

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



**EVALUAR LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PAGAR CAPACITACIONES Y
FORMACIONES A SUS EMPLEADOS SIN QUE ESTOS TENGAN QUE ESTAR
OBLIGADOS A PERMANECER LABORANDO EN LA EMPRESA**

JORDY ANIBAL ROSALES MARROQUÍN

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2023

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

EVALUAR LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PAGAR CAPACITACIONES Y
FORMACIONES A SUS EMPLEADOS SIN QUE ESTOS TENGAN QUE ESTAR
OBLIGADOS A PERMANECER LABORANDO EN LA EMPRESA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JORDY ANÍBAL ROSALES MARROQUÍN

Previo a conferírselle el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2023

**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 Conteras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmientos Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Lic. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Erika Fabiola Letran Fajardo

Vocal: Lic. Ignacio Blanco Ardon

Secretario: Saul Sigfredo Castañeda Guerra

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Gloria Isabel Lima

Vocal: Licda. Ana Beatriz Conde de León

Secretario: Lic. Héctor Rolando Guevara Gonzales

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas 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,
12 de julio de 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, **JILMAR ROBERTO PEREZ GUZMAN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JORDY ANIBAL ROSALES MARROQUIN**, con carné 201223647, intitulado: **EVALUAR LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PAGAR CAPACITACIONES Y FORMACIONES A SUS EMPLEADOS SIN QUE ESTOS TENGAN QUE ESTAR OBLIGADOS A PERMANECER LABORANDO EN LA EMPRESA.**

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

SAQO

Fecha de recepción 04/07/22 (f)

Asesor(a)
(Firma y sello)

*Jilmar Roberto Pérez Guzmán
Firmado y Notario*



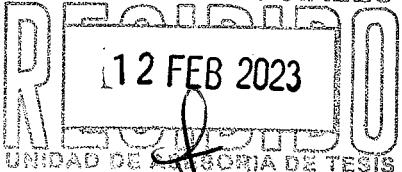


LICENCIADO
Jilmar Roberto Pérez Guzmán
Abogado y notario

Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Guatemala 15 de enero de 2023

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



En atención a la designación que me fue conferida, según resolución de fecha doce de julio de dos mil veintidós, en la cual se me nombró Asesor del trabajo de tesis intitulado, “EVALUAR LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PAGAR CAPACITACIONES Y FORMACIONES A SUS EMPLEADOS SIN QUE ESTOS TENGAN QUE ESTAR OBLIGADOS A PERMANECER LABORANDO EN LA EMPRESA”, realizado por el bachiller JORDY ANIBAL ROSALES MARROQUIN, por lo que, habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente

DICTAMEN:

Luego de haber formulado al bachiller las sugerencias que considere en su momento eran necesarias, las cuales fueron tomadas en consideración, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a. **Contenido científico y técnico de la tesis:** considero que el contenido de la investigación constituye un aporte significativo a la sociedad guatemalteca; el planteamiento del problema es un tema de actualidad y de realidad nacional ya que trata sobre la vulneración del derecho de toda persona trabajadora de poder desarrollar sus nuevos conocimientos en un entorno laboral acorde a los mismos y la necesidad de establecer una dependencia específica que se encargue de implementar políticas, estrategias y acciones encaminadas a dar información concreta que los oriente a conocer sus derechos laborales.
- b. **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:** la estructura formal de la tesis fue desarrollada en una secuencia lógica e ideal para su fácil comprensión, la metodología utilizada fue el analítico, el deductivo; mediante los cuales se logró comprobar la hipótesis al determinar que, dentro de la práctica, aunque la mayoría de empresarios tenga la capacidad e pagar los gastos relativos a la capacitación y formación de sus trabajadores no lo hacen. La técnica bibliográfica permitió recolectar ordenadamente y seleccionar material de referencia tanto jurídico como doctrinario.



LICENCIADO
Jilmar Roberto Pérez Guzmán
Abogado y notario



- c. **Redacción:** la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a su claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector y a las personas que se interesen sobre el tema de los derechos de los trabajadores a optar por capacitaciones pagadas por empleadores.
- d. **Contribución científica:** el aporte científico que brinda el tema investigado por el sustentante es demostrar la importancia de la mano de obra calificada mediante la capacitación y el desarrollo del trabajador en un ambiente laboral acorde a sus capacidades.
- e. **Conclusión discursiva:** la conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido, el contenido de la tesis me parece muy interesante y en la medida de espacio, conocimiento e investigación ha estado apegado a las pretensiones del autor.
- f. **Bibliógrafa utilizada:** la bibliografía consultada como fuente de información es adecuada para el desarrollo del tema.

En tal virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el artículo 31 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la investigación realizada por el bachiller Jordy Anibal Rosales Marroquin, el cual cumple con la metodología, técnicas de investigación y redacción adecuada, siendo la conclusión discursiva y bibliográfica, acordes al tema investigado.

Así mismo, declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley con el bachiller aludido y que el único vínculo que existe entre el y mi persona es el de ser asesor del trabajo de tesis que el estudiante presento.

Lic. Jilmar Roberto Pérez Guzmán
Abogado y Notario
Colegiado No. 10553
Asesor de tesis



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 29 de mayo del año 2023

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Dr. Herrera Recinos:

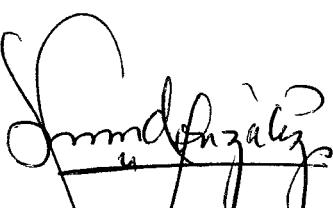


He realizado las modificaciones respectivas de manera virtual a la tesis del alumno **JORDY ANIBAL ROSALES MARROQUIN**, con carné 201501956, que se denomina: **“EVALUAR LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PAGAR CAPACITACIONES Y FORMACIONES A SUS EMPLEADOS SIN QUE ESTOS TENGAN QUE ESTAR OBLIGADOS A PERMANECER LABORANDO EN LA EMPRESA”**.

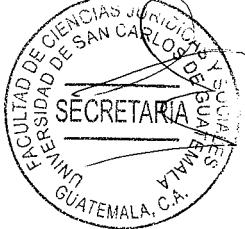
La tesis cumple con lo requerido en el instructivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLEMENTE**.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Iris Raquel Mejia Carranza
Docente Consejera de Estilo

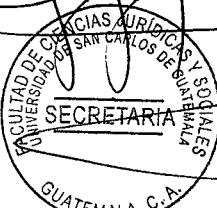
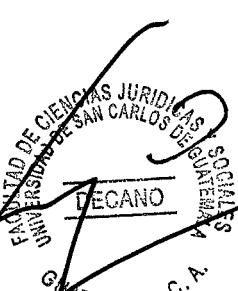


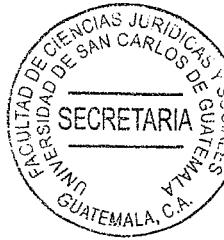


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, siete de agosto de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORDY ANÍBAL ROSALES MARROQUIN, titulado EVALUAR LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PAGAR CAPACITACIONES Y FORMACIONES A SUS EMPLEADOS SIN QUE ESTOS TENGAN QUE ESTAR OBLIGADOS A PERMANECER LABORANDO EN LA EMPRESA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado la vida, la sabiduría, las fuerzas y por permitirme llegar a este momento importante de mi formación académica.

A MIS PADRES:

Por haberme formado con principios y valores, elementos que me han permitido en la vida ser un hombre de bien.

A MIS HERMANOS:

Por ser ejemplo de trabajo, esmero y de aspiraciones académicas.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

Por compartir conocimientos y acompañarme a lo largo de la carrera.

A LOS DOCENTES:

Por participar en mi formación académica y por sus sabias enseñanzas.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis pertenece a la rama del derecho del trabajo, específicamente lo relacionado con la obligación del patrono de financiar la capacitación y formación de los trabajadores, sin que estos queden obligados a continuar laborando en la empresa, si no se les retribuye de acuerdo a sus nuevas habilidades y conocimientos, el ambiente laboral no es el adecuado o el trabajador decide buscar empleo en otra empresa.

La tesis se orientó diacrónicamente al estudio del período de cinco años, desde el 2016 al 2020, mientras que el sincrónico se investigó sobre la manera en que el patrono debe financiar la capacitación y formación de los trabajadores, sin que estos queden obligados a continuar laborando en la empresa, si no se les retribuye de acuerdo a sus nuevas habilidades y conocimientos, el ambiente laboral no es el adecuado o el trabajador decide buscar empleo en otra empresa.

Los sujetos de estudio fueron: los patronos y los trabajadores; mientras que el objeto de estudio fue la capacitación y formación de los trabajadores guatemaltecos; mientras que la finalidad de la investigación de tesis fue fundamentar doctrinariamente la obligación del patrono de financiar la capacitación y formación de los trabajadores, sin que estos queden obligados a continuar laborando en la empresa, si no se les retribuye de acuerdo a sus nuevas habilidades y conocimientos, el ambiente laboral no es el adecuado o el trabajador decide buscar empleo en otra empresa.

HIPÓTESIS



Ante la práctica de la mayoría de empresarios guatemaltecos, aunque tengan capacidad para pagar los gastos relativos a la capacitación y formación de sus trabajadores no lo hacen porque esperan que el Estado y organizaciones sin fines de lucro o bien lucrativas lleven a cabo estas actividades o, en todo caso, que sea el mismo trabajador quien de sus ingresos salariales pague esa capacitación o formación y ponga sus nuevos conocimientos al servicio de su empleador, aunque este no le retribuya con mejor salario y mejores condiciones laborales, lo cual ha determinado que haya escasa mano de obra calificada en el país en detrimento de la planta laboral guatemalteca.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de tesis y someter a prueba la hipótesis, la cual fue validada, para lo cual se utilizó el método deductivo, se estableció que la mayoría de empresarios guatemaltecos, aunque tengan capacidad para pagar los gastos relativos a la capacitación y formación de sus trabajadores no lo hacen porque esperan que el Estado y organizaciones sin fines de lucro o bien lucrativas lleven a cabo estas actividades o, en todo caso, que sea el mismo trabajador quien de sus ingresos salariales pague esa capacitación o formación y ponga sus nuevos conocimientos al servicio de su empleador, aunque este no le retribuya con mejor salario y mejores condiciones laborales por lo que el Estado de Guatemala debe hacer obligatorio que el patrono pague la capacitación y formación de los trabajadores que están a su servicio.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Surgimiento del derecho del trabajo.....	2
1.2. El trabajo humano como objeto de protección del derecho laboral.....	6
1.3. Trabajo por cuenta ajena.....	8
1.4. Trabajo subordinado.....	11
1.5. Trabajo remunerado.....	13
1.6. Primacía de la realidad.....	15

CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo.....	17
2.1. Partes en la relación de trabajo.....	22
2.2. El Estado como parte de la relación laboral.....	23
2.3. Los patronos como parte de la relación laboral.....	26
2.4. Los trabajadores como parte de la relación laboral.....	29

CAPÍTULO III

3. La formación laboral.....	33
3.1. Definición de formación laboral.....	33
3.2. Una visión actual de la formación profesional de los trabajadores.....	36
3.3. Capacitación laboral.....	40
3.4. Alcances de la capacitación.....	43
3.5. Perspectivas de la capacitación.....	46

3.6. Vinculación entre capacitación y formación
-------------------------------------------------------	-------

48

CAPÍTULO IV

4. Evaluar la obligación patronal de pagar capacitaciones y formaciones a sus empleados sin que estos tengan que estar obligados a permanecer laborando en la empresa.....	51
4.1. Importancia de la capacitación en Guatemala.....	52
4.2. Competitividad laboral de la mano de obra guatemalteca.....	56
4.3. Obligación patronal de pagar capacitaciones y formaciones a los empleados sin que estos tengan que estar obligados a permanecer laborando en la empresa.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El problema se da a partir que la mayoría de empresarios guatemaltecos, aunque tengan capacidad para pagar los gastos relativos a la capacitación y formación de sus trabajadores no lo hacen porque esperan que el Estado y organizaciones sin fines de lucro lleven a cabo estas actividades o, en todo caso, que sea el mismo trabajador quien de sus ingresos salariales pague esa capacitación o formación y ponga sus nuevos conocimientos al servicio de su empleador, aunque este no le retribuya con mejor salario y mejores condiciones laborales, lo cual ha determinado que haya escasa mano de obra calificada en el país en detrimento de la planta laboral guatemalteca.

Ante este problema se planteó como hipótesis, la cual fue debidamente comprobada, que ante la práctica de la mayoría de empresarios guatemaltecos, aunque tengan capacidad para pagar los gastos relativos a la capacitación y formación de sus trabajadores no lo hacen porque esperan que el Estado y organizaciones sin fines de lucro o bien lucrativas lleven a cabo estas actividades o, en todo caso, que sea el mismo trabajador quien de sus ingresos salariales pague esa capacitación o formación y ponga sus nuevos conocimientos al servicio de su empleador, aunque este no le retribuya con mejor salario y mejores condiciones laborales, el Estado debe obligar a los patronos financiar los procesos de capacitación y formación de los trabajadores que laboran en sus empresas.

El objetivo general se orientó a fundamentar doctrinariamente la obligación del patrono de pagar los costos de la capacitación y formación de los trabajadores que tiene en relación de dependencia en su empresa; mientras que los específicos se orientaron a exponer las características de la relación laboral, así como la capacitación y formación de los trabajadores, así como la importancia del derecho del trabajo en la dinámica laboral generada en la realidad económica guatemalteca, especialmente en relación a la capacitación y formación de los trabajadores.



El informe final consta de cuatro capítulos: siendo el primero orientado a exponer lo que es el derecho del trabajo, su surgimiento y sus características; en el segundo, se describe la relación laboral, los actores que participan en la misma, así como la importancia de esta en la economía nacional.

El tercer capítulo se orientó a explicar la capacitación y formación de los trabajadores como un derecho laboral relacionado con el derecho humano a la educación, así como los alcances y perspectivas de la formación profesional de los trabajadores; mientras en el cuarto se expusieron los fundamentos jurídicos sobre la obligación de los patronos de financiar los cursos de capacitación y formación de los trabajadores que laboran en relación de dependencia en sus empresas, sin que esto conlleve la obligación del trabajador de continuar laborando para el patrono que pagó los cursos que permitieron mejorar sus habilidades y conocimientos..

Los métodos utilizados en la investigación fueron el deductivo, el analítico, así como el sintético; mientras que las técnicas de investigación que sirvieron para el acopio de la información requerida fueron la bibliográfica y la documental.

El aporte realizado en el trabajo fue fundamentar doctrinariamente la obligación del patrono de financiar las capacitaciones y formaciones que lleven a cabo los trabajadores para mejorar sus habilidades y conocimientos, sin que esto obligue al asalariado continuar laborando para ese patrono, sea porque no le reconoce con mejor salario y condiciones laborales el esfuerzo formativo, bien porque el ambiente laboral existente no ayuda a implementar las capacidades y conocimientos adquiridos o porque el trabajador decide buscar otra fuente de empleo en donde se le reconozca con mejor salario y mejores condiciones laborales la experticia adquirida a partir de su dedicación y esfuerzo técnico y académico.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es un derecho en continuo movimiento que se ha ido adaptando en cada momento, con diferente intensidad y objetivos, a las necesidades de los trabajadores y del mercado de trabajo, el cual ha tenido una evolución que parte con el nacimiento de la producción fabril, el movimiento obrero y las organizaciones sindicales en la primera revolución industrial del Siglo XVIII; luego a principios del Siglo XX se enfrenta a posturas empresariales como el Taylorismo y del Fordismo donde la persona trabajadora era un mero engranaje más de la máquina, lo que llevó a las luchas por la mejora de las condiciones de trabajo en la segunda revolución industrial.

Por lo que el derecho del trabajo existente es el resultado de las luchas sociales del movimiento obrero y de las ideas humanistas de los Siglos XIX y XX, que fueron codificadas por el Estado en función de las relaciones de fuerza existentes y que huyendo del marco del derecho civil buscaron amparo jurídico en una normativa propia, lo cual tuvo como antecedente las reivindicaciones por conseguir una jornada laboral de ocho horas, a partir de la huelga del 1 de mayo de 1886, origen del día internacional de los trabajadores o primero de mayo.

Ahora, en la época de las nuevas tecnologías y la sociedad de la información, la globalización, el deseo de las empresas de una mayor flexibilidad, descentralización y



especialización, la aparición de nuevos modelos de organización para obtener una mayor competitividad, el carácter dependiente de los mercados financieros y la estrechez en la negociación colectiva cuestionan la existencia y continuidad del derecho del trabajo.

1.1. Surgimiento del derecho del trabajo

En el marco de las colosales transformaciones que supusieron la revolución industrial, en el plano de la ideología económica, así como de las formas de organización de la producción y del trabajo y la revolución francesa, en el ámbito de las ideologías políticas y jurídicas, el derecho civil moderno se construye sobre pilares que pueden producir desastres sobre algunas relaciones sociales.

Se proclama que todas las personas son formalmente iguales y libres, por lo que pueden concurrir a comprar o vender cualquier bien. Como este mercado está regido por una ley natural de la oferta y la demanda, las condiciones de dicha adquisición son fijadas por ésta. Las partes pueden en esta operación, acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual.

La aplicación de este esquema en el campo de las relaciones laborales, más aún con la rigidez propia del liberalismo entonces en auge, mostró que los valores consagrados por el derecho civil no se verificaban en la realidad, en donde el trabajador sólo dispone de su energía, que debe ofrecer a quien la vaya a utilizar, que será un empresario, a cambio de una retribución; pero como la necesidad de obtener un empleo, es mucho mayor que

las probabilidades de encontrarlo, la voluntad única del empleador establece los derechos y obligaciones entre las partes. Esto condujo a un régimen de extrema explotación de la mano de obra, sin precedentes en la historia.

“En esa época se consideraba que el Estado debía garantizar que los sujetos pudieran celebrar el contrato y luego cumplirlo según lo pactado, pero no debía intervenir en los derechos y obligaciones establecidos en aquél, por lo que si hubiera alguna ley que señalara el contenido de las relaciones jurídicas, ésta tendría carácter dispositivo, por lo que cualquier regulación diferente del contrato prevalecería sobre aquélla”.¹

No tardó en surgir una reacción de los mismos afectados por este sistema, alentada por el instrumento por excelencia en esa lucha como fue la organización sindical; pues, pese a que los ordenamientos penales consideraban un delito la existencia y funcionamiento de los sindicatos, éstos se formaron y consolidaron hasta llegar a constituir una verdadera amenaza contra el régimen económico y político, pues los trabajadores tenían conciencia de que sólo por esa vía podrían presionar al Estado para la fijación de reglas básicas para las relaciones laborales, así como a sus propios empleadores, en dirección de lograr un régimen de trabajo menos abusivo.

En este contexto, el Estado se vio forzado a abandonar su posición de abstención en la determinación del contenido de los derechos y obligaciones de los sujetos laborales individuales, que iba acompañada de una intervención represiva sobre las acciones

¹ Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág.6.

sindicales; por lo que, en donde el contrato vinculaba al trabajador con el empleador entonces llamado arrendamiento de servicios fue extraído del derecho civil, para poder apartarlo de los valores antes mencionados y sujetarlo a otros distintos y hasta contrarios; este es el origen del contrato de trabajo y del área que se ocupa de todas las relaciones derivadas de él como fue el derecho del trabajo.

Los supuestos del ordenamiento laboral son muy distintos a los del civil. Se entiende que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene poder económico y el otro no, y, por tanto -también en la esfera sustancial-, al último de éstos le falta libertad. La autonomía privada individual puede, por consiguiente, constituir el vínculo entre las partes, pero la regulación está limitada desde afuera por la ley. Esta se ocupa, pues, no sólo del acceso y la ejecución del contrato, sino además de su contenido, y lo hace de modo relativamente imperativo: fijando beneficios mínimos en favor del trabajador, que por autonomía privada pueden incrementarse, pero no reducirse".²

Es decir, luego de haber constatado el desequilibrio real entre los sujetos laborales individuales, el propósito del derecho del trabajo es el de compensarlo con otro desequilibrio en el nivel jurídico, de signo opuesto al anterior: la protección del contratante débil, siendo este el sentido de la intervención tutiva del Estado en esta área; sin embargo, el único vehículo de nivelación no es el que proviene del Estado como es la ley, sino que hay otro surgido de la relación directa entre las organizaciones sindicales y el empleador denominado el convenio colectivo.

² **Ibid.** Pág. 7.

Esta realidad determinó que la autonomía privada se ensancha desde entonces para abarcar, además de la individual, la colectiva, naciendo de allí múltiples y complejas relaciones entre la ley y el convenio colectivo en la regulación de las relaciones laborales, que varían mucho en los modelos democráticos y los autoritarios.

La creación del derecho del trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales que había estado tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración unilateral como era el contrato de arrendamiento de servicios, el reglamento interno de trabajo y la costumbre, que expresaban la disparidad, se trasladara a las nuevas fuentes denominadas ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad en la realidad jurídica laboral.

Como la relación laboral es, de un lado, conflictiva, porque los intereses de los trabajadores son diferentes y a veces opuestos a los de los empresarios, siendo ambos legítimos, se requiere regulación, para que el conflicto discurra entre los márgenes del sistema; pero como, de otro lado, es estructuralmente desigual, porque los trabajadores no tienen poder económico y los empresarios sí, se requiere que esa regulación sea equilibrada, para balancear con la ventaja la justicia y la paz.

Es por eso de que el ordenamiento laboral en su conjunto cumple así la función de regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola y encauzando los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación, siendo que esta función se adapta a las diversas

circunstancias en las que debe ejercerse, como pueden ser los distintos niveles de desarrollo económico o las diferentes situaciones de expansión o de crisis económicas, pero en su esencia se mantiene inalterada.

1.2. El trabajo humano como objeto de protección del derecho laboral

El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por una persona física; más allá de que actividades como éstas puedan considerarse trabajo, lo cierto es que sólo las personas son sujetos de derecho y, por tanto, es este trabajo el único que le interesa al derecho del trabajo, siendo esta forma de trabajo dividido tradicionalmente en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos, siendo el caso que, en un inicio la distinción se pretendió radical y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores, principalmente cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o los siervos.

Posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose, aunque todavía sirve para realizar diferenciaciones en torno a la remuneración que se les da a cada tipo de actividad, pues en muchos casos lo manual se relaciona con trabajo poco calificado y lo intelectual con trabajo calificado, lo cual no implica que todas las actividades siempre sean en esa línea puesto que puede ser un artista quien lleva a cabo un trabajo manual aun en relación de dependencia, pero reciba mayor salario.

“En nuestro ordenamiento, la tendencia a suprimir las diferencias entre trabajadores predominantemente manuales llamados obreros y predominantemente intelectuales llamados empleados, tanto en su denominación como en su régimen, comenzó el siglo XX en la década del setenta en el campo de la seguridad social y fue recogiéndose en el ámbito laboral recién a inicios de la década del noventa; ahora, con pocas excepciones, a veces justificadas, como una protección mayor frente a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para los trabajadores de actividad sobre todo manual, la regulación se encuentra bastante fusionada”.³

Asimismo, se entiende que el trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier magnitud, a la persona que lo realiza; en otras palabras, quien cumple la labor espera obtener de ella un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones, puesto que el beneficio económico va a consistir generalmente en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero podría también tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente; pero no queda comprendido en aquél, lo que el sujeto produce para su propio consumo, pues esta actividad finaliza en su propio provecho.

Para que un trabajo sea calificado como productivo, el fin económico procurado por el sujeto que lo presta no tiene que ser el único, ni siquiera el principal, ni tampoco cuantioso; basta que exista ese objetivo, cualquiera sea su proporción con los demás que comúnmente lo acompañarán, tal como la remuneración por el trabajo realizado.

³ Ackerman, Manuel. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 25.



El beneficio económico debe ser individual y directo, por lo que el momento para calificar un trabajo como productivo o no, no es el del inicio de su ejecución sino hacia donde se orienta el resultado del mismo; pues si es para su propio consumo no sería productivo, pero si es para consumo de terceros si es productivo, especialmente si a cambio del valor del trabajo recibe un ingreso extra que mejore su condición económica.

1.3. Trabajo por cuenta ajena

Cualquier persona puede realizar un trabajo productivo por su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero; en el primer caso, aquél será el titular de los bienes o servicios producidos, de los que dispondrá después, comúnmente a cambio de dinero, mediante un contrato de compraventa, por lo que no se le considerará un trabajo desde el punto de vista del derecho del trabajo, pues es un trabajo por cuenta propia; cosa diferente sucede en el segundo caso, pues en este, el tercero tendrá la titularidad de esos bienes o servicios y le pagará por su producción al que los ha realizado por un contrato de prestación de servicios, por lo que su trabajo es por cuenta ajena.

“La doctrina considera trabajo por cuenta propia, por excepción, pese a haber pluralidad de sujetos, el que presta un individuo a determinados núcleos a los que pertenece. Este es el caso de la familia, de un lado, y de las cooperativas de trabajadores, del otro. En el primero, el trabajo desempeñado por padres e hijos en su hogar no es productivo, no es prestado por unos a otros, sino por todos a la unidad familiar”.⁴

⁴ *Ibid.* Pág. 26.



Es por eso que se tiene en cuenta que el trabajo que interesa al derecho del trabajo es únicamente el que se cumple por cuenta ajena, por lo que la regulación de este sector no le corresponde en exclusiva al derecho del trabajo, si es principal su aporte en el caso del sector compuesto por quienes se vinculan con el tercero en forma subordinada, puesto que los otros sectores, integrados por sujetos que se desempeñan con autonomía, los regula el derecho civil o el derecho mercantil.

Debe tenerse en cuenta que el derecho del trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque no es tampoco materialmente igual al empleador, siendo este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil; sin embargo, en este caso, adopta una perspectiva formal pues le interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento, sin considerar que los condicionamientos económicos lleguen a viciarlo.

“El derecho del trabajo entiende que hay una falta de libertad real, para cuya subsanación instituye reglas de tutela al contratante desfavorecido. No hay además otra opción, porque de no proceder así tendría que restringir su regulación a las relaciones laborales en las que ha podido verificar la presencia de una real y efectiva libertad, excluyendo a las demás, que pasarían a convertirse en relaciones laborales no surgidas de un contrato de trabajo, que conlleva un indispensable acuerdo de voluntades y, por tanto, paradójicamente, privadas de tutela legal”.⁵

⁵ Ibíd. Pág. 27.

Es a partir de esta intervención del derecho del trabajo y, principalmente, de las leyes laborales que se tiene al trabajo como libre; es decir, aunque debe estar en relación de subordinación, pues el trabajo que el trabajador debe ejecutar en virtud del propio contrato, lo liga a un tercero, esta relación está en función de la actividad laboral y no de la persona del asalariado, puesto que no es él a quien compromete sino su fuerza de trabajo, sus habilidades o conocimientos sobre lo cual versa el contrato realizado.

Esto significa que del contrato de trabajo surgen derechos y obligaciones para las partes y no solo para el trabajador, quien tiene como principal obligación poner su actividad a disposición de su empleador, siendo esta la razón de ser del contrato de trabajo por lo que, si el trabajador no quiere cumplirla, el empleador puede despedirlo, pero no puede compelirlo a trabajar; de igual manera sucede si se establece un plazo de duración para la relación laboral y antes de su vencimiento el trabajador decidiera ponerle fin, causándole perjuicio al empleador, este no puede impedir que se vaya.

En el primer caso, si no se ha cumplido el plazo de prueba pues la relación laboral termina sin responsabilidad de las partes; mientras que, si ya se ha pasado dicho plazo, el patrón estaría obligado al pago de una indemnización si no demuestra que el despido fue justificado; mientras que en el caso de la renuncia del trabajador antes de finalizado el contrato puede dar lugar a una indemnización por responsabilidad derivada del incumplimiento contractual, pero no imposición de trabajo, a partir de que la libertad de trabajo opera, pues, desde el nacimiento de la relación laboral en adelante, a lo largo de toda la vida del contrato laboral.

1.4. Trabajo subordinado

Históricamente el trabajo subordinado ha tenido relación con otras formas de relación laboral no subordinada, tal el caso del trabajo libre por cuenta ajena en donde se encuentra la figura de la promesa de trabajo y la asunción del riesgo del trabajo, siendo el primero referido a la obligación que adquiere el deudor de trabajo frente al acreedor, la cual puede ser de actividad o de resultado, según se comprometa a desplegar su energía laboral o a entregar un producto; mientras que, la segunda, alude al sujeto sobre el que recae la responsabilidad de los resultados ante el incumplimiento del fin esperado por el acreedor de trabajo.

Estas formas de trabajo no subordinado encuentran su origen en el derecho romano, retomado por el derecho francés en el Siglo XIX, en donde existían sólo dos figuras contractuales para regular la prestación de servicios por cuenta ajena; en la primera de ellas era el arrendamiento de servicios, en donde el deudor de trabajo ponía su actividad a disposición del acreedor, quien a cambio de poder dirigirla le pagaba una retribución, a la que aquél tenía derecho aunque no se llegue al resultado; mientras que en la segunda, denominada arrendamiento de obra, el deudor de trabajo ofrece un resultado, para lo cual conserva la conducción de su actividad, a cambio del cual percibe una retribución.

“En el arrendamiento de obra conocido también como *locatio conductio operis* sólo puede exigirse si aquél llega a hacerse efectivo. Justamente a propósito de los servicios prestados por profesionales liberales, trabajadores por cuenta ajena autónomos, como

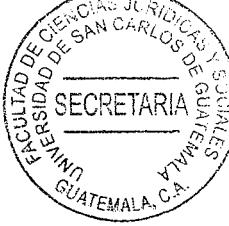


un médico del último ejemplo, la doctrina alemana consideró que ellos no celebraban contratos de arrendamiento de obra, como establecía la legislación francesa, porque si bien el tipo de vínculo jurídico era autónomo, el contenido de la promesa de trabajo no era un resultado sino la actividad".⁶

A partir de la limitación en la regulación de esta actividad, los alemanes diseñaron una nueva figura contractual, llamada prestación de servicios no dependientes, que introdujo una variante en el esquema del derecho romano y del derecho francés, a partir de que era posible ofrecer la actividad y conservar la autonomía, pues para la tesis francesa la labor idónea para arribar al fin último perseguido por el acreedor de trabajo es la diligencia profesional esperable lo cual consideraba era el objeto del contrato, para la tesis alemana, en cambio, el resultado es el fin último y, por tanto, ajeno al contrato.

En esencia se trata de diferenciar la finalidad que pretendía obtenerse por parte de los contratantes, aunque en ambas posturas teóricas se trataba de establecer la mejor manera de explicar las relaciones de trabajo independiente y su diferencia con el asalariado con la finalidad de establecer regulaciones propias para cada una de esas figuras y que se diferenciaron legalmente entre sí, puesto que en el ámbito económico tenían distintas funciones y por lo tanto debían diferenciarse jurídicamente; asimismo, su diferenciación cualitativa permite evidenciar la existencia de simulaciones de contrato, en donde aun cuando se le designe de otra manera, se pueda evidenciar que la esencia es una contratación laboral.

⁶ Grisolía, Juan. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 56.



1.5. Trabajo remunerado

La remuneración es la retribución otorgada en el contrato de trabajo a cambio de los servicios que presta el trabajador, sea que se le remunere en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición; es decir, que el trabajo remunerado tiene carácter contra prestacional, pero no se agota en éste, puesto que es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, pues el riesgo del trabajo lo asume el empleador, de modo que depende de éste utilizar o no y cuánto y cómo esa actividad, pues tiene el poder para hacerlo.

“Pero es más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas no conlleva la suspensión de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, del descanso vacacional o de la licencia por enfermedad, en que opera lo que la doctrina y la legislación llama una suspensión imperfecta de la relación laboral, en la que la interrupción de la prestación de trabajo no acarrea la de pago; asimismo, la mayor remuneración que se otorga en ciertas situaciones, como las fiestas patrias o navideñas, conocida como gratificación, tampoco tiene una explicación contraprestativa”.⁷

Es de hacer ver que la retribución que se percibe en estos supuestos de suspensión de la relación laboral se fundamenta en valores superiores, como la defensa de la vida y de la salud del trabajador, por lo que configuran lo que se ha denominado salario social, el

⁷ **Ibid.** Pág. 57.



cual está debidamente fundado en ley y reconocido por la doctrina del derecho del trabajo y los tratados o convenios internacionales sobre el trabajo, puesto que tienen su razón social de ser y deben ser contemplados dentro de los gastos patronales.

En la actualidad el pago se hace principalmente en dinero y muy raramente en especie, pues aun cuando existan constituciones y leyes laborales que todavía aceptan que un porcentaje del salario se pague en especie, tal el caso de la literal d) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se regula que: “El trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo”.

Al igual que el numeral del Artículo citado, en el segundo párrafo del Artículo 93 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que: “Siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total”, lo cual permite concluir que el bien predominante debe ser el dinero y tratándose de otros objetos, se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o éste puede venderlos sin dificultad en el mercado, a un precio equivalente al salario en especie.

El fundamento para esta relación entre salario en dinero y especie está fundamentado en el Convenio número 95 sobre la Protección del Salario, en vigencia desde 1992 y por lo

tanto es ley laboral en Guatemala, según el cual el pago debe hacerse fundamentalmente en dinero, a través de moneda de curso legal, aunque puede admitirse en cheque u otra modalidad como el depósito en cuenta bancaria y sólo parcialmente en especie, con bienes apropiados al uso personal del trabajador y su familia, a los que se les atribuya un valor justo y razonable, y que no consistan en bebidas espirituosas o drogas nocivas.

Como tendencia en las relaciones obrero-patronales, la medida utilizada en la remuneración está constituida por el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador, medido en días y horas; sin embargo, también puede pactarse en función del rendimiento del trabajador, tal el caso de piezas producidas o ventas efectuadas, lo cual se conoce como trabajo a destajo o por comisiones, en donde lo que se compromete es la actividad del trabajador y no un resultado, en donde el riesgo del trabajo sigue siendo asumido por el empleador.

1.6. Primacía de la realidad

Como se ha expuesto, el ordenamiento laboral vigente tiene como característica que se encuentra integrado por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores, por lo que el empleador intente evitar el cumplimiento de las leyes laborales, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante, principalmente porque los actos unilaterales del empleador para transgredir las normas laborales, las cuales son imperativas, resultan inválidos, por cuanto no cabe proceder de ese modo contra disposiciones de esa naturaleza.



Sin embargo, el incumplimiento de las normas laborales por parte del patrono en algunos casos es directo y en otros, indirecto, presentándose el primero en casos como la omisión de pago por el empleador de la remuneración que le corresponde al trabajador por vacaciones; mientras que el segundo supone un ocultamiento de la vulneración, lo cual se refiere a una situación o relación jurídica que no guarda conformidad con su naturaleza, provocando el sometimiento a un régimen jurídico que no es el pertinente, ante lo cual debe prevalecer la realidad jurídica y no la ficción que busca crearse.

Esta primacía de la realidad está determinada por el aforismo de que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación, por lo que, en caso de discordancia entre los hechos constatados y los reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los primeros, puesto dicha preeminencia de lo que realmente ocurre es la que determina las normas legales que debe aplicarse y no lo que las partes fingen que se llevó a cabo, tal el caso de que aparezca celebrado un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios que en la realidad es por tiempo indefinido, lo cual significa una desnaturalización del contrato temporal.

Ante estos casos, se debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como inválido aun cuando en ocasiones el trabajador participe del engaño y se beneficie de él; aunque lo común es que la elaboración de la simulación de la verdad se materialice con la intervención de la voluntad formal del trabajador, aunque la real sea contraria o que se forme con la voluntad única del empleador aun cuando le cause perjuicio al trabajador.



CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo

Cuando se habla de relación laboral o relaciones laborales se hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, el Estado, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen la manera en que se llevará a cabo la vinculación económica y jurídica entre trabajador y patrono.

Asimismo, se refiere al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones, siendo su surgimiento y existencia una consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos en contra de los trabajadores dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas.

“Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa, empresas o asociaciones de empresas, los trabajadores y los sindicatos, participando todos o algunos trabajadores en estos o en otras entidades encargadas de su representación. Los términos relaciones laborales y relaciones industriales se emplean asimismo en relación con diversas formas de participación de los trabajadores; además, pueden referirse a las relaciones entre una empresa y un trabajador, si bien éstas suelen denominarse relaciones de empleo”.⁸

⁸ Fernández Madrid, Juan Carlos. **Tratado práctico del derecho del trabajo**. Pág. 120.

La variedad de sistemas de relaciones laborales existentes en el mundo ha dado lugar a la necesidad de realizar estudios comparativos y de identificar tipos de relaciones laborales debida a las limitaciones del exceso de generalización y las analogías erróneas, principalmente porque de manera tradicional, se han descrito cuatro tipos diferenciados de gestión del lugar de trabajo: dictatorial, paternalista, institucional y participativo, aunque se describirán la institucional y la participativa.

Para comenzar debe tenerse en cuenta que en un sistema de relaciones laborales están en juego intereses públicos y privados, debido a que el Estado participa sobre las mismas, sea de manera activa o pasiva según cada país, principalmente porque el carácter de las relaciones entre los trabajadores organizados, las empresas y la administración pública en lo que respecta a la salud y la seguridad es indicativo de la situación general de las relaciones laborales en un país o en un sector determinado.

Debido a esas características con respecto a la salud y seguridad, así como la posibilidad de que los trabajadores se organicen, se encuentra que en los países con sistema autoritarios, las relaciones laborales se encuentran poco desarrolladas a partir de que las normas que las determinan son dictadas por las empresas sin que el trabajador participe directa o indirectamente, salvo en lo que se refiere a la aceptación del empleo en las condiciones ofrecidas.

“Históricamente, los sistemas de relaciones laborales se han clasificado de acuerdo con categorías nacionales, pero la validez de este procedimiento es cada vez menor debido



a la creciente diversidad de las prácticas de cada país y el auge de una economía de naturaleza más global impulsada por la competencia internacional. Algunos países se han caracterizado por el mantenimiento de modelos basados en la cooperación, por ejemplo, Alemania, Bélgica; mientras que otros son conocidos por su tendencia al conflicto, tal el caso de Bangladesh, Canadá y Estados Unidos, entre otros".⁹

De igual manera, los sistemas de relaciones laborales se han clasificado en función la utilización de mecanismos de negociación colectiva centralizada, a escala sectorial o industrial o de empresa o centro de trabajo; asimismo, en los países que han pasado de una economía de planificación a otra de libre mercado, los mecanismos de relaciones laborales se encuentran en transición, puesto que éstos cambian para adaptarse a las nuevas circunstancias económicas y políticas.

Asimismo, la globalización de la economía de mercado, el debilitamiento del Estado como fuerza efectiva y el declive del poder sindical en numerosos países industrializados plantean desafíos importantes a los sistemas de relaciones laborales tradicionales; mientras que el desarrollo tecnológico ha provocado cambios en el contenido y la organización del trabajo que tienen una repercusión fundamental en la posibilidad de desarrollo de las relaciones laborales colectivas y en la dirección que adoptan éstas.

Estos cambios a nivel mundial han determinado que la jornada de trabajo convencional y el lugar de trabajo común han ido cediendo el paso a la utilización de horarios más

⁹ Ibíd. Pág. 121.



variados y a la realización de las tareas en diversos emplazamientos, incluido el domicilio propio, con una supervisión menos directa por parte de la empresa; es decir, esta tendencia, a su vez, ejerce presión sobre los sistemas de relaciones laborales establecidos, afectando a las formas más recientes de representación y participación de los trabajadores porque crean una nueva orientación en la situación de las relaciones laborales en varios países.

“Un sistema de relaciones laborales establece las normas básicas formales e informales que determinan la naturaleza de las relaciones industriales colectivas, así como el marco de las relaciones de empleo individuales entre el trabajador y su empresa. La situación en el lado de la gestión se complica por la intervención de actores como las agencias de trabajo temporal y los contratistas de mano de obra y puestos de trabajo, que pueden tener responsabilidades respecto a los trabajadores sin tener el control del entorno físico en el que éstos desarrollan su actividad, ni la oportunidad de impartir formación sobre seguridad”.¹⁰

En el caso de los trabajadores públicos y privados, los mismos se rigen por legislaciones específicas en la mayoría de los países, por lo que los derechos y las medidas de protección en cada sector suelen diferir significativamente; además, el sector privado está influido por las fuerzas de la competencia internacional, que no afectan directamente a las relaciones laborales en el sector público; mientras los del área privada son influenciados por la ideología neoliberal, que favorece la celebración de contratos de

¹⁰ Rial, Manuel. **Manual para representantes sindicales**. Pág. 11.



trabajo individualizados en detrimento de la negociación colectiva, lo cual representa una amenaza adicional para las relaciones laborales tradicionales.

Como se sabe, las relaciones laborales tradicionales se desarrollaron como resultado de la aparición de la representación colectiva de los trabajadores, debida a la experiencia acumulada de que el poder individual de un trabajador es débil comparado con el de la empresa; es por eso de que el abandono de toda forma de representación colectiva podría dar lugar a una vuelta al concepto propio del Siglo XIX según el cual, la aceptación de un trabajo peligroso se consideraba en gran medida como una cuestión de libre elección personal.

Es por eso que desde la representación sindical se considera que la globalización de la economía, el ritmo acelerado de cambio tecnológico y la consiguiente llamada a favor de una mayor flexibilidad por parte de las instituciones implicadas en las relaciones industriales plantean nuevos retos para su supervivencia y prosperidad, puesto que, en función de las tradiciones y las instituciones existentes, las partes que intervienen en un sistema de relaciones laborales pueden reaccionar de modo diferente a las mismas presiones.

Sin lugar a duda, la medida en la que la participación de los trabajadores y la negociación colectiva constituyan elementos ordinarios de los sistemas de relaciones laborales repercutirá en el modo en que el personal directivo de las empresas aborda los problemas de salud y seguridad; pero, la constante que continúa aun cuando cambian las relaciones

laborales es que hay una dependencia económica del trabajador respecto a la empresa, lo cual sigue siendo el factor que determina la relación laboral, lo cual tiene consecuencias importantes sobre la protección del trabajador, especialmente en aspectos vinculados con la salud y la seguridad.

Aunque los sindicatos y las organizaciones de los trabajadores consideran todavía que la empresa tiene el deber general de ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable y de formar y equipar a los trabajadores para realizar su labor sin riesgos y que el trabajador tiene el deber recíproco de seguir las instrucciones de salud y seguridad para evitar dañarse o a los demás en el trabajo y que el incumplimiento de estas u otras obligaciones puede generar conflictos que dependen del sistema de relaciones laborales para su resolución, la realidad es la renuncia de hecho de los empresarios a cumplir con estas obligaciones, ante lo cual los trabajadores accionan para que se respete sus derechos.

2.1. Partes en la relación de trabajo

Tradicionalmente, se han definido tres partes integrantes del sistema de relaciones laborales: el Estado, las empresas y los representantes de los trabajadores, aunque también deben incluirse otras fuerzas que trascienden a estas categorías tales como los sistemas de integración económica regionales y multilaterales a otra escala, establecidos entre estados y empresas multinacionales como empleadores que carecen de identidad nacional, pero que pueden considerarse instituciones del mercado de trabajo, puesto que la repercusión de estos fenómenos en las relaciones laborales sigue existiendo.

2.2. El Estado como parte de la relación laboral

En el caso del Estado, este siempre ejerce un efecto al menos indirecto en las relaciones laborales, sea como fuente de legislación, puesto que constituye un factor inevitable en la aparición y el desarrollo de los sistemas que rigen aquéllas, a partir de que las leyes pueden dificultar o fomentar, directa o indirectamente, la creación de organizaciones representativas de los trabajadores y las empresas; de igual manera, establecen un nivel mínimo de protección de los trabajadores y estipulan las reglas del juego, tal el caso de garantizar una mayor o menor protección a los trabajadores que se niegan a llevar a cabo tareas que, razonablemente, consideran peligrosas en exceso.

“Mediante el desarrollo de una administración laboral, el Estado influye asimismo en el modo en que funcionan los sistemas de relaciones laborales. Si se asegura la aplicación efectiva de la legislación mediante la intervención de la inspección de trabajo, puede recurrirse a la negociación colectiva en los campos en los que la ley no se pronuncia. Si, por el contrario, la infraestructura del Estado, dedicada a la protección de los derechos y la ayuda a la resolución de conflictos entre empresas y trabajadores es débil, estos actores tendrán que arreglárselas para desarrollar sus propias instituciones y mecanismos alternativos”.¹¹

También debe contemplarse que, en la medida en que el Estado establece tribunales eficaces u otros sistemas de resolución de conflictos, puede afectar al desarrollo de las

¹¹ Ibíd. Pág. 12.



relaciones laborales, pues a partir de la facilidad con la que trabajadores, empresas y sus respectivas organizaciones puedan ejercer sus derechos jurídicos resulta ser importante puesto que de lo contrario sus derechos quedarían únicamente como declaraciones de principio sin ninguna relación con la realidad social, en detrimento de la seguridad jurídica para las partes en la relación laboral, perdiendo todo sentido jurídico las regulaciones relativas al derecho del trabajo.

Así, la decisión estatal de establecer órganos administrativos y tribunales para abordar los conflictos laborales y los desacuerdos relativos a problemas de empleo individuales puede indicar la prioridad concedida a estas cuestiones en la sociedad, especialmente porque en muchos países, el Estado desempeña un papel directo en las relaciones laborales, puesto que en aquellos en que no se respetan los principios de la libertad de asociación, esta intervención puede consistir en un control directo de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como la interferencia en sus actividades.

“El Estado puede tratar de invalidar los acuerdos alcanzados por la vía de la negociación colectiva que considere contrarios a sus objetivos de política económica. No obstante, en general, el papel del Estado en los países industrializados ha consistido en el fomento de las relaciones industriales ordenadas, mediante el establecimiento del marco legislativo necesario, del que forman parte la fijación de niveles mínimos de protección al trabajador, la oferta de información a las partes, el asesoramiento y la prestación de servicios para la resolución de conflictos”.¹²

¹² *Ibid.* Pág. 13.

Es de tener en cuenta que en algunos países, el Estado es un participante activo más en el sistema de relaciones laborales e interviene en las negociaciones que asumen el carácter nacional y tripartitas, en donde los representantes de la administración pública se reúnen con los de las empresas y los sindicatos para concluir acuerdos o pactos nacionales sobre una amplia gama de cuestiones laborales y sociales; también participan en mecanismos tripartitos de determinación de los salarios mínimos como en el caso de Guatemala, a partir de que el interés del Estado está determinado por lograr que la economía nacional se oriente en una dirección concreta y mantener la paz social.

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo ha defendido tradicionalmente la existencia de la estructura tripartita de negociación, a partir de considerar que los interlocutores sociales y del Estado, desempeñen un papel significativo en la configuración de la política de la administración pública relativa a numerosas cuestiones, puesto que no debe dejarse a la libre decisión de patronos y trabajadores temas económicos que son de incidencia nacional.

“En algunos países, como Alemania y Estados Unidos, la idea misma de que el Estado participe en la negociación del sector privado que incluye a trabajadores y a patronos, así como a sus organizaciones, es inconcebible. En este tipo de sistema, el papel que desempeña el Estado, aparte de su función legislativa, está por lo general restringido a proporcionar ayuda para que las partes lleguen a un acuerdo, como proporcionar servicios voluntarios de mediación”.¹³

¹³ Vásquez Vialard, Antonio. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 66.



Sin embargo, sea con un papel activo o pasivo, el Estado es en cualquier sistema de relaciones laborales un socio permanente, aunque pueden haber variado la manera en que actúe siempre tiene que llevar a cabo la consulta con los trabajadores y los patronos y sus representantes, si quiere llevar por el camino adecuado las relaciones laborales y sus efectos positivos sobre la economía de un país, puesto que aunque tenga prácticas autoritarias o busca consensos o se enfrentará constantemente a conflictos en las relaciones laborales y sus consecuencias directas en la economía nacional.

2.3. Los patronos como parte de la relación laboral

En el caso de los patronos, quienes son los oferentes de trabajo, su práctica suele diferenciarse en los sistemas de relaciones laborales en función de su pertenencia a los sectores público o privado, puesto que en este último la situación es que las empresas tienen intereses comunes que defender y causas precisas que propugnar, por lo cual, al organizarse, persiguen varios objetivos que, a su vez, determinan el carácter de sus organizaciones, debido a que pueden adoptar la forma de cámaras de comercios, federaciones económicas y organizaciones empresariales para las cuestiones sociales y laborales.

"Cuando los aspectos abordados pertenecen esencialmente al ámbito social y de las relaciones industriales, incluida la negociación colectiva, la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho laboral y los salarios, el deseo de coordinar las acciones ha dado lugar a la creación de organizaciones de empresarios, que siempre son de carácter voluntario.



Algunas organizaciones de empresarios se establecieron inicialmente en respuesta a la presión ejercida por los sindicatos para negociar, mientras que otras tienen su origen en los gremios medievales u otros grupos fundados para defender intereses de mercado particulares".¹⁴

Estas organizaciones patronales se han definido como grupos formales de empresas creados para defender, representar y asesorar a sus afiliados y consolidar su posición en la sociedad en general respecto a las cuestiones laborales, distintas de las económicas, puesto que a diferencia de los sindicatos de trabajadores, compuestos por personas, estas entidades casi siempre están constituidas por empresas, con la finalidad de la defensa y la promoción de los intereses de sus miembros, la representación en la estructura política y la prestación de servicios a sus afiliados, teniendo por ello presencia a nivel nacional e incluso internacional.

Esta defensa y promoción de los intereses de los miembros, se refleja en gran medida en el ejercicio de presiones sobre el Estado para que éste adopte políticas favorables a los intereses de las empresas y en la influencia sobre la opinión pública, sobre todo mediante campañas en los medios de comunicación; por aparte, la función representativa puede desempeñarse en la estructura política o en las instituciones que rigen las relaciones industriales, así como en los sistemas en los que la consulta de los grupos económicos interesados está prevista por la legislación y en las instancias donde existe participación en foros tripartitos, como la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁴ *Ibid.* Pág. 67.



Se trata de establecer que el modo en que se concreta la función representativa en el sistema de relaciones laborales depende en gran medida de la escala a la que tiene lugar la negociación colectiva en cada país, lo cual determina en buena parte la estructura de las organizaciones de empresas, pues si la negociación se centraliza a escala nacional, la estructura interna y el funcionamiento de las organizaciones reflejarán esta circunstancia; es decir, se organizarán nacional o regionalmente.

En cuanto a la prestación de servicios a sus afiliados, aunque no siempre es fácil trazar una línea divisoria entre las actividades que apoyan las funciones descritas anteriormente y las realizadas por los miembros en su propio interés, puesto que, a menudo, nuevos conceptos o reacciones a recientes avances en el ámbito del trabajo han sido el resultado de una amplia reflexión acometida en el seno de las organizaciones de empresas.

Sin embargo, puede ubicarse aspectos propios de esos servicios, tal como el caso de la formación que le imparten a sus miembros sobre diversas cuestiones relacionadas con la gestión y el emprendimiento de acciones en la esfera social, como el desarrollo de viviendas para trabajadores o el apoyo a las actividades comunitarias, también pueden prestarle asistencia jurídica a sus miembros en los tribunales.

Es de tener en cuenta que la fuerza de la organización de los patronos se refleja en los recursos que sus miembros están dispuestos a dedicarle, ya sea en forma de cuotas y aportaciones o de conocimientos técnicos y tiempo; asimismo, si la negociación colectiva se produce a escala empresarial, es mucho más probable que se dé en las grandes



empresas; si tiene lugar a escala sectorial o nacional, es más probable que afecte a áreas en las que las grandes empresas han dominado históricamente el mercado del sector privado.

Como instituciones que defienden intereses, las organizaciones patronales, al igual que los sindicatos de trabajadores, tienen problemas en lo que se refiere a la dirección, la toma de decisiones interna y la participación de los miembros; no obstante, puesto que las empresas tienden a ser individualistas, el reto de imponer disciplina entre los afiliados es superior en el caso de estas organizaciones, pues las mismas reflejan en gran medida la del mercado de trabajo.

Es por eso que debe tenerse en cuenta que las asociaciones patronales no dejarán necesariamente de ser válidas ni perderán influencia, sino que seguirán desempeñando un papel importante como foros para la coordinación de las políticas de mercado de trabajo entre bastidores y como asesores de empresas y asociaciones filiales que participan en la negociación colectiva.

2.4. Los trabajadores como parte en la relación laboral

En la relación de trabajo también participan los trabajadores a través de sus representantes en los procesos de toma de decisiones a escala empresarial o nacional; sin embargo, existen grandes diferencias en las funciones y facultades de estos sistemas, que van desde los programas informales de presentación de propuestas por parte de los



trabajadores hasta la determinación conjunta de ciertas cuestiones por los representantes suyos y el personal directivo de los empresarios.

Las modalidades principales para fomentar la participación de los trabajadores se han logrado a partir de la lucha sindical que estos impulsaron a finales del Siglo XIX y principios del Siglo XX, donde la negociación colectiva se ha desarrollado habitualmente a escala sectorial, lo que, con frecuencia, ha dejado un hueco sin cubrir en lo que se refiere a la representación en las empresas y los centros de trabajo, que ha sido llenado por órganos como los comités de empresa, los consejos de trabajadores y otros.

La búsqueda de la participación de los sindicatos y la negociación colectiva ha sido objeto de numerosas iniciativas legislativas y de negociaciones, puesto que muchas veces los patronos en contubernio con los estados buscan excluirlos de las decisiones, especialmente las que se refieren a temas económicos y legislaciones laborales, a pesar que la Organización Internacional del Trabajo tiene como fundamento de su existencia y el desarrollo del derecho del trabajo, la práctica tripartita de negociación.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo a partir de esa negociación tripartita logró que se aprobaran y sean vigentes convenios relativos a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, para que hayan representantes sindicales de trabajadores y representantes elegidos en la misma empresa, debiéndose adoptar las medidas oportunas para garantizar que dicha coincidencia no se utilice para menoscabar la posición de los sindicatos de trabajadores.

A partir de esta lucha y la regulación legal lograda por la misma, los trabajadores pueden participar en la toma de decisiones de una manera directa o indirecta a través de sus representantes, ya sean sindicales o elegidos por ellos mismos, al extremo que desde el decenio de 1980 se ha ampliado la participación directa, si el término participación se entiende como el ejercicio de algún tipo de influencia en su trabajo o en el modo en que se lleva a cabo.

Por tanto, los trabajadores participan en las decisiones relacionadas con el trabajo, de manera consultiva o deliberante, siendo que en el primer caso, se anima y capacita a los trabajadores, individualmente o como miembros de un grupo, a manifestar sus opiniones, pero la aceptación o el rechazo de sus propuestas depende de la dirección empresarial; mientras que en el segundo caso, se asigna a los trabajadores parte de las responsabilidades tradicionales en materia de gestión, a partir de lograr concesiones de este tipo en negociaciones directas con el patrono o como resultado de las negociaciones que se dejan plasmadas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Por eso es que se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores, pero es importante destacar que para que las organizaciones de trabajadores puedan cumplir su objeto de fomentar y defender los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva, deben ser independientes y en particular no estar colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores y poder organizar sus actividades sin intervenciones de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio legal de este derecho.

Asimismo, no debe permitirse que para que los trabajadores tengan la facultad de negociar, estén sujetos a un determinado grado de representatividad, porque debe tenerse en cuenta que, según los sistemas de negociación colectiva, las organizaciones sindicales que participan en la negociación colectiva representan solamente a sus afiliados o bien representan también al conjunto de trabajadores de la unidad de negociación de que se trate, por lo que tiene el derecho a ser agente negociador exclusivo, si logra que los beneficios sean para todos los trabajadores.

Ahora bien, a partir de que la Organización Internacional del Trabajo acepta de que en los casos en que la legislación nacional prevea la aplicación de un procedimiento obligatorio para el reconocimiento de los sindicatos como agentes negociadores exclusivos, en representación de todos los trabajadores y no sólo de los afiliados, esta también plantea que deben observarse garantías tales como que la concesión del certificado de reconocimiento lo haga un órgano independiente; asimismo, que la elección de la organización representativa sea a través del voto de la mayoría de los trabajadores de las unidades de negociación interesadas.

Si ningún sindicato agrupa a más del 50 por ciento de los trabajadores, los derechos de negociación colectiva deberían atribuirse a todos los sindicatos de la unidad interesada, puesto que una disposición legal que impone que sólo podrá negociar un convenio colectivo el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, no fomenta la negociación colectiva, pues debe garantizarse que las organizaciones minoritarias puedan también negociar un convenio con la empresa.



CAPÍTULO III

3. La formación laboral

La formación y capacitación laboral surge como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de los recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, para elevar así el nivel de competitividad de las empresas, además de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en relación de dependencia.

3.1. Definición de formación laboral

Cuando se utiliza el término formación acompañado del adjetivo laboral se entiende que se está haciendo referencia a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas para el trabajo, pues la misma se orienta no sólo a la preparación de las personas que ya tienen un empleo asalariado y bajo contrato, sino también a todas las otras que buscan formas de trabajo en relación de dependencia que es dable encontrar en las sociedades actuales.

Es decir que la formación laboral es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida productiva y satisfactoria en función de que quienes participan de estas prácticas formativas pueden comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las mejoras en las condiciones de trabajo, luego de formarse.

A partir de su importancia, es posible afirmar que la formación laboral es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse mejor en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional, puesto que está vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnología.

"La propia transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas implica de por sí un tipo de transferencia tecnológica a los trabajadores y, a través de ellos, a las empresas y en la medida que el conocimiento es la base fundamental de los procesos de innovación y desarrollo tecnológico, es una herramienta estratégica sin la cual aquellos procesos difícilmente podrían desarrollarse, por lo que también es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar dentro de las relaciones de trabajo, pues se percibe cada vez con mayor claridad la importancia de su aporte a la distribución de las oportunidades de trabajo en general, a la elevación de productividad y la mejora de calidad y la competitividad".¹⁵

La formación laboral posee un componente didáctico, pero con un énfasis más marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos; asimismo, tiene una preocupación por los vínculos entre contenidos y métodos de formación y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo, por otro.

El significado y lo que se entiende por formación laboral ha variado históricamente, siendo una forma posible de ver esa evolución es a través del análisis de los cambios en la

¹⁵ Aquino, Jorge. **Gestión de la formación empresarial**. Pág. 71.



normativa de la Organización Internacional del Trabajo en esa materia; por ejemplo, en 1939, esta Organización a través de su Recomendación 57, decía que la expresión formación laboral designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo.

Posteriormente, se constata una evolución del concepto de formación profesional, por el cual se deja de considerarla como un fin en sí misma y se la pasa a ver como un medio o herramienta no sólo orientada hacia el empleo, sino también al desarrollo de capacidades y aptitudes más amplias, pues en el año 1962, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Recomendación 117, expresaba que la formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad.

En 1975, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación 150, la que evidencia una concepción aún más ambiciosa de la formación profesional de los trabajadores, pues la consideró como un conjunto integral de acciones, vinculados directamente a las restantes formas de educación, por lo que no se orientaba exclusivamente a lo productivo y laboral, sino a todo el medio social ampliamente considerado, pues estableció que tiene por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria para comprender cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.



Más recientemente, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, se abocó a la revisión de las normas internacionales sobre formación y orientación profesional a partir de lo cual, en su Resolución sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de junio de 2000, entre otros puntos se expresa que no sólo las personas y las empresas se benefician de la formación, sino que también lo hacen la economía y la sociedad en general a partir de que la formación pone de relieve los valores fundamentales de una sociedad de equidad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación.

Es decir que se comprendía que la es un componente de una respuesta económica y social a la mundialización; pues, aunque los procesos formativos no resuelven por sí mismas el problema del empleo, contribuyen a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados internos y externos que cambian rápidamente, por lo que la formación profesional de los trabajadores y de quienes buscan empleo ha de estar integrada y articulada con las políticas económicas, de empleo y de otra naturaleza.

3.2. Una visión actual de la formación profesional de los trabajadores

La formación profesional se ha transformado en un factor de suma importancia ante el surgimiento de nuevas formas de organizar y gestionar la producción y el trabajo, siendo así porque el conocimiento adquiere una centralidad inusitada con relación a otros factores productivos como la tierra, los bienes de capital o la tecnología, por lo que la formación profesional es un vehículo para acceder a dicho conocimiento y difundirlo.

“La formación profesional no se encuentra ya dirigida a calificar para el desempeño en un puesto de trabajo específico, sino que se orienta a potenciar competencias aplicables a una variedad de situaciones laborales y áreas de ocupación. Lo cual responde también a los cambios en los modelos de organizar el trabajo y la producción, así como a la nueva realidad del mercado de trabajo. Los trabajadores empleados difícilmente permanecen en la misma función y realizando las mismas tareas. Cada vez más se les exige que sean capaces de movilizarse por las distintas fases del proceso de producción y adquirir niveles de responsabilidad mayores, para lo cual tienen que tener nuevas capacidades”.¹⁶

Asimismo, el mercado de trabajo se ha vuelto inestable, por lo que los trabajadores enfrentan situaciones laborales cambiantes a lo largo de su vida activa, pues pueden ser asalariados, quedar desempleados, pasar a trabajar en forma independiente o ser subcontratados, más muchas otras combinaciones posibles en términos de sus itinerarios laborales; a partir de lo cual, para navegar con éxito en estas cambiantes situaciones no alcanza ya con adquirir algunas pocas destrezas y conocimientos, sino que se requieren competencias más amplias que puedan ser aplicadas en distintos contextos y situaciones en el mercado laboral.

La formación laboral es parte de un proceso permanente de formación a lo largo de la vida de las personas, en conjunción con otras formas de educación; sin embargo, las nuevas exigencias en términos de movilidad profesional dentro de las organizaciones productivas y de servicios, como en el mercado de trabajo, se suman a los rápidos

¹⁶ Ibíd. Pág. 72.

cambios tecnológicos, esto hace que los trabajadores no sólo deban estar continuamente calificándose para enfrentar situaciones laborales cambiantes, sino que también se constituye en una exigencia ineludible la permanente actualización para relacionarse con entornos tecnológicos que se modifican con una alta frecuencia.

Tradicionalmente la formación laboral era entendida como una responsabilidad del Estado, aunque también se consideraba como algo que concernía exclusivamente a las empresas o bien que la responsabilidad principal recaía en los trabajadores individualmente considerados; sin embargo, en la actualidad se ha dado una síntesis de estas posiciones unilaterales, estableciendo que corresponde a los tres actores de la actividad productiva promover la formación profesional, aunque es un hecho que el más interesado en que se le forme profesionalmente sea el trabajador, aunque sea la empresa en la que labora la más beneficiada por esa formación.

Aunque la realidad económica actual también determina que las empresas que aspiren a permanecer competitivas deben invertir sistemáticamente en la formación de su personal; los trabajadores procurarla de forma permanente y los estados proveer medios para que el acceso a la formación sea posible para todos los trabajadores y todas las empresas, por lo que la formación profesional se concibe como un tema propio de los sistemas de relaciones laborales y en virtud de ello, una materia que es objeto de negociación.

"La formación profesional es un factor central dentro de las estrategias de competitividad y productividad de las empresas; que es una exigencia que se le plantea a los

trabajadores, pero es también su derecho, para mejorar sus oportunidades de encontrar trabajo y mantenerlo; que los Estados deben fomentarla y facilitarla para mejorar las chances de una inserción exitosa de la economía nacional en el contexto internacional, se convierte en un espacio de concurrencia de intereses diversos, por lo que en la actualidad la capacitación es primordial para cualquier empresa, ya que provee muchos beneficios en cuanto al desempeño laboral de los empleados o cualquier personal".¹⁷

Como se aprecia, los procesos de modernizar han implicado para los distintas empresas iniciar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la organización de la producción y para el trabajador adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al desarrollar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.

"Hoy se reconoce que el aprendizaje ocurre en diversos ámbitos y en distintas formas y circunstancias, por lo que se trata de un proceso dinámico e inherente a la naturaleza humana y que se desarrolla a lo largo de toda la vida del individuo. Esto plantea el reto de identificar y aplicar nuevos mecanismos que faciliten y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo, espacios inmediatos en los que el hombre aprende y se desarrolla, tanto para actuar en el medio laboral como para desenvolverse en los diferentes ámbitos en los que participa: la familia y la sociedad en general".¹⁸

¹⁷ Ibíd. Pág. 73.

¹⁸ Casanova, Fernando. **Formación profesional y relaciones laborales**. Pág. 13.



Por ello, resulta cada vez más necesario fomentar una cultura de la educación para toda la vida, que sea flexible, de calidad y pertinente a las necesidades del individuo, y en la que se reconozcan socialmente los aprendizajes adquiridos por distintos medios especialmente en los tiempos complejos surgidos de la globalización, la economía y las nuevas tecnologías implementadas para la mejor producción empresarial, en donde se involucran los actores laborales para la eficiencia de las empresas.

3.3. Capacitación laboral

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aún conectada al sistema productivo a partir de lo cual la misma va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las áreas asignadas, logrando con ello la obtención de resultados de calidad, un excelente desempeño, servicio y un perfil ajustado a las necesidades del entorno.

“A través de la capacitación se persigue que el perfil del trabajador se adecue a las exigencias que se tienen en el puesto de trabajo, por lo que la función integral de la administración de recursos humanos y de las relaciones laborales, es considerar a las personas integralmente, puesto que el tema de la capacitación apunta hacia objetivos muy específicos que configuran una búsqueda permanente en las organizaciones de personas más proactivas y eficientes, ello conlleva al mejoramiento de la competitividad,



permitiendo la preparación y formación del recurso humano para la ejecución de sus actividades, proporcionando eficiencia y productividad a la organización".¹⁹

Es decir, la capacitación es una manera de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia, puesto que se busca cumplir con las necesidades que se están presentando dentro de la empresa, puesto que también es relevante en lo que concierne a la mejora o al lanzamiento de un nuevo producto, el cual debe ser de calidad, a partir que con la capacitación se logra la mejora de la calidad de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, con la finalidad de elevar su desempeño profesional.

"Son muchos los especialistas que justifica en la actualidad la importancia de este proceso en las relaciones laborales, ya que es un proceso de aprendizaje que influye en la innovación y actualización del conocimiento humano, orientado a la especialización y desarrollo de competencias requeridas para afrontar los permanentes cambios. Puede así interpretarse como una técnica de formación que les brinda a los trabajadores la oportunidad de desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias".²⁰

Es que se trata de tener claro que la capacitación es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en sus

¹⁹ Ibíd. Pág. 16.

²⁰ Ibíd. Pág. 17.

tareas, pues se trata de perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo a partir de satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

Como se aprecia, la capacitación es un agente de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a adecuarse a las necesidades del contexto empresarial y a adecuar la cultura, la estructura, la estrategia empresarial, así como el trabajo a esas necesidades partiendo de esfuerzos para impulsar el aprendizaje de sus miembros, pues su propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro del trabajador, aumentando su capacidad a partir de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes, que luego permitan brindar al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

De esta manera, los procesos de capacitación permiten establecer y reconocer los requerimientos futuros, la incorporación de trabajadores calificados y garantizan recursos humanos de alto nivel, por lo que se le considera un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas, para satisfacer las necesidades que las organizaciones, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias económicas internas y externas.

“Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil

para su carrera porque la capacitación trae consigo beneficios como lo pueden ser promover la formación de líderes, agiliza la toma de decisiones y mejora la comunicación, incrementa en la satisfacción del puesto; asimismo, permite consolidación la integración de los miembros de la organización, mayor identificación con la cultura organizacional, mayor retorno de la inversión, alta productividad, creatividad, innovación y disposición para el trabajo, mejorando el desempeño de los colaboradores".²¹

Es por ello que la capacitación de los trabajadores es muy importante para las organizaciones, empresas y el Estado; asimismo, su práctica ha demostrado ser un medio eficaz para mejorar la productividad, la cual, aplicada en forma adecuada mediante técnicas apropiadas, permite perfeccionar al trabajador para su crecimiento y desarrollo profesional al desarrollar criterios generales sobre una disciplina determinada y ayudándolo a conocer a fondo lo que hace y las interrelaciones con otras actividades conexas dentro de la empresa.

3.4. Alcances de la capacitación

A partir que en el entorno de trabajo no existe una modificación sustancial en las características de los puestos de trabajo y de la profesionalidad de los trabajadores, se ha generado en las instituciones de capacitación y formación profesional, una mayor necesidad de satisfacer los requerimientos del sector productivo, en el desarrollo, cualificativo y la recualificación de los trabajadores a pesar que estas funciones

²¹ Blake, Otoniel. **La capacitación empresarial**. Pág. 98.

capacitadoras y formadoras hasta hace poco se trataban en el mundo laboral como un tema aislado, en la actualidad se ha ido incorporando progresivamente en las relaciones laborales de los trabajadores y en las negociaciones colectivas.

Esta incorporación de la capacitación y formación laboral debe tener como premisas que las mismas deben ser objetivos prioritarios para aumentar la competitividad de un país y mantener esos mismos niveles en el plano internacional; asimismo, que las calificaciones profesionales de los trabajadores son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad de un individuo, debido a que la existencia de una población activa bien formada genera más y mejores posibilidades para desarrollar sectores tecnológicamente adelantados y con mayor valor agregado.

“Los programas de formación y capacitación profesional dan resultados óptimos cuando las políticas macroeconómicas fomentan el crecimiento del empleo y cuando se atienden meticulosamente las necesidades y problemas de trabajadores y empleadores; por lo que la formación y capacitación profesional, plantea el desarrollo del aprendizaje como parte del sistema de formación, que permite satisfacer eficazmente a un costo mínimo y su aplicación a partir de lo cual, es necesario obtener a través de ella, buenos resultados tanto en calidad como en productividad”.²²

A partir de la importancia de la capacitación y la formación, las mismas deben responder a cierto número de condiciones, tales como que deben estar reglamentadas por una

²² Ibíd. Pág. 99.



legislación que establezca normas definidas respecto a su calidad; de igual manera, la formación y capacitación impartida en las empresas debe ser confiada a personal poseedor de las calificaciones y competencias exigidas a partir que deben ofrecer a los aprendices medios complementarios para posibilitarles a la adquisición de una formación más completa, especialmente las disciplinas técnicas.

Cuando el sistema comprenda períodos alternos de formación y capacitación en centros y empresas, durante la jornada laboral, debe mantenerse una coordinación con los mandos medios para lograr continuidad en la formación, siendo lo más adecuado que se establezca un programa de capacitación y formación que abarque varias empresas donde los trabajadores trabajen sucesivamente siguiendo un plan determinado para obtener la calificación deseada.

No obstante, los programas de capacitación actuales pretenden lograr la vinculación de las temáticas de la capacitación con las necesidades del mercado, ofreciendo un conjunto integrado conocimiento con la práctica laboral, en empresas con una aplicación no únicamente pedagógica, sino también referida a información del mercado y actividades complementarias de formación de habilidades, por lo que la gran lección de los programas implementados se encuentra en que no ha surgido una oferta diversificada, flexible y de alta calidad que posibilite pensar en una situación deseable.

Los tradicionales planteamientos prácticos en las escuelas han intentado por sí mismos satisfacer las necesidades del empleo, y numerosas empresas y países han desarrollado

un currículo educativo en el que los oficios tradicionales se integren en apartados donde predomine la tecnología, aunque no de los aspectos que limita a estos sistemas de capacitación para el trabajo radica en los cambiantes escenarios productivos y de inserción económica que tienen los países y las empresas, además que la demanda laboral tampoco tiene claro las necesidades de calificación de la mano de obra, puesto que ella misma está sujeta a cambiantes situaciones de mercados y tecnológicas.

3.5. Perspectivas de la capacitación

Las empresas, cualquiera que sea su envergadura y el sector en que se desempeña, se ven obligadas a aumentar la productividad, mejorar la calidad, producir puntualmente, buscar nuevos y adecuados mercados, llegar a ellos con nuevos y mejores productos, innovar y adoptar, absorber y adaptar nuevas tecnologías. Procurando la mejor inserción en el mercado y, con frecuencia, la sobrevivencia.

Las empresas de la más variada naturaleza y tamaño procuran crecer y estabilizarse económicamente y aumentar su flexibilidad, reduciendo el número de sus trabajadores estables y creando en contrapartida, alianzas, fusiones, circuitos de producción y nuevos encadenamientos, todo lo cual genera un tejido productivo inédito, con lazos complejos y no siempre fáciles de discernir entre pequeñas y grandes empresas multinacionales y aun con el sector informal; este movimiento arroja despidos, desaparición de puestos de trabajo, cambio en los contenidos de los empleos disponibles y creación de nuevos puestos de trabajo que requieren competencias nuevas y en permanente evolución.



De igual manera, la movilidad que requiere la mano de obra, tanto dentro de las empresas como entre empresas, sumada a la creciente inestabilidad, precariedad e inseguridad en las condiciones de empleo, acentúan la necesidad de desarrollar la competencia de los trabajadores mediante una capacitación continua que facilite el empleo recurrente a lo largo de la vida activa.

En la actualidad, el mundo de la producción se ha visto afectado por las transformaciones a gran escala en cuanto a la forma de inserción de las economías nacionales en los mercados modernos globalizados, las exigencias crecientes de productividad y competitividad, el desarrollo y difusión creciente de nuevas tecnologías y conocimientos aplicados en todos los niveles del quehacer productivo, cambios que han introducido modificaciones en la estructura y dinámica de los mercados de trabajo, en la organización y gestión de las unidades productivas y en el perfil de la demanda de recursos humanos.

En este escenario aparece el enfoque de competencia laboral aplicado a las políticas y los programas de formación técnica y capacitación de recursos humanos, el cual se manifiesta en diferentes planos de la transformación productiva, entre los que cabe destacar la generación de ventajas competitivas en mercados globales, la dinámica de la innovación tecnológica y de la organización de la producción y del trabajo.

De igual manera, surgen y se desarrollan experiencias de adaptación de los servicios ofrecidos desde el ámbito de la formación y capacitación profesional a los desafíos que involucra la transformación productiva y a las nuevas demandas formuladas desde el



sector productivo, lo cual incluye el acercamiento entre los sistemas de capacitación, formación profesional y de educación formal, entre otras razones por la importancia creciente que adquieren ciertas competencias básicas como la lectura, escritura, matemáticas y razonamiento lógico, necesarias para un adecuado desempeño en el mercado de trabajo y en posteriores actividades de formación.

O sea, la necesidad de transitar hacia esquemas de formación, capacitación y desarrollo de recursos humanos orientados por la búsqueda de una mayor articulación con el aparato productivo, por las necesidades reales de las unidades y sectores productivos, conlleva el desarrollo de nuevas formas o esquemas institucionales en torno a la capacitación y formación profesional, que permitan tanto un aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles, como una mayor eficacia y pertinencia de las acciones desarrolladas por la empresa y los trabajadores para adecuarse a los requerimientos de mayores capacidades y destrezas que exige el mercado.

3.6. Vinculación entre capacitación y formación

El incremento en la exigencia del mercado por mano de obra más capacitada y especialmente tecnificada ha determinado para empresarios y trabajadores la necesidad de avanzar en una definición conjunta de mecanismos para anticipar las demandas de capacitación y la promoción de formación en las instituciones y en el puesto de trabajo, lo cual ha determinado una relación entre la oferta de capacitación y formación y las demandas del sector empresarial.

La existencia de ofertas de capacitación por parte de actores privados ha permitido cubrir algunas de las principales deficiencias formativas que se identifican en las empresas, especialmente aquellas que tienen relación con la capacidad de la fuerza de trabajo para adaptarse a exigencias profesionales cambiantes lo cual incrementa la empleabilidad de la fuerza de trabajo en su vida adulta.

La capacitación y la formación resultan esenciales en el caso de la población joven que deserta a menudo del sistema educativo para trabajar y obtener ingresos, por lo que el reconocimiento de la formación que se obtiene a través de canales informales y en el puesto de trabajo es fundamental para sus posibilidades de éxito profesional futuro; sin embargo, para ser eficaz este marco requiere de capacidades institucionales y cierto capital social, tanto dentro del gobierno como entre los actores privados y sociales involucrados, pues supone un instrumento para una capacitación de calidad y, por tanto, alineada y coordinada con la política industrial.

Aunque resulta importante tener en cuenta que impulsar la profesionalización de la gestión empresarial y de los cuadros directivos de las empresas y pequeñas empresas representa un desafío central, además de ser muy relevante para percibir de forma adecuada los problemas de cualificación existentes y contar con la capacidad de poner en marcha las ventajas productivas de la capacitación de que disponen los trabajadores.

La capacitación de la mano de obra no calificada y la formación de la calificada es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar,

desarrollar e integrar a los trabajadores que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada en el sistema productivo, por lo que estas actividades van dirigidas al perfeccionamiento técnico y profesional del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las áreas asignadas, logrando con ello la obtención de resultados de calidad, un excelente desempeño, servicio y un perfil ajustado a las necesidades del entorno de la empresa.

A partir de la capacitación y formación de los trabajadores, la ventaja competitiva en las relaciones económica la tienen las empresas que además de tecnicificar y especializar a los trabajadores, sepan también retener a sus trabajadores mediante un plan claro y definido de desarrollo personal y laboral, pues si se quiere desarrollar una empresa que pueda crear valor a largo plazo irremediablemente hay que enfocarse en la gente, para que la misma crezcan y se desarrolle a la par de esa empresa.



CAPÍTULO IV

4. Evaluar la obligación patronal de pagar capacitaciones y formaciones a sus empleados sin que estos tengan que estar obligados a permanecer laborando en la empresa

Toda empresa guatemalteca debe desarrollar el potencial de sus trabajadores en forma integral en el marco de una cultura laboral de respeto, de formación y crecimiento mutuos, de ésta manera logran objetivos particulares como es el caso de incrementar el liderazgo tanto individuales como de grupos, que permita el compromiso del personal con la empresa para la cual trabajan, por lo que si no tienen programas de capacitación y formación, no podrán ser competitivos lo cual puede hacer que pierdan el nicho económico nacionales e internacionales que posean, puesto que tener personal con capacidades técnicas e intelectuales es fundamental en la actualidad.

De igual manera, también deben tener programas de capacitación y de formación de los trabajadores, puesto que la dinámica empresarial y el cambio constante que sufren las empresas por la demanda del mercado en el cual están insertas, requieren de contar con personal preparado y con los conocimientos y habilidades suficientes para enfrentar esos cambios, lo cual determina que en toda empresa guatemalteca debiera haber de manera permanente un proceso de formación, capacitación y desarrollo de los trabajadores que permita adecuar y absorber el desarrollo tecnológico, la creación de nuevos productos, servicios y la transformación constante de la propia empresa.

Esta necesidad formativa es mayor en Guatemala, en donde se estima que alrededor de 140 mil jóvenes carecen de acceso a una preparación más allá de su formación inicial o bien no cuentan con la cualificación demandada por los sectores productivos, situación que repercute no solo en su empleabilidad, sino también en la competitividad de las empresas e industrias.

4.1. Importancia de la capacitación en Guatemala

Debe comenzarse señalando que es una realidad que, para reducir la pobreza, el principal desafío del mercado laboral guatemalteco es crear un mayor número y una mejor calidad de puestos de trabajo en el sector formal, por lo que, en la discusión sobre la manera de lograr nuevos puestos de trabajo, es frecuente que se considere que el problema del empleo se resuelve con crecimiento económico, pero la experiencia internacional sugiere que, aunque es vital, esto no es suficiente, pues también, es necesario combatir la falta de competitividad de la fuerza laboral.

"Los obstáculos principales que se identifican en la existencia de mano de obra calificada son la baja cobertura y calidad de la educación, en especial para los grupos más vulnerables. Por ello resulta impostergable superar los problemas de calidad y cobertura que se tienen, tal como lo reflejan los indicadores de tasa neta de escolaridad por nivel educativo con deficientes resultados de la mayoría de los estudiantes guatemaltecos de 15 años".²³

²³ CIEN. **El congreso ante la competitividad laboral.** Pág. 14.

Como se aprecia, la falta de mano de obra calificada que labora en las empresas guatemaltecas o extranjeras radicadas en Guatemala, se debe a la falta de implementación de modalidades de educación extraescolar, para permitir a los jóvenes que no estudian ni trabajan, el acceso a la educación y la formación mínima para el trabajo, especialmente las mujeres, pues las condiciones formativas en que se encuentran en la actualidad, les impide a la mayoría de los adolescentes contar con la preparación mínima, lo cual reduce sustancialmente sus posibilidades de obtener un empleo formal y aceptablemente remunerado.

“El nivel de educación de las mujeres y jóvenes es bajo, a pesar de eso el acceso de este grupo a los cursos de capacitación por el trabajo es mucho menor a la totalidad de la población ocupada y no porque no estén interesados en estos cursos, sino que casi el 40% de ellos, aunque tengan un empleo es analfabeto o bien no ha completado el segundo año de primaria, siendo paradójico que los que, debido a la falta de educación escolar, deberían tener un acceso privilegiado a la capacitación por el trabajo, registran un menor acceso a la capacitación comparado con el total de la población ocupada”.²⁴

Esta realidad de los que laboran en relación de dependencia y, peor aún, los que están desempleados, se enfrenta a una realidad laboral en donde las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son las que van un paso adelante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es la capacitación y formación de los trabajadores contratados por esas empresas.

²⁴ Baroni, Bruno. **Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Guatemala.** Pág. 24.



Esto significa que para los empresarios su principal preocupación es hacer a sus empresas más eficientes y más eficaces a través de tener las más modernas herramientas empresariales y los trabajadores más capacitados y formados, puesto que para ellos es fundamental tener el talento humano más valioso y así obtener de sus trabajadores el máximo rendimiento, aunque estos no tengan un ambiente de trabajo atractivo, pero como las oportunidades laborales tampoco son muchas los trabajadores resultan aceptando continuar laborando en esa empresa.

Aun cuando el escenario que enfrentan los trabajadores es de máxima exigencia de sus capacidades y habilidades sin que ello signifique una remuneración adecuada a sus cualidades, los empresarios también se ven limitados por la falta de personal capacitado y formado, lo cual les limita la posibilidad de tener trabajadores calificados, porque la mayoría de veces los patronos buscan contratar a personas que ya tengan dichas condiciones productivas para no gastar en formación ni capacitación del personal que ya labora con ellos.

Esta actitud patronal conlleva a reducir sus posibilidades de ser competitivos, a pesar de que uno de los factores que podría ayudar a lograr tener condiciones para competir sería contar con un buen sistema integral de capacitación y formación que permita desarrollar en el personal que labora en las empresas, los conocimientos, las habilidades y/o competencias necesarias para que el negocio pueda implementar sus estrategias para el logro de los objetivos empresariales; sin embargo, los empresarios guatemaltecos siempre han sido reacios a redistribuir la riqueza aunque ello los beneficie a largo plazo.



Asimismo, a pesar que en Guatemala es fundamental la capacitación y la formación de los trabajadores, lo cual debe verse como un proceso continuo, porque aun cuando al personal de nuevo ingreso se le instruya en forma adecuada, con frecuencia es preciso entrenarlos o capacitarlos en las labores para las que fueron contratados o proporcionales nuevos conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto, al igual que los empleados con experiencia que sean ubicados en nuevos puestos, pueden requerir capacitación para desempeñar adecuadamente su trabajo.

Asimismo, en Guatemala las razones para proporcionar capacitación pueden ser muy variadas, especialmente a partir de los últimos años que se ha tenido un incremento en la necesidad de que los trabajadores tengan más y mejores conocimientos, como sucedió con las restricciones a la movilización producto de la pandemia de Covid-19, en donde se evidenció que mucho personal no podía adecuarse al trabajo virtual o teletrabajo porque no tenía los conocimientos o las habilidades para adecuarse a esta forma de desempeño laboral.

Asimismo, otros aspectos de los beneficios que aporta la capacitación y la formación de los trabajadores es que ambas formas de mejoramiento de capacidades laborales ayuda a mejorar las aptitudes y las actitudes, elevan los conocimientos de los ocupantes de los puestos en todos los niveles organizacionales, mejoran la moral y la satisfacción de la fuerza de trabajo, guían al personal a identificarse con los objetivos de la organización, crean una mejor imagen tanto del personal como de la organización, ayudan a sistematizar el trabajo y son la mejor herramienta para incrementar la productividad.



"La capacitación laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas, las condiciones de vida y de trabajo de la población. En la actualidad la capacitación es primordial para cualquier empresa, ya que provee muchos beneficios en cuanto al desempeño laboral de los empleados o cualquier personal para conseguir un alto nivel de competitividad".²⁵

La capacitación y la profesionalización laboral cuando se llevan a cabo de manera anticipada, han implicado para los distintas empresas mejorar sus procesos de reforma empresarial, pues ya cuentan con trabajadores con los conocimientos y habilidades adecuadas para adecuarse a los cambios en la producción y para el trabajador, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad con lo que se adapta mejor a los requerimientos de los centros de trabajo.

4.2. Competitividad laboral de la mano de obra guatemalteca

Teniendo en cuenta que el desarrollo de capacidades es un factor clave para mejorar la productividad y las oportunidades laborales y de ingreso de los trabajadores, así como mejores condiciones para que las empresas puedan competir nacional e

²⁵ Blake. Ob. Cit. Pág. 100.

internacionalmente, se encuentra que, en Guatemala, las barreras de educación y capacidades técnicas que afectan a los hombres y mujeres, lo cual es más evidente en las áreas rurales e indígenas del país.

Aunque se ha comprobado que la capacitación, al igual que la educación, es esencial para la productividad y la competitividad empresarial, el país ha hecho menor uso de los sistemas de aprendizaje no solo formales sino también informales, lo cual se evidencia en la escasa cantidad de instituciones de formación permanente financiados por el sector privado orientados hacia sus trabajadores o para las personas que buscan ser parte de la economía formal, situación que se vuelve más negativa en las mujeres, especialmente si viven en las áreas rurales.

"En Guatemala, según la última información disponible en la ENEI 2-2019, el 39.1% de las mujeres quisiera capacitarse en algún área, sin embargo, la misma fuente indica que el 73.6% de las mujeres jóvenes, de 15 a 29 años, indica encontrar alguna dificultad para el trabajo; de estas, un 37.7% argumenta la poca formación y capacitación que posee, y un 46.1%, la falta de experiencia. Aunque estas cifras solo representan a mujeres jóvenes, configuran un indicativo de uno de los problemas con los que parten las mujeres para su inserción al mercado laboral".²⁶

A partir de esa realidad, se comprende por qué el mercado laboral como mecanismo potenciador de los Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos por la Organización

²⁶ CIEN. Ob. Cit. Pág. 16.



de las Naciones Unidas, aún constituye un serio desafío para el país, debido a los bajos niveles de productividad laboral, la prevalencia de segmentos de población ocupada viviendo en la pobreza y realizando actividades por cuenta propia lo cual no garantiza condiciones que permitan reducir la pobreza y generar dinámicas positivas alrededor de una oferta de trabajadores capacitados y formados.

“La precariedad laboral del capital humano, está asociada a que solo el 20.4% de la población ocupada ha completado la primaria; el 20.7 % el diversificado, y solo un 1.4 % cuenta con estudios universitarios, lo cual conlleva a que el promedio de años de escolaridad de la población de 15 años o más sea de 5.6, mientras que para los jóvenes de 15 a 24 años era de 7.2 años. Por lo tanto, el nivel de instrucción es cada vez mayor para la generación más joven pero que no tienen las condiciones de ser considerados personal calificado; es decir, el problema inmediato es la escasez de talento, ya que no hay suficientes personas lo bastante calificadas en el lugar y momento adecuado”.²⁷

La débil capacitación y formación de los trabajadores en Guatemala ha sido una tendencia desde hace muchas décadas, por lo que en la década de 1970 el Estado creó el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- cuya ley de creación de 1972 plantea que el adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores, son condiciones indispensables para el desarrollo de las actividades agropecuarias, industriales, comerciales y de servicios y que tales labores de capacitación laboral deben ser una acción conjunta del sector público y del sector privado.

²⁷ Prado, Julio César. **Nivel educativo e ingresos laborales en Guatemala 2002-2017.** Pág. 17.



La Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-

Decreto número 17-72 del Congreso de la República de Guatemala define la capacitación de los trabajadores como: "El aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales", mientras que el incremento de la productividad la establece como: "El aumento del producto por unidad de recurso empleado, por lo que se considerarán medios para el logro de tal finalidad: los estudios, métodos y labores, que conduzcan a obtener un mayor rendimiento de la producción".

El -INTECAP- actúa por delegación del Estado, como entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, a partir de lo cual la coordinación de sus actividades con la política general del Estado, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien señalará al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, los lineamientos de la política gubernativa en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos.

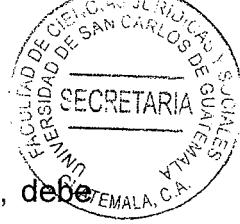
Por otra parte, para la capacitación y formación de los trabajadores existe la Dirección de Educación Extra Escolar como dependencia del Ministerio de Educación, la cual se encarga de diseñar, ejecutar, evaluar y homologar programas de formación técnica en el área no formal de la educación; asimismo, dentro del sector privado existen muchas organizaciones que también fomentan el desarrollo de competencias laborales técnicas, donde la oferta de formación técnica es diversa y aunque parece densa aún existen

limitaciones de cobertura para los requerimientos de cualificación de los empleados, especialmente en el área rural del país, por lo que no se puede cubrir la brecha entre la demanda de mano de obra calificada y la escasa oferta existente.

4.3. Obligación patronal de pagar capacitaciones y formaciones a los empleados sin que estos tengan que estar obligados a permanecer laborando en la empresa

A partir de los cambios que se han llevado a cabo en la forma de producir bienes se ha tenido que realizar una serie de modificaciones en las relaciones de trabajo, las cuales exigen nuevas calificaciones y desafíos al trabajador a partir de lo cual a formación de los empleados pasa a ser un proceso permanente, que tiene lugar durante la ejecución del contrato laboral, el cual deberá presentar cierta estabilidad, por lo que la formación permanente del trabajador, además de ser un propósito para la empresa también es un derecho individual del asalariado a mejorar su capacidad profesional.

En términos generales y acudiendo a una imprescindible abstracción, puede anotarse una interesante evolución del derecho a la formación profesional de los trabajadores, porque el mismo se ha interpretado desde principios del Siglo XXI como derecho humano fundamental, tal como se puede leer en el numeral 1 del Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual está vigente en Guatemala, el cual reconoce que toda persona tiene derecho a la educación y luego al especificarlo, indica que la instrucción técnica y profesional de los trabajadores habrá de ser generalizada.



Además del Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, debe destacarse el reconocimiento del derecho de toda persona a la educación y de su modalidad de enseñanza profesional en Artículo 13.2.b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 y en el numeral XII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre de 1948.

Asimismo, algunos instrumentos comprenden el derecho a la educación y, por ende a la formación, como un componente esencial para evitar discriminaciones a nivel general como el caso de la Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza o en particular con determinadas personas en el caso de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias o para luchar contra la discriminación hacia la mujer como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Modernamente, el concepto de desarrollo sostenible incluye el acceso a la educación y el fomento de la formación técnica y profesional que contribuya al crecimiento económico con equidad, lo cual fue expuesto en la Cumbre de Presidentes Centroamericanos en Managua, Nicaragua en 1994 como parte de las bases del convenio denominado Alianza para el Desarrollo Sostenible, en donde se incluye como área de atención la inversión en formación y capacitación de las personas que buscan empleo o que se encuentran laborando para el sector público o privado, sin ningún tipo de discriminación, sino que únicamente cumpliendo con requisitos académicos adecuados a la capacitación o formación que se ofrezca.



En el caso de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, tiene como normas de carácter general sobre formación profesional, el Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos de 1975 y la Recomendación 150 que lo complementó; estos dos instrumentos internacionales reconsideran todo lo que hasta ese momento era aceptado en esta materia, aportando una nueva conceptualización y nuevas líneas directrices para las acciones de orientación y de formación profesionales.

A partir de la aprobación de ambos instrumentos de la OIT, se modifica la concepción tradicional, en virtud de la cual se atribuía a la formación profesional la sola función de equilibrar el mercado de trabajo y se adopta una mucho más amplia y dinámica, con arreglo a la cual se considera al desarrollo de los trabajadores como un factor principal de desarrollo económico y social.

Precisamente en el inciso 4 del Artículo 1 del Convenio 142 se establece que las políticas y programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos; en lo conceptual, la Recomendación 150 especifica que la capacitación y formación profesional de los trabajadores tienen como finalidad descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, mejorar las aptitudes individuales en cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social e influir sobre ellos.

De acuerdo al Artículo 1 del Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975, todo Estado miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas



completos y coordinados en el campo de la capacitación y formación profesionales de los trabajadores, teniendo en cuenta que estas son elementos integrantes del conjunto de derechos y obligaciones emergentes de la relación de trabajo, a través de su reconocimiento como derecho humano fundamental, por ser parte del derecho a la educación, el cual forma parte de los tratados sobre derechos humanos.

Asimismo, debe tenerse presente que el sector más favorecido por la capacitación y formación de los trabajadores es el patronal, puesto que luego de finalizar su capacitación o formación el trabajador es más productivo y aun cuando se le aumente el salario, quienes obtienen mayores ingresos, ganancias o beneficios son los dueños de las empresas en donde estos regresan a laborar, puesto que las vuelve más competitivas y de esa manera obtienen más ganancias, a partir de lo cual le debe corresponder por ley a los patronos financiar esas actividades, sea que lo hagan de manera individual como empresa individual o jurídica o bien a partir de la cámara o gremio al que pertenecen.

Es decir, los patronos tienen la obligación y los trabajadores el derecho de implementar capacitaciones y formaciones permanentes, lo cual les permita mejorar su nivel de vida y su competencia laboral, que redundará en mayor productividad para la empresa en donde laboran, para lo cual pueden convenir con los trabajadores o los sindicatos que los representan, en que la capacitación o formación que se proporcione a éstos, pueda ser dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ella, pudiéndose formularse las capacitaciones o formaciones en función de casa empresa, varias de ellas, por rama industrial o actividad determinada, pero dentro de las horas de su jornada laboral.



Aunque también pueden admitirse excepciones y que la capacitación o formación que se le proporcione al trabajador también puede impartirse fuera de la jornada de trabajo, sea porque la naturaleza de los servicios que presta lo impidan o porque el trabajador desee capacitarse o formarse en una actividad que se ofrezca únicamente fuera del horario de trabajo o ajena a la ocupación que desempeñe, aunque en ambas circunstancias también corre a cuenta del patrono el pago de todos los gastos que conlleve esa capacitación o formación, puesto que el trabajador está bajo su servicio y mientras se mantenga en esa condición el patrono será beneficiado por los nuevos conocimiento.

Asimismo, teniendo en cuenta que la capacitación y formación es parte del derecho a la educación, se entiende que el patrono no puede obligar al trabajador a continuar trabajando para él si luego de culminar la capacitación o formación, no le retribuye ese mayor conocimiento o las condiciones laborales existentes no son las adecuadas para su desempeño en base a las nuevas aptitudes y menos cobrarle el costo de lo gastado en cualquiera de ambas actividades cognitivas, puesto que, además de ser el derecho del trabajador a que el patrono lo forme, también lo es disponer la manera y el lugar en el cual implementará esos conocimientos, porque existe libertad de contratación laboral.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema es que la mayoría de empresarios guatemaltecos, aunque tengan capacidad para pagar los gastos relativos a la capacitación y formación de sus trabajadores no lo hacen porque esperan que el Estado y organizaciones sin fines de lucro lleven a cabo estas actividades o, en todo caso, que sea el mismo trabajador quien de sus ingresos salariales pague esa capacitación o formación y ponga sus nuevos conocimientos al servicio de su empleador, aunque este no le retribuya con mejor salario y mejores condiciones laborales, lo cual ha determinado que haya escasa mano de obra calificada en el país en detrimento de la planta laboral guatemalteca.

Ante esta situación se plantea que la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales del Congreso de la República reforme por adición el Artículo 61 del Código de Trabajo para incluir la literal o), en donde se establezca la obligación de los patronos de financiar la capacitación y formación de sus trabajadores como un derecho laboral, para que estos mejoren sus capacidades y habilidades en aras de ser más productivos; asimismo, prohibir que el patrono los oblige continuar laborando para él si el trabajador no considera ser reconocido salarialmente ni en sus condiciones de trabajo el esfuerzo formativo llevado a cabo o bien el ambiente laboral no es el adecuado.





BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, Manuel. **Tratado de derecho del trabajo.** España: Ed. Pirámide, 2006.
- AQUINO, Jorge. **Gestión de la formación empresarial.** Argentina: Ed. Macchi, 2007.
- BARONI, Bruno. **Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Guatemala.** Chile: Ed. CEPAL, 2009.
- BLAKE, Otoniel. **La capacitación empresarial.** México: Ed. Thomson, 2012.
- CASANOVA, Fernando. **Formación profesional y relaciones laborales.** Argentina: Ed. Gránica, 2008.
- CIEN. **El congreso ante la competitividad laboral.** Guatemala: Ed. CIEN, 2004.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Tratado práctico del derecho del trabajo.** México: Ed. Trillás, 2012.
- GRISOLIA, Juan. **Derecho del trabajo y la seguridad social.** Argentina: Ed. DePalma, 2009.
- NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho del trabajo.** Perú: Ed. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2008.
- PRADO, Julio César. **Nivel educativo e ingresos laborales en Guatemala 2002-2017.** Guatemala: Ed. ASIES, 2019.
- RIAL, Manuel. **Manual para representantes sindicales.** Argentina: Ed. Rubinzal, 2012.
- VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y la seguridad social.** Argentina: Ed. Astrea, 2009.

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Vigente desde 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Decreto número 69-87 del Congreso de la República, 1987.



Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Decreto Ley 112-82 del Jefe de Gobierno, 1982.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias. Decreto número 52-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Decreto Ley número 49-82 del Jefe de Gobierno, 1982.

Declaración Americana sobre Derechos Humanos. Decreto número 6-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Decreto número 17-72 del Congreso de la República de Guatemala, 1972.