

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



**CAPACITACIÓN LABORAL ESTABLECIDA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL  
DE TODO TRABAJADOR GUATEMALTECO Y SU INCLUSIÓN EN LA  
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

**ANA GABRIELA TOBAR TEJEDA**

**GUATEMALA, JULIO DE 2018**

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

**CAPACITACIÓN LABORAL ESTABLECIDA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL  
DE TODO TRABAJADOR GUATEMALTECO Y SU INCLUSIÓN EN LA  
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ANA GABRIELA TOBAR TEJEDA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, julio de 2018

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta:	Licda.	Carmen Patricia Muñoz Flores
Vocal:	Lic.	Jose Luis Portillo Recinos
Secretario:	Lic.	Arnoldo Torres Duarte

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda.	Miriam Lili Rivera Alvarez
Vocal:	Lic.	César Augusto López López
Secretario:	Lic.	Héctor Orozco y Orozco

**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).



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 02 de marzo de 2017.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **HIRIAM RENATO LOPEZ MORAN**  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
**ANA GABRIELA TOBAR TEJEDA**, con carné **200616207**,  
 intitulado **CAPACITACIÓN LABORAL ESTABLECIDA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL DE TODO  
 TRABAJADOR GUATEMALTECO Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 02 / 03 / 2017.

f)

Asesorado por **Lic. Hiram Renato López Moran**  
 (Firma y Sello) **ABOGADO Y NOTARIO**

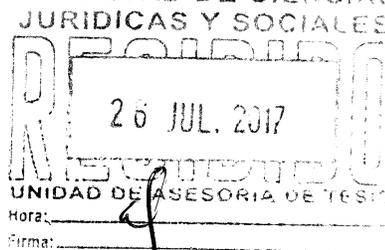




# LEGAL GT

Abogados y Notarios

Guatemala, 12 de julio de 2017.

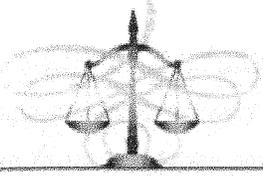


Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller Ana Gabriela Tobar Tejeda, la cual se intitula "CAPACITACIÓN LABORAL ESTABLECIDA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL DE TODO TRABAJADOR GUATEMALTECO Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la importancia de la inclusión de la capacitación laboral dentro de la legislación guatemalteca como un derecho fundamental del trabajador, constituyéndose a la vez como un medio para la obtención de beneficios tanto para el patrono como para el trabajador.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con capacitación laboral y su inclusión en la legislación laboral guatemalteca; la técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.



- f) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que la Capacitación Laboral implementada como un derecho de todo trabajador guatemalteco, genera un medio para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador con el objeto de elevar el nivel de vida tanto del trabajador como de sus dependientes, así mismo se considera un beneficio para el patrono visible en el aumento de competitividad de la empresa tanto a nivel nacional como a nivel internacional en un mercado globalizado.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- h) La bachiller aceptó todas las sugerencias que se le formularon y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,

LIC. HIRIAM RENATO LÓPEZ MORÁN  
Abogado y Notario  
Asesor de Tesis  
Colegiado 11,985





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de abril de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA GABRIELA TOBAR TEJEDA, titulado CAPACITACIÓN LABORAL ESTABLECIDA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL DE TODO TRABAJADOR GUATEMALTECO Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.

*[Handwritten signatures and stamps]*

SECRETARIO  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 GUATEMALA, C. A.

DECANO  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, bendecirme con sus bondades y por darme la oportunidad de alcanzar mi primera meta profesional.
- A MI FAMILIA:** Por su apoyo incondicional y sabios consejos.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Quienes, en esta etapa de mi vida, influyeron y generaron con sus lecciones y experiencias que me formara como una persona competente y preparada para los retos que me depara la vida y agradecimiento por compartir el pan del saber.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y hacerme acreedora de formar parte del claustro de abogadas y notarias de la tricentenaria USAC.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.

## PRESENTACIÓN



El tema planteado en esta tesis de grado de licenciatura es capacitación laboral establecida como un derecho fundamental de todo trabajador guatemalteco y su inclusión en la legislación laboral guatemalteca, la cual se encuentra enmarcada dentro del campo del derecho del trabajo; el tipo de investigación es de carácter cualitativo, ya que se realiza un análisis en la legislación guatemalteca vigente y se complementa con el análisis comparado de legislaciones en las cuales, la misma se regula como un derecho del trabajador.

Se investiga al grupo humano incorporado al mundo laboral tanto del sector formal como informal, y la institución de interés es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como órgano propuesto de velar el cumplimiento de la capacitación laboral. El período estudiado es del año 2012 a julio del año 2014 y dentro de la circunscripción geográfica de la ciudad de Guatemala. El objeto es determinar la importancia y los beneficios de la inclusión de la capacitación laboral dentro de la legislación laboral guatemalteca, considerando como un medio para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador.

El aporte académico es establecer la importancia y los beneficios de la inclusión de la capacitación laboral dentro de la legislación laboral guatemalteca, como un medio para el cumplimiento de los derechos fundamentales de todo trabajador guatemalteco.

## HIPÓTESIS



La hipótesis se formuló en torno a la brecha existente entre el trabajador que realiza una tarea y el que realmente debería de ser, con la inclusión de la capacitación laboral en la legislación guatemalteca como una obligación del patrono, que se traduce a un derecho fundamental de todo trabajador, no solo se estaría aminorando la brecha descrita, sino además sería un medio para cumplir el principio de estabilidad laboral, el derecho a un trabajo digno, principio de progresividad, medio para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador y por el lado del patrono aumentaría la competitividad de la empresa.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis en esta investigación por medio de los métodos analítico y sintético, así como las técnicas documental y de fichas bibliográficas, que, con la implementación de la capacitación laboral en los centros de trabajo y su regulación dentro de la legislación nacional, es una herramienta para aminorar el desempleo, reducir los índices de empleo informal y aumento de competitividad de la empresa en un mercado globalizado a través de mano de obra calificada.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Breve análisis del vocablo trabajo.....	1
1.2. Definición .....	3
1.3. Naturaleza.....	6
1.4. Características.....	9
1.5. Fuentes.....	11
1.6. Sujetos.....	15
1.7. Finalidades.....	18

### CAPÍTULO II

2. Principios generales del derecho de trabajo.....	19
2.1. Definición.....	19
2.2. Principios protectores del derecho de trabajo .....	22
2.2.1. <i>Indubio pro operario</i> .....	24
2.2.2. Principio de la norma más favorable.....	26
2.2.3. Principio de la condición más beneficiosa.....	27
2.3. Principio de la estabilidad laboral.....	29
2.4. Principio a un trabajo digno .....	32
2.5. Principio de progresividad.....	34

### CAPÍTULO III

3. Derecho laboral de los trabajadores.....	37
---	----



	<b>Pág.</b>
3.1. Derecho laboral con derechos humanos.....	38
3.2. Derecho laboral como un mínimo de garantías irrenunciables.....	41

## **CAPÍTULO IV**

4. La capacitación laboral, un derecho fundamental y su inclusión en la legislación guatemalteca.....	47
4.1. ¿Qué es la capacitación laboral?.....	49
4.2. Tipos de capacitación.....	51
4.3. Importancia y objetivos de la capacitación.....	52
4.4. Capacitación laboral en México.....	55
4.5. Capacitación laboral en el Estado de California, Estados Unidos de América .....	57
4.6. Capacitación laboral en Chile.....	59
4.7. Realidad de la capacitación laboral en Guatemala.....	63
4.8. Centros de Capacitación en Guatemala.....	66
4.9 Retos para la implementación de la capacitación laboral en Guatemala.....	69
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>75</b>



## INTRODUCCIÓN

En esta investigación se pretende aclarar que la capacitación es esencial en la empresa para optimizar la mano de obra y que la misma se vuelva calificada, que el comerciante o empresario, debe verla como una necesidad de producción, como una necesidad social que eleve el nivel de vida de sus trabajadores y, por ende, que esta sea pagada por la empresa, pues el trabajador no dispone, en la mayoría de los casos, de recursos adicionales para sufragarla.

El objetivo general fue determinar la importancia y los beneficios de la inclusión de la capacitación laboral dentro de la legislación laboral guatemalteca, como una obligación del patrono, considerando la capacitación laboral como un medio para el cumplimiento de los derechos fundamentales de todo trabajador. Los objetivos de la presente investigación fueron alcanzados por medio del estudio de la legislación tanto nacional como la internacional, en la cual se comprobó el beneficio de la implementación de la capacitación laboral.

La hipótesis planteada se centra que con la implementación de la capacitación laboral como un derecho fundamental de todo trabajador y regulado dentro de la legislación guatemalteca se estaría brindando estabilidad al trabajador, la cual a largo plazo no solo lo beneficia únicamente, si no crea empresas competitivas en un mundo globalizado. La hipótesis fue comprobada a través del estudio de legislaciones internacionales en las cuales la capacitación laboral es una obligación de



todo empleador, creando de esta forma empresas que aportan al crecimiento de la economía de un país, reduciéndose los índices del empleo informal y de pobreza.

Este trabajo está estructurado de la siguiente forma: en el capítulo I. se analiza sobre los antecedentes al trabajo y se realiza un breve análisis al mismo, definiciones y denominaciones, naturaleza y características, fuentes, sujetos relacionados, ramas del derecho y sus finalidades; en el capítulo II. se definen los principios generales del derecho y cuales tienen la posibilidad de estar relacionados con la implementación de la capacitación laboral; en el capítulo III. trata sobre el tema relativo al contenido de los derechos mínimos de los cuales deben gozar trabajadores, la irrenunciabilidad de los mismos y la obligación por parte del Estado a velar por el goce y cumplimiento de los mismos; en el capítulo IV. se desarrolla lo relativo a la capacitación laboral, en todos sus aspectos comprobando la hipótesis planteada, sujetos a quienes se dirige la capacitación, análisis de modelos latinoamericanos que aplican en sus legislaciones la capacitación laboral como una obligación patronal.

En esta investigación se ha aplicado la teoría científica, se utilizaron los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético; las técnicas utilizadas fueron las fuentes directas de información, entrevistas verbales y la observación de trabajadores. Al finalizar el trabajo de investigación se concluye que la correcta aplicación da como resultado un mejoramiento tanto en los trabajadores como eleva la competitividad de la empresa.

# CAPÍTULO I



## 1. Derecho del trabajo

Es una rama del derecho que regula y estudia una serie de principios y normas jurídicas, establece derechos y obligaciones tanto para la parte empleada como para la parte empleadora y crea una serie de instituciones cuya función es resolver los conflictos que se pueda suscitar entre ambas partes. El derecho del trabajo es eminentemente tutelar hacia la parte trabajadora, ya que se establece un mínimo de garantías, es imperativo, realista y objetivo; cuya finalidad primordial es aminorar la brecha que existe entre ambas partes debido a la desigualdad económica que se encuentra la parte trabajadora, otorgándole una protección preferente.

En este capítulo se realizará un breve análisis del contenido del derecho del trabajo, tratando sobre el origen de su vocablo, definición, naturaleza, características, fuentes, sujetos y la finalidad de una rama que busca equiparar al trabajadores con herramientas para defenderse ante posibles abusos del patrono.

### 1.1. Breve análisis del vocablo trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre, por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio.



A raíz de esto surge el trabajo considerado como un factor de producción, con el cual es posible un constante intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas; como consecuencia de tal hecho social se crea la necesidad de su regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del derecho del trabajo, denominada así mismo como derecho laboral.

Una definición simple de trabajo se puede establecer que es una actividad únicamente desarrollada por el hombre, el cual consiste en el esfuerzo físico o intelectual prestado a favor de otra persona a cambio de una contraprestación, lo cual tiene como finalidad la satisfacción de necesidades y ubicar al ser humano en una posición digna ante la sociedad.

Así mismo la legislación guatemalteca regula el trabajo en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estableciendo que: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social."

De lo anterior significa que el trabajo es un derecho inherente de toda persona de poder realizar una actividad lícita a cambio de una retribución y obtener los medios necesarios para satisfacer sus necesidades y obtener una vida digna, además se considera al trabajo como una obligación frente a la sociedad, en el sentido que toda persona debe ser ocupada en una actividad lícita para que contribuya al sostenimiento del Estado, a través del pago de impuestos.



De conformidad con el autor Luis Fernando Molina, el trabajo a su vez se puede clasificar de la siguiente forma:

“I) Por la naturaleza del trabajo: Manual, Intelectual, Mixto, Simple, Cualificado. II) Por la índole del trabajo: Agrícola, No agrícola, Domestico, A Domicilio, Aprendizaje, Vías Marítimas y Transporte.”<sup>1</sup>

## 1.2. Definición

Una definición general del derecho del trabajo se puede establecer como una rama del Derecho, integrada por un conjunto de principios y normas, encargadas de regular las relaciones que se establecen con ocasión del trabajo, así como la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Se trata así del conjunto de reglas jurídicas positivas que garantizan el cumplimiento de los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

El derecho del trabajo además de ser un conjunto de normas, se complementa con teorías y principios que tiene como objeto mejorar la condición económica, social y humana de los trabajadores, siendo esta la clase económica más débil en la relación laboral.

---

<sup>1</sup> Derecho laboral guatemalteco. Pág. 1

El autor Luis Fernández Molina define el derecho laboral, como: “Una creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.” <sup>2</sup>

Guillermo Cabanellas citado por el autor Rolando Echeverría Morataya, define al derecho del trabajo: “Como aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas a la actividad laboral dependiente.” <sup>3</sup>

Por último, el doctor Sergio Morales define el derecho del trabajo, desde la perspectiva de los derechos humanos de esta forma: “El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 1

<sup>3</sup> **Derecho del trabajo I.** Pag.8.



normativas y políticas económicas, sociales y culturales que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.”<sup>4</sup>

Las características en común en las definiciones anteriores, es la existencia de una relación de subordinación, en la cual el empleador tiene la potestad, dentro de los límites legales, de dirigir al trabajador en la prestación de sus labores, proveyendo para dicha prestación, infraestructura, instrumentos, información y equipo, siendo de esta manera que el trabajador depende en gran medida del patrono para la ejecución del trabajo, y en cuanto a ello se fija la remuneración.

Así mismo, se puede resaltar el valor tutelar que las leyes laborales del país, le otorgan al trabajador, en las cuales se le da un estatuto favorable y de protección, puesto que ante la actividad económica puede indicarse que es la parte más débil en la relación laboral al momento de contratar, y es lógico que así lo sea, puesto que el patrono mantiene medios de producción o servicios, mientras que el trabajador solo cuenta con su fuerza de trabajo; es por ello que las leyes laborales tutelan a este último, desde su contratación hasta el momento de la terminación de la relación contractual. Dicha tutela preferente se fundamenta en que el trabajador no cuenta con los medios económicos suficientes o bien, no cuenta con una adecuada asesoría jurídica para hacer valer sus derechos, ya sea los establecidos en la legislación, así como por los que regulan los convenios y tratados internacionales.

---

<sup>4</sup> Seminario de actualización, Guatemala. Derecho colectivo del trabajo. Pág. 13.



La realidad de Guatemala en materia laboral, en muchos casos no se acopla con la legislación vigente. Se puede observar de muchas formas las ilegalidades que se cometen en contra de los trabajadores; se tiene conocimiento que trabajadores realizan jornadas de trabajo sin pago de horas extraordinarias, salarios inferiores al mínimo fijado por las autoridades de trabajo, instalaciones que no cuentan con el mínimo de condiciones de higiene y seguridad, medidas abusivas para evitar el correcto pago de prestaciones como la bonificación anual y el aguinaldo, así como el pago de indemnización.

### 1.3. Naturaleza

Se considera de importancia tratar sobre la naturaleza del derecho del trabajo, siendo diversas las concepciones que se tienen al respecto, entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

#### I) Concepción privativa

Esta concepción establece que la regulación del trabajo se basa en un contrato privado, caracterizado por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, fundamentado en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella; siendo un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, en la cual las relaciones entre los sujetos es una coordinación y sus normas son de carácter dispositivo. Al respecto, la autora Libertad Emérita Méndez Salazar expone lo siguiente: “la concepción privativa del derecho de trabajo tuvo su mayor auge en la época cuando el derecho de trabajo y el contrato de trabajo no se encontraba desligado del

Derecho Civil o Derecho Común y el contrato de trabajo se denominaba como un Contrato de Locación de Servicios.”<sup>5</sup>

Dicha concepción no se sustentó en el tiempo, por el hecho que las relaciones de tipo laboral, una de las partes se encuentra en desventaja, en el sentido que es el patrono el que posee mayor capacidad económica y además de contar con las herramientas de trabajo, dependiendo mas el trabajador del patrono y no al contrario. Por lo que al dejar la contratación laboral a decisión de ambas partes no es posible por no encontrarse las partes en condiciones de igualdad.

## II) Concepción publicista

Al respecto el tratadista Mario de la Cueva, manifiesta la naturaleza pública del derecho del trabajo de la manera siguiente: “La voluntad de los particulares no puede eximir la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”<sup>6</sup>

La legislación guatemalteca sigue ésta concepción, la cual al analizarla se puede establecer que el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el IV considerando, literal e) indica: “El derecho del trabajo es una rama de derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

---

<sup>5</sup> Aplicación de las normas laborales en Guatemala en atención a las fuentes del trabajo. Pág. 15

<sup>6</sup> Derecho del trabajo. Pág. 25

El derecho de trabajo un derecho dinámico, si bien se debe cumplir con la legislación vigente, requiere de cierta flexibilidad al momento de contratar, dicha flexibilidad no puede ser de deterioro de los derechos mínimos de los trabajadores, por lo que al limitarse afectaría en el desarrollo de la economía.

### III) Concepción dualista o mixta

En relación a esta concepción el autor Leoncio Cristóbal Vásquez Yaxón expone: “Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto crea una tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando norma sobre los contratos.”<sup>7</sup>

El derecho de trabajo es un derecho dualista en cuanto se compone tanto de normas de carácter público como de derecho privado, las cuales están íntimamente ligadas, siendo a opinión personal la más ajustada a la realidad en el sentido que es una relación tripartita, el Estado regula una serie de derechos mínimos que deben ser cumplidos al momento de la contratación, los contratos se suscriben en observancia a la ley, creando condiciones de empleabilidad y de desarrollo económico, lo cual beneficia a ambas partes.

### IV) Concepción social

Con esta concepción se le da al derecho del trabajo una categoría nueva, incorporándole una serie de instituciones que hace que todas las relaciones

---

<sup>7</sup> Los viáticos en el derecho de trabajo y la necesidad de su abordaje jurídico social. Pág. 2



jurídicas sean una misma idea o finalidad, siendo esta la social. En relación al tema, el autor Julio César León Solórzano establece lo siguiente: “Esta concepción tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las de ramas del Derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.”<sup>8</sup> Se establece que es un derecho social por tener su fundamento en la necesidad de crear un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

Cada concepción anteriormente descrita nace en un momento histórico determinado, el cual responde a un hecho en particular, pero en esencia se trata de aminorar la desigualdad existente en la relación laboral entre trabajadores y patronos, otorgando una protección preferente al trabajador, debido a la posición económica que éste ocupa en la cadena de trabajo, eliminando así de esta forma los abusos que el patrono puede originar por la posición de ventaja en la que se encuentra.

#### 1.4. Características

El derecho del trabajo guatemalteco cuenta con las siguientes características:

##### a) Autonomía

El derecho del trabajo se considera autónomo debido a que se encuentra definido en cuanto a su objeto, los sujetos a quien se dirige, principios propios y una normativa específica. Dicha autonomía se ve limitada debido a que se encuentra vinculada a

---

<sup>8</sup> Análisis jurídico del renglón presupuestario 029. Pág. 5



otras ramas jurídicas, por ejemplo, en materia procesal, se aplica de forma supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil, debido a que no existe una regulación en su totalidad del proceso ordinario en materia laboral.

b) Derecho consensual

Se considera de esa forma debido a que el derecho del trabajo tiene por objeto evitar el conflicto.

c) Derecho protector o tutelar

El derecho del trabajo busca compensar la desigualdad económica de los trabajadores, brindándoles una protección jurídica preferente, característica que se establecida en el cuarto considerando del Código de Trabajo. Esta característica se encuentra inmersa dentro del principio protector, debido a que es uno de los principios que orienta el derecho del trabajo, y responde a establecer un amparo defensor a una de las partes: el trabajador.

d) Dinámico

Debido a que regula relaciones jurídicas laborales establecidas entre dos sujetos de la sociedad capitalista, estas se encuentran en constante cambio por las nuevas formas de producción y a un mundo globalizado, no pudiéndose concebir como un todo estático.



f) De gran fuerza expansiva

El derecho del trabajo nació protegiendo a los trabajadores para luego proteger en menor medida al empleador. Es eminentemente clasista.

g) Es concreto y actual

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece normas de carácter abstracto, que se adaptan a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad existente en cuanto a género, regímenes especiales del trabajo, empleo de menores de edad, etc.

Adicionalmente, el derecho del trabajo guatemalteco se encuentra regido por características ideológicas, pues al momento de la creación del Código de Trabajo se vivía en nuestro país la Revolución de Octubre del año de 1944, por lo que se plasmaron ideologías que hacen del Decreto número 1441.

### 1.5. Fuentes

Las fuentes del Derecho son todas aquellas que dan origen a las normas o bien dan las pautas a las cuales las normas deben de ajustarse, siendo los pilares fundamentales del mismo.

Al respecto el tratadista Guillermo Cabanellas citado por Doctor Franco López, establece que las fuentes del derecho son: "Principios, fundamento u origen de las

normas jurídicas y, en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época.”<sup>9</sup>

Las fuentes para su estudio se dividen en:

a. Fuentes materiales o reales

Las conforman el conjunto de circunstancias y hechos económicos, sociales y políticos que determinan el contenido de una ley, como las producidas en un gobierno de facto, que por hechos específicos se crea la necesidad de una nueva ley.

b. Fuentes formales

Son todas aquellas normas que nacen del proceso formal de creación, nacen dentro de la esfera parlamentaria y atraviesan el proceso de creación de una norma, iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia.

c. Fuentes históricas

Se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

Así mismo se consideran como fuentes las directas e indirectas, siendo las primeras las constituidas por la costumbre, usos, leyes, reglamentos y ordenanzas municipales; y las

---

<sup>9</sup> **Derecho sustantivo individual del trabajo. Pág. 23.**



indirectas, constituidas por la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo y la doctrina.

La fuente principal que rige al derecho laboral guatemalteco es la ley vigente, pero además se condiciona a las siguientes Leyes, que en orden de jerarquía son:

I) La Constitución Política de la República de Guatemala

Ubicado en la cúspide de la pirámide en la jerarquía de las normas, es en este cuerpo normativo que se encuentra regulados los derechos mínimos de los trabajadores, otorgándoles a estos, toda una serie de medidas protectoras contra posibles abusos que puedan cometer los patronos, y es la base sobre la cual se debe de fundamentar toda norma en materia laboral. Estos derechos mínimos se encuentran regulados en los Artículos 102 al 106 del cuerpo normativo mencionado.

II) Convenios y tratados internacionales

Creados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituye, junto con las recomendaciones emitidos por el mismo órgano, una fuente importante del derecho del trabajo, ya que al estar ratificados por Guatemala tienen la categoría de ley interna, misma que no encuentran pugna con la legislación interna laboral. Esto se debe a que en materia laboral, prevalece la norma que más favorezca al trabajador, sin importar el rango de la norma, aunque existan preceptos distintos que regulan un mismo caso en concreto; a este acto se le denomina en la doctrina como *In Dubio Pro Operario*.



### III) Normas ordinarias:

Consagradas en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, como todas aquellas leyes y reglamentos en los cuales se regula disposiciones de carácter ordinario y reglamentario en materia laboral.

### IV) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo

Consiste en todos aquellos pactos y convenios celebrados entre organizaciones sindicales de trabajadores y patronos autorizados por el Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

Se considera de importancia mencionar que existen fuentes formales exclusivas del derecho del trabajo, siendo las siguientes:

- a. Pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- b. Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada;
- c. Convenio colectivo;
- d. Reglamento interior de trabajo; y
- e. Laudos arbitrales

Otro concepto importante dentro de la rama laboral es la equidad que se considera como un instrumento para crear normas especiales; es considerada como una fuente formal supletoria en materia laboral; además ésta la costumbre y usos locales, los cuales son en la práctica, una conducta constante determinada.



Por último y no menos importante se encuentran los principios generales del derecho, estos deberían de suplir las normas que no se encuentren reguladas, deberían ser de observancia obligatoria en todos los casos a resolver, son fuentes que suplen en todo ámbito una norma social no regulada, es también la aplicación de una norma análoga, resolviéndose de conformidad con los principios del derecho común.

## 1.6. **Sujetos**

Los sujetos de las relaciones laborales son principalmente personas, denominadas como patrono o empleador y trabajador o empleado, en donde la propia ley define los siguientes conceptos.

### a. **Trabajador**

De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, Artículo 4, define como: "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."

De lo anterior se puede establecer que todo trabajador es aquella persona física que realiza una actividad lícita, ya sea material o intelectual, a favor de otra persona llamada patrono, a cambio de una remuneración pactada, por medio de un contrato de trabajo escrito o verbal.



Según el autor Manuel Ossorio: “Al trabajador también se le puede denominar empleado, obrero o jornalero.”<sup>10</sup>

b. Patrono

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 2 define al patrono como: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El autor Guillermo Cabanellas, en relación al patrono establece que: “Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”<sup>11</sup>

Realizando un análisis de ambas definiciones, se puede establecer que un patrono puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, a diferencia del trabajador que únicamente puede ser una persona física, siendo aquella quien provee de un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. Al patrono se le puede denominar como empleador, o empresario.

c. Representante del patrono

Así mismo el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 en el Artículo 5 lo define como “Todas aquellas personas individuales que ejercen en nombre del patrono

<sup>10</sup> Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Pag.752.

<sup>11</sup> Diccionario enciclopédico de derecho usual. pág. 162.



funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél y que están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.”

El representante del patrono no actúa por sí mismo, toma decisiones que le otorga la ley, las Asambleas de Accionistas o según sea su caso; en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores, pero si es sujeto de demandas si su representación está debidamente inscrita en el Registro Mercantil y en la Superintendencia de Administración Tributaria, simplemente en otras palabras, en un trabajador con características particulares, al representante del patrono también se le llama trabajador de confianza del patrono.

d. Intermediario

Se define al intermediario en el Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 como: “Toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono...”; la excepción es cuando el intermediario se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios, no teniendo en este caso carácter de intermediario y pero sí de patrono.



### 1.7. Finalidad y objeto

La finalidad esencial del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales del trabajador, tratando de nivelar las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, elevando así el nivel de vida de los trabajadores, pero siempre buscando una armonía entre ambas partes.

Se puede agregar también que el derecho del trabajo tiene como objeto el regular las relación que se dan entre empleadores y trabajadores en ocasión a la prestación de un servicio, así como crear instituciones necesarias para resolver los conflictos que nazcan de la relación laboral; sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de hacer respetar los derechos y obligaciones de ambas partes, y por otro lado otorgar una protección al trabajador.



## CAPÍTULO II

### 2. Principios generales del derecho del trabajo

Los principios generales del derecho del trabajo, son valores universales de seguridad, justicia y equidad, que no siempre se encuentran regulados en una norma, pero son la esencia del sistema normativo, lo orienta y son un auxiliar para su interpretación, así mismo suplen los vacíos legales constituyéndose en fuente del Derecho. El derecho del trabajo, es una rama digna de una protección preferente, por ser el trabajo inherente al ser humano, posee principios específicos cuya finalidad primordial es salvaguardar la dignidad del trabajador en ocasión de las relaciones laborales.

#### 2.1. Definición

El Doctor Miguel F. Canessa Montejo, citando a la autora María del Carmen Barranco Avilés, señala una definición descriptiva de los principios del derecho, en la cual dice que: “Constituyen un tipo de normas con una especial morfología, se caracteriza por su generalidad o por su vaguedad, con un especial contenido imponen la obligación de perseguir determinados fines, contienen los valores superiores del sistema; constituyen enunciados con una determinada función son pautas para la aplicación de normas o criterios de sistematización del material jurídico; o son un tipo de fuente distinta de la ley y la costumbre.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> **Manual de derecho de trabajo.** Pág. 40.



De la definición anterior se puede establecer que los principios generales del derecho son directrices de la norma jurídica, cuya función principal es proporcionar una guía para la creación de la misma, suplir la falta de una norma o bien es una herramienta para la interpretación en caso de duda, y que no precisamente se encuentra regulada en la legislación.

En cuanto a los principios del derecho de trabajo existen numerosas definiciones, se considera la más aceptada la planteada por el profesor Américo Pla Rodríguez, que señala que son: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por las que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. Dicha aceptación deviene a que encierra las funciones principales de un principio del derecho en cuanto establece que son la base fundamental para la creación de nuevas normas, se utilizan para la interpretación de la norma en caso de duda o bien suplir las lagunas legales para los casos no previstos en la legislación.”<sup>13</sup>

Los principios, como se anotó anteriormente, no precisamente se encuentran en una norma o expresamente reconocidos en la legislación nacional, no siendo este el caso en materia laboral, de conformidad con el Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cual se regula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en

---

<sup>13</sup> Op. Cit. Pág. 9.



segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

En relación a lo anterior expone el Doctor Miguel F. Canessa Montejo que: “es de suma importancia la comprensión, conocimiento y aplicación de los principios del derecho del trabajo, es tal su importancia que la ignorancia da margen a la incorrecta aplicación de las normas en materia laboral en un caso concreto, inequívoca interpretación de las normas laborales y el desconocimiento de las instituciones que integran al derecho laboral.”<sup>14</sup>

Los principios del derecho del trabajo están encaminados a un mismo fin que es la protección del trabajador frente a los posibles abusos que pueda cometer el patrono. Se puede concluir de todo lo anterior que los principios del derecho del trabajo no solo aportan la parte axiológica de esta rama, sino además, son una herramienta esencial para su interpretación y la misma es vinculante. Si bien es cierto, ambas clasificaciones de principios tienen su importancia en la legislación guatemalteca, los principios del derecho del trabajo se distinguen de los principios generales del derecho, debido a que los primeros tienen un carácter tutelar a una de las partes de la relación laboral, siendo este el trabajador, a tal grado que privilegia la aplicación de los principios del derecho del trabajo sobre los principios generales del derecho.

---

<sup>14</sup> **Op. Cit.** Pág. 45



Los principios fundamentales del derecho del trabajo han sido enumerados de conformidad con distintos criterios, en los cuales unos se encuentran reconocidos expresamente en la legislación laboral mientras que otros se fundamentan en la jurisprudencia, pero ha sido la doctrina la que ha cumplido un papel específico en su definición. Es criterio personal que si bien cada principio fundamental del derecho del trabajo cumple una función específica, es conveniente tratar los de mayor interés para la solución del problema planteado, pero sin restarle importancia al resto de principios.

Establecido lo anterior los principios del derecho del trabajo de mayor relevancia para este trabajo de investigación son: a) El principio protector hacia el trabajador; estudiado en sus distintas modalidades; b) El principio de estabilidad laboral, y c) El principio a un trabajo digno, sin embargo estudiaremos otros más que se derivan de éstos, para incrementar el acervo en la investigación.

## **2.2. Principio protector del trabajador**

Como se ha propuesto anteriormente, los principios fundamentales del derecho de trabajo tienen un carácter tutelar hacia el trabajador. Este carácter tutelar se regula en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

De lo anterior no cabe duda sobre la clara pretensión de tutela y protección del trabajador que naturalmente será vinculante para la legislación laboral, protección que



se debe a la desventaja que se encuentra el trabajador frente al patrono, debido a que este último dispone de recursos económicos, instrumentos y objeto del trabajo, dejando únicamente al trabajador con su fuerza de trabajo.

La tutela debe ser más que un conjunto de normas, debe ser vista como un principio fundamental del derecho del trabajo, al respecto el autor Fernández Molina establece que: “La tutela es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en alguna de sus ramificaciones.”<sup>15</sup>

Muchas son las posturas que se exponen, ya sea, las que establecen la tutelaridad como una norma, un principio o bien, se apunta a la dificultad de su determinación; en consenso la característica fundamental del derecho del trabajo es la protección de los intereses del trabajador. Esta protección se manifiesta en distintas formas, como lo es el límite a las jornadas del trabajo, protección al salario, causas justificadas para el despido, o bien la dignidad del trabajador dentro de la relación laboral.

La tutela preferente hacia el trabajador encuentra su límite, en el sentido que no puede ser un obstáculo para el crecimiento económico de la empresa, debido a que sin este crecimiento no es posible mantener condiciones estables de empleo, creando armonía entre el sistema de producción capitalista y la fuerza de trabajo. En otras palabras los costos de los derechos laborales no deben, en la manera posible, afectar las utilidades de la empresa y dicho incremento de utilidades, no debe de eximir mejorar las condiciones de los trabajadores.

---

<sup>15</sup> Op. Cit. Pág. 8.



El principio protector se manifiesta de tres formas distintas, interrelacionadas entre sí, siendo las siguientes:

### 2.2.1. *In dubio pro operario*

En la página electrónica, se indica: “Este principio del derecho de trabajo conocido también como principio pro operario, nace de la protección preferente que se le otorga al trabajador, por ser la parte más débil de la relación laboral y es aplicado a la interpretación de la norma. Consiste que, una vez determinada la norma que será aplicada a un hecho concreto y nacido en ocasión al trabajo, si de esa aplicación derivan dudas o controversias de interpretación, la norma deberá ser interpretada en el sentido que sea más favorable para el trabajador.”<sup>16</sup>

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el cual establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Así mismo en el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

---

<sup>16</sup> [www.encyclopedia-juridica.biz.14.com/d/pro-operario.htm](http://www.encyclopedia-juridica.biz.14.com/d/pro-operario.htm). **Principio pro-operario**. (Consultado: 18 de mayo de 2015).



Myriam Sánchez Nocea, manifiesta que en resumen este principio se aplica bajo los siguientes supuestos:

- a) La interpretación se aplicará en atención a la condición más favorable al trabajador; y el alcance de la norma es su ámbito temporal, personal y espacial.
- b) La utilidad del principio no está para suplir lagunas de ley, sino para determinar el verdadero sentido de la norma.”<sup>17</sup>

El tema de la aplicación del principio *in dubio pro operario* fue tratado por la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia, la cual expresa: “Que una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral en Guatemala, es la interpretación y aplicación de las leyes según el criterio personal del operador de justicia, debido a que en algunos casos, el contenido de una norma aparece oscuro y no es fácil encontrar su verdadero significado; en otros casos, resulta que un mismo problema es regulado por dos normas jurídicas que se encuentran vigentes al mismo tiempo, pero que establecen consecuencias distintas. En ambas situaciones la solución es la aplicación del principio *in dubio pro operario*, contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.”<sup>18</sup>

La importancia de la aplicación del principio *in dubio pro operario*, radica en que su objetivo fundamental es la aplicación de una norma jurídica que beneficie más al trabajador por medio de la correcta interpretación, cumpliendo con ello la protección de los derechos mínimos otorgados por la legislación guatemalteca o tratados

<sup>17</sup> **El principio *indubio pro operario***. Pag. 17

<sup>18</sup> Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de justicia. **La justicia laboral: Un desafío para Guatemala**. Pág. 35.

internacionales ratificados por Guatemala, derechos que son susceptibles de mejorarse y nunca podrán ser inferiores.

### 2.2.2. Principio de la norma más favorable

La autora Silvia Bejarano, en relación al tema manifiesta: “Éste principio está estrechamente ligado con el principio de *in dubio pro operario*, consiste en los casos de una coexistencia de dos o más normas aplicables a un mismo caso concreto, debe optarse por aquella norma que sea más favorable, sin tener relevancia alguna la jerarquía tradicional de las mismas. Se diferencia del principio *in dubio pro operario*, debido a que en caso de duda se aplica la norma más favorable en un caso concreto y el principio pro operario se aplica cuando la duda recae sobre la interpretación de la norma o alcance de la misma.”<sup>19</sup>

El principio de la norma más favorable, evoluciona por completo al derecho del trabajo en el sentido que ya no se le da importancia a la estricta jerarquía de las normas que tradicionalmente se aplica en el derecho general, sino que busca la protección del trabajador dentro de la relación laboral.

Este principio se encuentra normado en el Artículo 15 del Código de Trabajo: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el

---

<sup>19</sup> El principio *in dubio pro operario* y su aplicación en las relaciones de empleo público. Pág. 2



uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.”

Como se menciona anteriormente la jerarquía de las normas pasan a un segundo plano buscado siempre el beneficio y mejorar las condiciones de los trabajadores, a diferencia de las normas de las ramas que conforman el derecho guatemalteco, por lo que se evidencia la protección al trabajador que otorga el Estado.

### 2.2.3. Principio de la condición más beneficiosa

El autor Claudio Palavecino Cáceres citando a Américo Plá Rodríguez en relación al presente principio expone: “Supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada, que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.<sup>20</sup> Así mismo continua exponiendo: “Se parte de la idea que cada norma establece un nivel mínimo de protección, por tanto, cada norma sirve para mejorar, pero nunca para empeorar la situación del trabajador. Se habla en tal sentido de inderogabilidad *in peius*.”<sup>21</sup>

En relación a este tema el autor Pablo Alberto Maldonado Ericastilla citando a Guillermo Cabanellas indica que el principio de la condición más beneficiosa se relaciona con el

---

<sup>20</sup> Los Principios del derecho del trabajo. Pág. 10

<sup>21</sup> *Ibid.* Pág. 10



derecho adquirido, exponiendo lo siguiente: "El que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona".<sup>22</sup>

Este principio se diferencia de los anteriormente expuestos, debido a que el principio *pro operario* se aplica en los casos en los que hay duda en cuanto a la interpretación de una norma; el principio de la norma más favorable se aplica en la concurrencia de más de una norma que regula un mismo hecho concreto; y el principio de la condición más beneficiosa se aplica cuando toda norma que otorgue derechos al trabajador no puede revocarse lo adquirido, sin importar la existencia de una nueva norma; es decir se basa en la ultractividad y no retroactividad de una norma derogada o modificada.

Es necesario para la correcta aplicación del presente principio, tener en cuenta lo siguiente, que la existencia de derechos exigibles por cuanto nacen de una norma o bien otorgados de la libre voluntad del patrono, y cuyo cumplimiento nace de una condición. Un ejemplo de derechos que nacen la voluntad del patrono son las comisiones que dependen de la ganancia de la empresa, el cual se trasforman en exigibles cuando la situación que les dio origen es consistente y dada por el empleador, se considera como parte del contrato de trabajo y no podrán ser disminuidas posteriormente.

---

<sup>22</sup> **Efectos de los Pactos Colectivos del Estado y los Derechos Adquiridos. Pág. 3**



### 2.3. Principio de estabilidad laboral

Este principio nace como producto de las mayores luchas de la clase trabajadora en la historia; el fin primordial fue la lucha por mantener la continuidad de la relación laboral. Lo que busca este principio es un trabajo estable y continuo que garantizara su bienestar, en tanto que un trabajo temporal genera inestabilidad económica tanto para el trabajador como para su familia, atentando con su bienestar.

Al respecto el autor Mario de la Cueva expone lo siguiente: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y su disolución depende únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>23</sup>

Una definición doctrinaria del presente principio la da el autor Manuel Ossorio de la siguiente manera: “Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene que conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad; y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto. Generalmente, la estabilidad propia afecta, por lo menos teóricamente, a

---

<sup>23</sup> **Op. cit.** Pág. 219



los empleados públicos; y la estabilidad impropia, a los de la empresa privada. Existe una tercera posibilidad: la que permite al empleador, despedir arbitrariamente al empleado, pero pagándole el lucro cesante, es decir, todos los sueldos que le hubiesen correspondido desde el momento del despido hasta el de su jubilación.”<sup>24</sup>

De conformidad con la autora Yolanda Verónica Quiloango Farinango, el principio de estabilidad laboral se divide en dos modalidades, exponiendo lo siguiente: “Como primer punto la estabilidad laboral es: a) El derecho de todo trabajador de mantener un empleo de forma indefinida y continuada, no pudiendo cesar el mismo sin antes haber adquirido el derecho a la jubilación, siendo la esencia de este principio; y b) La existencia de una causa justificada y razonable, regulada por la legislación, para su disolución, siendo la garantía del principio.”<sup>25</sup>

De lo anterior se concluye que la estabilidad laboral en esencia es el derecho del trabajador a conservar su empleo, toda vez no exista una causa justa de despido o bien una circunstancia válida que lo amerite. Por ejemplo al momento de su jubilación o bien por quiebra comprobada de la empresa; la finalidad del principio de estabilidad laboral es proteger al trabajador limitando al patrono de los despidos injustificados, que atentan con la estabilidad económica del trabajador.

---

<sup>24</sup> **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 293.

<sup>25</sup> **La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.** Pág. 125



El Código de Trabajo guatemalteco regula tres instituciones que tienen por objetivo, el cumplimiento de la estabilidad laboral, siendo las siguientes:

a. Contrato por tiempo indefinido

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 26 del Código de Trabajo, el cual parafraseado se puede interpretar como la prosecución de la estabilidad laboral de los trabajadores, en cuanto a la vigencia de la relación laboral, la cual se presume a tiempo indefinido, siendo esta la regla general, y como excepción los contratos a plazo fijo y para obra determinada, en los casos específicamente regulados.

b. Suspensión del contrato de trabajo:

Nace de los impedimentos temporales por parte de los trabajadores o empleadores en el cumplimiento de sus obligaciones, la institución se encuentra regulada en el Artículo 65 del mismo cuerpo normativo y se define como: "Las causas justificadas de suspensión de contratos de trabajo las reguladas en la legislación guatemalteca vigente en materia laboral".

c. Sustitución patronal

Figura regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo y consiste en: "La sustitución o cambio de un patrono en una tercera persona dentro de una relación laboral vigente, en el sentido que la persona que viene sustituir asuma todas las responsabilidades, obligaciones y derechos de la persona sustituida; la estabilidad se crea debido a que el nuevo patrón no puede dejar de cumplir con lo adquirido por el



patrón sustituido bajo ninguna circunstancia y existe responsabilidad solidaria entre el nuevo y el patrón sustituido.”

De lo anterior se puede establecer que en los casos en que se de una sustitución patronal la legislación guatemalteca busca que las condiciones o modalidad por la cual fue contratada el trabajador se mantenga, siendo el patrono sustituido como el sustituto solidariamente responsable del cumplimiento de los derechos y obligaciones que se tenga frente a los trabajadores, en ningún caso el nuevo patrono puede modificar las condiciones en deterimiento del trabajador.

#### 2.4. Principio a un trabajo digno

El trabajo digno es un derecho de todo trabajador de contar con un empleo decente. En la página electrónica, la Organización Mundial del Trabajo –OIT- lo define como: “Un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo digno abarca cuatro aspectos que son: el derecho al trabajo, oportunidad de empleo, la protección social y el dialogo entre las partes; cada uno de estos aspectos cumple con el principio de un trabajo digno, erradicando así el desempleo, la pobreza y promueve el desarrollo integral cumpliéndose así la realización de toda persona.”<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Organización Mundial del Trabajo –OIT-. **El Trabajo Digno**. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. (Consultado: 11 de marzo de 2015).



En relación al tema el autor Jesús María Sanz Cobos expone lo siguiente: “El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajador, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.”<sup>27</sup>

De lo anterior se puede deducir que un trabajo digno supone que toda persona tenga la oportunidad de ocuparse en una actividad lícita y productiva que aporte un salario justo, seguridad en el centro de trabajo y protección social, creándose mejores condiciones de desarrollo personal e integración a la sociedad, garantizar el derecho al igual trato y oportunidades para todo trabajador. Al respecto expone el Dr. José Manuel Lastra Lastra lo siguiente: “La globalización que se ha agudizado en estos tiempos, puede ser aminorada con el principio a un trabajo digno siendo este, una alternativa para hacer frente a el desempleo y la pobreza mundial, debido a que, si dentro de estos constantes cambios no se establece lo que debe ser un trabajo digno, serán mayores las violaciones a los derechos fundamentales del trabajador.”<sup>28</sup>

En la actualidad la precariedad en las condiciones de trabajo se manifiesta en los contratos de trabajos temporales, intermediación laboral, subcontratación de obras y servicios, entre otros. Estas prácticas se han extendido tanto a países desarrollados

---

<sup>27</sup> **Guía para el trabajo decente con derechos. Secretaría de políticas sociales UGT-Castilla y León. Pág.26**

<sup>28</sup> **Dignidad humana y trabajo decente. Pág. 10.**



como en los países en vías de desarrollo, se manifiestan sus efectos en el aumento de la pobreza mundial, agravamiento de la crisis económica. Otro ámbito que da origen la inexistencia de un trabajo digno es la poca o nula protección que se da a la fijación del salario mínimo y muchos de los cuales se pactan muy por debajo a lo necesario para contar con una vida digna.

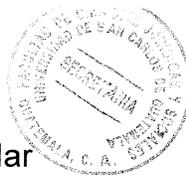
## 2.5. Principio de progresividad

El principio de progresividad es considerado relativamente nuevo dentro del derecho del trabajo, así lo señala el doctor Landelino Franco López: “Se le denomina también como el principio de irreversibilidad, consiste que todo cambio a realizar dentro del contrato de trabajo son únicamente admisibles si son más beneficiosas para el trabajador que las condiciones anteriores. Es tarea del Estado de fomentar los medios o mecanismos para que gradualmente los derechos no sólo se apliquen, sino que además sean superados por nuevos elementos en beneficio del trabajador.”<sup>29</sup>

En la página electrónica, se indica: “El principio de progresividad tiene por objeto la irreversibilidad de los derechos que ya han sido reconocidos ya sea en la legislación vigente, contratos de trabajo, pactos colectivos o bien tratados y convenios internacionales, debido a que los mismos no pueden ser desconocidos o disminuidos, por el hecho de ser inherentes a las personas; de esta manera, tal principio constituye una protección de los Derechos Humanos promoviendo su superación e impidiendo su restricción o bien su disminución. Toda vez que el Estado lo ha reconocido existe la

---

<sup>29</sup> Op. Cit. Pág. 26.



imposibilidad de adoptar medidas que reduzcan el nivel alcanzado o el estándar obtenido por los derechos fundamentales o de las prestaciones de que goza la población.”<sup>30</sup>

De lo anterior se puede resumir que la progresividad no es solo otorgar nuevos derechos a los trabajadores sino además, en la medida posible mejorar y superar los existentes, pero en ningún caso se podrán disminuir o desconocer, con el objeto de propiciar al trabajador de alcanzar una vida digna tanto para el, como para las personas que dependan económicamente del mismo. Siendo el Estado el principal procurador de mejorar dichas condiciones.

Este principio también se encuentra regulado en Pacto de San José de Costa Rica, tratado de Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo 26 en el cual se dispone que es deber de los Estados contratantes adoptar todas aquellas medidas con el cual se logre de forma progresiva el cumplimiento efectivo de las normas específicamente en materia de derechos humanos.

Así mismo el principio de progresividad se encuentra regulado el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su Artículo 2.1 en el cual se regula el compromiso de las partes hasta el máximo de sus recursos de cumplir de forma progresiva la efectividad de los derechos reconocidos en el pacto. La Convención

---

<sup>30</sup> <http://www.cronista.com/impresageneral/El-principio-de-progresividad-en-las-relaciones-laborales-y-los-derechos-patrimoniales-del-trabajador-20100519-0016.html>. (Consultada: 5 de marzo de 2015).



Americana sobre Derechos Humanos regula al igual dicho principio en su Artículo 26, notando que los dos instrumentos internacionales anteriormente enunciados, regulan el compromiso de los Estados contratantes al cumplimiento y superación progresiva de los derechos humanos consagrados en dichos instrumentos.

Otro instrumento que regula el principio de progresividad es el Tratado de Versalles en su Artículo 427 y por último se encuentra regulado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 19 inciso 8 en el cual se describe al principio de progresividad como una consecuencia de la norma más favorable para el trabajador, siendo esta una regla general dentro la aplicación del derecho de trabajo.

Dicho principio, reconocido en diversos instrumentos internacionales, cuentan con denominador en común de buscan elevar el nivel de vida de todo trabajador. Siendo el Estado de Guatemala parte en dichos instrumentos, deberá implementar dentro de sus políticas de Estado las vías para el cumplimiento de dicho principio, en el cual los derechos minimos regulados en la legislación nacional únicamente sean objeto de ser superados a través de la contratación como en los distintos pactos y convenios colectivos de trabajo, pero jamas disminuidos o desconocidos.

## CAPÍTULO III



### 3. Derechos laborales de los trabajadores

Una definición la expone la autora Lis Eugenia de León Carrera: “Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.”<sup>31</sup> Dicho en otras palabras, son todos aquellos derechos inherentes a las personas regulados tanto en la legislación nacional como internacional, que tiene por objeto aminorar la brecha entre trabajadores y empleadores, por medio de una tutela preferente al trabajador.

Los derechos laborales mínimos pueden ser por ejemplo que todo trabajador mantenga un salario igual por igual trabajo, derecho a un trabajo decente, a los descansos, a tiempos libres, derecho a sindicalizarse, a contar con un trabajo que provea a él y a su familia o a quienes dependan de él, una vida digna, asegurando la salud y el bienestar, entre otros factores. Estos derechos deben de ser desarrollados y protegidos a través de políticas y programas por parte del Estado y la legislación nacional vigente.

---

<sup>31</sup> **La violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, departamento de Sololá. Pág. 11**



### 3.1. Derechos laborales como derechos humanos

De conformidad con el autor Daniel González Monsivais, los derechos humanos laborales son “aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores... Los Derechos Humanos laborales no son solamente normas legales, sino también garantías sociales que te posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando dependes de una ocupación asalariada para vivir.”<sup>32</sup> Descrito en otras palabras son aquellos derechos humanos vinculados con el trabajo y los trabajadores, orientados a establecer condiciones mínimas de vida y de trabajo para las personas, asimismo regulan la organización de los trabajadores con el objeto de la defensa y promoción de sus derechos.

De lo anterior se concluye que la unión del derecho laboral y derechos humanos, se crean los llamados derechos humanos laborales, los cuales se encuentran plasmados en distintos instrumentos jurídicos internacionales, que reconocen como titular a toda persona humana sin distinción alguna; siendo estos derechos considerados no solo normas legales, sino además como garantías sociales que propician a condiciones mínimas de vida y de trabajo. Los derechos humanos laborales se adquieren desde el momento que se presta un servicio personal subordinado a cambio de una remuneración.

---

<sup>32</sup> Reforma laboral y los derechos humanos laborales. Pág. 9



El doctor Miguel F. Canessa Montejo expone la división de los derechos reconocidos en tres categorías, considerando como una forma sencilla de exponer los derechos mínimos regulados en los distintos instrumentos jurídicos, siendo los siguientes:

A) "Los derechos laborales individuales se dividen en:

- I) Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- II) Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.
- III) Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- IV) Seguridad e higiene en el trabajo.
- V) Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en días feriados y vacaciones periódicas pagadas.
- VI) Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- VII) Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
- VIII) Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
- IX) Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

B) Los derechos laborales colectivos:

- I) Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.
- II) Negociación Colectiva.
- III) Huelga.

C) Los derechos de protección social:

- I. Seguridad social que incluye la asistencia médica; prestaciones monetarias o seguros de desempleo, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez y otros casos; prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de maternidad, etcétera.
- II. Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.<sup>33</sup>

Dicha categorización, de forma simple expone los derechos mínimos que debe de gozar todo trabajador que se encuentran en una relación de dependencia, siendo el Estado quien debe de desarrollarlas en un cuerpo normativo, no limitándose sino además encuentra su apoyo en los tratados y convenios internacionales, convenios y pactos colectivos de trabajo celebrados y en los mismos contratos de trabajo.

---

<sup>33</sup> Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala. Pág. 22.

### 3.2. Derechos laborales como un mínimo de garantías irrenunciables



Se inicia con esta idea, los derechos laborales aplicados dentro de las relaciones laborales, en la cual el patrón, dueño de los instrumentos y objeto de trabajo, contrata la mano de obra, en lo posible al menor costo a modo de aumentar la productividad de la empresa, y el obrero vende su fuerza de trabajo con el fin de poder satisfacer sus necesidades básicas por medio de la retribución.

La autora Luz Yollotl Suárez Arias, en relación a los derechos laborales, expone lo siguiente: "Es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas de trabajo (*ius cogens*) responde a la misma idea, o sea que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma. Esta se impone coactivamente."<sup>34</sup>

En este orden, se da una lucha constante de intereses de ambas partes, el cual dio origen a una serie de normas que benefician en forma preferente al trabajador sin dejar por un lado el beneficio que puede obtener el patrono de las mismas, y para cumplimiento de las mismas se requiere de la participación activa del Estado.

Esta participación aludida en el párrafo anterior, se realiza a través del desarrollo de programas y políticas, basadas en la realidad que vive el país y normativa en materia laboral vigente, surgiendo así el mínimo de derechos que asisten a todo trabajador,

---

<sup>34</sup> Características y principios del derecho del trabajo. Pág. 36.



cuya reducción o desconocimiento de los mismos no puede ser discutido, es aceptada y son irrenunciables para todo trabajador. Este tema es tratado por la autora Amanda Beatriz Caubet, en el cual se establece lo siguiente: “Las condiciones laborales establecidas en las leyes no pueden desactivarse por convenios colectivos, acuerdos de empresa, usos y costumbres, decisión unilateral del empleador o del trabajador. La desactivación lograda es nula...”.<sup>35</sup>

Derivado de lo anterior se puede decir que la autonomía de la voluntad se limita, debido a que el patrono no puede desconocer o reducir los derechos mínimos del trabajador y el trabajador, por ser derechos irrenunciables, no puede vender su fuerza de trabajo por debajo del mínimo establecido.

La base legal de los derechos mínimos de todo trabajador se encuentran, en orden jerárquico, en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual se regula una serie de derechos laborales individuales como lo son los límites de la jornada de trabajo, el salario, fijación y protección del salario, igualdad entre trabajadores, vacaciones, protección a la madre trabajadora y menores de edad, día de descanso, las consecuencias que nacen de la terminación de la relación laboral, efectos por la muerte del trabajador, entre otros. En el artículo citado se regula además derechos colectivos como los son el derecho a la sindicalización, huelga y paro.

---

<sup>35</sup> Orden público laboral: efectos sobre las cláusulas contractuales. Pág. 112



En relación al tema, lo establecido en los convenios y tratados interacionales ratificados por el Estado de Guatemala, se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores regulados en la legislación interna.

Otro fundamento de los derechos mínimos de los trabajadores se encuentra plasmado en el IV considerando literal b del Código de Trabajo, el que establece: “El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

El Estado reconoce así los derechos mínimos que ostenta el trabajador al momento de iniciar una relación de trabajo, los cuales únicamente pueden ser superados por mejores condiciones, reconociendo la progresividad de los mismos y atendiendo a las posibilidades del patrono, así como su carácter de irrenunciabilidad.

En relación a la irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos, el autor Guillermo Guerrero Figueroa, establece: “El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de



una persona, es una excepción a las normas del Derecho Común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”<sup>36</sup>

De lo anterior se puede establecer que la protección al trabajador y su voluntad se ve limitadas al establecer que los derechos que le son otorgados no pueden ser renunciados, y en los casos en que el patrono los violente, tiene el derecho de denunciarlos ante autoridad competente.

La figura de irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala así: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio, pacto o en otro documento; las 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. ”

En resumen la irrenunciabilidad se aplica de dos formas, por una parte el trabajador no puede vender su fuerza de trabajo por debajo del mínimo establecido en la legislación nacional, por el lado del patrono no puede contratar o crear condiciones en las cuales la

---

<sup>36</sup> Teoría general del derecho laboral. Pág. 238



prestación de los servicios se encuentre por debajo a lo regulado tanto en las normas como en los tratados y convenios internacionales.





## CAPÍTULO IV



### **4. Capacitación laboral, un derecho fundamental y su inclusión en la legislación laboral guatemalteca**

La capacidad del hombre de inventar sus propias armas, vestimenta, vivienda y lenguaje, implica la necesidad de la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo y desarrollo de habilidades, siendo este un hecho esencial para la consolidación de la civilización.

Para el trabajo de investigación, no es relevante la invención de los instrumentos, si no la necesidad que tuvo el hombre de transmitir los conocimientos adquiridos y con el paso del tiempo fuesen perfeccionados. El traslado de conocimientos, en un inicio se llevó a cabo por medio de un lenguaje o símbolos, naciendo así un proceso de desarrollo que hoy se conoce con el nombre de capacitación. Este tipo de capacitación al inicio se limitó a núcleos familiares, que consistía en la simple transmisión de conocimientos.

A partir de las primeras formaciones de gremios se empieza a hablar de las empresas, con lo cual dio origen a los grupos de trabajadores formándose los talleres artesanales en los cuales el aprendiz era instruido por el artesano de un oficio. En ese período, la transmisión de conocimientos se realiza fuera de los centros educativos y dentro del núcleo familiar o bien dentro de los propios gremios. Con la crisis del feudalismo, el despoblamiento del campo, el creciente fenómeno de urbanización y la conformación



de los Burgos en donde coexisten tanto artesanos como comerciantes, se da un crecimiento en el consumo y la producción, los cuales dan un salto tecnológico y organizativo, en el que fueron necesarias nuevas modalidades productivas que implicara un aumento en el aprendizaje básico y especializado.

Así, a inicios del Siglo XII nacen las artes, formados por asociaciones de artesanos y mercaderes. Asimismo, previo a la Revolución Industrial, la capacitación se constituyó más que un hecho educativo, en una fórmula para controlar los secretos de los diferentes oficios, con el propósito de proteger intereses económicos y el estatus social de los comerciantes y artesanos.

La consolidación de la capacitación fue con la Revolución Industrial y dentro de las dos guerras mundiales; iniciado con la aplicación de la maquinaria a vapor, el aumento de la producción en masa dio como resultado la noción de la capacitación y del personal, como medio para afrontar las realidades. Posteriormente y a medida que los empresarios comprendieron que el trabajador no podía ser especializado en una única tarea, fueron entrenando a su personal a otro tipo de actividades.

En resumen, los momentos históricos claves de la capacitación laboral son:

1. En la antigüedad existe la capacitación dentro del núcleo familiar;
2. En la Edad Media se forman los talleres de aprendizaje;
3. En la Revolución Industrial se da la apertura de los talleres del aula, la producción en



serie, y la capacitación cerca de los centros de trabajo y las guerras mundiales producen la capacitación masiva y sistemática;

4. En el periodo de postguerra se crea una capacitación individualizada que se expande a partir de la incorporación de la computadora; y
5. A finales del Siglo XX la capacitación laboral se crea como un proceso destinado a expandir y acelerar el aprendizaje y mejorar el desempeño de los individuos dentro de las organizaciones.

En la actualidad la capacitación laboral, se basa en el diagnóstico de las necesidades de una empresa, diseñándose para atender dichas necesidades, por medio de la utilización de métodos y materiales adecuados, lo cual en su conjunto tienen por objeto que lo aprendido se pueda llevar al ámbito laboral, creando no solo la estabilidad de los trabajadores sino además un impacto en la empresa, elevando la producción y competitividad de la misma.

#### **4.1. ¿Qué es la capacitación laboral?**

De forma simple se puede decir que la capacitación laboral es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrollan habilidades y destrezas de los trabajadores, con el objeto de permitir un mejor desempeño en sus labores habituales. También se considera a la capacitación como el conjunto de elementos que se organizan de acuerdo a un plan, con el objeto de lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia.



El autor Oscar Blake la define de la siguiente manera: "La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones, tienden a incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas... Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, como educación no formal."<sup>37</sup>

Así mismo el autor Alfonso Siliceo Aguilar define a la capacitación laboral como: "Una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador... La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores."<sup>38</sup>

En resumen, la capacitación laboral es un proceso continuo, sistematizado y planificado que tiene por objeto preparar al trabajador, en el desempeño de sus actividades ordinarias laborales, o bien en un trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido; la misma se basa en perfeccionar los conocimientos con los que ya cuenta, así como la adquisición de nuevos y es considerado como una estrategia empresarial.

---

<sup>37</sup> **La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones.** Pág. 53

<sup>38</sup> **Capacitación y desarrollo del personal.** Pág. 107



La importancia de la capacitación laboral radica que no puede ser considerado como un gasto absorbido por la empresa, sino al contrario, como una inversión fructífera con la cual se obtiene beneficios económicos, calidad y competitividad, beneficiando no solo al patrono sino también al trabajador traduciéndose en una estabilidad laboral. Así mismo el éxito de la capacitación laboral se centra que, una vez establecidos los objetivos que se deben desarrollar y a quien se debe capacitar, se diseña un curso en el cual se centra las experiencias que faciliten su adquisición.

#### 4.2. Tipos de capacitación laboral

La autora Bárbara Galván sobre la capacitación laboral señala lo siguiente: “La capacitación laboral se divide de varias formas:

I) Por su formalidad, se divide en:

- a. Capacitación Informal: consiste en una retroalimentación constructiva que tiene por objeto mejorar el desempeño de un trabajador, pero de manera menos efectiva que la capacitación formal.
- b. Capacitación Formal: es aquella que nace en función a las necesidades específicas de la empresa, este tipo de capacitación pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc, impartido.

II) Por su naturaleza: este tipo de capacitación se puede subdividir en:

- a) Capacitación de Orientación: su función es familiarizar a los nuevos trabajadores a una organización determinada.



- b) Capacitación en el Trabajo: práctica que se da en el mismo centro de trabajo.
- c) Entrenamiento de Aprendices: consiste en un periodo formal de aprendizaje de un oficio en particular.
- d) Entrenamiento Técnico: utilizado para la preparación de una técnica de trabajo.
- c) Capacitación de Supervisores: capacitación que prepara al personal de supervisión para el desempeño de funciones gerenciales.”<sup>39</sup>

En el caso de Guatemala, de conformidad a lo investigado, se aplican los tipos de capacitación antes citados, pero no de forma generalizada, muchas empresas dan capacitaciones de tipo informal o más bien actualizaciones a medida que los trabajadores cambian de departamento; así mismo utilizan el método de la inducción al momento de cambiar al trabajador que utilizará un tipo de maquinaria que pueda ocasionar accidentes laborales, en general la implementación de la capacitación en los centros de trabajo es escasa y en muchos casos únicamente se moviliza al trabajador de un puesto al otro, que al no contar con las habilidades necesarias se llega al despido bajo una aparente justificación.

#### **4.3. Importancia y objetivos de la capacitación**

La autora Karen Stephani Romero Reyes citando a Rodriguez Valecia expone lo siguiente: “La importancia de la capacitación radica en que esta:

---

<sup>39</sup> **Administración gerencial.** Pág. 17-20.



- a) Ayuda a la organización. Conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- b) Ayuda al individuo. Da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.
- c) Ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo. Fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejor de las comunicaciones entre grupos de individuos.<sup>40</sup>

La práctica de la capacitación se relaciona con el mejoramiento y crecimiento de las aptitudes de los trabajadores que conforman una organización, la importancia de la misma radica en que la misma debe ser considerada, como se estableció anteriormente, como una inversión que no solo beneficia al trabajador sino además a la empresa misma, ya que se considera como un medio para la elevación de la producción y competencia misma de la empresa, consolidándose en el mercado globalizado, siendo necesario trabajadores capacitados para realizar todas las funciones y actividades que requiera la empresa.

La capacitación no debe verse como una obligación sino como una necesidad tanto para los trabajadores como para la empresa, ya que deben de estar actualizados en los cambios que se dan en el campo de la tecnología, política, demanda, etc., con el objeto que las mismas se mantengan el mercado o bien se inserten al mismo.

---

<sup>40</sup> **Análisis del cambio en las pequeñas y medianas organizaciones. Pág. 14.**



De conformidad con el autor Fernando Enrique Canessa Fliess, el objetivo general de la capacitación laboral es “adaptar al personal en la ejecución de una tarea específica dentro de la empresa. Así mismo los objetivos específicos de la misma son los siguientes:

1. Incrementar la productividad de la empresa. Se logra promoviendo la eficiencia del trabajador por medio de su preparación para desempeñar su puesto con mayor responsabilidad.
2. Promover mayor seguridad en el centro. A través de la preparación del trabajo en su puesto se evita los accidentes de trabajo, promoviendo el mejoramiento de los procesos de producción”.<sup>41</sup>

De lo anterior, se concluye que la capacitación laboral tiene un impacto positivo en ambas partes de la relación laboral, en la cual ambos se benefician; por el lado del trabajador asegura un trabajo estable y digno, mientras que por parte del patrono se refleja el beneficio en aumento de productividad y competitividad que se logra a través del personal capacitado.

Se continuará con la descripción de los modelos aplicados en países como México, Chile y Estado de California de los Estados Unidos de América, para dar paso a los retos que debe superar Guatemala para su correcta y efectiva aplicación.

---

<sup>41</sup> La capacitación laboral en Chile y su oportunidad de desarrollo a través del e-learning. Pág. 29.



#### 4.4. Capacitación laboral en México

En materia laboral, México es uno de los países pioneros en regular y mejorar las condiciones de los trabajadores, no siendo ajeno el tema de la capacitación laboral. En la Revista de Derecho Social, el autor Josué Yllescas Carillo determina lo siguiente: “Con la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1978, se reguló la capacitación laboral, la cual se encuentra en la Fracción XIII del Artículo 123, apartado A) e indica: *Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación...* Este precepto constitucional se desarrollo en la Ley Federal de Trabajo (en adelante se referirá como LTF) bajo el Capítulo III Bis, en los Artículos 153-A al 153-X.”<sup>42</sup>

Se realizará un análisis de los artículos de la Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, relacionados con la capacitación laboral, la cual la regula como un derecho de todo trabajador a recibirla de forma constante, con el objeto de elevar su nivel de vida y contar con estabilidad laboral dentro del centro de trabajo; así mismo es un derecho del trabajador de conocer sobre los riesgos del trabajo a realizar, optar por nuevos puestos de trabajo de acuerdo a sus capacidades, actualizar al trabajador sobre los constantes cambios en las formas de producción, aumentado de esta forma las habilidades del trabajador.

---

<sup>42</sup> Revista de derecho social. Pág.17



Se continua que la aprobación, implementación y desarrollo de la capacitación laboral se encuentra a cargo de dos entes públicos específicos, siendo estos la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y la Secretaria de Economía. Los programas deben ser presentados por el patrón en el plazo establecido en la ley, contados a partir del momento en que inicia operaciones, así mismo el derecho a recibir la capacitación laboral debe estar incluida dentro de los contratos de trabajo. La ley indicada regula sanciones hacia el patrono en caso de incumplimiento de los programas previamente aprobados.

De lo anterior se puede establecer que la capacitación laboral en México, no se encuentra a discreción del patrono de llevarla o no a cabo, sino la misma, es impuesta por la legislación nacional protegiendo así un derecho constitucional de todo trabajador; esto tiene como finalidad elevar el nivel de vida de los trabajadores y la obligación de proporcionar la capacitación laboral por el patrono debe de estar inserta en una clausula en los contratos de trabajo. A criterio personal, esta legislación le otorga al trabajador una doble seguridad en el cumplimiento de dicha obligación, asegurando la estabilidad laboral del trabajador, así como el mejoramiento de su calidad de vida.

El autor Jorge Everardo Aguilar Morales, sostiene lo siguiente: "la capacitación tendrá como objetivo: a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de



nueva creación; c) Prevenir riesgos de trabajo; d) Incrementar la productividad; y, e) En general, mejorar las aptitudes del trabajador.”<sup>43</sup>

En México la capacitación laboral puede ser impartida dentro de los centros de trabajo, o bien el Estado pone a disposición centros de capacitación administrados por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo –DGCFT- los cuales tienen como finalidad ofrecer servicios de formación para el trabajo en un periodo corto, procurando el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas o actitudes que respondan directamente a las necesidades del mercado laboral, así como certificar los conocimientos adquiridos por la capacitación laboral recibida, otorgando reconocimientos a los trabajadores por los logros alcanzados y en su conjunto contribuye a la productividad de las empresas y la incorporación al mercado internacional.

#### **4.5. Capacitación laboral en el Estado de California, Estados Unidos de América**

El artículo, administración laboral agrícola: Cultivando la Productividad del Personal escrito por el autor Gregorio Billikopf Encina, anota que: “En la década de 1980, el Estado de California impartió un programa de capacitación laboral para los trabajadores del sector agrícola del estado, financiado por medio de la Ley de Educación y Capacitación Laboral de California. Por unanimidad de opiniones de los trabajadores beneficiados, se concluyó que la capacitación impartida había sido de gran éxito debido

---

<sup>43</sup> El marco legal de la capacitación en México. Pág. 39.



a que la misma se adecuó a las necesidades de los agricultores, se produjo en un ambiente idóneo con participación de los trabajadores, llegándose a compartir conocimientos entre los trabajadores agrícolas y el instructor; los resultados obtenidos por los mismos sobrepasaron la adquisición de conocimientos.

Parte del éxito de la capacitación en estas regiones, se debió a que las personas capacitadas no eran ajenas al trabajo agrícola, el programa se centró en mejorar y actualizar los conocimientos de los trabajadores dedicados a la agricultura; otra variante positiva de la capacitación fue que parte del sueldo de los trabajadores fueron sufragados por el Estado de California. La capacitación implementada no se centró únicamente en la adquisición de nuevos conocimientos, sino además, mejoraron sus relaciones interpersonales con otros trabajadores. Además, un grupo de trabajadores logró obtener aumento salarial debido a los conocimientos adquiridos; otros aspiraron por nuevos puestos de trabajo y unos más decidieron que con lo aprendido se dedicarían a trabajar por cuenta propia. El inconveniente presentado fue que la capacitación no pudo impartirse a un mayor número de trabajadores, además que la misma tuvo una duración relativamente corta.”<sup>44</sup>

De lo anterior se puede observar que con una capacitación debidamente programada se pueden obtener grandes resultados que van más allá de la adquisición de nuevos conocimientos, significando, además, un mejoramiento de las relaciones interpersonales de los trabajadores, disminuyendo los conflictos dentro de la empresa, y

---

<sup>44</sup> **Administración laboral agrícola: Cultivando la productividad del personal.** Pág. 46



para muchos trabajadores significó elevar su nivel de vida y de las que dependen económicamente del trabajador, al optar por mejores puestos de trabajo o bien por el aumento de salarios producto de las capacitaciones recibidas.

Por el lado patronal hubo un aumento de productividad, calidad y competitividad empresarial, así como un mejoramiento en el ámbito personal al entablarse mejores relaciones interpersonales entre trabajadores y con el mismo patrono. Al igual que en el Estado de México, el Estado de California jugó un papel importante debido a la ayuda económica que brindó el mismo en sufragar un porcentaje del pago de salarios y así como los instructores contratados, que así como al patrono se traduce en un a la economía del país.

Es conocimiento generalizado, que la mejor manera de vivir en niveles de vida más competitivos y saludables, depende de la calificación de la mano de obra de todo trabajador; ello ayuda a vivir en armonía con los capitales de trabajo, a tener acceso a bienes y servicios de mejor calidad.

#### **4.6. Capacitación laboral en Chile**

Chile es una República avanzada en cuanto a capacitación laboral la cual es desarrollada a través de la institución, Servicio de Capacitación y Empleo (en adelante SENCE), creada en el año 1976 por el Decreto –Ley No. 1.446 y su estatuto fue reformado mediante la Ley No. 19.518 del 14 de octubre de 1997 denominado “Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo”, y modificado por la “Nueva Ley Sence” No. 19.765.



En el Artículo 40 de la Nueva Ley SENCE, se regula como un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público y su finalidad es reducir los índices de desocupación mediante el desarrollo de la competitividad tanto de empresas como de las habilidades del trabajador.

El SENCE tiene por objetivo verificar y asegurar la calidad de la capacitación, así como la certificación de la misma, fijar los estándares de la implementación, su ejecución, establecer la contribución del Estado para la impartición, la adecuación o bien reforma de la ley ajustándola a la realidad del país, divulgar a los trabajadores el derecho a exigir la capacitación constante y establecer los parámetros de cumplimiento y las sanciones en caso de no ajustarse por parte de los patronos. Además a través de sus políticas se enfoca a que los trabajadores de la República de Chile obtengan empleos dignos, permitiendo aumentar sus ingresos, adquisición de competencias, habilidades y destrezas, con la finalidad que desarrollen una carrera laboral y eviten la cesantía.

La autora Graciana Rucci trata el tema sobre el éxito del SENCE, exponiendo lo siguiente: "Un método utilizado por el Sence para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es contemplar los intereses de los empresarios en relación con su posición de competitividad y economía, además se incluye los beneficios económicos que se le otorgan a la empresa por la implementación de la capacitación, con la finalidad, no solo para el trabajador sino además asiste a la empresa para que la misma se pueda adaptar a los constantes cambios, producto de los nuevos tiempos que se viven. Sus



objetivos se ven logrados por medio de una legislación laboral completa y por mecanismos de intermediación laboral.”<sup>45</sup>

Las funciones principales del SENCE son:

- a) Vigilar el funcionamiento de la capacitación, así como difundir información pertinente para lograr la correcta implementación de la misma;
- b) Incentivar la aplicación y promoción de la capacitación laboral por medio de incentivos tributarios;
- c) Administrar programas sociales de capacitación laboral para trabajadores desocupados y que tengan acceso a la misma;
- d) Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional de los trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral; y
- e) Recomendar a las personas que se encuentran sin empleo, los beneficios que genera el involucrarse en las capacitaciones laborales, a modo de contar con más conocimientos necesarios para la obtención de nuevas oportunidades de empleo.

Las capacitaciones deben ser impartidas desde la etapa escolar con el objeto que los estudiantes inicien su vida laboral en empleos formales que les brinden una estabilidad y seguridad laboral y no relegarse a la economía infomal carente de protección o regulación alguna.

---

<sup>45</sup> Op. Cit. Pág. 25



Es de importancia, que la ley que da vida a la capacitación laboral en Chile sea analizada en cuanto a los Artículos más importantes del Decreto Ley número 1446, denominado Estatuto de Capacitación y Empleo.

La ley inicia regulando el objeto de la misma, que es procurar un nivel adecuado de empleo con la finalidad de mejorar el progreso de los trabajadores, una mejor organización y productividad de la empresa. Los beneficiarios de los programas de capacitación serán tanto los trabajadores ocupados como los cesantes, sin distinción alguna; establece que la creación de los programas debe de adecuarse a la realidad de la empresa así como a la realidad económica del país; la base de los programas de capacitación serán las investigaciones realizadas por parte de entidades del país con el objeto de determinar las áreas de mayor interés. La vigilancia y dirección estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su aplicación a cargo del Servicio Nacional.

Uno de los aspectos considerados de gran importancia es, no solo el hecho que es obligación del patrono el impartir la capacitación laboral, sino así mismo cuenta con el apoyo del Estado en cuanto al subsidio que brinda a través de la exoneración de cargas tributarias; cabe mencionar que en el caso de personas desocupadas o aquellas que por primera vez están trabajando, el Estado crea un fondo público que consiste en becas para que este sector de la población, pueda tener acceso a los distintos programas de capacitación impartidos tanto por el sector público como privado. Debido a esta ayuda estatal la capacitación no es considerada como una carga económica dentro de la empresa.

El incumplimiento de la capacitación laboral periódica en los centros de trabajos esta sancionada de conformidad a los establecido en la ley sin excluir la discreción del órgano encargado de su vigilancia, que consiste en multas de acuerdo de la gravedad del caso.

A modo de resumen, se puede observar que con una legislación que aplica el principio de progresividad al regular de forma obligatoria la impartición de la capacitación laboral no solo genera la estabilidad del trabajador sino eleva la competitividad y la economía a nivel de Estado; en el caso de Guatemala falta mucho por avanzar, en hacer entender y comprender tanto al Estado como a la iniciativa privada, que el desarrollo del trabajador incide de manera oportuna y beneficiosa en las inversiones privadas y públicas, además es importante avanzar en temas trascendentales, para que patronos aprovechen de mejor manera la mano de obra existente en el país.

#### **4.7. Realidad de la capacitación en Guatemala**

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo decente como: “Un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. Siendo el trabajo decente el elemento fundamental para alcanzar una globalización justa, reducir los índices de pobreza y obtener desarrollo equitativo,

inclusivo y sostenible. En otras palabras, es crear mejores condiciones para el desarrollo personal y social.”<sup>46</sup>

En relación al tema del trabajo decente, es de gran relevancia destacar las estadísticas del año 2016 presentadas por la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI-, con el objeto de poder establecer un panorama de la realidad que vive el Estado de Guatemala, en la cual identifica que la Población Económicamente Activa –PEA- en Guatemala está compuesta por 6,605,276 personas, donde 64.8 % son hombres y 35.2% mujeres; 33.3% se auto identificó como indígena. Así mismo a nivel nacional se estima que el 69.8 % de las personas trabajan en el sector informal por lo que parte de la economía del país está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas.

Para la ENEI 1-2016 se registró un total de 4,467,917 personas en el sector informal, lo que significó un aumento de 2.2% en relación a la población que se ubicó en dicho sector durante la ENEI 2-2015, cuando se reportaron 4,372,121 personas; y según los resultados de la ENEI 1-2016, el 69.8% de la población ocupada a nivel nacional se emplea en el sector informal de la economía. Sobresale el dominio rural nacional, en el que 8 de cada 10 trabajadores están ocupados en dicho sector.

---

<sup>46</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>. (Consultado: 22 de abril de 2015).



En cuanto a la legislación guatemalteca en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República hace una breve alusión de capacitación laboral en el Artículo 13 literal (a) regulando: "En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda.". Este caso se refiere a que el Estado con el objeto de disminuir el porcentaje de trabajadores extranjeros, obligar a las empresas a capacitar al personal guatemalteco en un plazo establecido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de darle prioridad a trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros.

De lo anterior se hace hincapié que la capacitación laboral es únicamente obligatoria para determinado caso y sectores en específico, dejando por un lado el resto de trabajadores insertos al mundo laboral o bien los que deseen insertarse. El artículo citado no se regula la forma en la cual debería de impartirse, o bien si la misma será supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o supervisada en lo absoluto, tampoco la poca legislación asegura si cumple con los objetivos para la cual fue impuesta, en este sentido la legislación en cuanto a capacitación laboral, es escasa, escueta y ambigua, y, por lo tanto, ineficaz y no positiva.

En base a todo lo expuesto anteriormente se puede observar que los habitantes de la República de Guatemala, en su mayoría, se encuentran dentro del ámbito del empleo informal, muchos de los cuales no pueden llamarse como trabajos dignos ya que no cuentan con una protección integral. Bajo el contexto planteado, se considera que con



la implementación de la capacitación laboral, no a discreción del empleador sino como una obligación del mismo, regulada en la legislación guatemalteca y promovida por el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, se reduciría la brecha entre el trabajador y patrono, entre trabajador y Estado, ya que ambos contribuirían a la inserción o bien reinserción al campo laboral a un gran grupo de habitantes que se encuentran desempleados, en trabajos informales o en el peor de los casos en las filas de inmigrantes.

#### **4.8. Centros de capacitación en Guatemala**

Bajo la misma línea, sobre la realidad que vive Guatemala, es importante mencionar al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- el cual fue creado en el año de 1972 por medio del Decreto 17-72 del Congreso de la República de Guatemala, como ya fue mencionado anteriormente, como una entidad técnico, educativa, descentralizada, con patrimonio propio, responsable de la formación profesional, cuya función es la de asistir técnicamente a las empresas con la finalidad de aumentar la productividad y competitividad de las mismas y por ende ayudar al desarrollo del país. Su objetivo principal es capacitar a los trabajadores o bien contribuir en la formación profesional a través de la realización de diversas actividades con el objeto de incorporarlas al mercado laboral.

La entidad coordina sus actividades en relación a las políticas generales del Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo dicho ministerio quien señala



los lineamientos de la política referente al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos del país.

Señala, el Centro de Investigaciones Económicas Nacionales: “Que actualmente el INTECAP enfrenta la deficiencia en materia de atención, cobertura y métodos de enseñanza, por lo que ha creado una proliferación de institutos de capacitación privados. El –INTECAP- como es conocido en Guatemala, ha afrontado parte de los problemas que atraviesa, por medio de acuerdos suscritos con la Cámara de Industria de Guatemala y la Gremial de Exportadores de Guatemala con el objeto de impartir cursos técnicos de utilidad en ramas industriales y textiles, formándose así numerosos programas no gubernamentales de asistencia y asesoría técnica con el apoyo internacional.”<sup>47</sup>

Otro de los problemas que afronta el –INTECAP- es la falta de materiales para los talleres, instructores y aulas necesarias para su impartición, a esto se le suma que independientemente de existir centros de capacitación públicos y privados, existe una demanda de capacitaciones con dificultad de ser atendida por la inexistencia de expertos nacionales sobre sectores específicos de la industria.

Existen centros de capacitación del sector privado como lo son la Cámara de Comercio de Guatemala, que nace en el año de 1984 y se constituye como un importante propulsor del desarrollo en el sector comercial y empresarial. Se ha enfocado a la

---

<sup>47</sup> Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. **Documento que evalúa las posibilidades de mejoras en el empleo en Guatemala. Documento de discusión. Pág. 47.**



impartición de capacitaciones que impactan tanto el desarrollo humano por medio de la motivación personal de los trabajadores, así como elevar los niveles de productividad empresarial a través de la actualización garantizando aumentar la competitividad ante mercados exigentes y cambiantes.

La Cámara de Comercio de Guatemala no se limita a la impartición de capacitaciones al personal de una empresa sino además ofrece toda una serie de asesorías e implementación de programas acorde a las metas y objetivos de la empresa, los cuales pueden ser transmitidos a los mismos trabajadores. Adicionalmente cuenta con programas de Diplomados que consisten en carreras técnicas de poca duración.

Así mismo Guatemala cuenta con el centro de capacitación llamado Las Aulas de Gestión Ocupacional para la Región de América Latina –ÁGORA-, tiene como finalidad mejorar la empleabilidad de un sector de la población que presenta problemas visuales, por medio de acciones orientadas a la inserción laboral en atención a sus necesidades y capacidades con el objeto que este sector cuente con un empleo digno. El proyecto ha logrado brindar oportunidades al sector por medio de la impartición de cursos que se enfocan en desarrollar habilidades y destrezas, estableciendo contactos con las distintas empresas que brinden oportunidad de empleo para el sector al cual se enfocan.

En la página electrónica de la Secretaría General de Planificación Económica se tiene un estudio sobre Política Nacional de Empleo y señala: “En el país se denota que el problema no solo es la falta de capacitación laboral de los trabajadores guatemaltecos,



sino a esto se le agrega los bajos niveles de escolaridad, el sistema educativo no está dirigido para preparar a la juventud de forma adecuada para que en un futuro puedan optar con un empleo decente, de esta forma los relega al sector informal, aumentando así el la mano de obra descalificada.”<sup>48</sup>

Bajo el contexto anterior se puede establecer la necesidad de implementar la capacitación laboral como una obligación de todo empleador en la legislación guatemalteca. Dicha obligación se traduce en un derecho de todo trabajador, debido que, al proporcionarle capacitación o adiestramiento en el centro de trabajo tanto al inicio de la relación laboral como a lo largo de la misma, le permite elevar la calidad de vida.

#### **4.9. Retos para implementar la capacitación laboral en Guatemala**

Uno de los principales retos que enfrenta actualmente el Estado de Guatemala, es la modernización en el campo de la tecnológica, la reorganización de los procesos de producción y trabajo, así como la formación permanente de los recursos humanos lo cual se hizo evidente por medio de la presentación de los porcentajes presentados por Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos y los evidentes problemas que afronta el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Internacionalmente se ha señalado

---

<sup>48</sup>[http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas\\_publicas/politica\\_nacional\\_de\\_empleo.pdf](http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/politica_nacional_de_empleo.pdf). **Política Nacional de Empleo. Generación de Empleo Seguro, Decente y de Calidad 2012-2021” gobierno de Guatemala.** (Consultado: 8 junio de 2016)



que la solución a los problemas del empleo tiene relación con el desarrollo de tres capacidades, siendo las siguientes:

### 1. Capacidad de Innovación

Principalmente requiere el desarrollo y la utilización de la imaginación y creatividad con el objeto de poder enfrentar el constante cambio que se produce en el mundo tecnológico y en las formas de producción, la cual se encuentra unida con la capacidad de aprendizaje. Un ejemplo es una empresa con una clara organización jerarquizada, que une los talentos de los trabajadores con el objeto de crear nuevos métodos de producción, los cuales para que tengan frutos deben de contar con una dirección, dando como resultado simplificar los métodos y elevar la productividad de la empresa.

### 2. Capacidad de Adaptación

Significa el adecuarse a los numerosos cambios en la tecnología y en los mercados, con la finalidad de poder responder con mayor agilidad a las necesidades cambiantes de un mundo globalizado, esta capacidad no se aplica únicamente a la empresa sino además debe de ser aplicada a los trabajadores en el sentido que los mismos deben de tener la capacidad de adaptarse a los constantes cambios en las formas de producción.

### 3. Capacidad de Aprendizaje

Considerada como una estrategia y capacidad de tipo empresarial, que obedece a la necesidad de afrontar cambios, impulsar el desarrollo económico y productivo,



promover el incremento de las capacidades de los empleados, además de crear una diferenciación de servicio. Dicha capacidad dentro de la empresa se logra a través de las capacitaciones laborales, las cuales impartidas de la forma correcta, involucran cada una de las descritas con anterioridad.

Es de opinión personal que al no desarrollarse las capacitaciones antes descritas y su inaplicabilidad a las empresas, los trabajadores no cuentan con las herramientas necesarias para hacer frente a las demandas tecnológicas actuales, quedando día a día rezagados en estos avances, perdiendo la empresa su competitividad y los trabajadores su estabilidad laboral.

Se adiciona que al enfocar la capacitación laboral no solo como un derecho fundamental de todos los trabajadores y una obligación del empleador regulada por la legislación guatemalteca y el Estado mismo vigila su cumplimiento y correcta implementación, propicia los lineamientos enfocados ha eliminar el subdesarrollo del país; la misma se debe de presentar como un medio para mejorar la productividad de las empresas, contribuyendo al desarrollo del país, y no solamente como el cumplimiento de una obligación legal.

Regular la capacitación laboral en la legislación interna no basta, sino debe de haber una participación y un diálogo tripartito (Estado, patrón y trabajador) con el objeto de sentar las bases para asegurar la efectividad de la misma.



Adicionalmente debe de tenerse en cuenta la capacidad económica del patrono, más cuando se trata de una microempresa o bien de economía de subsistencia, por lo que se debe de buscar mecanismos de ayuda estatal con el objeto de brindar la capacitación laboral, así como también el Estado debe crear una serie de incentivos para el cumplimiento de la misma, que puede ser la ayuda económica a través de subsidios, creación de más centros de capacitación los cuales deben de contar con herramientas suficientes para la impartición de las mismas, así como la aplicación de la exoneración de impuestos como contraprestación de la impartición de capacitaciones laborales en los centros de trabajo.

Como se analizó anteriormente, el Estado no se debe de limitar a regular la obligación de brindar una capacitación laboral a los trabajadores, sino que, a través de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, año con año debe de revisar la impartición de la misma, así como de crear los programas de capacitación a impartir ya sea con fondos estatales, como en el caso del Estado de California, o fondos privados y dentro de las capacidades del empleador.

En el caso de la República de Chile, las empresas que proporcionan dichas capacitaciones llenando los requisitos establecidos por el SENCE, se le beneficia con descargas tributarias, así mismo como en casos anteriores, el Estado cuenta con fondos públicos, con el cual cubre los gastos de las capacitaciones impartidas y para personas desocupadas que incluye un subsidio.

En los casos descritos la capacitación laboral depende en gran medida de la voluntad del Estado en fomentar e incentivar su implementación.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En base a la lectura de una serie de documentos, se concluyó que una de las causas principales del porcentaje relacionado con los trabajadores dedicados al sector informal, se debe que los mismos no cuentan con los conocimientos o bien las habilidades exigidas en el mercado laboral actual. Así mismo a través del método de la observación, parte de la población laboralmente activa, en un momento determinado se encontraba incluida dentro del sector del empleo formal, pero debido al constante cambio en las formas de producción y avances tecnológicos, producto de la globalización, con el tiempo fueron quedando rezagados por carecer de las aptitudes necesarias para mantener continuidad laboral.

Se establece que en el caso de Guatemala, inicialmente se debe de regular la capacitación laboral en la legislación de trabajo interna, ampliar las facultades de la Inspección General de Trabajo, siendo el ente encargado de establecer las bases y velar por su cumplimiento, la participación activa de forma tripartita, incentivos económicos a los empresarios que la apliquen adecuadamente, así mismo como una promoción tanto a empresarios a modo que sea vista como una inversión y por parte de los trabajadores que sea percibida como un beneficio. Es necesario que se implementen nuevos centros de capacitación laboral, así como el reforzamiento de los existentes, tanto en lo económico, como tener el personal necesario y capacitado para la implementación de los cursos que responde a la realidad de Guatemala.



8

9



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR MORALES, Jorge Everardo. **El marco legal de la capacitación en México.** Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. 2010
- BARONE RODRÍGUEZ, Sabina. **Servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) gobierno de Chile.** Mayo de 2006
- BAYÓN CHACÓN, G. y E. Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo.** 1t., Madrid, España: Ed. D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, 1969.
- BEJARANO, Silvia. **El principio *in dubio pro operario* y su aplicación en las relaciones de empleo público.** 2012.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** 1ª. ed.; San Rafael, México: Ed. Oxford University Press. 2004.
- BILLIKOPF ENCINA, Gregorio. **Capacitación laboral.** Universidad de California. Estados Unidos de América. Edición Internacional. 2002
- BLAKE, Oscar. **La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones.** Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2da Edición.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico del derecho usual.** 6t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRI, 1979.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Segunda edición, Buenos Aires: Ed. El Ateneo 1960.
- CANESSA FLIESS, Fernando Enrique. **La capacitación laboral en Chile y su oportunidad de desarrollo a través del E-Learning.** Chile. Primera Edición. 2008.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho de trabajo.** Tomo 1. Segunda Edición. Guatemala. 2011
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala.** San Salvador. El Salvador. Primera Edición. 2010.
- CASTAÑEDA SÁNCHEZ, Alfredo. **La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos.** México. Segunda Edición. 2009



CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala.** Tesis de Licenciatura de la Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala 1988.

CAUBET, Amanda Beatriz. **Orden público laboral: efectos sobre las cláusulas contractuales.** Volumen: XVII-210, 2003.

Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. **Empleo: Documento que evalúa las posibilidades de mejoras en el empleo en Guatemala. Documento de discusión –Borrador 1- .**

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: (s.e.d.), gráficos P&L, 1992.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo de trabajo de Guatemala.** Litografía Orión. 2005. Edición Corregida.

Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de Justicia. **La justicia laboral: Un desafío para Guatemala.** Guatemala. 2002

DE LEÓN CARRERA, Lis Eugenia. **La Violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, Departamento de Sololá.** Tesis de Licenciatura de la Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Agosto 2009.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolanco. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: ed. Impresos D&M., 1998.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Editorial Oscar De León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Editorial Estudiantil Fénix, 2006.

GALVAN, Bárbara, **Administración gerencial.** Argentina. 2000.

GARZA CABALLEROS, Manuel. **Capacitación y adiestramiento en el trabajo.** México 2008.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral.** Colombia. Séptima Edición. 2008

<http://www.foal.es/es/agora/255/4950>. **Aulas de gestión ocupacional para la región de América Latina –ÁGORA-.** (Consultado: 15 de mayo de 2015)



<http://2009.wddw.org/Movilizacion-sindical-mundial-el-7>. Confederación **Sindical** Internacional. **Jornada mundial por el trabajo decente**. (Consulta: enero 2015).

<http://www.soy502.com/articulo/guatemala-tiene-una-de-las-tasa-de-informalidad-mas-elevadas>. **Guatemala y las tasas de Informalidad en el empleo**. (Consulta: enero 2015)

<http://teoriasunikino.blogspot.com>. [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/archive/publications/ThinkersPdf/deweys.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/publications/ThinkersPdf/deweys.pdf). El Pragmatismo de Dewey. **Teoría de la educación, pragmatismo y pedagogía**. (Consulta: septiembre 2015).

[https://www.google.com.gt/?gfe\\_rd=ssl&ei=SgPxVduXHYGPgW09J\\_wCQ#q=consultora+Robert+Half%2C+en+chile](https://www.google.com.gt/?gfe_rd=ssl&ei=SgPxVduXHYGPgW09J_wCQ#q=consultora+Robert+Half%2C+en+chile). HALF Robert. **Reclutamiento y selección**. (Consulta: septiembre 2015).

<http://www.cronista.com/impresageneral/El-principio-de-progresividad-en-las-relaciones-laborales-y-los-derechos-patrimoniales-del-trabajador-201005190016.html>. (Consulta: enero 2015)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_Internacional\\_del\\_Trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo). (Consulta: febrero 2015).

[http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_informacion/biblioteca/Centro\\_Dudas](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Centro_Dudas). **El principio pro operario y su aplicación en las relaciones de empleo**. Pdf. (Consulta: marzo 2015).

<https://es.scribd.com/Una-perspectivahistorica-de-la-capacitacion-laboral>. (Consulta: abril 2015).

<http://mejoremosguate.org/blog/wp-content/uploads/2011/12/Lineamientos-empleo-2011-06-10-09hrs.pdf>. Organización Internacional del Trabajo. –OIT- <http://www.ilo.org/global.htm>; (Consulta: enero 2015).

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent/work-agenda/langs/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/langs/index.htm) Organización Mundial del Trabajo –OIT-. **El trabajo digno**. (Consulta: marzo 2015).

<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/5/art/art9/art10.pdf>. **Revista de derecho social en México**. (Consulta: septiembre 2015).

<http://www.sence.cl/portal/Acerca-del-Sence/> Chile. Decreto Ley número 1446, Estatuto de Capacitación y Empleo de 1976. **Servicio nacional de capacitación y empleo. –SENCE-**. (Consulta: septiembre 2015).



[http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas\\_publicas/Politica\\_Nacional\\_al\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Politica_Nacional_al_de_Empleo.pdf). Política Nacional de Empleo. **Generación de empleo seguro, decente y de calidad 2012-2021**. Gobierno de Guatemala. (Consulta: septiembre 2015).

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Dignidad humana y trabajo decente**. España 2012.

LEÓN SOLÓRZANO, Julio César. **Análisis jurídico del renglón presupuestario 029**. Guatemala. Febrero 2014.

LÓPEZ Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del Derecho I**. tomo. 1<sup>a</sup>. Ed. Colección textos jurídicos No.10. Departamento de publicaciones Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, C. A. (s.e.) 1984

MALDONADO ERICASTILLA, Pablo Alberto. **Efectos de los pactos colectivos del Estado y los derechos adquiridos**. España 2009

MÁRQUEZ, Gustavo. **Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse?** Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Laborales. Ciudad de Panamá, Panamá. Noviembre, 2001.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala en atención a las fuentes del trabajo**. Guatemala. Tesis de Licenciatura de la Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Junio de 2006

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derechos del trabajo**. Argentina, Ediciones Depalma. 1978. Segunda Edición.

QUILOANGO FARINANGO, Yolanda Verónica. **La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente**. Ecuador, julio 2014.

RODRÍGUEZ PÉREZ, Jaime y Socorro Aída Morales Macías. **La capacitación en las organizaciones modernas**. Facultad de contaduría y administración autónoma de Chihuahua.

ROMERO REYES, Karen Stephani. **La capacitación y la motivación como herramientas para conseguir una ventaja competitiva**. Xelapa-Enríquez, Veracruz. Agosto 2010.



**RUCCI, Graciana. Chile: capacitación en el sistema de formación continúa basado en competencias laborales. avances, desafíos y recomendaciones de política.** Chile. Banco Interamericano de Derecho. Segunda Edición. Julio 2002

**SALINAS, Viridiana y Laura Escalante. Capacitación y adiestramiento de personal: El Camino al Éxito de la Empresa.** México. 2012

**SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La capacitación y adiestramiento en México. regulación, realidades y retos.** Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas.

**SÁNCHEZ, Karmen. implementación del proceso capacitador.** Delegación Federal del Trabajo en el Estado de Guanajuato. Septiembre 2011

**SÁNCHEZ NOCEA, Myriam. El principio *indubio pro operario*.** Chile. Tercera Edición 2008.

**SCHWARTZMAN Kaplan, Rebeca. Capacitación basada en normas de competencia laboral. Una alternativa para el nuevo milenio en cuestión de capacitación.** Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, vol. 4, núm. 14, enero, 2000, pp. 87-93, Universidad La Salle. México

Seminario de Actualización, Guatemala. **Derecho colectivo del trabajo.** Octubre - noviembre 2000. (s.e.)

**SUÁREZ ARIAS, Luz Yollotl. Características y principios del derecho del trabajo.** México. 2009

**SUM COYOY, Carlos Ricardo. La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Tesis de Licenciatura de la Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Junio 2005.

Universidad Autónoma de México. [Info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123.htm](http://Info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123.htm). (Consulta: 22 de febrero 2015).

**VÁSQUEZ YAXÓN, Leoncio Cristóbal. Los viáticos en el derecho de trabajo y la necesidad de su abordaje jurídico social.** Noviembre 2007.

**VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. La necesidad de adecuación legal en base al contenido del Convenio Diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Tesis de Licenciatura de la Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Junio 2006.



[www.encyclopedia-jurídica.biz.14.com/d/pro-operario.htm](http://www.encyclopedia-jurídica.biz.14.com/d/pro-operario.htm). **El principio *pro-operario***.  
(Consulta: marzo 2015).

YLLESCAS Carrillo, Josué. **Revista de derecho social**. México. Cuarta Edición.  
Agosto 2010.

### **Legislación:**

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

**Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)**. Suscrito en Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 26. Sobre Los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos**. Ratificado por Guatemala el 4 de mayo el 1961.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 87. Sobre La Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación**. Ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 89. Sobre El Trabajo Nocturno (Mujeres)**. Ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 90. Sobre El Trabajo Nocturno de los Menores (Industria)**. Ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 95. Sobre La Protección del Salario**. Ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 99. Sobre Los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura)**. Ratificado por Guatemala el 04 agosto 1961.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 100. Sobre Igualdad de Remuneración**. Ratificado por Guatemala el 02 agosto 1961.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 101. Sobre Las Vacaciones Pagadas (Agricultura)**. Ratificado por Guatemala el 04 agosto 1961.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 103. Sobre La Protección de la Maternidad**. Ratificado por Guatemala el 13 junio 1989.



**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 106. Sobre EL Descanso Semanal.** Ratificado por Guatemala el 09 diciembre 1959.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 118. Sobre La Igualdad de Trato (Seguridad Social).** Ratificado por Guatemala el 04 noviembre 1963.

**Convenio de la Organización Internacional de Trabajo 131. Sobre la Fijación de Salarios Mínimos.** Ratificado por Guatemala el 14 junio 1988.

**Código de Trabajo.** Decreto número 1441. Congreso de la República, 1947.

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** 1978. Fracción XIII del Artículo 123, apartado A) y Capítulo III Bis, en los Artículos 153-A al 153-X.

**Estatuto de Capacitación y Empleo.** Decreto de Ley número 1446, Congreso de la Republica de Chile. 1976.