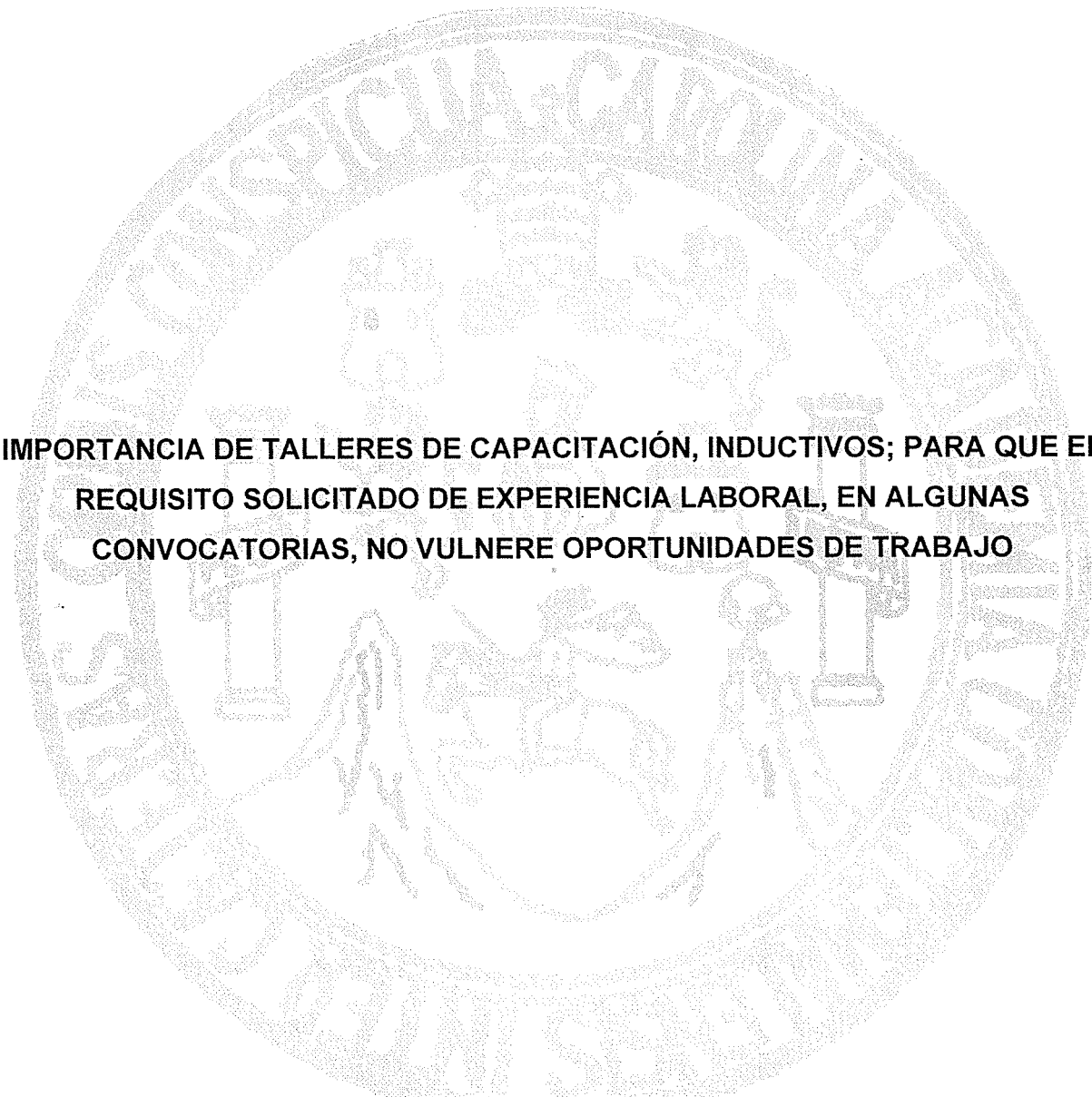


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**IMPORTANCIA DE TALLERES DE CAPACITACIÓN, INDUCTIVOS; PARA QUE EL
REQUISITO SOLICITADO DE EXPERIENCIA LABORAL, EN ALGUNAS
CONVOCATORIAS, NO VULNERE OPORTUNIDADES DE TRABAJO**

SARA VICTORIA MANSILLA DEL CID

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024

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

**IMPORTANCIA DE TALLERES DE CAPACITACIÓN, INDUCTIVOS; PARA QUE EL
REQUISITO SOLICITADO DE EXPERIENCIA LABORAL, EN ALGUNAS
CONVOCATORIAS, NO VULNERE OPORTUNIDADES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SARA VICTORIA MANSILLA DEL CID

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2024

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE

PRESIDENTE:	Lic.	Renato Sanchez Castañeda
SECRETARIO:	Lic.	Jaime Rolando Montealegre Santos
VOCAL:	Licda.	Doris Anabela Gil Solis

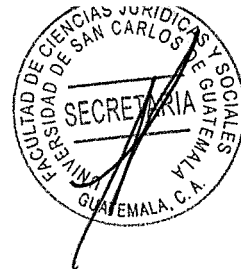
SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE:	Lic.	Armin Cristobal Crisóstomo López
SECRETARIO:	Lic.	Victor Alfonso Noj Romero
VOCAL:	Lic.	Victor Enrique Noj Vasquez

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
22 de marzo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, MICHELLE NINETTE ALVARADO LÓPEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
SARA VICTORIA MANSILLA DEL CID, con carné 201409377,
intitulado IMPORTANCIA DE TALLERES DE CAPACITACIÓN, INDUCTIVOS; PARA QUE EL REQUISITO
SOLICITADO DE EXPERIENCIA LABORAL, EN ALGUNAS CONVOCATORIAS, NO VULNERE OPORTUNIDADES DE
TRABAJO.

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

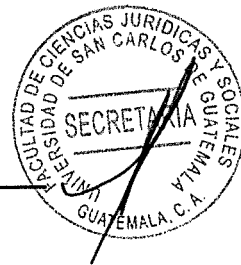
Fecha de recepción 5 / 7 / 2024.

f)

Asesor(a) Michelle Ninette Alvarado López
ABogada y NOTARIA

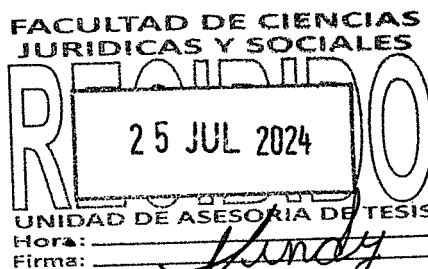


LICDA. MICHELLE NINETTE ALVARADO LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA



Ciudad de Guatemala 22 de julio del año 2024

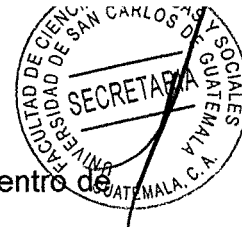
Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor Herrera:

De conformidad con lo señalado en el nombramiento de fecha 22 de marzo del año 2022, se me nombró Asesora de la alumno Sara Victoria Mansilla del Cid de su tesis que se intitula: **"IMPORTANCIA DE TALLERES DE CAPACITACIÓN, INDUCTIVOS; PARA QUE EL REQUISITO SOLICITADO DE EXPERIENCIA LABORAL, EN ALGUNAS CONVOCATORIAS, NO VULNERE OPORTUNIDADES DE TRABAJO"**. Para el efecto hago de su conocimiento:

- a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** La investigación fue llevada a cabo de forma minuciosa y explicada de forma científica, fundamentándose en datos fehacientes.
- b) **Referencias bibliográficas:** El trabajo de tesis posee una serie de referencias bibliográficas nacionales e internacionales que enriquecen la investigación, con lo que se garantiza que el derecho de autor ha sido respetado por parte del sustentante.
- c) **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Se utilizaron los métodos analítico y deductivo y técnicas de investigación bibliográfica y documental, lo cual sirvió para llevar a cabo la investigación, comprobar la hipótesis y desarrollar la conclusión discursiva.
- d) **Redacción capitular:** La investigación se desarrolló en cuatro capítulos, los cuales permitieron que se alcanzaran los objetivos planteados en el plan de investigación.
- e) **Conclusión discursiva:** La conclusión discursiva establece que la implementación de talleres de capacitación inductivos son cruciales para garantizar el requisito de experiencia laboral en convocatorias de empleo no se conviertan en obstáculo para los candidatos sin experiencia previa puedan optar a puestos de trabajo acorde a sus habilidades y capacidades; los nuevos empleados al recibir capacitaciones específicas, puedan aportar ideas frescas e innovadoras.



- f) **Del parentesco:** Entre el alumno y el Asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos 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 extendiendo **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

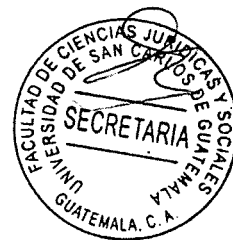
Atentamente

LICDA. MICHELLE NINETTE ALVARADO LÓPEZ
ASESORA DE TESIS
COLEGIADO 12,544

Licda. Michelle Ninette Alvarado López
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD. 763-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, catorce de agosto de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **SARA VICTORIA MANSILLA DEL CID**, titulado **IMPORTANCIA DE TALLERES DE CAPACITACIÓN, INDUCTIVOS; PARA QUE EL REQUISITO SOLICITADO DE EXPERIENCIA LABORAL, EN ALGUNAS CONVOCATORIAS, NO VULNERE OPORTUNIDADES DE TRABAJO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

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

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





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme sabiduría y serenidad en todo momento, por siempre abrirme las puertas a nuevas oportunidades, con guiarme con amor hacia mis metas.

A SAN JUDAS TADES:

San Juditas gracias por ser mi intercesor en todo momento, cuando más lo he necesitado me has dado calma, paz y serenidad.

A MIS PADRES:

David y Elvia son mi centro, la personificación del amor más puro y leal que existe, gracias por siempre apoyarme por ser mi hogar, mi luz, mis grandes maestros, este logro también es suyo.

A MI HERMANITO:

Bryan eres el mejor regalo que nuestros padres me dieron, estoy orgullosa de verte crecer y convertirte en la persona que eres, deseo que logres todos tus sueños y sabes que siempre estaré para ti.



MI NOVIO:

Mi amorcito gracias por regalarme una visión completamente diferente de la vida, hoy cierro un capítulo importante en mi vida, pero abro uno lleno de posibilidades y aprendizajes y usted ha sido parte importante en este proceso, gracias por su amor y apoyo incondicional.

A NINO :

Gracias por ser ejemplo de bondad y sabiduría.

A MIS AMIGOS:

Wendy, Saulo, Lucía, Kimi, gracias por ser mis compañeros de viaje en esta apasionante aventura académica, son una fuente constante de inspiración y conocimiento, agradezco cada momento compartido y cada palabra de aliento.

A:

La gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

Se realizó una investigación científica de carácter cualitativa, desde el punto de vista del derecho laboral, siendo la rama que regula todo lo referente a los derechos de los trabajadores, principios y garantías de la relación laboral, la forma de contratación de los trabajadores y las capacitaciones de los trabajadores. En el mercado laboral, las convocatorias de trabajo a menudo requieren que los candidatos posean cierta experiencia laboral previa. Si bien este requisito es comprensible desde la perspectiva del empleador, puede convertirse en una barrera significativa para aquellos que buscan ingresar al mercado laboral o cambiar de carrera.

El objeto de la tesis fue analizar y evaluar el impacto de los talleres de capacitación inductivo como medida para mitigar la exclusión de candidatos en convocatorias que requieren experiencia laboral, con el fin de proponer recomendaciones que promuevan un acceso más equitativo y amplio al mercado laboral. El lugar de la diligencia son los órganos de justicia del sistema laboral y la inspección general de trabajo, donde se debe de otorgar y garantizar una igualdad de derechos de los trabajadores. Los sujetos son los trabajadores que laboran en Guatemala. El aporte académico da a conocer que se deben de proteger y garantiza los derechos de los trabajadores, en las diversas convocatorias que realizan.



HIPÓTESIS

La implementación de talleres de capacitación inductivo podría constituir una herramienta efectiva para contrarrestar la discriminación basada en la experiencia laboral en las convocatorias, facilitando un acceso más inclusivo y justo al mercado laboral, al proporcionar a los candidatos las habilidades prácticas y conocimientos necesarios para cumplir con los requisitos laborales específicos, promoviendo así la igualdad de oportunidades y mejorando la empleabilidad de diversos grupos demográficos.

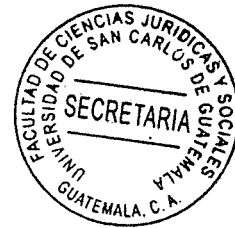


COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada al tema de tesis Importancia de talleres de capacitación inductivo para que el requisito solicitado de experiencia laboral en algunas convocatorias no vulnere oportunidades de trabajo, se validó y comprobó al indicar que entender que se deben de desarrollar y ofrecer talleres de capacitación inductivo diseñados para equipar a los candidatos con habilidades específicas y conocimientos prácticos relevantes para las posiciones laborales en cuestión, por lo que se deben de garantizar los derechos de los trabajadores en las ofertas de trabajo.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron los métodos: documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo, que permitieron la comprobación de la hipótesis, toda vez que se logró determinar con ayuda de la información doctrinaria y legislativa, que identificar la importancia de los talleres que se deben de realizar a los trabajadores.

ÍNDICE	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	1
1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	3
1.2.1. Concepción privativa del derecho de trabajo.....	3
1.2.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	3
1.2.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo.....	4
1.2.4. Concepción social del derecho del trabajo.....	4
1.3. Definición de derecho de trabajo.....	4
1.4. Definición de trabajador.....	5
1.5. Derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.....	7
1.6. Obligaciones del trabajador.....	8
1.7. Características del derecho de trabajo.....	9
1.8. Importancia del derecho de trabajo.....	10
1.9. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	12
1.9.1. Principio de tutelaridad.....	13
1.9.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	15
1.9.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....	17
1.9.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	19
1.9.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.....	20
1.9.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	21
1.10. Aspectos de la relación laboral	22
1.11. Definición de la relación laboral	23
1.12. Regulación legal de la relación de trabajo	24



CAPÍTULO II

2.	Aspectos de la relación laboral.....	25
2.1.	Concepto.....	26
2.2.	Definición.....	27
2.3.	Características del contrato de trabajo	29
2.3.1.	Consensual.....	29
2.3.2.	Bilateral o sinalagmático.....	29
2.3.3.	Personal.....	30
2.3.4.	Principal.....	30
2.4.	Regulación legal.....	30
2.5.	Elementos del contrato de trabajo.....	31
2.6.	Definición del contrato individual de trabajo.....	32
2.7.	Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	35
2.8.	El contrato de trabajo como contrato autónomo.....	36

CAPÍTULO III

3.	Experiencia laboral.....	39
3.1.	Importancia de la experiencia laboral.....	41
3.2.	Características.....	45
3.3.	Capacitación laboral.....	46
3.4.	Evaluación de los resultados de la capacitación de los trabajadores....	51

CAPÍTULO IV

4.	Efectos jurídicos de la experiencia laboral de los trabajadores	55
4.1.	Efectos jurídicos de la capacitación laboral de los trabajadores.....	58
4.2.	Legalidad de las convocatorias de trabajo para los trabajadores.....	60
4.3.	Relación de la capacitación laboral y las convocatorias para oportunidades de trabajo.....	64



4.4. Importancia de talleres de capacitación inductivo para que el requisito solicitado de experiencia laboral en algunas convocatorias no vulnere oportunidades de trabajo.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	70
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el acceso al mercado laboral se ve influenciado por una serie de requisitos y criterios que a menudo pueden actuar como barreras para muchos candidatos. Uno de los requisitos más comunes y restrictivos en las convocatorias laborales es la experiencia laboral previa. Si bien este criterio puede parecer justificado como una medida para garantizar la idoneidad de los candidatos, también puede tener efectos negativos significativos al excluir a individuos capacitados, pero sin la experiencia específica requerida. Esta exclusión no solo impacta a los candidatos individuales, sino que también puede perpetuar desigualdades y limitar la diversidad dentro de las organizaciones.

En este contexto, la implementación de talleres de capacitación inductivo surge como una propuesta para mitigar estas barreras y promover un acceso más equitativo al empleo. Estos talleres están diseñados para proporcionar a los participantes las habilidades prácticas y conocimientos necesarios para cumplir con los requisitos laborales específicos, preparándolos mejor para competir en convocatorias que de otro modo podrían haberles sido inaccesibles debido a la falta de experiencia formal. Los requisitos de experiencia laboral son una práctica común en muchas convocatorias laborales, especialmente en sectores que valoran la experiencia práctica como indicador de competencia y capacidad para desempeñar funciones específicas.

Desde la perspectiva de los empleadores, la experiencia previa puede proporcionar una garantía de que el candidato posee las habilidades y el conocimiento necesarios para cumplir con las demandas del puesto desde el primer día. Sin embargo, este enfoque puede tener efectos adversos significativos. Primero, limita el acceso de los jóvenes recién graduados o de aquellos que desean cambiar de carrera, aunque puedan tener habilidades transferibles relevantes. Segundo, puede excluir a grupos demográficos



subrepresentados que históricamente tienen menos acceso a oportunidades laborales y, por lo tanto, menos oportunidades de acumular experiencia laboral específica.

La hipótesis planteada fue: "La implementación de talleres de capacitación inductivo podría constituir una herramienta efectiva para contrarrestar la discriminación basada en la experiencia laboral en las convocatorias, facilitando un acceso más inclusivo y justo al mercado laboral, al proporcionar a los candidatos las habilidades prácticas y conocimientos necesarios para cumplir con los requisitos laborales específicos, promoviendo así la igualdad de oportunidades y mejorando la empleabilidad de diversos grupos demográficos". Fue plenamente comprobada conforme el desarrollo de la investigación doctrinaria, documental y análisis de las instituciones referentes al derecho de trabajo y los trabajadores.

La tesis se desarrolló en cinco capítulos. En el primer capítulo, el derecho de trabajo, antecedentes, naturaleza jurídica del derecho de trabajo, definición; el segundo capítulo, aspectos de la relación laboral, definición, características de la relación laboral; en el tercer capítulo la experiencia laboral, importancia de la experiencia laboral, características; en el cuarto capítulo se detalla: Importancia de talleres de capacitación inductivo para que el requisito solicitado de experiencia laboral en algunas convocatorias no vulnere oportunidades de trabajo. La técnica utilizada fue la documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo en Guatemala

Los principios del derecho de trabajo son los postulados sobre los cuales versa el derecho al trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice.

Estos principios del derecho del trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. De conformidad con los considerandos del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, debemos aceptar como principios rectores del derecho de trabajo, entre otros, los siguientes:

1.1. Antecedentes del derecho de trabajo

Aparece por primera vez en 1776, en la Constitución de Estados Unidos, continúa con la revolución industrial en Inglaterra cuando en los barcos mercantes se les autoriza a los marinos una hora para ingerir los alimentos, posteriormente en 1917 México se encontraba inmerso en acontecimientos violentos de índole político, y como

consecuencia de aquello se dio la revolución mexicana, en donde el sector obrero logró que se le regulara el trabajo y el horario. En 1903 apareció como derechos laborales de la Unión Centro Americana firmado en Managua, Nicaragua, donde se legisló sobre el derecho de trabajo femenino, apareciendo por primera vez la mujer como sujeto del derecho laboral; en 1945 en el gobierno de Juan José Arévalo, se dieron reformas constitucionales, creando las leyes de trabajo y de seguridad social como es el Decreto 330 de la República de Guatemala

Nuestra disciplina jurídica ha tenido diversas denominaciones desde su aparición hasta nuestros días, la terminología más usada es la siguiente: derecho obrero, legislación obrera, derecho industrial, derecho social, derecho de trabajo o derecho laboral.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, así encontramos que en el sistema feudal, existían las corporaciones siendo estos talleres artesanales los cuales se integraban con los aprendices, los oficiales y los maestros que era el grado más alto que se alcanzaba dentro de la organización, en tanto que en el campo existían los señores feudales, también llamados terratenientes, debido a diferentes factores, como el aparecimiento del comercio entre las ciudades, las dificultades entre los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados, fueron destruyendo paulatinamente el sistema corporativo, apareciendo el sistema capitalista.

Con el invento de la máquina de vapor se llegó a la revolución industrial inglesa, la revolución francesa de 1789, fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, dándose la producción a gran escala, en Europa las fábricas evolucionaron, provocando la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual los artesanos y campesinos se incorporaron a la industria, provocando una producción en masa, que requería de más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, en la actualidad con la práctica de la escisión se da esta imposición por parte de los patronos, pagan el salario que ellos decidían.

1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

1.2.1. Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan las relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

1.2.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad

se limita a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

1.2.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma que el derecho del trabajo tutela intereses privados y de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.2.4. Concepción social del derecho del trabajo

La clásica división del derecho privado y público fue hecha por Ulpiano en su conocida formula bipartita al dividir el derecho en público y privado, llamada tesis dualista, algunas corrientes no le dan el carácter de derecho público ni de derecho privado, sino de derecho social porque la construcción del derecho de trabajo está cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria.

1.3. Definición de derecho de trabajo

El tratadista Guillermo Cabanellas establece que el derecho de trabajo es "El conjunto de normas que regulan el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra

forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.¹

El tratadista Manuel Ossorio, define el trabajo como: “El conjunto de principios y normas jurídicas, destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, que limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes. Además, comprende todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”²

Se considera que el derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores con sus empleadores y las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores.

1.4. Definición de trabajador

El autor Cabanellas establece al respecto de trabajador “Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual,

¹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Pág. 168.

² Osorio Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Pág. 235

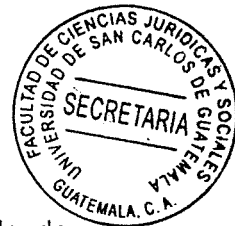
con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.³

La definición legal de trabajador se encuentra regulada en el Artículo número 3 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”. El trabajador subordinado es aquel que cuenta con una relación de dependencia en relación a su patrono.

La capacidad en el derecho laboral es modificable en relación al derecho común, debido a que en la sociedad guatemalteca en lo que respecta a las relaciones de trabajo, las personas adquieren la debida capacidad de ejercicio a los dieciocho años de edad. Pero en la rama del trabajo, cualquiera a partir de los quince años de edad es capaz para contratar su trabajo.

En relación a lo anotado en el párrafo anterior, el Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala establece lo siguiente: “Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior lo son sólo para

³ Cabanellas, Guillermo. *Ibíd.* Pág. 376



los efectos de trabajo, y, en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra”; Así mismo, se realiza un énfasis en que la edad mínima para trabajo de menores de edad es a partir de los quince años esto en virtud que Guatemala ratificó el convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y según el Acuerdo Ministerial número 260-2019 Procedimiento para efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.

1.5. Derechos mínimos e irrenunciables del trabajador

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, el inciso b) del considerando IV del Código de Trabajo establece que las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son: “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”.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación a ser superados, teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral. Por lo mismo, al enunciarse en una ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o los acuerdos de las partes.



El tratadista Fernández Molina menciona “Nuestra legislación laboral no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado, en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos”.⁴

1.6. Obligaciones del trabajador

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones las cuales se encuentran previamente establecidas en la ley y dentro de éstas se puede distinguir obligaciones de índoles patrimoniales y éticas. Además de las obligaciones de los trabajadores contenidas en otros artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social del Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 76.

1.7. Características del derecho de trabajo

En el propio Código de Trabajo guatemalteco, tomando en cuenta la doctrina y la técnica jurídica, dentro de sus considerandos enumera las características ideológicas del derecho de trabajo:

- a) Es un derecho tutelar de los trabajadores tratando de esta forma compensar la desigualdad económica de éstos con respecto a sus patronos otorgándoles una protección jurídica preferente. Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez o que gozan de su período de lactancia, gozan de ciertos beneficios que protegen su estado, los cuales serán estudiados más adelante.
- b) Es un derecho irrenunciable para el trabajador ya que constituye un mínimo de garantías sociales que lo protegen.
- c) Es un derecho realista que estudia al individuo en su realidad social basándose en la equidad y, además, es objetivo porque resuelve problemas que surgen por su aplicación y dicha resolución es con criterio social basándose en hechos concretos y tangibles.
- d) Es un derecho democrático ya que se inclina a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, tal y como lo indica el Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo constituyen la mayoría de la población, logrando una armonía social para lograr obtener libertad, igualdad y fraternidad.



1.8. Importancia del derecho de trabajo

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que la sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante permanente, generándose con ello un conflicto latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad nos obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual los ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente; no se puede por ello escapar de aplicar el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.



El autor Echeverría establece que “El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias de vinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.⁵

Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica, sexo o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora. A través del derecho laboral se ha mejorado la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

Con el derecho de trabajo se ha logrado combatir el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en la sociedad guatemalteca y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad. También entre las preocupaciones del Estado se encuentra el brindar protección y mejorar la vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de previsión social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de la sociedad guatemalteca.

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo**. Pág. 12.

El Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”. Puesto que estas no solo protegen los derechos de los trabajadores, sino también promueven un ambiente laboral estable y productivo, beneficiando a la sociedad en su conjunto. La claridad, la simplificación y la sencillez de los procedimientos, junto con una organización administrativa eficaz, son los pilares fundamentales para una administración de justicia laboral que cumpla con los objetivos de una manera oportuna y efectiva.

1.9. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

Los Principios del Derecho de Trabajo en la legislación guatemalteca se fundamentan en una serie de normativas y principios rectores que buscan proteger los derechos laborales de los trabajadores en el país. Estos principios están consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en leyes específicas como el Código de Trabajo y reglamentos. Entre los principales principios se

encuentran la igualdad de trato, que prohíbe la discriminación laboral por motivos de género, raza, religión u origen social; el principio de no discriminación salarial, que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

1.9.1. Principio de tutelaridad

Este principio indica que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, lo cual se ve manifestado a través de las normas en que se encuentran reguladas las vicisitudes en la relación laboral, y esa tutelaridad, también se ve fortalecida en las normas nacionales como en las internacionales en materia laboral, partiendo de los conceptos constitucionales en donde se establece el derecho de trabajo, como un derecho social y humano.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República Guatemala expresa lo siguiente: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y, de acuerdo al



cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos no es únicamente económica, sino también cultural.

El principio de tutelaridad se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, que establece: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera". Así también, el Artículo 17 del mismo cuerpo legal regula: "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".

En cuanto a la prueba, el Artículo 30 del Código de Trabajo señala que: "La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador". Como se puede observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en

contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Este principio se suma a lo que indica el Artículo 78 del mismo Código que regula: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

1.9.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables

El cuarto considerando del Código de Trabajo en el inciso b, indica que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo 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”. Cuando este principio indica que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, lo ve patentizado en sus normas, y del sentido en cuanto a su interpretación, tal es el caso sobre lo que debe hacer el juzgador y que sea favorable al trabajador, es decir, lograr la aplicación de las normas contenidas en leyes laborales.

El artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo a la función interpretadora de dichos principios, que dice: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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 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 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, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los

derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

1.9.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

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

El tratadista Mario de la Cueva, señala que: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado”.

El autor Mario de la Cueva menciona que “Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida”.⁶

El derecho del trabajo es derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en las leyes o en las normas que le sean supletorias. De lo anterior se deducen que el principio de imperatividad implica, por una parte, un límite a la libertad de contratación; y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

⁶ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 98

1.9.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo

El Código de Trabajo en su considerando D establece respecto a este principio lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de derechos concretos y tangibles”.

Realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetiva: porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

En el Artículo 19 del Código de Trabajo se tiene un caso que nos demuestra claramente la vigencia del principio ya relacionado, el mencionado artículo se lee lo siguiente: “Para que un contrato de trabajo individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que

se inicie la relación de trabajo”, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo mencionado, cuando un trabajador empieza a trabajar sin firmar contrato alguno, ni mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo, se da un vínculo económico jurídico, porque ya existe una relación de trabajo que es un hecho que la ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores.

1.9.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público

Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen. En cuanto a este principio no cabe duda de que el derecho al trabajo constituye una rama del derecho público.

Lo anterior, indica que el mismo debe estar tutelado y garantizado por el Estado y constituye un interés general, debido a que para que una sociedad logre el progreso a través del trabajo, necesita establecer condiciones aceptables, humanitarias y dentro de un plano de igualdad entre las partes que integran la relación o la prestación de trabajo. A parte de ello, el derecho de trabajo interesa a todos en general y preceptúa que por esa misma característica, el interés privado debe ceder ante el interés social o

colectivo, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, cuando establece: "Derechos inherentes a la persona humana.

Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Como lo establece el citado artículo, el interés social prevalece sobre el interés particular.

1.9.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático

Se establece respecto a este principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo que es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Para el tratadista Mario López Larrave, el derecho de trabajo "es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces

se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad".⁷

1.10. Aspectos de la relación laboral

La relación de trabajo o laboral se entiende como: La actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con

⁷ López Larrave, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo guatemalteco*. Pág. 76

la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral. Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

1.11. Definición de la relación laboral

El artículo 19 del Código de Trabajo establece que: "Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo el contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".⁸

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, por lo que la revista del Ministerio de Trabajo da una definición adecuada al respecto diciendo: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a

⁸ López Larrave, Mario. *Contrato de Trabajo por tiempo indefinido*. Pág. 8

cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".⁹

1.12. Regulación legal de la relación de trabajo

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

⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Revista de Trabajo*. Pág. 39

CAPÍTULO II

2. Aspectos de la relación laboral

La relación laboral nace entre el patrono y trabajador, donde ambos tendrán derechos y obligaciones, y estará regulada en la normativa ordinaria laboral y de carácter constitucional. En su esencia, la relación de trabajo se establece cuando una persona (el trabajador) ofrece su capacidad laboral para realizar tareas específicas a cambio de una compensación, ya sea en forma de salario, beneficios u otras formas de remuneración. El empleador, a su vez, proporciona las condiciones y el entorno necesarios para que el trabajador realice su labor de manera segura y eficiente.

Esta relación se formaliza a través de un contrato de trabajo, el cual establece los términos y condiciones de empleo, como el salario, las horas de trabajo, los beneficios, las responsabilidades del empleado y del empleador, entre otros aspectos. Sin embargo, incluso en ausencia de un contrato escrito, la relación de trabajo puede existir de manera implícita, especialmente cuando un trabajador comienza a desempeñar tareas para un empleador y este acepta su contribución. La relación de trabajo implica una serie de derechos y obligaciones para ambas partes.

Los trabajadores tienen derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras, descansos y vacaciones pagadas, entre otros beneficios. A su vez, están obligados a

cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por el empleador, así como a realizar sus tareas de manera diligente y competente. Por otro lado, los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un ambiente laboral seguro, cumplir con las leyes laborales y de salud y seguridad ocupacional, y tratar a sus empleados de manera justa y equitativa. También tienen el derecho de dirigir y supervisar las actividades laborales de sus empleados, así como de tomar decisiones relacionadas con la contratación, la promoción y el despido, dentro de los límites establecidos por la ley.

2.1. Concepto

La relación de trabajo o laboral se entiende como: La actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. La circunstancia que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia es considerada importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales, se consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza. En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución de la

República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral. Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

Otro aspecto importante de resaltar, es que en el derecho del trabajo, al contrario del Derecho Civil y Derecho Mercantil, el contrato está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para éste y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de éste, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene *Nulo ipso jure*.

2.2. Definición

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece que la relación laboral: "Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, proporciona una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye

indiscutiblemente la institución matriz entorno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹⁰ De lo establecido por la definición del autor se consideran importantes ciertos elementos, que se deben de tomar en cuenta en la relación de trabajo.

- A. Tiene carácter económico.
- B. El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente debido a la naturaleza específica de las habilidades, conocimientos o cualidades del trabajador (*intuitio personae*);
- C. Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.
- D. Existe una retribución, la cual corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo; la cual puede incluir salarios, bonos, comisiones y otros beneficios que le sean entregados al trabajador como compensación por su tiempo, habilidades, esfuerzo.

Es un poco difícil conceptualizar lo que es el Contrato de Trabajo, para efectos prácticos, por lo que la revista del ministerio de trabajo da una definición adecuada al respecto diciendo: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que

¹⁰ López Larrave, Mario. *Contrato de Trabajo por tiempo indefinido*. Pág. 8.

corresponden al empleador ".¹¹ Por lo que es un vínculo que une a ambas partes y quedan sujetos a una relación de trabajo a través del contrato que es ley entre las partes.

2.3. Características del Contrato de Trabajo

2.3.1. Consensual

Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

2.3.2. Bilateral o sinalagmático

Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. Ya que

¹¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista de Trabajo**. Pág. 39.

ambos están obligados a cumplir con lo que establecieron en el contrato de prestar un servicio y de pagar por el servicio prestado.

2.3.3. Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuito personae*.

2.3.4. Principal

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de Contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

2.4. Regulación legal

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

2.5. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los tipos contratos. En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos.

- A. La capacidad: la cual en el contexto de un contrato de trabajo se refiere a la aptitud legal de las partes involucradas, siendo estas patrono y trabajador para celebrar dicho contrato, es esencial para que este sea legalmente vinculante y que ambas partes comprendan y acepten los términos y condiciones de este.
- B. El consentimiento: en el contrato de trabajo se refiere a la manifestación libre y voluntaria de las partes de aceptar los términos y condiciones del contrato de trabajo.
- C. El objeto: Se refiere a la actividad laboral que el empleado se compromete a realizar a cambio de una remuneración por parte del empleador. El objeto debe ser claramente definido, lícito, posible y determinado.

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y

de ejercicio. El autor Luis Fernández Molina menciona que la capacidad de goce: "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".¹² Es decir, que la capacidad de ejercicio es llamada también de Derecho. Es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. De igual manera el autor Luis Fernández Molina menciona que "Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos".¹³ La relación de trabajo surge a través de la celebración del contrato individual de trabajo, el cual se desarrolla y amplía más adelante.

2.6. Definición del contrato individual de trabajo

La mayoría de los autores define el derecho laboral o de trabajo como el conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo, razón por la cual la definición de este contrato presenta cierta importancia doctrinaria, como la tiene también práctica; Se puede decir que: "sirve a menudo para calificar algunas situaciones complejas y

¹² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 90.

¹³ Fernández Molina, Luis. **Óp. Cit.** Pág. 92.

oscuras, y principalmente a efectos de delimitar el campo de aplicación de algunas leyes laborales que se refieren a tal contrato, sin preocuparse de definirlo”.¹⁴

Pocos contratos han merecido en verdad tantas y tan antagónicas definiciones como el de trabajo, la causa de las divergencias procede precisamente de las distintas concepciones entorno a su naturaleza jurídica y a los factores de carácter social y económico que han ejercido notable influencia. El contrato de trabajo es un acuerdo legal entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo. Este documento es fundamental en el ámbito laboral, ya que regula las relaciones entre ambas partes, define las responsabilidades y derechos de cada una y proporciona seguridad jurídica.

En primer lugar, el contrato de trabajo suele incluir información básica, como los nombres y datos de identificación del empleador y del trabajador, la fecha de inicio de la relación laboral y una descripción clara del trabajo a realizar. También especifica la duración del contrato, ya sea por tiempo determinado o indeterminado, y las condiciones de su terminación. Uno de los aspectos más importantes del contrato de trabajo es la remuneración.

Este documento debe establecer claramente el salario o sueldo del trabajador, así como cualquier otro tipo de compensación, como bonificaciones, comisiones o beneficios adicionales. Además, puede incluir disposiciones sobre el horario de trabajo, las horas

¹⁴ Deveali Mario, *Lineamientos del derecho del trabajo*. pág. 21.

extraordinarias, los periodos de descanso y las vacaciones. El contrato de trabajo también aborda cuestiones relacionadas con los derechos y obligaciones de las partes.

Por ejemplo, establece las responsabilidades del trabajador en cuanto a la ejecución de sus tareas, la observancia de las políticas y procedimientos de la empresa y la protección de la confidencialidad de la información sensible. Asimismo, enumera los derechos del trabajador, como el derecho a un ambiente de trabajo seguro, la protección contra la discriminación y el acoso laboral, y el acceso a prestaciones sociales y beneficios laborales. Hay que recordar que en el contrato individual y trabajo obedece a circunstancias subjetivas y objetivas del momento, en las primeras el trabajador ha medido su capacidad, experiencia, posibilidades de tiempo necesidades económicas y procura un trabajo que satisfaga esos requerimientos primarios; busca la ocupación pensando en su seguridad, en obtener el mínimo necesario para hacer frente a sus requerimientos primarios y lograr una eventual superación.

El patrono o empleador ha medido sus posibilidades económicas, la necesidad de recibir los servicios, el cumplimiento a las normas legales. En los segundos se imponen, independientes de la voluntad de las partes, las condiciones que determinan la existencia de la prestación de servicios, no quedan al arbitrio de las partes ni a la naturaleza de la relación, ni la determinación de patrono o empleador y trabajador, ni la clase de servicios de las causas de terminación, de rescisión, y menos aún, los aspectos concretos de salario, jornada, vacaciones, etc.

2.7. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Al estudiar la naturaleza jurídica del derecho laboral, se adelanta que los caracteres del contrato de trabajo lo sitúan dentro del derecho privado, naturaleza que surge patente de la posición personal ocupada por los contratantes, del vínculo que los liga y de las obligaciones y derechos derivados de su relación jurídica.

Otra opinión influyente sobre buena parte de la doctrina no coincide con la anterior apreciación; se considera con carácter particular del contrato de trabajo que el mismo. El autor De Litala menciona "aun cuando participe de modo predominante del derecho privado, está sujeto a numerosísimas limitaciones, debidas a razones de orden público por lo que participa también del derecho público".¹⁵

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en lo referente a las ramas tradicionales del derecho, basta tener en cuenta que, por constituir contrato privado como normas, obliga a las partes por razón de un vínculo emanado del libre consentimiento manifestado, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, no deja de ser un contrato de derecho privado. Las razones de orden público no crean figuras jurídicas de derecho público; así el matrimonio y la adopción siguen catalogados a las instituciones de derecho privado, por más que sean importantes y muy numerosas las restricciones impuestas a la libertad contractual, tanto en uno como en otro contrato.

¹⁵ De Litala, *El contrato de trabajo*, Pág. 12.

Por razón del sujeto y por la calificación del objeto, sin consideración a la regulación jurídica, el contrato es de derecho privado. Es por ello que el contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, ya que existe una relación entre las partes, mientras el convenio colectivo de condiciones de trabajo integra una reglamentación más propia del derecho público. Esos convenios determinan el contenido de los contratos individuales y colectivos de trabajo; pero no modifican su naturaleza jurídica por ser esta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados de las partes.

2.8. El contrato de trabajo como contrato autónomo

Dada la imposibilidad de encuadrar, técnicamente el contrato de trabajo en alguno de los contratos calificados por el derecho civil, se considera que aquel posee existencia por ser, *sui géneris* incluido en la categoría contractual si se le mira respecto al obrero; y si se considera en relación con el patrono. El contrato de trabajo integra una figura propia autónoma, que no es similar a las clásicas figuras contractuales del derecho civil.

Sin embargo, resulta acertada para quienes se pliegan a la teoría de la relación de trabajo; pues al rechazar la concepción contractualista, el contrato de trabajo presenta una figura jurídica autónoma; porque sus requisitos esenciales de exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad son propios de este contrato y difieren además de los restantes contratos. Las clásicas figuras contractuales del derecho civil

no contienen requisitos esenciales tan peculiares como los exigidos en el contrato de trabajo. Es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos del derecho civil.

En todos estos contratos observamos el régimen de libertad individual de los contratantes: en el que se está examinando los principios varían, no impera en absoluto la libre voluntad del individuo. El Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales. Trata de constituirse automáticamente, rigiéndose por principios exclusivos, propios.

El contrato de trabajo nacido, tal como hoy se consibe, de distintos ideales sociales y jurídicos, encuadra en una nueva figura que no encaja dentro de los moldes de los contratos tradicionales. El contrato cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico muscular o intelectual, representa algo más que la compraventa, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato. La trayectoria seguida por el contrato de trabajo no lo emancipa en absoluto del contrato tipo de derecho civil, pero sí de los contratos por él regidos, inspirado en la nueva concepción social del trabajo, ha ido estructurándose hasta adquirir independencia de mayoría de edad, lograda precisamente por sus normas privativas.

En el Código de Trabajo Decreto 330 expresa: Artículo 14 "El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben

sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo segundo. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados".

CAPÍTULO III

3. Experiencia laboral

La experiencia laboral es un término amplio que se refiere a la adquisición de habilidades y conocimientos a través del trabajo en diversas posiciones y entornos. Este concepto es fundamental tanto para los empleadores como para los empleados, ya que impacta directamente en la empleabilidad y en el desarrollo profesional. La experiencia laboral se puede definir como el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por una persona a través de su participación en actividades laborales.

Estas actividades pueden abarcar desde trabajos formales en empresas hasta prácticas profesionales, voluntariado y trabajos informales. La experiencia laboral no solo incluye la realización de tareas específicas, sino también la interacción con colegas, la adaptación a diferentes entornos de trabajo y la aplicación de habilidades blandas como la comunicación y la resolución de problemas.

“La experiencia para el colaborador de una empresa tiene que ver con el diseño de puesto de trabajo y la potencialidad a nivel de destrezas personales y laborales, que pueda demostrar el individuo en su área, y que la organización los vislumbra como expectativa”.¹⁶

¹⁶ Milla David. *Felicidad y Compromiso organizacional de los Trabajadores*. Pág. 54

El diseño del puesto de trabajo se refiere a cómo se estructuran las tareas, responsabilidades y roles dentro de una organización. Este diseño es crucial porque determina en gran medida la forma en que los empleados experimentan su trabajo y desarrollan sus habilidades. Los empleados deben tener una comprensión clara de sus roles y expectativas, lo cual ayuda a enfocar sus esfuerzos y a desarrollar habilidades específicas que son relevantes para su posición.

Un buen diseño de puesto debe incluir desafíos que promuevan el crecimiento y la superación personal. Esto puede incluir proyectos complejos, oportunidades para asumir más responsabilidades y posibilidades de avanzar en la carrera. Los empleados necesitan tener acceso a los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva. Esto incluye herramientas, formación y apoyo de la gerencia.

“La totalidad de experiencias, expectativas, percepciones y aprendizajes que adquiere el trabajador en su experiencia laboral, bajo un contexto de cultura y clima organizacional determinado”.¹⁷

Las experiencias laborales abarcan todas las interacciones, tareas y proyectos en los que el trabajador participa durante su tiempo en la organización. Estas experiencias son acumulativas y forman la base de la trayectoria profesional del empleado. Las experiencias laborales forman la base del currículum del trabajador y son importantes para futuras oportunidades de empleo y promoción.

¹⁷ Chamorro Alberto. Globalización y Competitividad de las Empresas. Pág. 167

Las expectativas claras y realistas pueden motivar a los empleados a alcanzar sus metas y mejorar su desempeño. Las expectativas alineadas entre el empleado y la organización pueden conducir a un mejor desempeño organizacional y una mayor cohesión. Las expectativas no cumplidas pueden llevar a la frustración y a una disminución en la productividad. Los aprendizajes son los conocimientos y competencias que los empleados adquieren a través de sus experiencias laborales. Estos pueden ser formales (a través de capacitación) o informales (a través de la experiencia diaria).

3.1. Importancia de la experiencia laboral

La experiencia laboral es un componente crucial en el desarrollo profesional y personal de los individuos, y su importancia se extiende tanto a nivel individual como organizacional. A través de la experiencia laboral, las personas adquieren habilidades, conocimientos y competencias que les permiten desempeñarse eficientemente en sus roles, adaptarse a nuevos desafíos y avanzar en sus carreras. La experiencia laboral se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que una persona adquiere a través de su participación en actividades laborales.

Estas actividades pueden ser formales, como empleos remunerados, o informales, como voluntariado o prácticas profesionales. La experiencia laboral incluye tanto la ejecución de tareas específicas como la interacción con colegas, la adaptación a diferentes entornos de trabajo y la aplicación de habilidades blandas como la

comunicación y la resolución de problemas. La experiencia laboral es fundamental para el desarrollo de habilidades y competencias. A través de sus experiencias laborales, los empleados adquieren tanto habilidades técnicas como habilidades interpersonales. Las habilidades técnicas pueden incluir el dominio de herramientas y tecnologías específicas, mientras que las habilidades interpersonales abarcan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo.

La experiencia laboral es un factor clave en el crecimiento profesional. A medida que los empleados acumulan experiencia, tienen la oportunidad de asumir roles de mayor responsabilidad, acceder a promociones y desarrollar una trayectoria profesional clara. La experiencia laboral también les permite identificar sus fortalezas y áreas de interés, lo que les ayuda a enfocar su carrera hacia áreas que les resulten más gratificantes y desafiantes.

Un historial de experiencia laboral sólido mejora significativamente la empleabilidad de una persona. Los empleadores valoran a los candidatos con experiencia porque demuestran haber adquirido las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficazmente el trabajo. Además, la experiencia laboral proporciona evidencia tangible de la capacidad de un candidato para adaptarse a diferentes entornos y gestionar diversas responsabilidades.

La experiencia laboral contribuye al aumento de la confianza y la autoestima de los empleados. A medida que los empleados logran cumplir con sus responsabilidades y

superan desafíos laborales, ganan confianza en sus habilidades y capacidades. Esta confianza, a su vez, les permite asumir nuevos retos y responsabilidades con mayor seguridad.

La experiencia laboral fomenta la adaptabilidad y la resiliencia. A través de la exposición a diferentes situaciones laborales, los empleados aprenden a adaptarse a cambios y a manejar el estrés de manera efectiva. La capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias es una habilidad valiosa en el dinámico entorno laboral actual. Los empleados con experiencia laboral tienden a ser más productivos porque ya poseen las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente. La experiencia permite a los empleados entender mejor los procesos y procedimientos de la organización, lo que se traduce en una mayor eficiencia operativa.

Contratar a empleados con experiencia laboral puede reducir los costos de capacitación. Los empleados experimentados requieren menos tiempo y recursos para ser capacitados en comparación con aquellos que son nuevos en el campo. Esto no solo ahorra dinero a la organización, sino que también permite que los nuevos empleados comiencen a contribuir de manera efectiva más rápidamente.

La experiencia laboral mejora la calidad del trabajo producido. Los empleados experimentados tienen una mejor comprensión de los estándares de calidad y son capaces de identificar y corregir errores con mayor rapidez. Además, la experiencia permite a los empleados desarrollar soluciones creativas y efectivas a los problemas

que puedan surgir en el lugar de trabajo. Los empleados con experiencia pueden desempeñar un papel crucial en el fortalecimiento de la cultura organizacional. Al haber pasado más tiempo en la organización, estos empleados entienden y promueven los valores y la misión de la empresa. Pueden actuar como mentores para nuevos empleados, ayudándoles a integrarse y adaptarse a la cultura organizacional.

La experiencia laboral también contribuye a la retención de talento. Los empleados que sienten que están desarrollando sus habilidades y avanzando en sus carreras dentro de una organización son menos propensos a buscar oportunidades laborales en otros lugares, esto reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y la formación de nuevos empleados. En el mercado laboral actual, los empleadores valoran enormemente la experiencia laboral. Los candidatos con experiencia son vistos como menos riesgosos y más capaces de contribuir de inmediato al éxito de la organización. La experiencia laboral proporciona a los empleadores una medida concreta del potencial de un candidato para desempeñarse bien en el puesto.

Para los empleados, tener una experiencia laboral sólida es crucial para mantenerse competitivos en el mercado laboral. A medida que más personas ingresan al mercado de trabajo, aquellos con experiencia relevante tienen una ventaja significativa sobre los que carecen de ella. La experiencia laboral puede ser un diferenciador clave en procesos de selección competitivos y permite a los empleados adaptarse mejor a las demandas cambiantes del mercado laboral. Los empleados con experiencia son más capaces de aprender nuevas tecnologías y métodos, lo que les permite mantenerse

relevantes en sus campos. Esto es especialmente importante en industrias que evolucionan rápidamente, como la tecnología y la medicina.

3.2. Características

La experiencia laboral se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que una persona adquiere a través de su participación en actividades laborales. Esta experiencia es fundamental para el desarrollo profesional y personal, y su relevancia abarca múltiples dimensiones, desde el desempeño individual hasta el éxito organizacional.

- a) Amplitud de Conocimientos: La exposición a diferentes roles y sectores permite a los empleados adquirir una amplia gama de conocimientos y habilidades.
- b) Adaptabilidad: Los empleados que han trabajado en diversos entornos son más adaptables y pueden manejar cambios y desafíos con mayor eficacia.
- c) Innovación: La diversidad de experiencias fomenta la creatividad y la innovación, ya que los empleados pueden aplicar conocimientos de diferentes áreas para resolver problemas.
- d) Adecuación al Puesto: La experiencia relevante asegura que los empleados tengan las habilidades necesarias para desempeñar sus roles de manera efectiva.

- e) Movilidad Profesional: La transferibilidad de habilidades facilita la movilidad profesional y la transición a nuevos roles o industrias.
- f) Valor Agregado: Los empleados con habilidades transferibles pueden aportar un valor significativo a la organización en diferentes contextos.
- g) Eficiencia Operativa: Las habilidades técnicas son esenciales para la realización eficiente de tareas específicas.
- h) Interacción y Colaboración: La comunicación y el trabajo en equipo, son cruciales para la interacción efectiva con colegas y clientes.
- i) Liderazgo: Las habilidades blandas son fundamentales para roles de liderazgo y gestión, donde la capacidad de motivar y dirigir a otros es esencial.

3.3. Capacitación laboral

La capacitación laboral se refiere al proceso mediante el cual los empleados adquieren, mejoran o actualizan sus habilidades, conocimientos y competencias para desempeñar de manera más efectiva sus funciones en el lugar de trabajo. Este proceso puede involucrar una variedad de métodos y técnicas, desde la formación en el puesto de trabajo hasta cursos externos y programas de desarrollo profesional.

La capacitación laboral es esencial para el desarrollo de habilidades y competencias técnicas y habilidades interpersonales. Las habilidades técnicas pueden incluir el uso de nuevas tecnologías, métodos específicos del sector, y conocimientos avanzados en áreas como la ingeniería, la medicina o la contabilidad. Las habilidades interpersonales, por otro lado, abarcan aspectos como la comunicación, el liderazgo, la resolución de conflictos y la gestión del tiempo.

En un entorno empresarial en constante cambio, la capacitación permite a los empleados adaptarse a nuevas tecnologías y métodos de trabajo. Esto es crucial para mantener la competitividad y la eficiencia operativa de la organización. La formación continua asegura que los empleados estén al día con las últimas tendencias y herramientas en su campo.

Los programas de capacitación bien diseñados pueden mejorar significativamente el desempeño y la productividad de los empleados. Al proporcionarles las herramientas y conocimientos necesarios, los empleados pueden realizar sus tareas de manera más eficiente y efectiva, reduciendo errores y aumentando la calidad del trabajo. La capacitación laboral también juega un papel clave en la satisfacción y retención de empleados. Los empleados que tienen acceso a oportunidades de desarrollo profesional tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo. Esto a su vez, reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados.

Los cursos y seminarios, que pueden ser presenciales o en línea, son métodos populares de capacitación. Estos programas pueden ser ofrecidos por la misma empresa o por instituciones educativas y organizaciones profesionales. Los cursos y seminarios proporcionan conocimientos teóricos y prácticos sobre temas específicos, desde habilidades técnicas hasta desarrollo de liderazgo. Dichos programas son más extensos y estructurados, a menudo abarcando varios meses o incluso años. Pueden incluir programas de certificación, diplomados y grados avanzados. Los programas de desarrollo profesional están diseñados para proporcionar una formación exhaustiva en áreas específicas, preparando a los empleados para roles de mayor responsabilidad.

“La capacitación es un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización. Debido a que este proceso está vinculado a diversos propósitos organizacionales, la capacitación puede darse de manera limitada o amplia. En sentido limitado, la capacitación proporciona a los empleados conocimientos y destrezas específicas e identificables para que los apliquen en los puestos actuales”.¹⁸

La capacitación es un componente fundamental en la gestión de recursos humanos dentro de cualquier organización, ya que permite que el personal adquiera habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. La capacitación es descrita como un proceso, esto implica que no es una actividad única o aislada, sino una serie de

¹⁸ Mathis Raúl. Fundamentos de administración de recursos humanos. Pág. 75

acciones planificadas y continuas. Este proceso tiene como fin proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera eficaz. Las habilidades adquiridas pueden ser técnicas, como el manejo de herramientas específicas, o blandas, como la comunicación y el trabajo en equipo.

El objetivo principal de la capacitación es el logro de los objetivos de la organización. Esto se puede interpretar en varios niveles:

- a) Mejora del desempeño: Capacitar a los empleados para que realicen sus tareas con mayor eficiencia y efectividad.
- b) Adaptación al cambio: Preparar al personal para nuevos desafíos y cambios dentro de la organización, como la implementación de nuevas tecnologías o procesos.
- c) Desarrollo de carrera: Ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades y conocimientos para avanzar en sus carreras dentro de la organización.

“La capacitación de los empleados es una actividad fundamental en toda organización. Conforme los empleos exigen cambios, las destrezas de los empleados se deben modificar y actualizar. En países desarrollados se invierten cantidades millonarias en el desarrollo de la fuerza laboral. Los directivos, por supuesto, tienen la responsabilidad de decidir qué tipo de capacitación necesitan los empleados, cuándo la requieren y

cómo debe de ser esa capacitación. Esto no es posible sin un compromiso organizacional sincero”.¹⁹

Esta afirmación subraya la importancia central de la capacitación en el ámbito empresarial. La capacitación no solo mejora la eficiencia y la eficacia de los empleados, sino que también impulsa la competitividad y sostenibilidad de la organización. En un entorno laboral dinámico, donde las tecnologías y las prácticas laborales evolucionan constantemente, la capacitación continua es importante. Se destaca la necesidad de la capacitación como una respuesta a los cambios en el entorno laboral.

Con el avance tecnológico y la globalización, las demandas del mercado laboral están en constante transformación. Las habilidades que eran suficientes en el pasado pueden quedar obsoletas rápidamente. Por lo tanto, es esencial que los empleados se adapten a estas nuevas demandas mediante la actualización constante de sus habilidades. Esta afirmación refleja una realidad en la que las naciones más avanzadas económicamente reconocen el valor del capital humano. La inversión en capacitación no solo se ve como un gasto, sino como una inversión estratégica que puede generar un alto retorno en términos de productividad, innovación y competitividad. Programas de formación, talleres, cursos de actualización y estudios avanzados son comunes en estas economías.

Los directivos juegan un papel importante en el proceso de capacitación. Tienen la responsabilidad de evaluar las necesidades de la organización y de su personal,

¹⁹ Robbins Saúl. **Administración**. Pág. 294.

identificar las brechas de habilidades, y diseñar programas de capacitación que aborden estas carencias. Esto requiere una comprensión profunda de los objetivos estratégicos de la organización y de las competencias necesarias para alcanzarlos.

Desde una perspectiva legal, es importante que las organizaciones cumplan con las normativas laborales que pueden exigir la capacitación en áreas específicas, como seguridad laboral, igualdad de oportunidades y desarrollo profesional, éticamente, proporcionar capacitación equitativa y accesible para todos los empleados también es crucial para promover la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo.

3.4. Evaluación de los resultados de la capacitación de los trabajadores

La capacitación es una inversión importante en cualquier organización que aspire a mantener su competitividad y adaptabilidad en un entorno dinámico. Sin embargo, para garantizar que esta inversión tenga el impacto deseado, es esencial evaluar los resultados de la capacitación. La evaluación no solo ayuda a medir la efectividad de los programas de capacitación, sino que también proporciona información valiosa para mejorar continuamente estos programas.

La evaluación de los resultados de la capacitación es el proceso mediante el cual se mide el impacto y la efectividad de un programa de capacitación. Esto implica analizar si los objetivos de capacitación se han cumplido y en qué medida los empleados han mejorado sus habilidades, conocimientos y comportamientos. La evaluación también

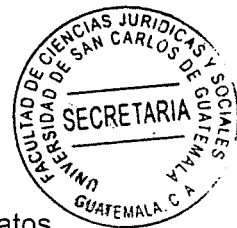
puede examinar el impacto a nivel organizacional, como mejoras en la productividad, calidad del trabajo, y retorno de la inversión.

“Determinar la eficacia de los programas de capacitación es difícil, se requiere para ello de la toma de medidas con base en normas y de la identificación sistemática de necesidades y objetivos de capacitación. En general, son objetivos 1) el incremento de los conocimientos, 2) la promoción de actitudes conducentes a la buena ejecución de las tareas, 3) la adquisición de habilidades, 4) el mejoramiento del desempeño laboral y 5) el logro de los objetivos de la empresa”.²⁰

La eficacia de los programas de capacitación es un tema complejo que requiere una evaluación cuidadosa y sistemática. La cita presenta la dificultad inherente en este proceso y la necesidad de normas y métodos estructurados para medir con precisión la efectividad de la capacitación. La dificultad en evaluar la eficacia de los programas de capacitación radica en varios factores:

- a) Variedad de Objetivos: Los programas de capacitación pueden tener múltiples objetivos, desde la adquisición de conocimientos técnicos hasta el desarrollo de habilidades interpersonales.
- b) Medición de Resultados Intangibles: No todos los resultados de la capacitación son fácilmente cuantificables. Por ejemplo, medir un cambio en la actitud o en el comportamiento puede ser subjetivo y desafiante.

²⁰ Koontz Harold. *Administración Una perspectiva Global*. Pág. 445.



c) Impacto a Largo Plazo: Los efectos de la capacitación pueden no ser inmediatos.

Algunas habilidades y conocimientos pueden tardar en manifestarse en el desempeño laboral.



CAPÍTULO IV

4. Efectos jurídicos de la experiencia laboral de los trabajadores

La experiencia laboral de los trabajadores es un aspecto importante en el mercado laboral, influyendo tanto en las oportunidades de empleo como en las condiciones laborales. Desde una perspectiva jurídica, esta experiencia puede tener múltiples efectos que abarcan desde la contratación y la remuneración hasta la formación y el desarrollo profesional. La experiencia laboral también juega un papel significativo en la determinación de salarios y beneficios. En muchos casos, los trabajadores con mayor experiencia reciben salarios más altos y mejores beneficios, según el principio de proporcionalidad y equidad, los empleadores pueden establecer escalas salariales basadas en la experiencia y las competencias de los trabajadores.

En la República de Guatemala, la experiencia laboral es un criterio utilizado por los empleadores para la selección de personal. El Código de Trabajo no prohíbe explícitamente la exigencia de experiencia laboral, siempre y cuando no se utilice de manera discriminatoria. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 4, establece la igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación; El Artículo 1, del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) define lo que comprende la discriminación en el ámbito laboral. Por lo tanto, cualquier requisito de experiencia laboral debe ser justificado de manera objetiva y no basarse en criterios discriminatorios como la edad, el género o la etnia. La experiencia laboral influye

significativamente en la determinación de salarios y beneficios en la República de Guatemala.

Los empleadores a menudo utilizan la experiencia como un factor para establecer niveles salariales y otros beneficios laborales. El Código de Trabajo, en su Artículo 103, garantiza el derecho a una remuneración justa, suficiente y equitativa; Esto implica que las diferencias salariales basadas en la experiencia deben ser razonables y justificadas. Además, los pactos colectivos de condiciones de trabajo buscan reglamentar las condiciones laborales de todos los trabajadores.

La formación y capacitación continua son esenciales para el desarrollo profesional de los trabajadores. En la República de Guatemala, el Código de Trabajo, en su Artículo 61, establece que los empleadores deben proporcionar capacitación a sus empleados para mejorar sus competencias y habilidades. La experiencia laboral acumulada puede determinar las necesidades específicas de formación de cada trabajador, los programas de capacitación adecuados pueden mejorar la empleabilidad y la productividad de los trabajadores, beneficiando tanto a los empleados como a los empleadores.

La promoción y los ascensos dentro de una organización a menudo dependen de la experiencia laboral. El Código de Trabajo permite que las promociones se basen en la experiencia y el rendimiento de los empleados. Es importante que las políticas internas de promoción sean transparentes y equitativas, asegurando que todos los trabajadores tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras. La promoción basada

en la experiencia debe alinearse con el principio de mérito, fomentando un ambiente laboral justo y motivador.

La experiencia laboral puede influir en la estabilidad laboral de los trabajadores, el Código de Trabajo, establece que el despido debe ser justificado y, en caso contrario, el trabajador tiene derecho a una indemnización. La experiencia laboral puede ser un factor importante en la evaluación de la justificación del despido y la determinación de la indemnización correspondiente. Además, los trabajadores con mayor antigüedad pueden tener derecho a beneficios adicionales en caso de despido, como indemnizaciones más altas.

La experiencia laboral también afecta la responsabilidad y las medidas de seguridad en el trabajo. Los trabajadores con mayor experiencia suelen asumir roles de mayor responsabilidad, lo que puede implicar una mayor carga en términos de cumplimiento de normas de salud y seguridad ocupacional. La experiencia laboral es importante para la implementación efectiva de estas medidas, ya que los trabajadores experimentados pueden contribuir significativamente a la cultura de seguridad dentro de la empresa.

En un contexto globalizado, el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en el extranjero es relevante para la movilidad laboral. La República de Guatemala ha firmado varios convenios internacionales que facilitan el reconocimiento de cualificaciones y experiencia laboral extranjeras. Estos acuerdos permiten a los

trabajadores migrantes y a aquellos que regresan al país aprovechar su experiencia laboral previa, promoviendo la integración y el desarrollo profesional.

4.1. Efectos jurídicos de la capacitación laboral de los trabajadores

La capacitación laboral es un componente crucial en el desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores, influyendo directamente en su desempeño y crecimiento profesional. En la República de Guatemala, la capacitación laboral tiene varios efectos jurídicos que afectan tanto a los empleadores como a los empleados. Este análisis explorará los principales efectos jurídicos de la capacitación laboral en el contexto guatemalteco, abarcando desde la normativa que la regula hasta sus implicaciones en la relación laboral.

Una de las principales implicaciones jurídicas de la capacitación laboral es la obligación del empleador de proporcionar formación adecuada a sus empleados. Esta obligación no solo se basa en el cumplimiento de la normativa laboral, sino también en la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro y eficiente.

El Artículo 10 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional destaca la importancia y funcionamiento de comités bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional en los lugares de trabajo, lo cual garantiza la participación equitativa tanto de trabajadores como empleadores. Además, la falta de capacitación adecuada puede ser considerada un factor agravante en caso de accidentes laborales, aumentando la responsabilidad

del empleador en términos de indemnizaciones y compensaciones. La capacitación laboral también está estrechamente vinculada a los derechos de los trabajadores.

Los programas de capacitación en seguridad laboral deben ser específicos y adaptados a los riesgos particulares de cada sector y puesto de trabajo. La implementación de estos programas no solo es una obligación legal, sino también una estrategia preventiva que puede reducir significativamente los costos asociados a accidentes laborales y enfermedades profesionales. La capacitación adecuada en este ámbito puede minimizar la exposición a riesgos y, en consecuencia, disminuir la responsabilidad del empleador en caso de incidentes. La inversión en capacitación laboral también tiene implicaciones económicas para las empresas. Si bien puede representar un costo inicial, los beneficios a largo plazo superan con creces la inversión.

El derecho a la capacitación es esencial para garantizar el desarrollo profesional y la movilidad laboral. Los trabajadores capacitados tienen mayores oportunidades de ascenso y pueden acceder a mejores posiciones dentro de la empresa. La falta de acceso a la capacitación puede considerarse una violación de los derechos laborales, ya que limita el crecimiento profesional y las oportunidades de los empleados.

En la República de Guatemala, los convenios colectivos de trabajo suelen incluir cláusulas específicas sobre la capacitación, estableciendo derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores. Estos convenios pueden incluir disposiciones sobre la periodicidad, el contenido y la evaluación de los programas de

capacitación, asegurando que se cumplan los estándares necesarios para el desarrollo profesional de los empleados.

La capacitación laboral tiene un impacto significativo en la relación laboral, influyendo en la motivación, la productividad y la retención de los empleados. Los trabajadores que reciben formación continua tienden a sentirse más valorados y motivados, lo que se traduce en un mejor desempeño y una mayor lealtad hacia la empresa. Desde una perspectiva jurídica, esto refuerza la estabilidad laboral y reduce la rotación de personal, aspectos clave para el desarrollo sostenible de cualquier organización.

La capacitación puede ser un factor determinante en la negociación de condiciones laborales. Los trabajadores capacitados tienen una mayor capacidad de negociación en términos de salarios y beneficios, ya que sus habilidades y competencias incrementan su valor en el mercado laboral. Esto puede reflejarse en la negociación de contratos y convenios colectivos, donde la capacitación se convierte en un elemento clave para mejorar las condiciones laborales..

4.2. Legalidad de las convocatorias de trabajo para los trabajadores

Las convocatorias de trabajo son un proceso esencial para la selección de personal en las organizaciones. En la República de Guatemala, este proceso está sujeto a un marco jurídico que busca garantizar la transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo.

El marco legal que regula las convocatorias de trabajo en Guatemala incluye la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y diversas leyes y reglamentos complementarios. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101, garantiza el derecho al trabajo y la promoción de políticas que aseguren el empleo pleno y productivo. El Código de establece disposiciones específicas relacionadas con la contratación y las condiciones de trabajo, los Artículos 1 y 2 de dicho Código de Trabajo reconocen el derecho de toda persona a acceder a un empleo sin discriminación y bajo condiciones justas y equitativas.

Las convocatorias de trabajo en la República de Guatemala deben regirse por varios principios fundamentales:

- a. Igualdad de Oportunidades: La igualdad de oportunidades es un principio esencial en las convocatorias de trabajo. Según el Artículo 4 de la Constitución, todas las personas son iguales ante la ley, y se prohíbe cualquier forma de discriminación. Las convocatorias deben ser accesibles a todos los candidatos que cumplan con los requisitos establecidos, sin distinción de raza, género, edad, religión, origen étnico, discapacidad u otros factores discriminatorios.
- b. No Discriminación: El Artículo 2 del Código de Trabajo establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el empleo. Esto incluye la discriminación en el proceso de selección y contratación. Las convocatorias deben basarse en criterios

objetivos y pertinentes para el puesto de trabajo, garantizando un proceso justo y equitativo.

- c. Transparencia: La transparencia en las convocatorias de trabajo es crucial para asegurar la confianza en el proceso de selección. Los empleadores deben proporcionar información clara y completa sobre los requisitos del puesto, las condiciones de trabajo, el proceso de selección y los criterios de evaluación.

Los trabajadores en la República de Guatemala tienen varios derechos en relación con las convocatorias de trabajo:

- a. Derecho a la información: Los trabajadores tienen derecho a recibir información completa y precisa sobre las convocatorias de trabajo. Esto incluye detalles sobre el puesto, los requisitos, el proceso de selección y las condiciones laborales.
- b. Derecho a la igualdad de oportunidades: Todos los trabajadores tienen derecho a participar en las convocatorias de trabajo en igualdad de condiciones. Los empleadores no pueden establecer requisitos o criterios de selección que discriminen a ciertos grupos de personas.
- c. Derecho a la no discriminación: Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados en el proceso de selección. Cualquier acto de discriminación puede

ser denunciado ante las autoridades laborales competentes, quienes tienen la facultad de investigar y sancionar estas prácticas.

El cumplimiento de la normativa relacionada con las convocatorias de trabajo es supervisado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. Esta entidad tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y puede realizar inspecciones para asegurar que las convocatorias de trabajo se realicen de acuerdo con la normativa vigente. En caso de incumplimiento, los empleadores pueden enfrentar sanciones administrativas. Las sanciones pueden incluir multas, la obligación de corregir prácticas discriminatorias y, en casos graves, la suspensión temporal de actividades, además, los trabajadores afectados pueden presentar reclamaciones y demandas para exigir el cumplimiento de sus derechos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

En situaciones donde se identifiquen actos de discriminación en las convocatorias de trabajo, los trabajadores pueden presentar denuncias ante la Inspección General de Trabajo. Esta entidad tiene la facultad de investigar las denuncias y aplicar medidas correctivas. Los empleadores deben colaborar plenamente con las investigaciones y tomar medidas para corregir cualquier práctica discriminatoria identificada. Además, los empleadores pueden implementar políticas y programas de igualdad de oportunidades para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo. Estas políticas deben incluir mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar su efectividad y cumplimiento.

4.3. Relación de la capacitación laboral y las convocatorias para oportunidades de trabajo

En la República de Guatemala, la capacitación laboral y las convocatorias para oportunidades de trabajo están estrechamente vinculadas y son fundamentales para el desarrollo del mercado laboral. La capacitación laboral no solo mejora las competencias y habilidades de los trabajadores, sino que también influye en la forma en que se realizan las convocatorias de trabajo, determinando los requisitos y criterios de selección. La capacitación laboral es crucial para el desarrollo profesional de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Mejora las habilidades técnicas y sociales de los empleados, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera más eficiente y efectiva.

Además, la capacitación continua es esencial para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales en un entorno laboral en constante evolución. En la República de Guatemala, la capacitación laboral es vista como una herramienta para mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Programas de capacitación bien diseñados aumentan las oportunidades de los trabajadores para acceder a mejores puestos de trabajo y promover su desarrollo profesional.

La capacitación laboral influye directamente en las convocatorias de trabajo, determinando los requisitos y criterios de selección. Los empleadores buscan candidatos que no solo cumplan con los requisitos académicos y de experiencia, sino

que también posean habilidades y competencias específicas adquiridas a través de la capacitación siendo estas:

- a. Requisitos de Capacitación: Las convocatorias de trabajo a menudo incluyen requisitos específicos de capacitación. Por ejemplo, para ciertos puestos técnicos o especializados, se requiere que los candidatos hayan completado programas de capacitación específicos. Esto asegura que los trabajadores tengan las habilidades necesarias para desempeñar el trabajo de manera efectiva desde el primer día.
- b. Criterios de Evaluación: La capacitación también influye en los criterios de evaluación durante el proceso de selección. Los empleadores valoran positivamente a los candidatos que han participado en programas de capacitación reconocidos y tienen certificaciones relevantes. Esto puede darles una ventaja competitiva sobre otros candidatos y aumentar sus posibilidades de ser seleccionados.
- c. Fomento de la Igualdad de Oportunidades: La capacitación puede ayudar a nivelar el campo de juego para todos los trabajadores, proporcionando igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo. Programas de capacitación accesibles y asequibles permiten a trabajadores de diferentes orígenes mejorar sus habilidades y competir de manera justa en las convocatorias de trabajo.

Los empleadores en la República de Guatemala tienen la obligación de proporcionar capacitación continua a sus empleados. Esta obligación no solo se basa en el

cumplimiento de la normativa laboral, sino también en la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y productivo.

Los trabajadores, por su parte, tienen el derecho a recibir capacitación adecuada y participar en programas de formación que mejoren sus habilidades y competencias. Este derecho está garantizado por la legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo. Los trabajadores capacitados tienen mayores oportunidades de ascenso y pueden acceder a mejores posiciones dentro de la empresa. La capacitación laboral y las convocatorias para oportunidades de trabajo en Guatemala están intrínsecamente relacionadas y juegan un papel crucial en el desarrollo del mercado laboral. La capacitación mejora las competencias y habilidades de los trabajadores, aumentando sus oportunidades de acceder a mejores empleos y ascender en sus carreras.

Las convocatorias de trabajo, por su parte, se benefician de un grupo de candidatos capacitados y preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral. Es fundamental que tanto los empleadores como los trabajadores y las instituciones de capacitación colaboren para maximizar los beneficios de la capacitación laboral, promoviendo un entorno laboral justo, equitativo y productivo.

4.4.Importancia de talleres de capacitación inductivo para que el requisito solicitado de experiencia laboral en algunas convocatorias no vulnere oportunidades de trabajo

En el mercado laboral, las convocatorias de trabajo a menudo requieren que los candidatos posean cierta experiencia laboral previa. Si bien este requisito es comprensible desde la perspectiva del empleador, puede convertirse en una barrera significativa para aquellos que buscan ingresar al mercado laboral o cambiar de carrera. Los talleres de capacitación inductiva son una herramienta efectiva para mitigar esta barrera, ofreciendo a los trabajadores la oportunidad de adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para cumplir con los requisitos de experiencia laboral, sin excluir a potenciales talentos por falta de experiencia previa.

Los requisitos de experiencia laboral son comunes en las convocatorias de trabajo y a menudo se justifican por la necesidad de asegurar que los candidatos tengan la capacidad de desempeñar eficientemente las tareas del puesto desde el primer día. Sin embargo, estos requisitos pueden excluir a candidatos potencialmente valiosos que no cuentan con la experiencia formal pero sí con las habilidades necesarias.

En la República de Guatemala, la legislación laboral, incluida la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, promueve la igualdad de oportunidades y prohíbe la discriminación en el empleo. Sin embargo, la exigencia de experiencia laboral puede ser una forma indirecta de discriminación que afecta a

jóvenes, recién graduados, personas que reingresan al mercado laboral y aquellos que desean cambiar de sector.

Los talleres de capacitación inductiva son programas diseñados para proporcionar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar funciones específicas en el lugar de trabajo. Estos talleres suelen incluir componentes teóricos y prácticos, y están orientados a preparar a los participantes para su rol específico en una empresa tomando en consideración los siguiente:

- a. Adquisición de competencias: Estos talleres permiten a los trabajadores adquirir las competencias técnicas y blandas necesarias para el puesto, lo que puede sustituir la falta de experiencia laboral previa. Al completar un taller de capacitación inductiva, los trabajadores pueden demostrar que poseen las habilidades necesarias para el trabajo, facilitando su entrada al mercado laboral.
- b. Inclusión laboral: Los talleres de capacitación inductiva fomentan la inclusión laboral al abrir oportunidades para aquellos que, de otro modo, serían excluidos debido a la falta de experiencia. Esto es particularmente importante en Guatemala, donde el acceso equitativo al empleo es un desafío persistente.
- c. Reducción de la brecha de habilidades: Estos talleres ayudan a reducir la brecha de habilidades en el mercado laboral, asegurando que los trabajadores estén preparados para las demandas actuales de los empleadores. Esto beneficia tanto a

los trabajadores, que adquieren habilidades valiosas, como a los empleadores, que obtienen empleados mejor preparados.

Los talleres de capacitación inductiva son una herramienta esencial para asegurar que los requisitos de experiencia laboral no vulneren las oportunidades de trabajo en Guatemala, en un mercado laboral en donde la experiencia previa a menudo es un requisito indispensable, estos talleres proporcionan una solución eficaz al proporcionar una vía alternativa para adquirir las habilidades necesarias, estos talleres promueven la inclusión laboral, mejoran la equidad en el acceso al empleo y ayudan a cerrar la brecha de habilidades en el mercado laboral. Es fundamental que estos programas sean diseñados y ejecutados de manera efectiva, con el apoyo adecuado en términos de recursos financieros, infraestructura y que cuenten con el personal capacitado para impartir la formación y la colaboración de todos los actores relevantes, para maximizar su impacto positivo en la economía y la sociedad guatemalteca.

Por lo tanto, los talleres de capacitación inductiva representan una solución innovadora y necesaria para enfrentar los desafíos del mercado laboral guatemalteco. Su correcta implementación y expansión tienen el potencial de transformar la estructura labor de la sociedad guatemalteca promoviendo un desarrollo más inclusivo y equitativo.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La implementación de talleres de capacitación inductivos es crucial para garantizar que el requisito de experiencia laboral en convocatorias de empleo no se convierta en un obstáculo injusto para los candidatos. A través de estos talleres, se pueden ofrecer a los postulantes las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñarse eficazmente en el puesto, incluso si carecen de experiencia previa directa.

Los talleres de capacitación inductivos nivelan el campo de juego, permitiendo que los candidatos sin experiencia previa, pero con potencial y habilidades necesarias puedan competir en igualdad de condiciones con aquellos que sí tienen experiencia. Esto fomenta un ambiente laboral más inclusivo y equitativo. Al eliminar la barrera de la experiencia previa, los talleres de capacitación inductivos pueden reducir el desempleo entre los jóvenes, quienes suelen ser los más afectados por este requisito. Así, se facilita su entrada al mercado laboral y se impulsa su desarrollo profesional.

Los nuevos empleados, al recibir capacitación específica, pueden aportar perspectivas frescas e innovadoras. La capacitación inductiva les permite adaptarse rápidamente a la cultura organizacional y a las demandas del puesto, promoviendo así la adaptabilidad y la innovación dentro de la empresa. Esto puede contribuir a una mejor reputación corporativa y al cumplimiento de estándares laborales y de inclusión.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**, Ed.: Ariel, Barcelona, España, 1975.
- BAYÓN CHACÓN, G. y E. Pérez Bótiya. **Manual del derecho del trabajo**, t.I, Ed.: Leyer, Bogotá, Colombia, 2000.
- CÁRDENAS VELASCO, Rolando. **Apéndice de Jurisprudencia Laboral**, Ed.: Compuedición Integral-Ángel, México D.F., México, 2001.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 lecciones de derecho laboral**, Ed.: Trillas, México D.F., México, 1999.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto. **El contrato individual y la relación de trabajo en México**, Ed.: Porrúa, México, D.F., México, 1998.
- CHARRY GONZÁLEZ, Guillermo. **Derecho Laboral Colombiano. Relaciones individuales**, Ed.: Doctrina y Ley, Santa fe de Bogotá, Colombia, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Ed.: Litografía Orión, Guatemala, Guatemala, 1999.
- CHAMORRO Alberto. **Globalización y competitividad de las empresas**. 2ª Ed. Análisis Económico, Colombia, 2005.
- CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. **Derecho Internacional Privado del Trabajo**, Ed.: Libros de México, S.A., México D.F., México, 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo**, Ed.: Porrúa, México, D.F., México, 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, t. II, Ed.: Porrúa. México, D.F., México, 1981.



DE PINA, Rafael. **Derecho procesal del trabajo**, Ed.: Botas. México, D.F., México, 1952.

ECHEVERÍA MORATAYA, Polanco. **Derecho de trabajo I**, Ed.: Doctrina y Ley, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1991.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**, t. I, Ed: Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, Guatemala. 2006.

GARCÍA, Manuel Alonso. **Curso del Derecho del Trabajo**, Ed.: Ariel S.A. Barcelona, España. 2000.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, Ed.: Porrúa, 21ª edición, México D.F., México, 2000.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral Tomo IV, El Derecho Laboral en la Nueva Constitución**, Ed. Leyer, Bogotá, Colombia, 2005.

KOONTZ, Héctor. **Administración Una perspectiva Global**. 7ª. Edición. Editorial McGraw-Hill. México. 2004.

LA FONT, Francisco. **Tratado de Derecho Laboral Individual**, Ed.: Ciencia y Derecho Bogotá, Colombia, 2004.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Fundamentos de derecho**. Ed.: McGraw-Hill, 2ª edición, México D.F., México, 1997.

LÓPEZ, Diego Eduardo. **El Derecho de los Jueces**, Ed.: Legis. Santa fe de Bogotá, Colombia, 2001.

MATHIS, Raúl. **Fundamentos de administración de recursos humanos**. 2ª. Edición. Editorial Thomson. México. 2003.



MILLA David. **Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores.**

Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. 2018.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**, Ed.: Depalma,

2ª edición, Buenos Aires, Argentina, 2000.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Lengua Española.** Vigésima

segunda edición. España, 2001.

ROBBINS, Saúl. **Administración.** 8ª. Edición. Editorial Pearson Educación. México.

2005.

RODRÍGUEZ, Jorge. **Fuentes y principios del derecho laboral**, Ed.: Astrea, Buenos

Aires, Argentina, 1998.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional

Constituyente, 1986.

Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1944.

Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de

Guatemala, 1989.

Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1958.