que se analizan aspectos laborales importantes y de actualidad.
- b) Los métodos utilizados para elaborar el informe final fueron el analítico, deductivo, sintético e inductivo, que permitieron el análisis de la normativa laboral de Guatemala así como el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, la técnica utilizada en la redacción de la tesis fue la bibliográfica al haberse consultado diversidad de temas expuestos por autores nacionales y extranjeros.



- c) El tema en sí es de gran importancia y por lo mismo una contribución científica para los estudiosos de la legislación laboral guatemalteca; en virtud que trata el tema de la capacitación o la especialización de los trabajadores en beneficio del patrono que ha financiado la misma, y la no aplicabilidad del principio de exclusividad y continuidad en la relación laboral
- d) En sus conclusiones y recomendaciones, el bachiller determina que los patronos tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores educación y capacitación profesional, lo cual en la práctica no se lleva a cabo, lo cual va en contra de los derechos laborales adquiridos por los trabajadores en Guatemala; proponiendo algunas soluciones al respecto.
- e) La bibliografía utilizada es la adecuada y expone los puntos de vista tanto de autores nacionales como internacionales, relacionados siempre con el derecho laboral y su aplicación en Guatemala.
- f) La redacción de la tesis es clara de modo que su lectura es de fácil comprensión para cualquier persona; habiendo el estudiante aceptado todas las sugerencias y correcciones que le hiciera para una mejor redacción del informe.

Por todo lo anterior considero que el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por el Normativo, razón por la que apruebo el informe final y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo continúe su trámite para el examen público de tesis.

Atentamente,

  
Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar  
Colegiado 6279  
Asesor de Tesis


LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diez de noviembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS ADÁN MORÁN GONZÁLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GUSTAVO ADOLFO BAUTISTA BRAVO, Intitulado: "LA NO APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD Y CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR, CUANDO HA SIDO BENEFICIADO CON ALGUNA ESPECIALIZACIÓN O CAPACITACIÓN FINANCIADO POR LA PARTE EMPLEADORA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
CMCM/ragm

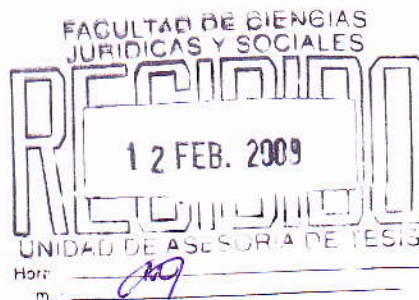


Lic. Carlos Adán Morán González  
Abogado y Notario  
14 calle 6-12 zona 1  
Teléfono: 22202965



Guatemala, 28 de enero de 2009.

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

Me dirijo a usted en cumplimiento de la resolución de fecha 10 de noviembre de 2008, por la cual fui designado Revisor del trabajo de tesis de el bachiller **GUSTAVO ADOLFO BAUTISTA BRAVO** intitulado **LA NO APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD Y CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR, CUANDO HA SIDO BENEFICIADO CON ALGUNA ESPECIALIZACIÓN O CAPACITACIÓN FINANCIADO POR LA PARTE EMPLEADORA**, y en torno a la conclusión de tan honrosa labor expongo:

- 1) Novedoso y de mucha actualidad me parece el trabajo de tesis de el bachiller Bautista Bravo, en razón de que aborda un tema de importancia en el que se establece que en el Código de Trabajo de Guatemala no se regula lo relativo a los derechos y obligaciones que se generan de la especialización o capacitación financiada por el patrono en el caso del trabajador y la obligación que pudiere tener éste, moral o legalmente para continuar laborando en la empresa. El trabajo cumple todos los requisitos técnicos y científicos establecidos en el Normativo correspondiente.
- 2) Los métodos utilizados para investigar fueron el analítico, el sintético, el inductivo y el deductivo, con los que se conformó y analizó el marco teórico y se elaboró el informe final de tesis. La técnica utilizada en el análisis investigativo fue la bibliográfica.



- 3) Respecto a la redacción, cabe indicar que es clara y concisa, habiéndose explicado ampliamente todas las características y los elementos del derecho laboral y de los contratos de trabajo en Guatemala.
- 4) El presente estudio es una contribución científica para el derecho laboral, ya que se detallan aspectos relacionados a las licencias de estudio o de capacitación pagadas por el patrono y que de cierta forma, en la práctica, obligan a los trabajadores a continuar laborando en la empresa, para descontar de su salario los gastos ocasionados por la capacitación, lo cual es a todas luces ilegal y va en contra de la normativa laboral nacional e internacional.
- 5) En las conclusiones y recomendaciones, el bachiller expone sus puntos de vista y los problemas encontrados a lo largo de la investigación; así también propone algunas soluciones de fácil aplicación en Guatemala.
- 6) La bibliografía consultada fue la adecuada al tema, en virtud de que se trató de autores nacionales y extranjeros. Habiendo el bachiller acatado todas mis sugerencias y recomendaciones.

Por último, manifiesto que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Carlos Adán Morán González  
Colegiado 5012  
Revisor de Tesis

Lic. Carlos Adán Morán González  
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de febrero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GUSTAVO ADOLFO BAUTISTA BRAVO, titulado LA NO APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD Y CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR, CUANDO HA SIDO BENEFICIADO CON ALGUNA ESPECIALIZACIÓN O CAPACITACIÓN FINANCIADO POR LA PARTE EMPLEADORA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

A handwritten signature in blue ink.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO

A large, stylized handwritten signature in blue ink.



Rosario





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que me ha iluminado y me ha dado sabiduría en mis estudios.
- A MIS PADRES:** Juan Ignacio Bautista Miranda (Q.E.P.D.) y Petrona Ceferina López Bravo (Q.E.P.D), quienes desde el cielo me guiaron y jamás de mi apartaron su mirada, gracias.
- A MI ESPOSA:** Neonilda Ebenidia Ardeano Paz, pues siempre fuiste y serás un pilar en mi vida, ya que con tu dedicación y entrega me has motivado a alcanzar todas las metas que me he propuesto.
- A MIS HIJOS:** Jerson, Jennifer y Saida, quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento.
- A MIS HERMANAS:** Eugenia y Olivia, de quienes siempre he recibido apoyo y comprensión.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma mater forjadora de hombres de ciencia, futuro de nuestra amada Guatemala; en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la formación académica que en ella obtuve.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Aspectos generales.....	1
1.2. El trabajo desde el punto de vista histórico.....	1
1.3. Elementos que integran el concepto de trabajo.....	3
1.4. Definición de derecho de trabajo.....	4
1.5. Fines del derecho de trabajo.....	6
1.6. Principios del derecho de trabajo.....	6

### CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	17
2.1. Breves antecedentes.....	17
2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	19
2.3. Definiciones de contrato de trabajo.....	20
2.4. Elementos del contrato de trabajo.....	23
2.5. Derechos y obligaciones que se generan de la contratación laboral.....	30
2.6. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	31
2.6.1. Contrato por tiempo indeterminado.....	32
2.6.2. Contrato a plazo fijo.....	32
2.6.3. Contrato para obra determinada.....	32
2.7. La determinación del contrato de trabajo.....	33



### CAPÍTULO III

Pág.

3. La no aplicabilidad del principio de exclusividad y continuidad en la relación laboral, cuando el trabajador ha sido beneficiado con alguna especialización o capacitación financiada por la parte empleadora.....	37
3.1. Aspectos considerativos.....	37
3.2. El principio de exclusividad y continuidad.....	42
3.3. Naturaleza jurídica de los principios de continuidad, estabilidad y exclusividad.....	45
3.4. Los beneficios del trabajador en cuanto a la capacitación financiada por la parte empleadora y la realidad nacional.....	53
3.5. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).....	57
3.6. Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	59
3.7. La relación laboral y el principio de estabilidad laboral .....	68
3.8. La capacitación y desarrollo dentro de la empresa o centro de trabajo.....	74
3.9. La importancia de la capacitación o especialización laboral.....	78
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>87</b>



## INTRODUCCIÓN

Este informe se realiza en virtud de que actualmente la legislación laboral en Guatemala, carece de normas que regulen ciertos aspectos en las relaciones de trabajo; principalmente en los casos en que los patronos en determinado momento obligan a algún trabajador a permanecer laborando en sus centros de trabajo; por el hecho de que fueron beneficiados con alguna capacitación o especialización en determinada arte, ciencia o materia referente al trabajo que desempeñan; o bien, se les obliga a firmar un contrato nuevo de trabajo con la cláusula de que deben permanecer trabajando en la empresa luego de haber sido capacitados.

Tal hecho es inquietante debido a que hay casos concretos y palpables, sobre todo en las relaciones de trabajo eminentemente privadas; ya que al firmar otro contrato con la obligación de permanecer en el centro de trabajo por haber sido beneficiados con alguna capacitación, a todas luces contraviene normas no sólo laborales sino que también constitucionales.

La hipótesis se comprobó, puesto que en la práctica cuando los patronos conceden a algún trabajador el beneficio de alguna capacitación o especialización en beneficio de la empresa; muchas veces les descuentan los gastos ocasionados por la misma, o bien obligan a los trabajadores a permanecer en los centros de trabajo, ya sea para descontarles el monto de la capacitación o para beneficiarse de la profesionalización del trabajador sin aumentarle o mejorarle el salario; sin tomar en cuenta que cuando se capacita profesionalmente a cualquier trabajador el beneficio es para la empresa, pero el trabajador no tiene la obligación de permanecer a las órdenes del patrono por tiempo indefinido.



El objetivo de la investigación es analizar y determinar los derechos de los trabajadores cuando han sido beneficiados con alguna capacitación por parte del patrono; así como plantear la necesidad de introducir reformas al Código de Trabajo, ya que actualmente no se regula lo relativo a los derechos y obligaciones que se generan con la capacitación de los trabajadores, tanto en la iniciativa privada como en la pública; asimismo, analizar la obligación que tiene el patrono de proporcionar educación y capacitación a sus trabajadores en la actividad laboral que realizan, con el propósito de perfeccionar y mejorar la productividad en beneficio de la empresa o institución.

Para una mejor comprensión la tesis se ha dividido en tres capítulos, el primero trata sobre el derecho de trabajo, sus fines y principios; en el segundo capítulo se analizan las formas de los contratos de trabajo y los derechos y obligaciones tanto del patrono como del trabajador; en el tercero, se estudia la problemática de la no aplicabilidad del principio de exclusividad y continuidad en la relación laboral, cuando el trabajador ha sido beneficiado con alguna especialización o capacitación financiada por el patrono, así como se estudian los principios de continuidad y exclusividad, y se analiza brevemente el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para investigar se utilizaron los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético, con los cuales se analizaron los derechos de los trabajadores, se conformó el marco teórico y se eligieron los puntos más importantes para elaborar el informe final. La técnica para recolectar el material y los documentos de estudio fue la bibliográfica.

Concluyéndose, que en materia laboral no se aplican los principios de exclusividad y continuidad en la relación de trabajo; con lo que se evidencia la desprotección en que se encuentran los trabajadores.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

En el presente capítulo se abordarán en forma general aspectos relacionados con el contenido del derecho de trabajo, sus fines, principios, características y funciones.

#### 1.1. Aspectos generales

Antes de establecer en que consiste el derecho de trabajo, conviene determinar qué es el trabajo. El trabajo es una condición de existencia del hombre, que tiene por objeto crear satisfactores, que resultan tutelados por el Estado, cuando existe una relación jurídica de subordinación.

Es una actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

Con lo anterior, se establece que el trabajo ha existido desde los inicios mismos de la humanidad y del hombre; porque constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental, para agenciarse de satisfactores sociales, como el caso de alimentarse, vestirse, educarse, etc. Pero el trabajo tal como se conceptualiza en estos tiempos ha variado.



## 1.2. El trabajo desde el punto de vista histórico

La idea y concepto de trabajo varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país; pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrono.

La evolución del trabajo, el desarrollo económico alcanzado en la actualidad y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de un centro de trabajo.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

De acuerdo a lo que expone el autor Proudhon: “La facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón. O sea que, no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.



Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele; es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.”<sup>1</sup>

### **1.3. Elementos que integran el concepto de trabajo**

Los principales son:

- a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode; siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

---

<sup>1</sup> [www.goesjuridicatrabajo.com.htm](http://www.goesjuridicatrabajo.com.htm). (Guatemala, 12 de febrero de 2009)



- b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores; el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.
- c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

#### 1.4. Definición de derecho de trabajo

El tratadista Nestor de Buen, señala al derecho de trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 92



Seguidamente el mismo autor precitado, concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>3</sup>

Para el autor Krotoschin el derecho del trabajo: “Está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.”<sup>4</sup>

Se puede decir entonces que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.

---

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 138

<sup>4</sup> Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I. Pág. 34



Por su parte el tratadista Mario de la Cueva señala que: “El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”<sup>5</sup>

### **1.5. Fines del derecho de trabajo**

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

### **1.6. Principios del derecho de trabajo**

El tratadista Alberto Briceño: hace una distinción que ha sido recogida por otros, respecto a los principios del derecho de trabajo, e indica que son:

#### **“I. La idea del trabajo como un derecho y un deber social**

Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista; para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni está contra aquél, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la

---

<sup>5</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 56



sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

## **II. La idea de la libertad y el derecho del trabajo**

La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

## **III. Principio de igualdad y el derecho del trabajo**

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Este principio se encuentra inmerso en el segundo párrafo del Artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que reza de la siguiente manera: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.



#### **IV. La idea de la dignidad humana**

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

#### **V. La idea de una existencia decorosa**

La finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. Una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura; en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

#### **VI. De responsabilidad del trabajo**

Se tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura

económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.”<sup>6</sup>

Por otro lado y para proteger la estabilidad laboral, la legislación guatemalteca estipula los principios fundamentales en el cuarto considerando del Código de Trabajo; regulando los siguientes:

**a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores**

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador; y de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. En el entendido que esa desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también puede ser cultural.

En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre las cuales se encuentra el Artículo 30 que regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

<sup>6</sup> Briceño, Alberto. **Derecho de trabajo**. Pág. 219



Tal como se observa, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también, puede analizarse este principio con lo que estipula el Artículo 78 del Código de Trabajo, que regula: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.”

**b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables**

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo; o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, se refiere a que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones laborales, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo regula el Artículo 12 del Código de Trabajo y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: “Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho.”





Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- a) La contratación individual
- b) La contratación colectiva
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

**c) Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo regula que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.”

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible



de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.”<sup>7</sup>

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales; pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Agrega el autor citado que: “La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del derecho de trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, el derecho del trabajo como *jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.”<sup>8</sup>

#### **d) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo**

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 14

<sup>8</sup> **Ibid.**



caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan; con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de Trabajo regula al respecto que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”

#### **e) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público**

Al inicio de este punto se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar, porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, norma lo siguiente: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren



expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas piso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

**f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático**

El Código de Trabajo estipula que esto es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población; realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

**g) El derecho de trabajo es un derecho humano**

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101, regula que: “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.” Por lo que se puede indicar que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual o colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.



Luego de todo lo expuesto hasta aquí, se puede indicar que los principios que se describieron y que se encuentran establecidos en los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala; cuando se confrontan con la realidad se puede determinar que la práctica es otra; ya que los derechos laborales no son respetados la mayoría de veces, lo que perjudica a los trabajadores. Además, es evidente que existe una responsabilidad por parte del Estado, quien a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe poner en práctica estos principios a través de políticas laborales y de previsión social, que beneficiarán a todos los trabajadores y por ende la economía de Guatemala.



## CAPÍTULO II

### **2. El contrato de trabajo**

Toda relación existente entre patrono y trabajador, normalmente se concretiza en un contrato de trabajo, el cual regulará todos los aspectos relativos a la prestación de los servicios, todo ello en beneficio tanto del patrono como del trabajador.

#### **2.1. Breves antecedentes**

El derecho de trabajo y las instituciones que lo integran, se caracteriza por ser un derecho nuevo, de allí la generación de los contratos de trabajo, donde el derecho civil tuvo bastante influencia durante mucho tiempo; y que tal como se concibe en la actualidad, surge a mediados del siglo XIX enfocado a nivel internacional, que lógicamente tendría influencia para la conformación de la relación de trabajo o de los contratos de trabajo en Guatemala; por eso se señala que surge entre otras circunstancias en áreas de mayor concentración fabril de los países del occidente de Europa como un derivado o producto de la llamada Revolución Industrial.

El derecho laboral se fue confeccionando conforme su propia evolución. Empezó con una serie aislada de disposiciones, como por ejemplo que los menores de doce años no debían trabajar en las minas; que no se trabajara más de doce horas al día; etcétera; igualmente, se fue configurando en el cuerpo jurídico que hoy día se tiene en casi todos



los países. Su apareamiento en el horizonte de las disciplinas jurídicas surgió cuando produjo su total emancipación de su rama matriz, el derecho civil.

El contrato de trabajo estaba hasta entonces subsumido en la negociación civil, era un contrato más de la enciclopedia contractual; se entendía en su plenitud como un acuerdo libre de voluntades y por ende debía regirse a los principios civiles que son propios del derecho privado; como lo venía siendo desde los enunciados del derecho romano (locatio conductio). Entre esos principios destacaba la objetividad, la plena autonomía de la libertad, la pretendida igualdad de los contratantes y la contraprestación inmediata a trabajo realizado, salario debido.

Por ello, no había cabida para concepciones humanistas que reclamaban una visión subjetiva que ubicara la situación personal del laborante y se colocara de su lado. Hasta entonces no cabía pues el concepto de proteger a uno de los sujetos del contrato; no se asimilaba la idea de limitar por ley la autonomía de la voluntad, de otorgar prestaciones en el tiempo sin una relación inmediata (séptimos días, vacaciones remuneradas, días de asueto, etcétera). Era clara la escisión que reclamaba el derecho laboral de su matriz, el derecho civil.

Pero en su partida llevó consigo muchos de los elementos civilistas que antes le dieron sustento, reconvertidos bajo la lupa de lo laboral, vistos bajo el prisma social y tutelar del derecho de trabajo. Además de ser novedoso, el derecho laboral surgió con la clara vocación protectora hacia la gran masa poblacional que constituían aquellos que no tenían medios propios para ganarse la vida y debían vender su fuerza de trabajo: los



asalariados. De ahí que los enunciados del derecho laboral debían ser también simples, desprovistos de mayores formalidades o tecnicismos legales.

La relación mencionada, sencilla y protectora, puede materializarse de muchas formas; por ejemplo: “Si en su conjunto el derecho laboral es protector del trabajador, tomando en cuenta que el sueldo es el medio único de subsistencia del asalariado, por lo mismo debe implementarse un sistema de conocimiento y de ejecución de sentencia que sea efectivo, simple y sobre todo rápido. Debe evitarse aquel reclamo laboral de que el hambre llega antes que la justicia.”<sup>9</sup>

## **2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquél que lo recibe. Tomando en consideración que las normas laborales se constituyen en tutelares del trabajador; la naturaleza del contrato de trabajo es pública, puesto que el Estado interviene en esta relación para tratar de equiparar la relación laboral o económica.

“El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo; las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono; en virtud de la

---

<sup>9</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 225





cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, se puede decir que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquéllas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.»<sup>10</sup>

### **2.3. Definiciones de contrato de trabajo**

Contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la

---

10 De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 102



entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

“En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y; como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro; y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante.

Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”<sup>11</sup>

“El autor Ramírez Gronda, indica que el contrato de trabajo: Es una convención por la cual una persona denominada trabajador, pone su actividad profesional a disposición

---

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 128



de otra persona denominada patrono, en forma continuada, a cambio de una remuneración.”<sup>12</sup>

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

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresas, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 434



su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

De lo anterior se puede decir que el contrato de trabajo se distingue de cualquier otro contrato; pues el de trabajo tiene características especiales que ameritan que a través de las normas que lo regulan, el Estado en resguardo de los intereses laborales, trata de equiparar la desigualdad material o económica existente entre trabajadores y patronos.

#### **2.4. Elementos del contrato de trabajo**

Muchos son los elementos que conforman un contrato de trabajo, pues son la base sobre la que se componen y se fundamentan para que existan y subsistan; por lo que se puede indicar que existen elementos que pueden ser esenciales pero también pueden ser personales; los que se explican a continuación:

##### **a) Elementos esenciales**

- i. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; Esta característica se encuentra contenida en el Artículo 18 del Código de Trabajo, que regula: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada, de manera personal, a prestar a otra denominada patrono, sus servicios

personales, o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

- ii. Que exista dependencia continuada hacia el patrono; esta característica también se encuentra implícita en el Artículo 18 del Código de Trabajo, ya citado, en vista de que debe existir una dependencia; es decir, debe existir la dirección de otra persona, para que el trabajador ejecute la obra o el trabajo que se le encomienda como tal.
  
- iii. Que exista dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono. A este respecto, se complementa con lo anteriormente señalado, e introduce en éste la representación que puede tener el patrono, a través de otra persona; sin embargo, eso no desmerita la dependencia que tiene el trabajador hacia el patrono o su representante, que en muchos casos, también se llama intermediario.
  
- iv. Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley. Esta característica se regula en el Artículo 18 del Código de Trabajo cuando estipula que se realiza esta actividad a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. El Artículo 88 del mismo cuerpo legal norma que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser



remunerado por éste.”

Los componentes que lo hacen un contrato de trabajo y no un contrato civil, son los siguientes:

### **Subordinación laboral**

Es típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador; y a cambio de esa relación de dependencia, el patrono cancela al trabajador en concepto de salario una cantidad de dinero; además en algunos casos el pago puede ser en especie, tal como lo establece la legislación guatemalteca. Esta subordinación constituye por sus características el elemento esencial de toda relación de trabajo; que la distingue de otro tipo de relación que se pudiera dar dentro de la actividad del hombre.

Se entiende entonces la subordinación, como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones; por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte; es la posición de igualdad más o menos teórica existente en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse.



La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización; integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

### **Ausencia de riesgo**

Consiste en que para que el trabajador pueda realizar el trabajo adecuada y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono; al momento de ocasionarse un accidente, éste no es imputable al trabajador, si se considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo accidentes; además, el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesarios para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador.

En este rubro también conviene hacer mención de la función que realiza el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores; el cual se constituye cuando el patrono al emplear a los trabajadores cubre también lo relativo al seguro social; y en caso los trabajadores no cuenten con seguro social, es obligación del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo ocurrido.



## Profesionalidad

El contrato de trabajo se encuentra caracterizado dentro de este elemento; toda vez que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador cierta capacidad para el desempeño del trabajo o profesión, sin la cual no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. Sólo se da cuando el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate; por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio.

La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime por el trabajador, quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario: Quien se dedica accidentalmente y para ganar una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es un trabajador profesional.

La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo; pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.





## **b) Elementos personales**

### **Patrono**

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El Artículo 2 del Código de Trabajo regula que: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República de Guatemala."

### **El trabajador**

Es la persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado. El Artículo 3 del Código de Trabajo estipula 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."

### **Trabajadores de confianza**

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto; son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la

empresa o establecimiento. En efecto, debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

### **Intermediarios**

Son las empresas o personas individuales establecidas y que se encargan de contratar a trabajadores para que realicen trabajos para terceras personas o empresas; pero respecto de las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores; no serán considerados como intermediarios sino como patrones en relación con los trabajadores que contraten; por lo tanto, son solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

El Artículo 5 del Código de Trabajo regula que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”



## **2.5. Derechos y obligaciones que se generan de la contratación laboral**

### **a) Derechos y obligaciones de los trabajadores**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, según su naturaleza y característica; y de las disposiciones que regula la legislación laboral aplicable.

Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil.

### **b) Derechos y obligaciones de los patronos**

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que también se derivan del contrato de trabajo, según su naturaleza y características; y de las disposiciones que regula la legislación laboral aplicable.

Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil.



### **c) Nulidad de los contratos individuales de trabajo**

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

## **2.6. Clasificación del contrato individual de trabajo**

### **Contrato individual de trabajo**

Es aquél por el cual una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada empleador; bajo la dependencia y subordinación de éste; quien a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Existen en la doctrina laboral una serie de clasificaciones del contrato de trabajo; sin embargo, se ha tomado en cuenta la establecida en el Código de Trabajo de Guatemala; que contiene la siguiente clasificación:



### **2.6.1. Contrato por tiempo indeterminado**

Es la forma de contrato de trabajo que no tiene un término de finalización, generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido.

Este es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario. Este tipo de contrato lo regula el Artículo 25 inciso a) del Código de Trabajo.

### **2.6.2. Contrato a plazo fijo**

El Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo regula que cuando el contrato es a plazo fijo; se refiere a cuando se especifica la fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

### **2.6.3. Contrato para obra determinada**

El Artículo 25 inciso c) del Código de Trabajo, regula al respecto, que es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan; tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.



Sobre la anterior clasificación debe advertirse que la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que éste es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio; por lo que cuando no se regula o estipula plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido.

A este respecto el Artículo 26 del Código de Trabajo regula que solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada.

## **2.7. La terminación del contrato de trabajo**

En el Artículo 66 del Código de Trabajo guatemalteco se establece que la terminación de la relación de trabajo puede deberse a distintas causas; ya sea generadas por parte del patrono o bien, por parte del trabajador o por ambos, o por disposición de la ley. Dentro de las causas se pueden distinguir las siguientes:

### **Por voluntad unilateral**

El trabajador también puede en forma unilateral dar por terminada la relación laboral, por renuncia. También puede suscitarse que el patrono lo haya despedido, siendo así también una decisión unilateral, pero por parte del patrono. Existen otras causas, como

la supresión de puestos, pero comúnmente ello se da en la administración pública, a lo que le han denominado recorte presupuestario.

### **Por disposición de la ley**

Se refiere al caso en que tal como lo regulan los Artículos 77 y 78 del Código de Trabajo, existen causas por medio de las cuales, tanto los trabajadores como los patronos pueden dar por terminada la relación de trabajo; así también en el caso de muerte del trabajador, en los casos de invalidez, jubilación, retiro y despido.

Para el autor Lyon Caen, el despido es: "El acto por el cual una de las dos partes, asalariado o empleador, pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo."<sup>13</sup>

En definitiva, para que la relación de trabajo sea exitosa debe prevalecer el contrato de trabajo, el cual regulará tanto las obligaciones como los derechos del trabajador así como del patrono. El cual, tal como regula el Artículo 39 Código de Trabajo debe constar por escrito en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono tiene obligación de enviar al Departamento Administrativo de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración.

---

<sup>13</sup> Najarro Ponce. **Los contratos de trabajo en general**. Pág. 288.



En los contratos de trabajo se harán constar las condiciones en que se prestarán los servicios o se realizarán los trabajos; así como todo lo relativo a horarios, descansos y salarios.

Lamentablemente, en la práctica la mayoría de empresas pequeñas o las personas individuales que contratan a trabajadores no celebran contratos: y la Inspección de Trabajo tampoco supervisa ni sanciona estas omisiones que se convierten en infracciones a la legislación en perjuicio de los trabajadores.







## CAPÍTULO III

### **3. La no aplicabilidad del principio de exclusividad y continuidad en la relación laboral, cuando el trabajador ha sido beneficiado con alguna especialización o capacitación financiada por la parte empleadora**

#### **3.1. Aspectos considerativos**

Lo que se pretende al tratar este tema, es analizar la situación en que se encuentra o queda el trabajador, luego de haber tenido la oportunidad de recibir alguna capacitación o especialización relacionada al trabajo que realiza; la cual ha sido financiada por el patrono para beneficio de él o de su empresa; puesto que el trabajador en apariencia, continuará prestando sus servicios en la misma empresa.

También es importante el tema, en virtud que se deberá establecer además, cuáles serán los derechos y obligaciones del trabajador luego de la capacitación y se deberá pactar asimismo, si habrá o no un incremento en el salario; puesto que su condición de profesional ya no será la misma.

Tal como ha quedado establecido, en el derecho de trabajo existen una serie de principios sustantivos y procesales; pero que tienen la característica de que todos ellos protegen los derechos de los trabajadores; con el fin, entre otras cosas, de equiparar la

desigualdad económica existente en la relación de trabajo que se suscita entre patronos y trabajadores. Es por ello que las normas del Código de Trabajo son de naturaleza mínima; es decir, que pueden ser superables a favor de los trabajadores.

Por otro lado, estas normas datan de mil novecientos cuarenta y cuatro, y no han sido objeto de reformas sustanciales, salvo las más significativas como las de dos mil uno; lo cual amerita un estudio por parte de las autoridades de gobierno para que se reestructure el Código de Trabajo de acuerdo a la realidad actual; porque si bien es cierto, es el instrumento jurídico nacional de mayor importancia, apenas si se conoce por parte de la mayoría de los trabajadores y población en general.

Asimismo, existen un sinfín de normas de naturaleza internacional, por ejemplo, que no se ajustan a las disposiciones de este Código; además, de conformidad con el derecho internacional, el Estado de Guatemala, tiene la obligación entre otras cosas, dentro de los compromisos que contrae en estos cuerpos normativos internacionales, de ajustar la legislación nacional a los mismos.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, el tratadista Américo Plá Rodríguez, indica que: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág.10

Para el mismo jurista, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios jurídicos y normativos. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) "Son enunciados básicos que contemplan, abarcan o comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla, de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho. No tienen porque ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía, característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ibid. Pág. 11

“Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, se dice que la función de los mismos es la siguiente:

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales; es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”<sup>16</sup>

Por lo anterior, los principios son la base de la estructura de las normas, y en el caso del derecho de trabajo, se establece que el mismo es democrático y apegado a la realidad; tal como sucede con la legislación laboral guatemalteca, sobre los cuales basa algunos de sus principios el cuarto considerando del Código de Trabajo; entonces, existe una incongruencia de estos principios con las normas del derecho de trabajo, si

---

<sup>16</sup> Ibid. Pág. 12

se estima que existen muchos aspectos relacionados con las circunstancias o condiciones en que los trabajadores y los patronos se desenvuelven dentro de una relación laboral que aún no se ha contemplado; tal el caso que se presenta a continuación:

Con respecto a la oportunidad que los patronos en muchos casos les brindan a los trabajadores, para acceder de manera gratuita o a través de becas a una especialización o a una capacitación; en el entendido de que al concluir ésta empleará sus conocimientos en la empresa para la que labora; en este caso se estarían quebrantando principios del derecho de trabajo y se trascendería a la esfera de lo civil; por este motivo es que los contratos de trabajo no pueden ser verbales de acuerdo al Código de Trabajo.

Las excepciones las regula el Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala; que estipula que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

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



Si no cumplen estos presupuestos deberán constar por escrito y estarán sujetos a supervisión de la Inspección General de Trabajo, que vela porque no se violenten normas de derecho de trabajo.

En el presente caso si es admitida la circunstancia de la obligatoriedad de los trabajadores de prestar sus servicios a favor de un patrono, porque éste le ha proporcionado la oportunidad de especializarse en el extranjero por ejemplo, o de recibir alguna capacitación con el fin de mejorar sus servicios en el trabajo que desempeña; se deben establecer las condiciones en que el trabajador deba prestar ese servicio, el tiempo que debe durar; es decir, regular adecuadamente las condiciones en que versará ese contrato de trabajo, si es que se denominará contrato de trabajo; ya que serían dos tipos de contratos, uno de trabajo y el otro de naturaleza civil; sin embargo, ninguna de estas circunstancias se encuentra regulada en el Código de Trabajo y podría presentar dificultades de interpretación, que en determinado momento puedan perjudicar al trabajador en todo caso.

### **3.2. El principio de exclusividad y continuidad**

En la doctrina y en la ley laboral, se identifica el principio de continuidad y de exclusividad. Como se dijo anteriormente, la palabra principio proviene del latín “principium”, que significa primer instante del ser de algo. “El punto que se considera como primero en una extensión o en una cosa, la base, origen, razón fundamental

sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia. Es la causa, origen de algo”.<sup>17</sup>

“Los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.<sup>18</sup>

El tema de la continuidad en el trabajo por parte de los trabajadores, que implica una estabilidad, tiene su esencia en las luchas que han librado los trabajadores en distinta época y período histórico social; toda vez, que el trabajador en su condición como tal, pretende dentro de una concepción casi parecida a la del derecho de propiedad, perpetuarse en un trabajo. Pero lo anterior es normal o natural, si se determina que el trabajador puede desempeñarse adecuada y eficazmente en función del patrono en el desarrollo de un trabajo, que le permita cierta especialización y que con ello, también le permita cierta estabilidad; sin embargo, ello podría asumirse en tiempos anteriores, pero en la actualidad, esa estabilidad va cambiando, y en perjuicio de los trabajadores.

El principio de la continuidad puede definirse como aquél según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una extremada vitalidad y dureza y que realizan o evidencian la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todo los aspectos.

---

<sup>17</sup> Editorial Larousse. **Diccionario pequeño Larousse en español**. Pág. 346

<sup>18</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 53



El principio orienta así el anhelo por relaciones laborales regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo. Se introduce con ello una restricción importante al mercado laboral, la que resulta admisible sólo cuando previamente se ha admitido la abierta y válida intervención del Estado en las relaciones privadas; con el mismo se pretende brindar alguna estabilidad a los trabajadores, obligados a la venta de su fuerza de trabajo como medio de subsistencia.

El tratadista Luis Fernández Molina indica: "Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, nos informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores, se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono.

Además, el Artículo 18 del Código de Trabajo, en el tercer párrafo indica: "La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código."<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Fernández Molina, Luis. **La continuidad en el contrato de trabajo**. Pág. 20

### **3.3. Naturaleza jurídica de los principios de continuidad, estabilidad y exclusividad**

Estos principios constituyen un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, que se desenvuelve dentro de una relación laboral y que se encuentra normado por leyes que son propias del derecho de trabajo, aunque no de manera adecuada o técnica, incluso, no de manera completa.

Además, estos principios forman parte de la tutelaridad y la irrenunciabilidad de derechos que tiene el trabajador frente al patrono con ocasión de la prestación del servicio.

Así también, constituyen características o elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación de trabajo; toda vez, que se encuentran inmersos en un conjunto de normas que lo establecen; aunque se pueden determinar que en el caso de la exclusividad, continuidad o estabilidad, dentro de la legislación guatemalteca, estos no se encuentran contemplados como principios; tal como sucede con la serie de principios que regula el cuarto considerando del Código de Trabajo; al contrario son definidos únicamente en la doctrina como elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación de trabajo.



De lo anterior cabe agregar que tanto la exclusividad, continuidad como la estabilidad laboral, deberían considerarse legalmente como principios propios del derecho de trabajo; para que se regulen técnica y adecuadamente en el Código de Trabajo, a través de un reglamento o bien a través de lo que estipula el Artículo 18 del Código de Trabajo, específicamente por las circunstancias que se deducen del presente análisis.

Estos principios contribuyen por un lado, a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador; como por ejemplo, que éste quiera renunciar a su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional. etcétera; por el otro lado, existen circunstancias como se explicará más adelante, en que no se aplican, por decisión del trabajador, siendo un ejemplo de ello, el hecho de que el trabajador sea favorecido por parte del empleador para capacitarse o especializarse en determinada área, con el objeto de que esos conocimientos o especialidades se empleen en el centro de trabajo o a favor del patrono en su caso; pero que el trabajador ha decidido rescindir el contrato de trabajo porque aspira a un mejor salario en otra empresa, por ejemplo; y es allí en donde se estima, no procede o no se aplica el principio de continuidad o estabilidad, pero como es admitido por la ley, tal circunstancia debe regularse técnica y adecuadamente en el Código de Trabajo.

## Continuidad

La palabra continuidad en el derecho de trabajo se refiere al derecho que tiene el trabajador a que no se le despida o se le rescinda el contrato de trabajo; mientras no existan causas que motiven o sean imputables a él, para que se le rescinda el contrato de trabajo. “Continuidad, del latín *continus*. Que dura, se hace o se extiende sin interrupción. Dicho de dos o más cosas: Que tienen unión entre sí. Constante y perseverante en alguna acción. Dicho de una función: Cuyo valor cambia gradualmente con el de la variable independiente. Todo compuesto de partes unidas entre sí. Allegado a un señor que le favorecía y mantenía. A él le debía fidelidad y obediencia”.<sup>20</sup>

## Exclusividad

La exclusividad, proviene de la cualidad de exclusivo. “Es el adjetivo que excluye o tiene fuerza y virtud para excluir. Único, solo, excluyendo a cualquier otro. Privilegio o derecho en virtud del cual una persona o corporación puede hacer algo prohibido a los demás. Noticia conseguida y publicada por un solo medio informativo, que se reserva los derechos de su difusión. Repulsa para no admitir a alguien en un empleo, comunidad, cargo, etc.”<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Espasa Calpe, S.A. **Diccionario enciclopédico**. Pág. 222

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 581



## Estabilidad

La palabra estabilidad proviene de estable, que quiere decir, en términos propiamente laborales, permanencia, que el trabajo se realice con ánimo de permanencia continua, sistemática, lógica, etc.

Es por ello que, siendo parte del derecho de trabajo la estabilidad para el trabajador, ésta puede quebrantarse exclusivamente sólo por las razones que la ley establece y que se deben entre otras cosas a la decisión voluntaria de las partes, a las disposiciones que la ley regula; o bien, a las causales que estipula el Código de Trabajo; las que facultan no sólo al trabajador sino también al patrono para dar por concluida la relación de trabajo sin responsabilidad para ninguno.

El autor Luis Fernández Molina indica que: “La palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, firmeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral. Cada día cobra mayor relevancia el tema de la estabilidad laboral. Por una parte es una inspiración y reclamo de los trabajadores. La estabilidad considerada en sus diferentes aspectos, constituye uno de los apartados de los más difíciles por cierto, de las actuaciones y negociaciones colectivas.

Esta seguridad o estabilidad, en términos generales, beneficia tanto al trabajador como al patrono. Al trabajador por cuanto le asegura su fuente de ingreso económico y de desarrollo personal, y al patrono por cuanto se evita el problema de una constante



movilización en los puestos de trabajo y tener el beneficio de un trabajador unido a la empresa y especializado en una función específica.”<sup>22</sup>

En este sentido práctico, la estabilidad laboral viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, reconocido en mayor o menor escala, según sea la respectiva legislación vigente.

### **Características de los principios**

Dentro de las características principales encontradas se citan las siguientes:

- a) El principio de continuidad tiene estrecha relación con el de estabilidad y se refiere a la permanencia en el trabajo; que constituye una garantía para el trabajador que se encuentra realizando eficaz y efectivamente el trabajo dentro de un centro de trabajo determinado.
- b) Estos principios tienen correspondencia con otros de igual categoría y se encuentran establecidos en las normas propias del Código de Trabajo.
- c) El principio de exclusividad no es propio del derecho de trabajo, sino más bien de otro tipo de contratación; porque pretende limitar al trabajador a que de manera exclusiva preste servicios por determinado tiempo a favor del patrono, derivado de su capacitación o especialización; lo cual puede traspasar las esferas del derecho

---

<sup>22</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 21

de trabajo, por cuanto se suscita otro tipo de relación, más que todo profesional, derivado de un contrato de servicios profesionales que se encuentra dentro del marco del derecho civil y lo que genera éste a favor de cada una de las partes contratantes; sin embargo, cabría el análisis de cuándo se debe estimar propio del derecho civil y cuándo propio del derecho de trabajo.

- d) Los principios ya señalados han tenido momentos históricos determinados en épocas diferentes de la sociedad; no obstante, ante el principio de exclusividad, prevalece el principio de libertad de contratación que tiene un patrono, pero que en relación a la continuidad y estabilidad, no es así.

El Código de Trabajo privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a plazo fijo. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo se presume a tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas se admiten las contrataciones a plazo fijo. Así lo estipula el Artículo 25 del código citado

Siempre en el mismo rumbo, se pueden citar las suspensiones que en otros ámbitos serían consideradas como verdaderas interrupciones de la relación entre los sujetos. En aras de la protección de la continuidad en el empleo, se señala incluso que las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad del trabajador en el empleo.

Por último, se puede decir que las legislaciones de la región tienen restricciones importantes en materia de las modificaciones unilaterales por parte del patrono a la relación laboral. Es decir, el ejercicio abusivo del denominado jus variandi se revela como un incumplimiento contractual grave de parte del empleador y; da lugar a la terminación de la relación laboral con responsabilidad, equiparándose a un despido injustificado.

Según el Artículo 79 del Código de Trabajo, son causales de despido indirecto:

- a) Cuando el patrono no le pague al trabajador el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en la falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material a las herramientas o útiles del trabajador.





- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo; siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.
  
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
  
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones laborales establezcan.
  
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren.
  
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 del Código de Trabajo.

- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el caso que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas en el cargo anterior; el patrono dentro del periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.

- k) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

#### **3.4. Los beneficios del trabajador en cuanto a la capacitación financiada por la parte empleadora y la realidad nacional**

La palabra capacitación, tal como la define el diccionario se refiere a: "La acción y efecto de capacitar. Capacitar indica hacer a alguien apto, habilitarlo para algo."<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Espasa Calpe, S.A. **Ob. Cit.** Pág. 345

La capacitación laboral, es una obligación patronal y comienza desde el mismo momento en que proporciona los elementos necesarios para la realización del trabajo encomendado de la mejor forma; también se inicia a partir de que debe contribuir a la alfabetización de los trabajadores, y que conlleva entonces, lógicamente una continua capacitación.

En el Código de Trabajo no se regula la forma o los mecanismos que deben emplearse para obligar a los patronos a dar cumplimiento a esta norma; podría decirse entonces, que no existe una forma de hacer operativa esta norma sustantiva, que bien pudiera ser a través de un reglamento.

Por eso el tema de la capacitación de los trabajadores, se ha convertido en un tabú para el Estado, según el análisis del Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a ello, y que no ha sido ratificado por Guatemala. El tema de la capacitación no solamente tiene trascendencia en perjuicio o beneficio para el trabajador sino que también para el caso del patrono.

Como parte de la capacitación se encuentra la educación, o sea que ésta debe existir como una obligación patronal, de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo en el Artículo 61, literal j) que se refiere a la alfabetización; además, el mismo código regula como parte de la educación formal básica, el trabajo de aprendizaje.

El trabajo de aprendizaje, tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio

y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente, la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo regula que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual no es obligatoria y puede ser inferior al salario mínimo.

Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado al aprendiz, haciendo constar que ha aprendido el oficio, arte o profesión de que se trate; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado.

Así también existe el trabajo de los profesionales y técnicos, pero desde el enfoque del Código de Trabajo, se refiere a contratos de otra índole no laboral; como por ejemplo, en el caso de los contratos de servicios profesionales que están regulados en los Artículos del 2027 al 2036 del Código Civil.

Algunos tratadistas exponen diferentes interpretaciones, algunos indican que tanto los contratos de servicios profesionales como los de los técnicos se deben regular por el



Código de Trabajo como cualquier relación laboral; pero en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 de dicho cuerpo normativo; esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios profesionales o ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

No obstante, es discutible el hecho de que la exclusividad o lo relativo a la prestación de los servicios de trabajo o ejecución de una obra, no sea característica esencial de los contratos de trabajo, porque debe analizarse el origen de la contratación que conlleva también la inclusión dentro de las condiciones de trabajo de los trabajadores y los patronos, otras como la de la especialización, ya sea derivado del interés del trabajador o del patrono, siempre que se refiera a las condiciones en que se presta el trabajo; siendo entonces, el contrato de naturaleza laboral.

En todo caso, lo que cabe resaltar de la capacitación del trabajador, es que lo beneficia a él y al patrono; al trabajador porque se superará en lo profesional y en lo económico, ya que se supone que al contar con más conocimientos devengará un mejor salario; y al patrono, porque contará con un profesional especializado en la materia de que se trate, beneficiando así la prestación de los servicios o la ejecución de los trabajos, lo que redundará en más ganancia para la empresa o el patrono.

### 3.5. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)

En el caso de Guatemala, en lo que respecta a la capacitación de los trabajadores, se encuentra la institución más importante que se denomina Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), creado mediante Decreto número 17-72 del Congreso de la República el 19 de mayo de 1972; como responsable de la formación profesional de los trabajadores de Guatemala, y de asistir técnicamente a empresas que lo soliciten, con el fin de incrementar la productividad.

INTECAP, es una entidad técnico-educativa, descentralizada, no lucrativa, con patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. Esta entidad se rige por su ley orgánica.

Su objetivo primordial es capacitar al recurso humano, trabajadores y nueva mano de obra, en las diversas actividades económicas a través de eventos de formación profesional.

Los principales objetivos y funciones de INTECAP son:

- a) Se constituye como el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la Nación y con la colaboración del sector privado, para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad, sin perjuicio de las labores que realizan otros organismos y dependencias estatales en estos campos.



- b) Colaborar con los planes de desarrollo del gobierno en la consecución de las metas de formación y capacitación de la mano de obra.
  
- c) Constituir un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias que le competen.
  
- d) Promover y fomentar el incremento de la productividad, en todos sus aspectos y niveles, y atender el desarrollo de los recursos humanos. Cuando otras personas o entidades realizaren estas funciones, el Instituto prestará asesoría u orientación necesarias, para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación.
  
- e) Colaborar con entidades que promueven el desarrollo económico-social del país, como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la capacitación de los recursos humanos.
  
- f) Emitir opinión y proporcionar asesoría al Gobierno de la República y a las entidades privadas en su campo de acción. Podrá celebrar acuerdos de cooperación para capacitar a jóvenes de escasos recursos, con la participación de los empresarios en la formación profesional en Guatemala.

Esta institución es la única con que se cuenta en Guatemala y que ha coadyuvado para la capacitación y formación de todo tipo de trabajadores y personas particulares, en diferentes áreas.



### 3.6. Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el ámbito internacional del derecho de trabajo, se encuentra el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a la capacitación laboral y que de alguna medida regula aspectos fundamentales que tienen relación con la aplicación o no aplicación de los principios de exclusividad, continuidad y estabilidad, derivado de la capacitación o especialización que tiene un trabajador y que según su contenido, hace posible la reforma del Artículo 18 del Código de Trabajo; o bien la creación derivado de esta norma, de un reglamento.

Este Convenio surgió de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio de 1974 en su quincuagésima novena reunión.

La citada Conferencia en su oportunidad, decidió adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituyó el cuarto punto de la agenda del día, y después de haber decidido que dichas proposiciones revestían la forma de un convenio internacional, adoptó el presente Convenio, que también se puede ser denominado Convenio sobre la Licencia Pagada de Estudios de 1974.

El Convenio toma en cuenta el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual proclama que toda persona tiene derecho a la educación; además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del





trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores; que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a estos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación; asimismo, que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación; con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural.

Reconoce que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea; y que la misma debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación tendría que llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz.

Este Convenio que data de 1974, no se encuentra ratificado ni aprobado por el Estado de Guatemala. Sin embargo, es de tomar en cuenta los siguientes artículos que se relacionan con el tema aquí analizado.

“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, la expresión licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.”



Este artículo regula las circunstancias en que se puede otorgar una licencia pagada de estudios por parte del patrono al trabajador; en el entendido de que los estudios se refieren a la capacitación o educación como parte de un derecho. Esta licencia tiene fines monetarios, y se refiere a que el pago de la misma corresponde al patrono, independientemente de que le debe seguir pagando al trabajador sus prestaciones económicas, durante el tiempo que dure la misma.

“Artículo 2. Cada Estado parte deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- De formación profesional a todos los niveles.
- De educación general, social o cívica.
- De educación sindical.”

En este caso se regulan las obligaciones que adquiere cada Estado parte, en el sentido de fomentar una política de capacitación a nivel nacional, que incluya todos los niveles de formación profesional, educación general, social, cívica o la educación sindical de los trabajadores.

“Artículo 3. La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso: a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo, en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural; a la participación activa y competente de los



trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.”

Se refiere en forma específica a las políticas educativas y de capacitación que debe implementar el Estado en esta materia, siempre que favorezcan la promoción humana. En el caso de Guatemala, la única institución relevante en esta materia es el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP); que se dedica a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y que de alguna manera ha favorecido la educación y la formación permanente y apropiada, que ha facilitado la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual; tal y como se analizará más adelante.

“Artículo 4. Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.”

Para la conformación de la política educativa y de capacitación, el Convenio citado, refiere que debe ser de acuerdo al grado de desarrollo y necesidades particulares de



cada país; tomando en cuenta el empleo, la educación y la formación profesional de los trabajadores, así como la duración del trabajo, sus variaciones estacionales y el volumen del mismo.

“Artículo 5. La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.”

Este artículo se refiere en forma específica a un nuevo normativo que se deberá implementar en cada país y que deberá regular todo lo relacionado a la licencia pagada de estudios; siempre y cuando sea compatible con las costumbres de cada país, asimismo, establece que podrá implementarse mediante los contratos colectivos de trabajo o bien si se diera el caso y se necesitara una opinión imparcial, mediante un laudo arbitral.

“Artículo 6. Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.”



Aquí se hace referencia a los esfuerzos que debe hacer el Estado así como las organizaciones de patronos o de trabajadores, de aunar esfuerzos para implementar la práctica nacional de una política específica que fomente la licencia pagada de estudios.

“Artículo 7. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.”

Este artículo es el más importante del citado Convenio, ya que se relaciona directamente con el tema principal de este trabajo de investigación; ya que se refiere a la financiación de las licencias pagadas de estudios; no estableciendo a cargo de quien será el pago del financiamiento; únicamente regula que deberá ser en forma regular, adecuada y de acuerdo a las costumbres de cada país; sin embargo, en Guatemala, casi no se acostumbran este tipo de licencias y cuando se otorgan, casi siempre es el trabajador quien resulta pagando su capacitación.

“Artículo 8. La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.”

Aquí más que todo se trata del respeto a los derechos humanos de cada trabajador; siendo la educación un derecho innegable al ser humano y la misma es obligación del Estado; aunque el Código de Trabajo si regula que los patronos deben contribuir a la educación de sus trabajadores mediante los sistemas de alfabetización; por lo que se

podría decir que también los patronos tienen obligación de brindar educación a sus trabajadores, no importando el trabajo o labor que desempeñen en la empresa o centro de trabajo.

“Artículo 9. Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios: en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general; en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en el entendido de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.”

En el presente caso el artículo citado está haciendo referencia a cualquier tipo de empresa, sean grandes, pequeñas, rurales, de la ciudad, aisladas, por turnos, estacionales; o que se todo trabajador tiene derecho a licencia pagada de estudios.

“Artículo 10. Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto: la formación profesional a todos los niveles; la educación general, social o cívica; la educación sindical.”



Este artículo es muy importante, ya que regula los tipos de educación a que pueden tener acceso los trabajadores mediante las licencias pagadas; en el presente caso la norma incluye la educación sindical, social o cívica, que en el caso de Guatemala no existe, puesto que los sindicalistas se forman de acuerdo a las costumbres de anteriores dirigentes y por lo mismo es que a veces no logran sus objetivos, ya que no tienen la preparación suficiente para alcanzarlos y la mayoría de veces por la falta de educación sólo velan por sus intereses económicos y no por el grupo de trabajadores al que representan.

“Artículo 11. El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.”

En este caso se entiende que el periodo de tiempo que dure la licencia pagada depende de la naturaleza de la misma; periodo que se computará como trabajo efectivo para no afectar a los trabajadores en sus prestaciones salariales y otros derechos que se deriven de la relación de trabajo.

En base a los artículos analizados, se puede indicar que la capacitación, la educación o la formación profesional del trabajador en parte, es obligación patronal. Además, existen normas protectoras de los trabajadores que así lo regulan; tal el caso de el



Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo; que se refiere principalmente a las licencias pagadas para estudios, sin hacer ninguna distinción entre la educación y la formación profesionales.

Asimismo, el citado Convenio no estipula en ninguno de sus artículos la obligación de que el trabajador continúe laborando determinado período de tiempo para el patrono o la empresa, que le ha pagado la licencia de estudios o de formación profesional; al contrario, únicamente regula la obligación que tienen los patronos de formar y capacitar a sus trabajadores, teniendo estos el derecho a decidir en cualquier momento terminar la relación o el contrato de trabajo; siempre y cuando cumplan con sus obligaciones de los avisos respectivos.

Además, se puede establecer que el citado Convenio si bien constituye un avance en materia de educación y capacitación para los trabajadores; al establecer la licencia pagada de estudios podría haber regulado otros aspectos relacionados con los derechos y obligaciones de las partes; como por ejemplo: la permanencia en el trabajo luego de la capacitación, formación profesional o licencia de estudios; o bien, a cargo de quién será el pago del financiamiento; no obstante, dejó a cargo de los Estados parte todos estos aspectos; y por lo mismo es que no se han implementado obligatoriamente las licencias de estudio o de capacitación.

En el caso específico de Guatemala, en la práctica no existen políticas de concesión de licencias pagadas de estudios; ni el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se ha



preocupado por implementarlas de acuerdo a las costumbres del país; y cuando los patronos las otorgan casi siempre es el trabajador quien resulta pagando su capacitación o bien tiene la obligación de permanecer en su centro de trabajo hasta que se le deduzca la cantidad de dinero invertida en su capacitación.

En el presente caso, le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, luchar porque el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo sea ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, puesto que beneficia a todos los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población guatemalteca.

### **3.7. La relación laboral y el principio de estabilidad laboral**

En el desarrollo de este análisis se ha demostrado la importancia de la estabilidad en una relación de trabajo; la cual está catalogada como un principio fundamental para el trabajador, pero a la vez se debe tomar en cuenta que también existen causas que motivan la extinción de la relación de trabajo; entre ellas la renuncia del trabajador o los despidos, regulados en el Código de Trabajo.

Dentro de las obligaciones de los patronos, que establece el Artículo 61 del Código de Trabajo, en el inciso j) se encuentra la de procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten; y en el inciso ñ), conceder licencias con goce de sueldo a los trabajadores en los casos de fallecimiento del cónyuge o de



la persona con la que esté unida de hecho, de los padres o hijos; cuando contraiga matrimonio; por nacimiento de un hijo; para comparecer a citaciones judiciales; por el desempeño de una función sindical; en los casos establecidos en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo; y cuando el patrono autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.

Como se puede observar, de manera concreta no establece nada respecto a la obligación de la capacitación laboral; pero se podría interpretar que implícitamente regula ese derecho del trabajador y la obligación para el patrono, cuando regula lo de la alfabetización; que en todo caso, es una circunstancia que le beneficia para mejorar las condiciones en que presta el servicio a los clientes.

Lo que se debe aclarar en el caso de las licencias con goce de salario, es que se regularon en el Código de Trabajo, con el objeto de no perjudicar la continuidad ni estabilidad laboral de los trabajadores; ya que muchas veces los trabajadores por necesidad o por alguna de las causas antes citadas faltan al lugar de trabajo y son despedidos por los patronos, sin tomar en cuenta que tienen la obligación de conceder determinadas licencias o permisos con goce de salario.

Por otro lado, el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo establece circunstancias que debieran adoptarse en la legislación guatemalteca; porque de hecho se suscitan casos en que el patrono otorga a los trabajadores becas de estudio o de especializaciones por determinado tiempo e implican beneficio para él o su empresa,



pero posterior a éstas el trabajador debe continuar prestando los servicios por determinado tiempo; circunstancia en que no opera el principio de continuidad y estabilidad, puesto que es una decisión de los trabajadores continuar laborando para determinado patrono, y en todo caso quedará a su criterio hacerlo o no; o sea que no puede ser obligatorio continuar laborando para el patrono que le ha proporcionado al trabajador la oportunidad de capacitarse o superarse profesionalmente; aun cuando el patrono haya pagado esa capacitación o formación.

También debe tomarse en cuenta que la estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, pero todo derecho conlleva, intrínseco, una obligación, y en este caso a muy grandes rasgos, se trataría de no incurrir en faltas graves o no admitidas por el empleador.

La garantía de tener ingresos es lo que el trabajador persigue, para poder satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin tener que incurrir en especulaciones o vivir con temor de quedarse sin ingresos por la ruptura del vínculo laboral; cualquiera sea la causa.

El régimen de estabilidad laboral ha sido creado para proteger al trabajador en relación de dependencia; limitando la libertad con la que el empleador puede despedir a trabajadores de manera arbitraria, causando un constante crecimiento del índice de desocupación y subempleo que genera inseguridad laboral y económica y la imposibilidad de conseguir trabajadores que conozcan las características del oficio.



Las empresas o patronos están obligadas a asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para desarrollar las tareas que se les piden; estas condiciones son amplias e incluyen desde aspectos físicos hasta psicológicos.

Estas exigencias se encuadran en las condiciones de empleabilidad, que obligan a capacitar al personal, otorgar incentivos por productividad, un ambiente laboral adecuado y condiciones estructurales cómodas, entre otras disposiciones. La observación de todos estos temas permitirán evaluar un trabajo y la productividad de los trabajadores.

Para que una persona pueda gozar de estabilidad laboral será necesario que no pierda su capacidad de innovación y de aportes permanentes a la empresa; para que sean sus servicios los que se necesiten y así restar importancia a su edad, sexo o cualquier otro condicionante que podría concurrir en una suplantación del trabajador.

Si bien no puede decirse que alguien sea indispensable, el empleado capacitado, puntual, responsable y proactivo gozará de estabilidad laboral porque es útil a los intereses de la empresa en la que trabaja; si estas condiciones se alteran, corre peligro su estabilidad.

Por lo tanto, como se ha expuesto anteriormente, las empresas o los patronos tienen el deber de garantizar que la productividad de un empleado será valorada más allá de otros factores que pueden resultar caprichosos, como el sexo o la edad. Existen

muchas empresas que prefieren tener sólo empleados masculinos, o recepcionistas mujeres; sin importar cuánto más capaz puede ser una persona del otro sexo.

De allí que la estabilidad laboral pasa a ser una cuestión de todos, patronos y empleados que comparten la responsabilidad, derecho y obligaciones de dar y recibir en la medida justa de sus esfuerzos. Cuando esto ocurre, la estabilidad laboral ni siquiera es un tema de preocupación o debate; pues los trabajadores hacen su mejor trabajo y los patronos pagan lo mejor que pueden.

Pero cómo se puede lograr o asegurar la estabilidad laboral, en este caso el mismo trabajador tiene que conocer y determinar su propia estabilidad laboral; identificando cual es su especialidad en la profesión u oficio que desempeña o bien la carrera que ejerce.

Para identificar cuál es su especialización, el trabajador debe llevar a cabo un proceso de autoevaluación, definiendo la combinación única de sus competencias, talentos, valores y motivaciones que percibe de sí mismo y que son inherentes a él.

Esta autoevaluación de sus competencias está estrechamente relacionada con la percepción de la estabilidad laboral; puesto que en la medida en que el trabajador pueda evaluar su perfil profesional y definir cuáles son sus capacidades, puntos fuertes y qué le gusta hacer podrá encausar sus esfuerzos para mantener un empleo. Así también, le permite desarrollar una imagen profesional y crear una carrera ya sea de manera independiente o en relación de dependencia.



Conociendo el trabajador de lo que es capaz, le permitirá evaluar fríamente si su trabajo es acorde a sus capacidades, si las remuneraciones que percibe son acordes a sus capacidades o si corre riesgo de ser despedido en el corto plazo.

Las preguntas que debe hacerse el trabajador, para definir o determinar sus capacidades, las cuales deberá hacerse y contestar honesta y concienzudamente, son las siguientes: Cuáles son sus talentos, aptitudes y áreas de competencia; cuáles son sus debilidades y fortalezas; cuáles son sus motivaciones, necesidades, métodos y metas principales de vida; qué es lo que quiere o no quiere y por qué nunca lo ha querido o por qué ya no lo quiere; cuáles son sus valores y criterios principales por los que juzga lo que está haciendo; está dentro de una empresa u organización congruente con sus valores; qué tan bien se siente con lo que está haciendo; qué tan orgulloso o avergonzado está de su trabajo y carrera; etc.

Cuando el trabajador honestamente haya contestado las anteriores interrogantes, tendrá una percepción sobre él a nivel personal y profesional; puede identificarse en su puesto de trabajo o localizar las características que debe trabajar para desarrollar y poner en alza su imagen personal y profesional para mantenerse vigente; y así asegurar la tan querida estabilidad laboral.



### **3.8. La capacitación y desarrollo dentro de la empresa o centro de trabajo**

Para lograr la estabilidad laboral es indispensable la capacitación y desarrollo dentro de la empresa en la cual se labora; por eso es importante recordar que cualquier método que se adopte puede utilizarse tanto para capacitación como para desarrollo; por ejemplo: Un curso de técnicas generales puede ser atendido por supervisores y por empleados con potencial para ocupar esa posición. Para los supervisores, la sesión consistirá en capacitación respecto a como desempeñar mejor su puesto actual. Para los empleados sin responsabilidades gerenciales los cursos constituyen una oportunidad para desarrollarse a puestos gerenciales.

Pero también debe tomarse en cuenta que ninguna técnica es siempre la mejor; el mejor método depende de la efectividad respecto al costo; del contenido deseado del programa; la idoneidad de las instalaciones con que se cuenta; las preferencias y la capacidad de las personas que recibirán el curso; las preferencias y la capacidad del capacitador; los principios de aprendizaje a emplear.

Una de las técnicas que ha tenido mucho éxito y que no necesita mayores gastos económicos ni materiales, es la instrucción directa sobre el puesto de trabajo; ya que se que se imparte durante la jornada de trabajo. Esta técnica se emplea básicamente para enseñar a obreros y empleados a desempeñar su puesto actual. La instrucción es impartida por un capacitador, un supervisor o un compañero de trabajo que ya tiene experiencia en el puesto de trabajo por su antigüedad en el mismo. Sin embargo, debe



tenerse cuidado de que el interés del capacitador no se centre en obtener un determinado producto sino en una buena técnica de capacitación.

En la instrucción directa sobre el puesto de trabajo se distinguen varias etapas. Se le brinda a la persona que va a recibir la capacitación una descripción general del puesto, su objetivo y los resultados que se esperan de él, destacando la importancia de la capacitación; por otro lado el capacitador efectúa el trabajo a fin de proporcionar un modelo que se pueda copiar. De esta manera el empleado puede transferir sus conocimientos a su puesto, se pide al individuo en capacitación que imite el ejemplo provisto por el capacitador. Estas prácticas se repiten hasta que la persona domine la técnica. Finalmente se le pide a la persona en capacitación que lleve a cabo el ejercicio o la labor sin supervisión.

Otra técnica importante consiste en proporcionar a los empleados experiencia en varios puestos, con lo que se incentiva la rotación del personal de una a otra función. Esta técnica ayuda a la organización en periodo de vacaciones, ausencias, renuncias, etc.

En estas técnicas de aplicación se utiliza una relación entre un maestro y aprendiz, en la que se aprecian claras ventajas, en especial para trabajadores calificados, tales como plomeros, carpinteros y expertos en zapatería, etc.

En lo que respecta al desarrollo profesional o personal del trabajador, las conferencias, la exhibición de videos, películas, audiovisuales, etc., tienden a depender más de la comunicación y menos de la imitación y la participación activa.





En muchas empresas se ha popularizado la práctica de exhibir un audiovisual en ocasiones especiales, como el primer contacto de un nuevo empleado con la organización, una convención de ventas o una celebración especial. Esta técnica se utiliza mucho para capacitar a gerentes en la toma de decisiones, un campo en el que los procesos de aprendizaje por acierto o por error a veces resultan muy costosos.

Algunas empresas también utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real. Cuando se emplean estas técnicas se preparan áreas especiales dotadas de equipo similar al que se utiliza en el trabajo. Esta técnica permite transferencia, repetición y participación notable.

La técnica de actuación o sociodrama, consiste en que el trabajador desempeñe diversas identidades; por ejemplo: Se le puede pedir al chofer de un camión que distribuye muebles, que desempeñe el papel del despachador del almacén que le entrega la mercancía y al despachador que asuma las funciones del chofer.

Esta técnica se utiliza para el cambio de actitudes y el desarrollo de mejores humanas. Participan activamente todos los capacitados y obtienen retroalimentación de muy alta calidad; ya que la vida real no permite representaciones ni preparación en estos campos y los errores suelen ser muy costosos.



Mediante la técnica del estudio de una situación específica real o simulada, la persona en capacitación aprende sobre las acciones que es deseable emprender en circunstancias análogas; ya que además de aprender sobre determinadas acciones, se estudia a la persona para determinar si puede desarrollar habilidades de toma de decisiones.

Los materiales de instrucción para el aprendizaje individual resultan de gran utilidad en circunstancias de dispersión geográfica. Estas técnicas se emplean en casos en que el aprendizaje requiere poca interacción. En esta modalidad se pueden incluir los cursos basados en lecturas, grabaciones, fascículos de instrucción programada y ciertos programas de computadoras.

Los fascículos de instrucción programada consisten en folletos con una serie de preguntas y respuestas. Ciertos programas de computadora pueden sustituir lo anteriormente mencionado, partiendo de planteamientos teóricos muy similares.

La capacitación en laboratorios constituye una modalidad de capacitación en grupo que se emplea para desarrollar las habilidades interpersonales. Desarrolla los conocimientos, habilidades y conductas adecuadas para futuras responsabilidades laborales.



### **3.9. La importancia de la capacitación o especialización laboral**

Algo muy interesante y a lo cual no se le ha dado la importancia requerida en estos tiempos, es que el desarrollo a largo plazo de recursos humanos es diferente a la capacitación de un puesto específico; esta teoría ha ido adquiriendo gran importancia, en opinión de muchos jefes de personal de varios centros de trabajo o empresas en donde emplean a gran cantidad de trabajadores.

Según la opinión de los patronos o jefes de personal, el desarrollo, capacitación o profesionalización de los trabajadores o más propiamente dicho de los recursos humanos es un método efectivo para enfrentar varios de los desafíos que ponen a prueba la habilidad de las organizaciones modernas. Entre estos desafíos se incluye la desactualización u obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos y la tasa de operación de los empleados.

El fenómeno de la desactualización u obsolescencia se describe como el proceso que sufre un empleado (o un grupo de ellos) que dejan de poseer el conocimiento o las habilidades necesarias para desempeñar con éxito las labores que realiza en la empresa o centro de trabajo.

El progreso y la técnica moderna brindan oportunidades para conservar y desarrollar a empleados antiguos y queridos, muchas veces un poco a pesar de su actitud; ya que piensan que por la edad ya no necesitan más conocimientos o bien, ya no tienen el ánimo de superarse.

Evaluación de la capacitación y el desarrollo. El proceso de capacitación y desarrollo se constituye en un proceso de cambio. Los empleados mediocres se transforman en trabajadores capaces y probablemente los trabajadores actuales se desarrollan para cumplir nuevas responsabilidades.

En primer lugar, es necesario establecer las normas de evaluación, antes de que se inicie un proceso de capacitación. Un examen posterior a la capacitación y la comparación entre ambos resultados permite verificar los alcances de un programa efectivo de capacitación.

Los criterios que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación en el trabajo o empleo, se basan en los resultados del proceso. Los capacitadores se interesan especialmente en los resultados que se refieren a:

- a) La relación de los empleados capacitados con el contenido del programa y el proceso en general
- b) Los conocimientos que se hayan adquirido mediante el proceso de capacitación
- c) Los cambios en el comportamiento que se deriven del curso de capacitación
- d) Los resultados o mejoras para cada miembro de la organización, como menor tasa de rotación, de accidentes o de ausentismo.

Existe una gran diferencia entre conocimientos impartidos en un curso y el grado de transferencia efectiva; o sea, que tanto aprendió el trabajador. En último término el éxito



de un programa de capacitación y desarrollo se mide por los cambios efectivos que se evidenciarán en el desempeño de las labores.

Uno de los pasos más importantes para la evaluación de la capacitación y el desarrollo laboral es: Promover la difusión de la legislación laboral vigente en Guatemala, ya que es un mecanismo de prevención de los conflictos laborales; se debe capacitar a los trabajadores, con especial incidencia en los dirigentes de organizaciones sindicales, y a los empleadores en normas laborales.

Para una capacitación laboral en Guatemala, se deben realizar talleres y seminarios a nivel nacional; en donde se les haga entrega a los trabajadores y patronos de folletos, guías, afiches o documentos, los cuales deben estar referidos a la normatividad laboral; ya que se ha evidenciado de que muchos trabajadores desconocen sus derechos, así como muchos empleadores o patronos desconocen sus obligaciones.

También se puede indicar que es necesario que se implemente un reglamento que regule todos los aspectos relacionados con la licencia pagada de estudios o de capacitación; en base al Código de Trabajo y a los que establece el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para la conformación del reglamento, se tienen que tomar en cuenta los siguientes aspectos:



- a) Que se regule la licencia pagada para estudios y capacitaciones constantes haciendo notar que es una obligación patronal en beneficio de los trabajadores.
- b) La licencia pagada para estudios comprenderá: Educación formal, educación básica, educación laboral, cívica o social, la educación sindical y la capacitación y formación profesionales.
- c) La creación de una entidad reguladora de las licenciadas pagadas para estudios y capacitaciones; la cual deberá esta a cargo del Ministerio de Trabajo.
- d) Que en los contratos de trabajo se estipule que las licencias pagadas por el patrono para capacitación o estudios de sus trabajadores, serán pagadas por éste y que el trabajador no tiene obligación de seguir laborando para el patrono por tiempo indefinido luego de la capacitación; siempre y cuando se tomen en cuenta los principios de exclusividad, continuidad y estabilidad.
- e) Establecer los horarios de trabajo, así como los horarios para la educación y capacitación de los trabajadores, para que no se perjudique la marcha normal de la empresa o centro de trabajo.
- f) Establecer concretamente los derechos y obligaciones del patrono y del trabajador, derivado de la concesión de licencias para estudios o especializaciones; tomando en consideración lo que establece el Convenio 140 de la Organización Internacional del trabajo.



Finalmente se debe tomar en cuenta que cuando un patrono otorga una licencia pagada de estudios o de capacitación, se puede derivar comúnmente del interés de éste de mejorar el servicio que presta su empresa hacia la colectividad y que a futuro le generará mejores utilidades; es por ello que ve esta licencia pagada de estudios, ya sea formal, educativa o de capacitación como una inversión.

En el caso del trabajador no es así, pues derivado de su especialización y experiencia es posible que no esté conforme con el salario que devenga y si tiene la oportunidad de mejorar su salario en otra empresa esto lo hace inestable; lo cual afecta la continuidad y exclusividad en el trabajo.

Ahora bien, lo que se debe tomar en cuenta es la posibilidad de que luego de la capacitación y formación recibida por parte de un patrono; el trabajador ya no desee continuar laborando para el mismo patrono, máxime si éste le quiere cobrar la inversión que hizo en su capacitación; pero aquí se debe respetar la decisión del trabajador conforme al principio de libertad de trabajo.

Por todo lo anterior, es importante un reglamento que establezca de forma clara los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores; con ocasión de las licencias pagadas de estudios o de capacitaciones; y la forma de interpretar los principios de continuidad y exclusividad en el trabajo.



## CONCLUSIONES

1. Existen normas del derecho internacional de trabajo que el Estado de Guatemala no ha ratificado ni aprobado; lo cual ocasiona perjuicio a la clase trabajadora.
2. Los trabajadores guatemaltecos desconocen el contenido de el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, que regula aspectos fundamentales relacionados con las licencias pagadas para la especialización, estudio o capacitación de los trabajadores, lo cual lesiona sus derechos fundamentales de orden laboral.
3. En Guatemala no se aplica el principio de estabilidad y continuidad en el trabajo por voluntad del trabajador, ya que el patrono es libre de despedirlo o bien lo obliga a continuar la relación laboral cuando le ha pagado alguna capacitación o especialización en beneficio de su empresa.
4. El Código de Trabajo guatemalteco no tiene regulación relativa a los derechos y obligaciones que se generan de la especialización o capacitación financiada por el patrono a favor del trabajador.
5. Los trabajadores tienen derecho a la educación, capacitación y especialización constante; no obstante ningún patrono cumple con esta obligación, lo cual genera la desactualización y falta de profesionalización de los trabajadores.







## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala tiene que aprobar y ratificar todos los convenios internacionales de trabajo; puesto que solamente así se logrará el respeto de los derechos de la clase trabajadora.
2. El Ministerio de Trabajo debe dar a conocer el contenido de el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, para que los trabajadores sepan que tienen derecho a licencias pagadas de estudio o capacitación por parte del patrono, sin que esto lesione los principios de continuidad o estabilidad laboral.
3. La Inspección General de Trabajo deberá vigilar la continuidad laboral y regulación de salarios de los trabajadores que han sido beneficiados con licencias de estudio o capacitación por parte de los patronos.
4. Se debe reformar el Código de Trabajo de Guatemala, con el objeto de que se regule lo relacionado a las licencias pagadas por el patrono que impliquen la especialización o capacitación de los trabajadores para beneficio del centro de trabajo.
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene que coordinar actividades con el INTECAP, de modo que todos los trabajadores guatemaltecos tengan acceso a la educación, capacitación y especialización constante.





## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1988.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 3ª. ed. México: Ed. Heliasta, S.R.L., 1986.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1968.

Espasa Calpe, S.A. **Diccionario enciclopédico**. España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 1999.

Editorial Larousse. **Diccionario pequeño larousse en español**. España: Ed. Larousse, 1990.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **La continuidad en el contrato de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1955.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. Tomo II. México: Ed. Porrúa, S.A., 1983.



NAJARRO PONCE, José. **Los contratos de trabajo en general.** Guatemala: Ed. Mayorga, 1990.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1984.

### **Legislación:**

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

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1964.