

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

**LA NECESIDAD DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL
TRABAJO Y SU ABORDAJE JURÍDICO-LEGAL.**

WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR



GUATEMALA, MAYO 2006

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

**LA NECESIDAD DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL
TRABAJO Y SU ABORDAJE JURÍDICO-LEGAL.**



TESIS
Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Hugo Rolando Calderón Morales
Vocal:	Licda. Rosa María Ramírez Soto
Secretario:	Lic. Helder Ulises Gómez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ricardo Antonio Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic. José Efraín Ramírez
Secretario:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

BUFETE JURIDICO DEL ABOGADO Y NOTARIO
VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA
4ta. CALLE 4-108 "A" ZONA 3, CHIMALTENANGO
COLEGIADO ACTIVO 3863
TELEFONO: 7839-3906 CELULAR: 5215-4148



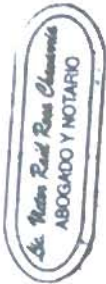
Chimaltenango, diecinueve de Octubre del año dos mil cinco.

Señor Decano de la Facultad
de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala,
Licenciado BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA.

Respetable Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la resolución emitida por ese Decanato, de fecha trece de septiembre del año dos mil cinco, procedi a ASESORAR el Trabajo de Tesis del Bachiller WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR, Intitulado: "LA NECESIDAD DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO Y SU ABORDAJE JURÍDICO-LEGAL."

Dicho trabajo se realizó bajo mi inmediata ASESORIA, durante su elaboración le efectué al AUTOR WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR, recomendaciones y sugerencias con respecto a la bibliografía que debió ser consultada en la materia, así como sobre el cumplimiento de requisitos, que exige el reglamento respectivo, para trabajos de tesis.





Como resultado de ese estudio y la asesoría le fueron planteadas algunas dudas al autor del trabajo, Bachiller WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR, quien las despejó en forma acertada.

No cabe la menor duda, que se trata de un trabajo serio y bien fundamentado, y al respecto informo que el Trabajo de Tesis del Bachiller WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR, reúne los requisitos reglamentarios que exige la Legislación Universitaria, por lo que es procedente su discusión en el Examen Público.

Al agradecerle la atención que se sirva prestar al presente DICTAMEN DE ASESOR, me es grato suscribirme de usted, atentamente:

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”




LIC. VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO ACTIVO: 3863.



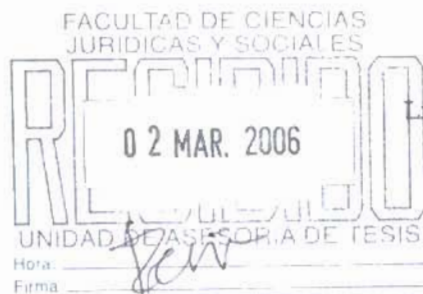
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintisiete de octubre del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. CÉSAR AUGUSTO PÉREZ LORENZO, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR, Intitulado: "LA NECESIDAD DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO Y SU ABORDAJE JURÍDICO-LEGAL" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

MIAE/sllh


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DECANATO
GUATEMALA, C. A.


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



Lic. CESAR AUGUSTO PEREZ LORENZO
ABOGADO Y NOTARIO
1ª. Calle 3-88 Zona 4
CHIMALTENANGO
Teléfono 78392086



Chimaltenango, 02 de Marzo del 2006

Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
DECANO de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
GUATEMALA.-

Señor Decano:

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha veintisiete de octubre del año dos mil cinco, emanada del Decanato de esa Facultad en la cual se me nombró REVISOR del trabajo de tesis titulado "LA NECESIDAD DE PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL EN EL TRABAJO Y SU ABORDAJE JURIDICO-LEGAL", realizado por el Bachiller WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASENOR.

Revisé dicho trabajo de tesis, considerándolo importante, debido a que en el mismo, se estudia la necesidad de la formación y profesionalización de los trabajadores en el desempeño de su trabajo. Así mismo considero valiosa la investigación porque se analiza el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo sus efectos y la importancia que representa para la clase trabajadora del país el cual, a la presente fecha no ha sido ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala.

Finalmente quiero emitir opinión referente al trabajo, por cuanto que si cumple con todos los requisitos establecidos por la técnica de investigación es este tipo de trabajos, señalando además que las conclusiones a que arriba el autor, son congruentes con el contenido de la investigación, por lo que considero que debe ser sometido a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano, presentándole mis acostumbradas muestras de estima y aprecio-

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Cesar Augusto Perez Lorenzo
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, del 17 de mayo de 2023 mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante WELLINGTON FRANCISCO SALAZAR VILLASEÑOR, titulado LA NECESIDAD DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO Y SU ABORDAJE JURÍDICO LEGAL, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

ESTABECIM

DEDICATORIA

- A DIOS: Porque sin su voluntad no habría podido llegar a éste momento y compartirlo con las personas que aprecio.
- A MIS PADRES: Francisco Javier Salazar Gálvez, por los esfuerzos y pruebas que ha tenido que superar en la vida, siendo un ejemplo ha seguir, por todo ello éste triunfo también le pertenece.
Asia Jovina Villaseñor Herrera de Salazar, por haber sido siempre una mujer virtuosa y quién desde el cielo me envió sus bendiciones para culminar con éxito éste triunfo.
- A MIS HERMANOS: Percival Giovanni, Xiomara Alba Jeanette y Elba Jovina, gracias por ser un ejemplo en la búsqueda de Dios; por su apoyo moral y por la unión que siempre ha existido y existirá entre nosotros.
- A MI ESPOSA: Jennie Aimee Molina Morán de Salazar, con mucho amor y porque seremos una familia feliz.
- A MI SOBRINITA: Jovina Diana Belén, quién dejo para siempre recuerdos imborrables en mi mente.
- A MI FAMILIA EN GENERAL: Con especial gratitud, porque siempre han sido y serán un ejemplo de apoyo, cariño y esfuerzo.
- A MIS AMIGOS: Gracias por su amistad y apoyo brindado.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por compartir momentos agradables.
- DEDICATORIA ESPECIAL A: Licenciado Luís Roberto Romero Rivera con mucho aprecio y por ser profesional de éxito.

A LOS LICENCIADOS:

Víctor Raúl Roca Chavarría y César Augusto Pérez Lorenzo, por su ayuda, Amistad y colaboración para lograr éste triunfo.

A LA GLORIOSA:

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1	Derechos de los trabajadores a la promoción y capacitación profesional	1
1.1	Actores directos en la relación laboral.	1
1.2	Otros actores en la relación laboral.	2
1.3	El contrato de trabajo o la relación de trabajo	3
1.3.1	Clases de contratos de trabajo	5
1.3.2	Derechos y obligaciones derivados de los contratos	5
1.4	Derechos del trabajador a la capacitación y formación profesional	9

CAPÍTULO II

2	Análisis de los derechos a la promoción y capacitación profesional del trabajador guatemalteco y la necesidad de ratificar el convenio 140 de la Organización internacional del trabajo, por parte del estado de Guatemala	13
2.1	Antecedentes	13
2.2	Situación real de los derechos del trabajador guatemalteco	15
2.2.1	Análisis de la función del Instituto técnico de capacitación productividad (INTECAP)	16
2.3	Análisis del convenio 140 de la Organización internacional del trabajo	18
2.3.1	Antecedentes	18
2.3.2	Contenido del convenio	19
2.4	Conveniencia de ratificar el convenio 140 de la Organización internacional del trabajo	24

CAPÍTULO III

	Pág.
3 Derecho del trabajo desde la perspectiva del derecho a la capacitación y formación profesional de los trabajadores.	27
3.1 Antecedentes	27
3.2 Concepto de derecho de trabajo	28
3.3 Características	30
3.4 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	30
3.4.1 Concepción privativa del derecho de trabajo	31
3.4.2 Concepción publicista del derecho de trabajo	31
3.4.3 Concepción social del derecho de trabajo	31
3.5 Principios fundamentales del derecho de trabajo	31
3.6 Competencia laboral	34
3.6.1 Reglas para determinar la jurisdicción y competencia en materia laboral	36
3.6.1.1 Derecho a juez legal	36
3.6.1.2 Derecho al libre acceso a las autoridades	37
3.6.1.3 Asistencia jurídica gratuita	37
3.6.1.4 Derecho a la prueba	37

CAPÍTULO IV

4 Análisis comparativo de la legislación laboral sustantiva guatemalteca con el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo	39
4.1 Legislación comparada	39

	Pág.
4.1.1 El derecho a la capacitación y formación del trabajador en legislaciones centroamericanas	42
4.2 Perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo	44
4.3 Presentación de resultados del trabajo de campo	55
4.3.1 Encuestas	56
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	69

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora tomando en consideración los principios inspiradores del derecho de trabajo, que día con día deben ir evolucionando en beneficio de la clase trabajadora, especialmente, por el interés de quien escribe ha mostrado la situación de los trabajadores frente al Derecho Internacional del trabajo y las leyes que lo regulan que para el caso de Guatemala, aunque esta sea parte, son leyes vigentes pero no positivas, en primer lugar, porque son leyes ignoradas por la clase trabajadora, organizada y no organizada, por otro lado, no se encuentran reguladas en normas ordinarias, y fundamentalmente, porque no existe interés por parte del estado de Guatemala, de dar cumplimiento a los compromisos que contrae, toda vez, que normalmente, dentro de uno de ellos, fundamentalmente está el adecuar la legislación ordinaria, a la normativa que ha sido aceptada y ratificada en los tratados y convenios internacionales..

Son varios los tratados y convenios en materia laboral que han sido aceptados y ratificados por nuestro país en varias materias o áreas, pero en materia de capacitación escasamente se tiene conocimiento que existe un Instituto Nacional de Capacitación y Productividad Intecap, con exclusividad para el sector de trabajadores, de la iniciativa privada, aunque este instituto se ha estado expandiendo hacia otros sectores de la población. En cuanto a la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente encargado de las políticas públicas en esta materia, se tiene conocimiento, y como quedó evidenciado en este trabajo, no existe una política tendiente a cumplir con el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual no ha sido ratificado ni aprobado por el estado de Guatemala, circunstancia que pone en desventaja a la clase trabajadora, por ello, el presente trabajo representa un esfuerzo por establecer la normativa internacional que fundamente la necesidad de que el estado de

Guatemala cumpla con los compromisos de una adecuada formación y capacitación profesional, como obligación patronal, lo que establece la legislación comparada al respecto, y la necesidad de que se cree una ley específica para el caso de Guatemala.

Por ello, para una mayor comprensión, el trabajo desarrollado se estableció en capítulos. En el primero contiene los derechos de los trabajadores a la promoción y capacitación profesional. En el segundo capítulo, se incluye un análisis de la situación actual de los trabajadores respecto a sus derechos a la promoción y capacitación profesional y la necesidad de que se ratifique el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, y la función del Intecap y otras instituciones afines, para que en el capítulo tercero, se haga un análisis del derecho de trabajo enfocado a lo que es la capacitación y formación profesional. En el capítulo cuarto, se hace un análisis comparativo con el derecho actual y el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo. Y por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación de tesis.

EL AUTOR

CAPÍTULO I

1. Derechos de los trabajadores a la promoción y capacitación profesional

1.1. Actores directos en la relación laboral

Previo a establecer cuales son los derechos y obligaciones de los trabajadores en una relación laboral y fundamentalmente en cuanto a sus derechos a la promoción y capacitación profesional en sus lugares de trabajo, conviene determinar quiénes son los actores en esta relación laboral y los derechos que les asisten a los mismos.

Para lo anterior, se debe considerar que calidad de personas tienen la denominación de trabajadores. Para Manuel Alonzo García, “la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato.”¹ Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.²

De conformidad con el Artículo 3 del Código de Trabajo, “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Otro actor en la relación laboral importante para que esta se produzca es el patrono. Hay diferentes acepciones y definiciones para el término Patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid³ quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de

¹ Alonzo García, Manuel. **Derecho del Trabajo para el trabajador**. Pág. 110

² De la Cueva, Mario. **Derecho de Trabajo**. Pág. 115

³ De Ferrari, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Pág. 345

una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Para Manuel Alonzo García, patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

El Artículo 2 del Código de Trabajo establece que “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.2. Otros actores en la relación laboral

En la relación laboral se da la intervención de otras personas, y son denominados auxiliares del patrono son personas que juegan un papel de importancia y que de una u otra manera también son sujetos de derechos y obligaciones. Dentro de ellos se encuentran:

-Representante patronal:

En el Artículo 4 del Código de Trabajo, se regula e indica que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por si mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores.

-Trabajador de confianza:

Esta categoría de auxiliares del patrono, surge por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar

en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

- Intermediario:

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5 del Código de Trabajo. Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

1.1 El contrato de trabajo o relación de trabajo

Existe una distinción no relevante en cuanto al contrato de trabajo y la relación de trabajo. El contrato de trabajo, como lo establece el Artículo 18 del Código de Trabajo dice: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de

categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es características esenciales de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”. En esta definición legal, se suscita la intervención del trabajador, del patrono y de algunos auxiliares de este, y tiene una amplitud en la interpretación derivada de la forma en que pueda establecerse ese contrato de trabajo.

En cuanto a la relación de trabajo, entonces, aunque exista relativamente una similar relación con la definición de contrato de trabajo, se traduce en que en el contrato de trabajo, este puede ser de manera verbal o escrita, y en el caso de la relación de trabajo, aunque puede establecerse de esas dos formas, también, es que en la relación de trabajo se concretiza este y consecuentemente el contrato de trabajo, con la iniciación de la actividad o actividades para las cuales fue contratado el trabajador, y para el efecto, el Artículo 19 del Código de Trabajo indica: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determine el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse igualmente

en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Clases de contratos de trabajo

1.3.1. Clases de contratos de trabajo

a) Contrato por Tiempo Indeterminado:

Cuando no se especifica fecha para su terminación, y este se regula en el Artículo 25 inciso a) del Código de Trabajo.

b) Contrato a Plazo Fijo:

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

c) Contrato para Obra Determinada:

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

1.3.2. Derechos y obligaciones derivados de los contratos

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, o bien del inicio de una relación laboral o de trabajo, indistintamente si hubiere o no contrato de trabajo escrito, por su naturaleza y

características, se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.

-Los derechos son los siguientes:

- Derecho al trabajo, tomando en consideración los principios de justicia.
- Lo anterior implica, una serie de derechos, como el de el derecho a la libre elección de trabajo y a que este se establezca en condiciones económicas satisfactorias que puedan garantizar al trabajador y a su familia una existencia digna, decorosa, determinado a través de las condiciones laborales en que presta su servicio, y también lo que concierne al monto del salario.
- En cuanto al salario, también, el trabajador tiene derecho a que este sea equitativa en relación al monto y las condiciones en que se proporcione, en condición también de igualdad, la forma de pago de éste, que debe ser en moneda de curso legal. Además, del derecho al trabajador a decidir en el caso de los trabajadores del campo, si el monto del salario, puede también, una porción del mismo (hasta un treinta por ciento del mismo) puede traducirse en productos alimenticios.
- Derecho a que su salario no sea embargado salvo en los casos que señala la ley, como por ejemplo, respecto a la obligación alimenticia y la ley ordinaria laboral establece el monto en porcentaje respecto al embargo del salario del trabajador.
- Derecho a que exista una fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley, para lo cual la ley ordinaria señala la integración, organización y funcionamiento de la Comisión Nacional de Fijación del Salario.

- Derecho del trabajador a la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno en cuanto a que no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. En este aspecto, el Código de Trabajo supera a la carta magna respecto al total de horas laboradas dentro de la jornada normal, siendo aplicable en beneficio del trabajador lo que regula el Código de Trabajo por favorecerle.
- Derecho que tiene el trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores, además de los días de asueto, a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos y en el caso de los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán derecho a diez días hábiles. En este caso, en aplicación al principio de igualdad, podría presumirse que los trabajadores de empresas agropecuarias, también tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones, y a tener como no puesta o no aplicable lo que regula la constitución al respecto.
- Derecho de las mujeres trabajadoras a la protección especial, así como en el caso de los menores y los demás regimenes de protección especial de trabajo.
- Derecho a que se prefiera trabajadores guatemaltecos sobre trabajadores extranjeros en igualdad de condiciones, derecho a la indemnización.
- Derecho a la libre sindicalización, al establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez,

jubilación sobre vivencia. Derecho a la huelga y el paro, a que se le proporcione viviendas a los trabajadores.

-Las obligaciones son las siguientes:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción. Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que

desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajen.

- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho termino, el juez a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

1.3 Derecho del trabajador a la capacitación y formación profesional

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en los Artículos 103 y 106 el principio tutelar y de irrenunciabilidad. En el primer caso, establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes. En el segundo caso, los derechos que se consignan en la constitución y las leyes son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Además, los artículos 44 y 46 establecen los derechos inherentes a la persona humana y la preeminencia del derecho internacional en materia de derechos humanos.

Es por lo anterior, que las normas que contiene el Código de Trabajo son mínimas, susceptibles de ser superadas. En cuanto al derecho a la capacitación y

formación profesional, tiene que entenderse desde dos puntos de vista. Por un lado lo que se refiere a la obligación patronal y obligación del estado, de garantizar a los trabajadores el derecho a la educación como lo indica el Artículo 77 constitucional que dice: "Obligaciones de los propietarios de empresas. Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar".

El cuarto considerando del Código de Trabajo, establece entre otras cosas que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Además, que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Por lo anterior, las normas que se encuentran contenidas en la Constitución y el Código de Trabajo, son susceptibles de superación, y esto puede traducirse al caso de la normativa internacional que se regula a través de la Organización Internacional del Trabajo. Por otro lado, el trabajador tiene derecho a una educación formal básica, y el derecho a una educación superior. Además, dentro del concepto de educación, comprende la capacitación, que es una rama de la educación y la capacitación, puede ser considerada como sinónimo de formación profesional.

En el Código de Trabajo, respecto a la educación existe como obligación

patronal, de conformidad con lo que establece el Artículo 6l, literal j) que se refiere a la alfabetización, a si mismo, regula el Código de Trabajo, como parte de una educación formal básica, el trabajo de aprendizaje. Este tipo de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado.

Existe también, el trabajo de los profesionales y técnicos, pero desde el enfoque del Código de Trabajo, se refiere a contratos de otra índole no laboral. Los contratos de servicios profesionales están regulados en los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil; sin embargo, existen interpretaciones que tanto los contratos de servicios profesionales, como los de los técnicos se regulen por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 de dicho instrumento normativo; esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios provisionales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

CAPÍTULO II

2. Análisis de los derechos a la promoción y capacitación profesional del trabajador guatemalteco y la necesidad de ratificar el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, por parte del Estado de Guatemala.

2.1 Antecedentes

Como se ha mencionado en el desarrollo del presente trabajo, de conformidad con las normas contenidas en la Constitución Política de la República, así como en el Código de Trabajo, no existe la figura del derecho a la capacitación y formación profesional de los trabajadores, comprendida esta desde el punto de vista de la especialización para el trabajo, el derecho a la participación e intervención en cursos técnicos de capacitación, en el territorio nacional o extranjero, que sea de beneficio no solo para el trabajador sino también de la empresa. Sin embargo, puede asumirse el criterio de que las normas del código de trabajo y otras leyes, son superables en beneficio de los trabajadores, y por lo tanto contienen normas mínimas.

Luego del análisis de la normativa nacional, conviene efectuar un estudio de lo que sucede en la legislación internacional. Existe el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo que se relaciona exclusivamente al derecho a la capacitación y formación profesional de los trabajadores, el cual aún no ha sido ratificado y aprobado por el estado de Guatemala. Además, existen otros convenios relacionados que se refieren al empleo y los recursos humanos. Dentro de ellos, se encuentran:

- El convenio 88 de 1948, se refiere al servicio de empleo, fue ratificado por Guatemala el 8 de enero de 1952 y publicado el 11 de noviembre de 1952. En su análisis, conviene señalar lo siguiente:

- El servicio de empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujetas a control de una autoridad nacional, con el fin de que en su organización garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores.
- En la adopción de las medidas, tendrá que facilitar dentro de las diferentes oficinas del empleo, la especialización por profesiones y por industrias, tales como la agricultura y todas las demás ramas de actividad donde dicha especialización pueda ser útil. Y satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como los inválidos.

-El convenio 96 de 1949, que se refiere a las agencias retribuidas de colocación, ratificado el 28 de enero 1952 y publicado el 12 de febrero de 1952. en este convenio resalta:

Tener una mayor control de los Estados parte de las agencias de colocación de empleo con fines lucrativos, quienes se encargan de colocar a los trabajadores, según sus capacidades de acuerdo a lo requerido por los patronos, que también en forma conjunta casi siempre, utilizan este servicio. También, lograr la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y lograr la reglamentación de las demás agencias de colocación, para evitar los abusos de que son objeto los trabajadores desempleados.

El convenio 122 de 1964, que se refiere a la política de empleo, ratificado el 19 de agosto de 1988 y publicado el 19 de octubre de 1988. Tiene dentro de sus objetivos, estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo. Dentro de esta política, deberán garantizarse: que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; que dicho trabajo será tan productivo como sea posible y

que habrá libertad para escoger empleo que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

2.2. Situación real de los derechos del trabajador guatemalteco

La realidad guatemalteca en materia de trabajo se traduce en que no existe oportunidades de capacitación y formación profesional para el sector de trabajadores y que existe desigualdad en el trato al respecto, frente a lo que sucede con los trabajadores del estado y los trabajadores de la iniciativa privada.

Incluso, dentro de la iniciativa privada, existe desigualdad en el trato respecto al derecho a la capacitación y formación profesional, si se toma en consideración que el derecho a la capacitación y formación profesional, solo esta concedido a profesionales para que éstos se especialicen y se capaciten más, en el territorio nacional o en el extranjero.

En el caso de los trabajadores de mandos medios, puede concebirse que es nula la oportunidad que pudieran tener a la capacitación. En el enfoque de los patronos, especialmente en el sector de la industria, o bien del sector agrícola, no se concibe que los trabajadores reciban educación, mucho menos, los mandos medios una capacitación o formación profesional. Esta circunstancia puede observarse especialmente en el trabajo que realizan los profesionales al frente en puestos directivos de entidades privadas, fundamentalmente y en el caso del sector público, sobresale lo que sucede con las instituciones como el Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo Judicial con los programas de capacitación constante que tienen para sus trabajadores y funcionarios, existiendo apertura a este derecho a

nivel general, lo cual no sucede en el caso del sector público refiriéndose al ejecutivo y al legislativo.

2.2.1. Análisis de la función del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), fue creado por el Decreto 17-72 del Congreso de la República, del 19 de mayo de 1972, como responsable de la formación profesional en Guatemala, y de asistir técnicamente a empresas que lo soliciten, con el fin de incrementar la productividad. Es una entidad técnico-educativa descentralizada, no lucrativa, con patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

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

Su misión es ofrecer al sector productivo un servicio especializado en capacitación del recurso humano, a través de eventos de formación profesional a todos los trabajadores y nueva mano de obra, en las diversas actividades económicas.

Para ello, se diseñan y desarrollan programas, eventos presenciales y a distancia. Se han creado sedes regionales, centros de capacitación, delegaciones departamentales y departamentos de servicios directos al cliente; que ejecutan eventos de asistencia técnica y programas de habilitación, complementación, especialización y aprendizaje.

-Los objetivos y funciones de INTECAP son:

- Constituir el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la nación y con la colaboración del sector privado, para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad sin perjuicio de las labores que realizan otros organismos y dependencias estatales en estos campos y otros afines.
- Colaborar con los planes de desarrollo del gobierno en la consecución de las metas de formación y capacitación de la mano de obra.
- Constituir un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias que le competen.
- Promover y fomentar el incremento de la productividad, en todos sus aspectos y niveles, y atender al desarrollo de los recursos humanos. Cuando otras personas o entidades realizaren estas funciones, el Instituto prestará asesoría u orientación necesarias, para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación.
- Colaborar con entidades que promueven el desarrollo económico-social del país, como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la capacitación de los recursos humanos.
- Emitir opinión y proporcionar asesoría al gobierno de la república y a las entidades privadas en su campo de acción acuerdo de cooperación para capacitar a jóvenes de escasos recursos. Participación de los empresarios en la formación profesional en Guatemala.

2.3. Análisis del Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo

2.3.1. Antecedentes

Convocada en Ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1974 en su quincuagésima novena reunión; tomando nota de que el Artículo 26 de la declaración universal de derechos humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación; tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación.

Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural; reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea.

Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse de manera progresiva; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, el veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente

convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la licencia pagada de estudios.

2.3.2. Contenido del convenio

Artículo 1: A los efectos del presente convenio, la expresión licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas. Conforme el Código de Trabajo, la licencia produce una suspensión parcial de los contratos de trabajo, y en el caso de que exista conformidad por las dos partes, esta licencia o permiso para ausentarse de sus labores por determinado período de tiempo, esta permitido.

Artículo 2: Cada miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines: de formación profesional a todos los niveles; de educación general, social o cívica, de educación sindical.

En esta norma se establecen los conceptos de:

- Educación formal
- Educación básica
- Educación laboral, cívica o social
- Educación sindical
- Además de lo que se establece respecto a la capacitación y formación profesionales.

Artículo 3: La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso: a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al

fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural; a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual. Cuando se establece que debe existir una política y que los estados parte deben conformarla en función de contribuir a la capacitación y formación profesionales, se entiende que se debe referir a la necesidad de que sea institucionalizada. En el presente caso, como ya se analizó, existe el Intecap, sin embargo, es el único ente y no cuenta con la cobertura de servicios y material (humana y recursos materiales) necesaria para la atención a toda la población en estos aspectos, es más, se dedica a la capacitación técnica.

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

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

En este caso, debiera regularse en el Código de Trabajo, la figura de la licencia pagada de estudios, con carácter obligatorio.

Artículo 6: Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la

formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

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

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

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

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

Artículo 11: El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo

con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

Artículo 12: Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo.

Artículo 13: Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14: Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15: El director general de la oficina internacional del trabajo notificará a todos los miembros de la organización internacional del trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la

atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 16: El director general de la oficina internacional del trabajo comunicará a secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17: Cada vez que lo estime necesario, el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo presentará a la conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18: En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

Artículo 19: Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas. este convenio debe complementarse con la legislación interna al respecto, ya que dentro de la interpretación del mismo, tiene carácter programático, es decir, que para su aplicación se necesita de su desarrollo a través de programas y proyectos, además de lo que la legislación pueda especificar al respecto de la licencia pagada de estudios, ya sea de carácter obligatorio para el patrono, así como la solicitud opcional del trabajador.

2.4. Conveniencia de ratificar el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo

La problemática de la capacitación y formación profesional, van unidas indiscutiblemente a lo que sucede con el desempleo. Este desempleo, también trae como consecuencia el surgimiento de la economía informal y dentro de ello, la problemática de la falta de capacitación y especialización en actividades que tiendan a fortalecer la productividad que genere progreso, y consecuentemente nuevos empleos.

“El desempleo, paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costos humanos derivados de la privación y el sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

Los economistas han descrito las causas del desempleo como friccionales, temporales, estructurales y cíclicas. El desempleo friccional se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. La cuantía del desempleo friccional depende de la frecuencia con que los trabajadores cambian de empleo y del tiempo que tardan en encontrar uno nuevo. El cambio de empleo se produce a menudo y un importante porcentaje del desempleo es friccional y sólo dura un corto espacio de tiempo. Esta clase de desempleo se podrá reducir de alguna manera con servicios de colocación más eficientes. Sin embargo, siempre que los trabajadores pueden abandonar libremente su trabajo se

producirá un desempleo cíclico. El desempleo temporal se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie. También se produce al finalizar el año escolar, cuando muchos estudiantes y licenciados se ponen a buscar trabajo.

El desempleo estructural se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que buscan trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas. Por ejemplo, los desarrollos tecnológicos necesitan nuevas cualificaciones en muchas industrias, y dejan sin empleo a aquellos trabajadores cuya capacitación no esta puesta al día. Una fábrica de una industria en declive puede cerrar o desplazarse a otro lugar, despidiendo a aquellos trabajadores que no pueden o no quieren desplazarse. Los trabajadores con un educación inadecuada, o los trabajadores jóvenes y los aprendices con poca o ninguna experiencia, pueden no encontrar trabajo porque los empresarios creen que no producirán lo suficiente como para que merezca la pena pagarles el salario mínimo legal o el salario pactado en el convenio colectivo con los sindicatos. Por otro lado, incluso los trabajadores muy cualificados pueden estar desempleados si no existe una demanda suficiente de sus cualificaciones. Si los empresarios discriminan a algún grupo en razón de su sexo, raza, religión, edad o nacionalidad de origen, se puede dar una alta tasa de desempleo entre estas personas aunque haya muchos puestos de trabajo por cubrir. El desempleo estructural es especialmente relevante en algunas ciudades, profesionales o industrias, para aquellas personas con un nivel educativo inferior a la media y para otros grupos de la fuerza laboral”.⁴

De conformidad con lo anterior, el desempleo puede traducirse en que no existe oportunidad de acceso de las personas con niveles educativos y de

⁴ Legislación española. Internet.

capacitación altos, bajos, medios, y que constituye una problemática que debe abordar el estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Existe entonces, distinción entre los niveles de educación, en donde si existe obligatoriedad patronal para con los empleados, y existen los niveles de capacitación y formación, que se refiere a la especialización.

Debido a que en los niveles de educación básica o formal se encuentran reguladas en normas de la Constitución y del Código de Trabajo, se hace necesario determinar lo que sucede con la necesidad de que se regule lo relativo a los niveles de capacitación y formación en la legislación nacional, tomando como ejemplo, lo que sucede en la legislación española y el estatuto de los trabajadores que amparándose en lo que el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo establece.

CAPÍTULO III

3. Derecho del trabajo desde la perspectiva del derecho a la capacitación y formación profesional de los trabajadores

3.1. Antecedentes

El derecho al trabajo es fundamental en una sociedad, porque de éste se generan una serie de actividades que contribuyen al progreso y desarrollo de un país, por ello, es indiscutible la necesidad de trabajo que tiene tanto el trabajador como el patrono.

Los dos conforman la relación de trabajo de manera principal y por ello, subsidiariamente existen los otros recursos con que cuenta una empresa o una institución pública. Entre éstos, los medios de producción, el objeto, la materia, el bien o el servicio que se produce en consecuencia con la realización de la labor, y que se traduce en la dotación de un bien o servicio, y en contraposición, la generación de un beneficio, para el patrono, las ganancias o utilidades que percibe y en el caso del trabajador, el salario.

Según el Diccionario, trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un

lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores. Varios economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la revolución industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.”⁵

3.2 Concepto de derecho de trabajo

El Derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. Cabanellas establece que es “el que tiene por contenido

⁵. Osorio, Manuel. **Diccionario de** Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 434

principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”.⁶

Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”⁷

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales. Las materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas

⁶.López Conde, Luis Alberto. **Diccionario Jurídico**. Pág. 235 y 236

⁷. Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho Procesal Civil**. Pág. 21

se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”.⁸

3.3. Características

- El Derecho al trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- Que se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.
- .Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre este y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

3.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

⁸ Osorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág.334

3.4.1 Concepción privativa del derecho de trabajo

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

3.4.2 Concepción publicista del derecho de trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

3.4.3 Concepción social del derecho de trabajo

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

3.5 Principios fundamentales del derecho de trabajo

Debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁹

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla... De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

- Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho... no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

⁹ Pla Rodríguez, Américo. **Principios del Derecho del Trabajo**. Págs. 1 a 9

autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...”

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

Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.¹⁰

Que los enunciados contenidos en los considerándolos cuatro, cinco y seis del código de trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- Tutelar
- De irrenunciabilidad
- Imperatividad
- De realismo y objetividad
- Democrático

¹⁰. De la Cueva, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Pag. 176

- De sencillez o antiformalismo
- El conciliatorio
- La equidad

3.6 Competencia laboral

De acuerdo a las leyes sustantivas y procesales que se regulan en el Código de Trabajo, establece la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el Artículo 283 del mismo cuerpo legal indica: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que se encuentran enmarcados dentro de la jurisdicción privativa se encuentran:

- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje
- Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 285 del Código de Trabajo indica: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmen tienen autoridad de cosa juzgada”.

Los juzgados de trabajo y previsión social “se establecen con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- Concentración de trabajadores
- Industrialización del trabajo
- Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales, y

- El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la inspección general de trabajo. El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario”.¹¹

Dentro de lo que contempla la ley en cuanto a la competencia de los juzgados de trabajo, se encuentran:

- Conocen de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.
- Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones.
- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan.
- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social haga el pronunciamiento correspondiente.

¹¹. Aguirre Godoy, Mario. **Derecho Procesal Civil. Pag. 378**

- De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos, y
- De todos los demás asuntos que determine la ley.

El proceso laboral se determina en cuanto a jurisdicción y competencia, al momento de interponerse la demanda. En la demanda, el actor tiene la obligación de designar al juez o juzgado a quien se dirige, y que rige por lo que establece el Código de Trabajo, que es preferente el juez en donde el trabajador tenga un mayor acceso o principalmente en donde realizó o ejecutó el trabajo.

El objetivo final de la jurisdicción es pacificar los conflictos, los conflictos laborales. El proceso laboral se orienta esencialmente a la pacificación de los conflictos laborales de orden individual o colectivo, siempre que los intervinientes en los mismos hayan sido incapaces de encontrar otras vías de solución. A la jurisdicción en materia de trabajo, también doctrinariamente se le ha denominado jurisdicción social.

3.6.1 Reglas para determinar la jurisdicción y competencia en materia laboral

Para determinar la jurisdicción y la competencia en materia de trabajo y previsión social, es importante analizar doctrinariamente los siguientes principios fundamentales:

3.6.1.1 Derecho a Juez legal

Este principio conlleva la necesidad de que exista el derecho en el caso del trabajador como de la parte empleadora, de un juez legal, es decir, que cumpla con las reglas de la jurisdicción y la competencia para conocer del caso. Esto

obedece a que un juez que se encuentra en una zona o región, no puede ser el que juzgue aspectos relacionados al trabajo de otra región o zona, de donde desconoce de los conflictos y en el caso de la inspección general de trabajo, que desconozca ésta, para en el caso de la solicitud de informes, etc.

3.6.1.2 Derecho al libre acceso a las autoridades

El ordenamiento jurídico laboral, tiene la obligación en el caso de las autoridades, de garantizar el acceso a las partes al proceso de trabajo, el acceso que en primer lugar debe ser libre, y efectivo, en el caso del trabajador, cuando este no se encuentre en situación de igualdad económica, por lo tanto, es una garantía la justicia; la justicia de trabajo que al igual que sus normas, permite que exista una igualdad material o jurídica entre las partes, en este caso, del trabajador y la parte empleadora.

3.6.1.3. Asistencia jurídica gratuita

Tal como lo establecen las normas, existe una obligación del estado de proporcionar una asistencia jurídica o judicial gratuita, para las partes que así lo deseen, y en el caso de l derecho al trabajo, no es la excepción, aunque existe la obligación de contribuir en este aspecto los bufetes populares de las universidades del país. Cabe efectuar el análisis en el caso de los bufetes que cumplen una importante función, al igual que la inspección general de trabajo, porque a través de ésta institución, cuando el trabajador acude a denunciar, realizan juntas conciliatorias de carácter administrativo en donde pueden llegar a la solución del conflicto individual surgido.

3.6.1.4 Derecho a la prueba

Cuando las partes han tenido acceso al proceso, en la demanda o en la contestación de la demanda, tienen la obligación de aportar los medios de prueba

que consideren oportunos para ilustrar al juez y que este en su momento procesal pueda resolver de acuerdo a sus pretensiones.

En cumplimiento al principio de igualdad de armas, en el derecho de trabajo, tiene una especial significación, porque pudiera pensarse que el derecho de trabajo, coloca al trabajador, en aras del principio tutelar, en desigualdad formal ante el patrono, circunstancia que no es así, si se toma en cuenta que el patrono y el trabajador, en aplicación a la igualdad que debe existir frente al proceso y al juez, existe una igualdad de armas, por un lado, porque ambas partes pueden comparecer por medio de sus abogados, pese a que en un caso puede ser aportado por el patrono o empleador y cancelarle los honorarios correspondientes, y en el otro caso, por el estado, y este sufragar esos gastos, pero que en todo caso, coloca a las partes en igualdad de armas, así también se discute mucho en el derecho laboral lo relativo a la tutelaridad y a las reglas de distribución de la prueba, sin embargo, debe estimarse que el principio tutelar se pone de manifiesto en cada una de las normas que contempla el derecho de trabajo a través del Código de Trabajo y que únicamente son de aplicación del juez, y en el caso de las reglas de distribución de la carga de la prueba, debe regir las mismas que rige para todo tipo de proceso, sin embargo, en el derecho laboral rige el principio de inversión de la carga de la prueba, y que se evidencia en varios casos, por ejemplo, en el hecho de que el demandado no comparece a la audiencia del juicio oral, pese a que fue notificado legalmente, decretándose su rebeldía, así como el hecho de que se toma por cierto lo dicho por el trabajador, y que se toma como una contestación negativa de la demanda.

CAPÍTULO IV

4. Análisis comparativo de la legislación laboral sustantiva guatemalteca con el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo

4.1 Legislación comparada

Tomando en consideración las características de la legislación guatemalteca, se ha considerado analizar la legislación al respecto en el tema de la aplicación del convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo y la capacitación y formación profesional en los países de Centroamérica.

En El Salvador, Nicaragua y Costa Rica, existen Institutos de formación profesional, como sucede en el caso de Guatemala, con el INTECAP. Sin embargo, se diferencia del ente guatemalteco, toda vez, que se constituyen en instituciones autónomas, rectoras y coordinadoras del sistema de formación profesional, dentro de sus objetivos se encuentran satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país, ya sea teniendo cobertura en el caso de trabajadores del sector público y privado. Se orienta a la capacitación en oficios y técnicas, para proporcionar o incrementar conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales, necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socioeconómico del país y de la dignificación de la persona.

En el caso de la legislación española, los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo, consisten en el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo tiene fundamento constitucional en el Artículo 27 C.E. y reconocimiento y desarrollo legal en los Artículos 4.2.b y 23 E.T. Esta última norma establece unos derechos concretos al objeto de poner al alcance del trabajador dos tipos de formación profesional: la reglada, que es la académica o de ciclo largo, y la continua, dirigida a mejorar las habilidades

profesionales de los trabajadores en activo, sin que deba estar en relación directa con el puesto de trabajo. El Convenio num. 140 O.I.T. sobre licencia pagada de estudios, que tiene valor «programático» (SALA), puede servir de guía para la interpretación del artículo 23 Estatuto del Trabajador.

Estos derechos son, de un lado, la posibilidad de disfrutar de los permisos necesarios para acudir a exámenes así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen horario aplicable, y de otro lado, la posibilidad de solicitar al empresario la adaptación de la jornada ordinaria, esto es, el paso a un horario flexible (OLEA), o, de no ser posible, la concesión de un permiso con reserva del puesto de trabajo. Los dos primeros derechos se prevén en el apartado 1.a del artículo 23 Estatuto del Trabajador para trabajadores que cursen regularmente estudios académicos o profesionales y los dos últimos, contenidos en el apartado 1.b del mismo precepto, para trabajadores que quieran asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.

El problema de los derechos del Artículo 23 Estatuto del Trabajador es que su apartado segundo remite literalmente a los convenios colectivos la pactación de sus términos de ejercicio y, por tanto, la norma legal no tiene carácter mínimo y directamente aplicable sino que es una norma básica, a complementar por la autonomía colectiva. Consecuencia de ello, no sólo es que extremos tan importantes de estos derechos -como la retribución de las acciones formativas o los criterios a seguir en caso de concurrencia de solicitudes- quedan a expensas de que sean incluidos en la mesa de negociación del convenio; además, en tanto que si la negociación colectiva no complementa el precepto esta tarea corresponderá al pacto individual o al empresario de forma unilateral (García Perrote, Sala), la posibilidad de disfrutar de los derechos relativos a la formación profesional dependerá en ocasiones de la voluntad del empresario.

En atención a los positivos efectos de la mayor y mejor calificación de la mano de obra sobre el mercado de trabajo y consiguientemente, sobre la política de empleo la formación profesional también es objeto de consideración desde una perspectiva macroeconómica. Desde 1992, se vienen negociando al amparo del artículo 83.3 Estatuto del Trabajador, sucesivos acuerdos nacionales de formación continua que, con financiación estatal acordada en los respectivos acuerdos tripartitos, regulan, entre otros extremos, una medida que constituye desarrollo parcial del Artículo 23 Estatuto del Trabajador. Se trata del Artículo 13 del actual II ANFC, que encomienda a los firmantes del acuerdo -patronales y sindicatos más representativos en todo el estado- el establecimiento de un régimen de permisos individuales de formación, con sujeción a las pautas previstas en el propio ANFC, que facilite el seguimiento de acciones formativas reconocidas por una titulación oficial y tendientes al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador, o a su formación personal. La norma citada sólo desarrolla parcialmente el Artículo 23 Estatuto del Trabajador porque, según disponen las sucesivas convocatorias estatales para la financiación de los permisos individuales de formación, éstos no tienen la consideración de permisos necesarios para concurrir a exámenes.

La detallada regulación del permiso individual de formación puede solucionar en parte la pasividad de la negociación colectiva a la hora de consignar los términos de ejercicio de los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo. No obstante, si bien aquel acuerdo tiene eficacia jurídico normativa y personal general, sus negociadores no han querido dotarle de aplicabilidad directa y han condicionado su operatividad a que exista una recepción expresa de su contenido en ámbitos menores de negociación, de forma que el ANFC actúa como norma base y precisa del complemento del convenio menor, sin que ello ponga en cuestión su eficacia.

4.1.1. El derecho a la capacitación y formación del trabajador en legislaciones Centroamericanas

No cabe duda que en la legislación comparada, la situación del derecho del trabajador a la capacitación y formación profesionales, esta bien acentuado, de manera que las normas que regulan esta materia son aplicables, lo cual redundo claramente en el desarrollo y progreso de los países que así lo contienen.

En el caso de Guatemala, y en general de los países centroamericanos, con situación económica, laboral, social, similar, resulta evidente la necesidad de que se fortalezcan los programas de asistencia técnica y de creación de capacidades dentro de un contexto en que se vean potenciados por medio de un mejor marco estratégico y con la asignación de recursos adicionales para atender las prioridades señaladas en este informe. Dentro de esto, se analiza lo contenido en la reunión de presidentes centroamericanos que indican que sería importante que el proceso iniciado por los ministros de comercio y de trabajo incluyera un mecanismo permanente para garantizar el seguimiento y la coordinación de los programas de capacitación y formación profesional de los trabajadores. Las disposiciones del tratado de libre comercio con los Estados Unidos también prevén un mecanismo de asistencia técnica y de cooperación que puede ser integrado con las acciones propuestas en ese informe. Lo anterior es esencial para la implementación exitosa de las recomendaciones contenidas en dicho informe.

Ahora bien, se establece analizando lo sucedido a nivel nacional, en el acuerdo de paz firme y duradera, respecto al trabajo, el compromiso de las partes de la búsqueda del crecimiento, la política económica debe orientarse a impedir que se produzcan procesos de exclusión socioeconómica, como el desempleo y el empobrecimiento, y a optimizar los beneficios del crecimiento económico para todos los guatemaltecos. Paralelamente, en el acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, coincidieron en que el trabajo es

fundamental para el desarrollo integral de la persona, el bienestar familiar y el desarrollo socioeconómico del país. Las relaciones laborales son un elemento esencial de la participación social en el desarrollo socioeconómico y de la eficiencia económica. En este sentido, la política del estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social.

Para ello, es fundamental fortalecer y modernizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizando su papel rector en las políticas gubernamentales relacionadas con el sector del trabajo y su eficaz desempeño en la promoción del empleo y de la concertación laboral. Pondrá particular énfasis en la aplicación a los trabajadores rurales de la política laboral definida en el capítulo correspondiente del acuerdo en referencia. Una política de protección laboral enérgica, combinada con una política de capacitación laboral, responde a una exigencia de justicia social.

En cuanto a la capacitación laboral también se indica que se hace necesario promover y presentar una iniciativa de ley que norme la formación profesional a nivel nacional. Además, promover la iniciativa de ley en congruencia con la reforma educativa.

La revisión de leyes laborales, promover los cambios legales y reglamentarios contenidos en el informe sobre leyes laborales solicitado en el párrafo 21 del acuerdo sobre cronograma para la implementación, cumplimiento y verificación de los acuerdos de paz. Dar seguimiento a la reforma del Código de Trabajo presentada al Congreso de la República.

Además, continuar promoviendo la consulta con diversos sectores en relación al proyecto de código procesal laboral que ya fue elaborado y distribuido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que resulta importante, en función de que se puede normar de manera independiente en materia procesal, el proceder en caso de conflictos individuales o colectivos de trabajo.

4.2. Perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo

Los estudios realizados por la organización internacional del trabajo en octubre de 2003 para Centroamérica y en enero de 2004 para la República Dominicana son una exposición autorizada sobre el grado de conformidad de la legislación laboral con las obligaciones contenidas en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales de 1998.

Los estudios confirman que las constituciones y los códigos de trabajo de los países de la región incorporan los derechos y principios fundamentales de la OIT comprendidos en los ocho convenios fundamentales de la OIT relacionados con: (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) el Resumen Ejecutivo, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Quedan aún ciertas áreas específicas de las legislaciones donde los organismos supervisores de la OIT han formulado observaciones. Son muy pocos los países del mundo que cuentan con códigos de trabajo que reflejen estricta y perfectamente las normas y la jurisprudencia de la OIT, que ha evolucionado a lo largo de más de ocho décadas de interpretación.

Como parte de este proceso, los países de la región también han sometido a revisión las cuestiones planteadas en los estudios más recientes de la OIT. Además, los gobiernos se han comprometido a mantener foros transparentes y democráticos para debatir cualesquiera cuestiones relacionadas con la normativa laboral y el objetivo claro sigue siendo la consolidación de estructuras legales de ámbito nacional para proteger los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT.

En términos generales, sin embargo, las preocupaciones más importantes se refieren a la aplicación de la legislación laboral y este es el objetivo central del mandato otorgado por los ministros al grupo de trabajo.

Durante los últimos años, los países de la región han adoptado numerosas medidas para mejorar su aplicación de las normas fundamentales del trabajo. Entre estas medidas figuran reformas de las leyes, las reglamentaciones, otras políticas y prácticas administrativas y distintas iniciativas de recursos y presupuesto.

Una serie de puntos destacados seleccionados para cada país se señalan a continuación. Estos y otros avances recientes se discuten con mayor detalle en el informe completo.

- Costa Rica:

- Capacitación de los representantes sindicales sobre los procedimientos de registro.
- Instrucciones ministeriales a las inspecciones laborales nacionales para que supervisen el cumplimiento de la reinstalación de miembros de un sindicato ordenada por un tribunal.
- Solicitud a la OIT para que envíe un equipo técnico que finalice la evaluación de la legislación y las prácticas costarricenses sobre arreglos directos.
- El presupuesto del Ministerio de Trabajo se ha incrementado un 25% en los últimos tres años y el presupuesto para el cumplimiento de las normas del trabajo se ha duplicado durante el mismo periodo.

- El Ministerio de Trabajo creó un centro para la resolución de conflictos que se ha convertido en un modelo regional.
- Elaboración y presentación ante la asamblea legislativa de un proyecto de ley para reformar a fondo los procesos laborales judiciales y responder al problema de la mora judicial.
- Modificación de una directiva administrativa sobre la discriminación en el lugar de trabajo para exigir una respuesta prioritaria por parte de los inspectores a cualquier alegación relacionada con la realización de pruebas de embarazo.
- El Ministerio de Trabajo lanzó una campaña importante de concientización bajo el lema “Movilizar a Costa Rica contra el trabajo infantil”.

- República Dominicana:

- Lanzamiento de una iniciativa de cumplimiento focalizada en el sector azucarero por parte de la secretaría de trabajo.
- Programa de capacitación de cinco años para los procuradores del trabajo iniciado por la corte suprema y la escuela judicial nacional.
- Se han adoptado nuevas reglamentaciones y se ha iniciado una campaña de concienciación pública sobre la prohibición de realizar pruebas de embarazo y de VIH/SIDA como condición para obtener un empleo.
- Se ha creado una unidad y una oficina de género en la secretaría de trabajo para asistir a los trabajadores con VIH/SIDA.
- Se ha fortalecido la legislación sobre trabajo infantil y se han adoptado nuevas reglamentaciones importantes.

- La secretaría de trabajo, los sindicatos y las asociaciones de empleadores han firmado un protocolo conjunto sobre la aplicación de las leyes laborales y el proceso de resolución de conflictos para las zonas francas.
- La secretaría de trabajo ha iniciado una importante campaña de concientización a través de los medios de comunicación sobre los derechos laborales con un programa de televisión interactivo semanal de 45 minutos de duración en la radiotelevisión dominicana y una revista bimensual.

- El Salvador:

- El Ministerio de Trabajo, publicó y divulgó nuevas circulares sobre el cumplimiento de la legislación en lo que respecta a despidos ilegales de líderes sindicales y actos de discriminación laboral antisindical (“listas negras”) y las sanciones aplicables a estas violaciones.
- El Ministerio de Trabajo ha elaborado instrucciones administrativas para los inspectores laborales sobre la aplicación efectiva de las obligaciones legales a las que se hace referencia en las circulares y ha exigido la presentación de informes regulares a los inspectores.
- El Ministerio de Trabajo, la superintendencia de pensiones y el Instituto Salvadoreño de la Seguridad Social han emprendido una iniciativa de inspección integrada para proteger la seguridad social y las contribuciones a las pensiones de los trabajadores de la malversación de los empleadores.
- El Ministerio de trabajo y la oficina del defensor público han concluido un memorando de entendimiento para garantizar que los trabajadores dispongan de asistencia legal gratuita cuando presenten un reclamo laboral.

- El número de miembros del personal del ministerio involucrados en el cumplimiento de las normas del trabajo aumentó de 73 a 122 personas.
- El ejecutivo aprobó un presupuesto adicional de \$2 millones para 2005 que permite la contratación de 154 empleados adicionales para el cumplimiento de las normas del trabajo, lo cual representa más del doble de la capacidad existente.
- Se ha modificado la legislación laboral para prohibir las pruebas de embarazo o los certificados médicos de estas pruebas como condición para obtener un empleo.
- El Ministerio de Trabajo publicó y divulgó una nueva circular pública explicando que las pruebas de embarazo representan una violación de la ley sujeta a sanciones y que la aplicación de esta disposición constituye una prioridad del ministerio.
- El Ministerio de Trabajo, en cooperación con la asociación de la industria azucarera, Fundazúcar, y la OIT, han establecido un programa para garantizar que no exista trabajo infantil ilegal en la industria azucarera del país. Con este programa se ha matriculado a niños en las escuelas y se ha apoyado a las familias mediante otros servicios.
- El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía han firmado un memorando de entendimiento que establece directrices y procedimientos sobre la utilización de la legislación de zona franca para garantizar el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. También ha publicado una circular para su distribución entre los administradores y usuarios de las zonas francas sobre los requisitos y obligaciones del cumplimiento de las leyes laborales, en la cual se les notifica sobre los procedimientos establecidos en el memorando entre los dos ministerios.

- El gobierno lanzó el programa *“Armonía Laboral-Progreso para Todos”* con el objetivo de fortalecer el diálogo social en materia laboral, especialmente con relación a la libertad de asociación y la negociación colectiva en el sector público.

- Guatemala

- Se han adoptado una serie de medidas para reformar y reforzar las funciones de inspección del Ministerio de Trabajo. Entre las más recientes figuran las acciones para acabar con el proceso de nombramiento político de los inspectores y una nueva clasificación de los cargos como parte de la carrera del servicio civil.
- Está en proceso una reforma al Código de Trabajo para responsabilizar legalmente a los jueces que no apliquen efectivamente las órdenes de reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente.
- El presupuesto del Ministerio de Trabajo, a diferencia de la mayoría de los ministerios, no ha sido objeto de las reducciones por motivos de austeridad y está previsto un incremento del presupuesto ministerial para 2006.
- Se han emprendido reformas de los tribunales laborales, incluyendo un proceso para descentralizar los tribunales que se encuentren fuera de la ciudad de Guatemala.
- Está en consulta en la comisión tripartita la propuesta de una reforma para armonizar de mejor manera el requisito legal de que los procesos de los tribunales laborales se desarrollen oralmente con la práctica actual.
- Se han aprobado nuevas leyes para proteger mejor a los niños de la explotación laboral.

- La industria del vestido ha iniciado un proceso para la resolución de conflictos y el desarrollo de capacitación en las fábricas.

- Honduras

- El Ministerio de Trabajo está desarrollando un proyecto de ley para llevar a cabo una importante reforma del Código de Trabajo, el cual se presentará al Congreso para el trámite legislativo. Las reformas incluirán disposiciones más fuertes en contra de la discriminación antisindical, o “listas negras”.
- El Ministerio de Trabajo ha promulgado una orden administrativa que prohíbe la intervención de un empleador en el proceso de registro de sindicatos ante el Ministerio de Trabajo (esta práctica era habitual anteriormente).
- El Ministerio de Trabajo promulgó una orden administrativa que clarifica la autoridad que tienen los inspectores de trabajo para entrar en los lugares de trabajo y garantizar así el cumplimiento de la legislación laboral.
- Se ha presentado una nueva ley orgánica del Ministerio de Trabajo (Ley Orgánica Administrativa) para su aprobación final por el congreso este año. Esta ley aumentaría la autoridad del ministerio para aplicar la ley mediante sanciones e incrementaría el programa de sanciones.
- Tras la creación de un nuevo consejo tripartito (2001), se ha presentado ante el congreso el convenio 144 de la OIT sobre consultas tripartitas para su ratificación.
- El presupuesto del Ministerio de Trabajo se ha visto limitado en años recientes debido al decreto ejecutivo de 2002 que impone un plan de austeridad coherente con los requisitos del FMI. Sin embargo, el

presupuesto se ha incrementado un 13% para 2005 y el presupuesto para el cumplimiento de las normas del trabajo casi un 20%.

- La reforma de los tribunales laborales ha experimentado un avance considerable bajo un programa apoyado por el BID: el tiempo para la adjudicación de casos laborales se ha reducido a la mitad de lo que se tardaba anteriormente y si está implicado un dirigente sindical, los casos se tramitan de un modo acelerado.
- Se ha elaborado un proyecto piloto para la resolución de conflictos en el sector maquilador y el BID ha aprobado un proyecto para la creación de un centro de resolución de conflictos.
- El Ministerio de Trabajo ha creado una oficina de trabajo infantil y se han aprobado nuevas reglamentaciones sobre el trabajo infantil.

- Nicaragua

- Nicaragua ha efectuado una serie de cambios legales que responden a todas las observaciones contenidas en el estudio de la OIT de octubre de 2003, incluyendo la eliminación del requisito de ciudadanía para los dirigentes sindicales, la autorización para que sean los sindicatos y no el gobierno quienes decidan las razones para expulsar a sus miembros, el derecho a la huelga para las federaciones y confederaciones y el otorgamiento de plenos derechos sindicales para el sector público.
- Se ha nombrado un nuevo procurador especial que represente legalmente al Ministerio de Trabajo para perseguir las violaciones del Código de Trabajo.

- El Ministerio de Trabajo ha reformado el sistema de personal para clasificar a los inspectores dentro de la carrera de servicio civil, de modo que ya no podrán ser objeto de nombramientos políticos.
- El presupuesto del Ministerio de Trabajo se ha visto incrementado casi en un tercio.
- El Ministerio de Trabajo ha desarrollado una norma innovadora de salud y seguridad ocupacional para el sector maquilador con el apoyo del BID y de USAID, enfocándose en las necesidades de protección de las mujeres en el lugar de trabajo.
- El Ministerio de Trabajo ha promulgado una resolución que establece una oficina de asuntos de la mujer en el ministerio y también ha publicado una nueva circular para informar a los inspectores laborales de que el uso de pruebas de embarazo, como condición para obtener un empleo, constituye una violación de la ley y que el cumplimiento de esta disposición es prioritario.

En cuanto a la asistencia técnica y la capacitación profesional, se estableció lo siguiente:

“La asistencia técnica y la creación de capacidades constituyen elementos críticos para mejorar la aplicación de las normas del trabajo en Centroamérica y la República Dominicana. Debido a los desafíos y las prioridades que se plantean en este informe, es aún más importante el establecimiento de una coordinación eficaz tanto nacional como regional y el compromiso de las agencias donantes para apoyar la implementación de las recomendaciones y acciones contenidas en este informe.

Hacia las recomendaciones nacionales contenidas en los perfiles de los países de este informe. Existe además una serie de recomendaciones que precisan recursos y cuya implementación puede alcanzarse de mejor manera a nivel regional.

Aunque no todos los países comparten las mismas necesidades, existen varias áreas en las que un enfoque regional parece ser más eficaz. Se ha determinado que las siguientes prioridades clave son las que más necesitan recursos adicionales de los donantes a escala regional y un proceso de seguimiento eficaz y oportuno. Las recomendaciones en la región centroamericana con respecto a este tópico, son:

- Aumentar los recursos para las funciones clave de cumplimiento con las normas del trabajo, incluyendo las inspecciones y los servicios de mediación y conciliación.
- Mejorar la capacitación del personal encargado del cumplimiento.
- Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad para la gestión de casos.
- Reorganizar las operaciones de los ministerios de trabajo para enfocarse efectivamente en prioridades clave.
- Mejorar o crear donde sea necesario oficinas enfocadas en problemas de la mujer en lugar de trabajo y en el trabajo infantil.
- En casos en que sea necesario, mejorar o crear oficinas de defensores especiales de los derechos de los trabajadores que puedan ayudar a dichos trabajadores y a los empleadores a cumplir efectivamente las leyes laborales.
dichos trabajadores y a los empleadores a cumplir efectivamente las leyes laborales.

- Institucionalizar procedimientos mejorados de cumplimiento e iniciativas centrados en preocupaciones prioritarias tales como el despido de trabajadores por actividades sindicales legítimas y la discriminación de género, incluyendo pruebas de embarazo ilegales.
- Aumentar las inversiones en tribunales laborales, jueces y otro tipo de personal y equipo.
- Mejorar el funcionamiento de los tribunales laborales
- Establecer una iniciativa integral de capacitación sobre las normas del trabajo para jueces, procuradores, funcionarios del gobierno y otras personas involucradas en la administración de la legislación laboral.
- Involucrar a las organizaciones académicas correspondientes en la creación en cada país de una red de centros de capacitación sobre la legislación laboral.
- Crear un centro regional sobre legislación laboral para integrar las mejores prácticas y contribuir a la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral.
- Crear centros adicionales para la resolución alternativa de conflictos en países que no dispongan de ninguno y garantizar que se disponga de recursos y capacitación para que tengan éxito.
- Crear un centro regional para la igualdad en el empleo que proporcione capacitación, material educativo, un centro de intercambio sobre las

- Empezar iniciativas específicas de capacitación y cumplimiento para los Ministerios de trabajo sobre estrategias de cumplimiento efectivo de las normas del trabajo en cuanto a violaciones que pudieran estar relacionadas con pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.
- Implementar programas de capacitación integral sobre los derechos laborales de trabajadores y empleadores.
- Reforzar los consejos laborales tripartitos y hacer un uso más eficaz de sus aportaciones.

Los ministros responsables del trabajo y del comercio y otros ministros a los que corresponda, deberían solicitar al Banco Interamericano de Desarrollo, en coordinación con la OIT, que convoque una reunión con todos los donantes al nivel pertinente dentro de un plazo de 30 días para presentar las prioridades estratégicas de los países en el sector laboral y solicitar a las agencias donantes que apoyen la adopción de un calendario y compromisos de financiamiento para implementar las prioridades y recomendaciones estratégicas contenidas en este informe. La mayoría de los ministerios de trabajo y otras instituciones laborales necesitarán apoyo adicional para gestionar plenamente la asistencia técnica y la creación de capacidades, para lo cual también deberá desarrollarse un plan que los asista en esta tarea. El plan de implementación, incluyendo el calendario y los compromisos de financiamiento, deberá presentarse a los ministros en un plazo de seis meses a partir de la adopción de este informe.”

4.3 Presentación de los resultados del trabajo de campo

En el presente trabajo se consideró la realización de una entrevista y elaboración de un cuestionario que se dirigió a profesionales del derecho, que laboran como abogados litigantes en el ramo laboral, así como quienes laboran

como inspectores de trabajo ante el ministerio de trabajo y previsión social, en igual forma a dos jueces de trabajo, respecto al tema y sub temas abordados en este análisis, por lo que a continuación se presentan los resultados.

4.3.1 Encuestas

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿Según su experiencia, considera que el trabajador tiene derecho a la capacitación y formación profesional?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿Cree usted que en la Constitución Política de la República se regula lo relativo a la capacitación y formación profesional?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	05
No contesto	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿Considera que en el Código de Trabajo se regula lo relativo a la capacitación y formación profesional?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	10
No contesto	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿Comparte el criterio de que en la Constitución y el Código de Trabajo, únicamente se regula el derecho a la educación, a la alfabetización que tienen los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿Considera que existe normativa internacional que regula lo relativo a la capacitación y formación profesional?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿Después de la breve lectura del convenio 140 de la organización internacional de trabajo, considera QUE ESTE HA SIDO RATIFICADO Y APROBADO POR EL ESTADO DE GUATEMALA?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	20
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿considera que es obligación del estado ratificar y aprobar instrumentos jurídicos internacionales que beneficien a la población en este caso a la población trabajadora?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿Cree usted que el estado de Guatemala, al aprobar y ratificar los convenios de trabajo, tienen la obligación de adecuar las normas internas al contenido de éstos?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿Cree usted que el hecho de que no exista claramente garantizado el derecho a la capacitación y formación profesional, como obligación patronal, existe de hecho en la realidad, pero a criterio y gusto de los patronos?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿Considera que el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo debe ser ratificado y aprobado por Guatemala?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 11

PREGUNTA: ¿Considera que la función de intecap es suficiente para garantizar el derecho a la capacitación y formación profesional?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	18
Total:	20

Fuente: investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 12

PREGUNTA: ¿Cree usted que muy pocos trabajadores tienen acceso a la capacitación técnica que proporciona intecap?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 13

PREGUNTA: ¿Considera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ejecutor de las políticas de trabajo del Estado, tiene la obligación de propiciar programas de capacitación y formación profesional?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 14

PREGUNTA: ¿Considera que debe adecuarse a través de la reforma el Código de Trabajo, para que se establezca el derecho a la capacitación y formación profesional de los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: investigación de campo, Septiembre año 2005.

CUADRO No. 15

PREGUNTA: ¿En todo caso, considera que debe crearse una ley específica que regule el derecho a la capacitación y formación profesional, que incluya de mejor forma, también lo que comprende educación?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Septiembre año 2005.

CONCLUSIONES

1. Dentro de los derechos que le asisten al trabajador, se encuentran los regulados en la Constitución Política de la República, así también las normas del Código de Trabajo, sin embargo, existen otros derechos laborales, consignados en los instrumentos jurídicos internacionales, emitidos por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos.
2. Que dentro de los derechos fundamentales que le asisten al trabajador, se encuentra el derecho a la capacitación y formación profesional, independientemente del derecho a la educación, sin embargo, éste último se encuentra contenido en la Constitución y el Código de Trabajo, más no el derecho a la capacitación y formación profesional.
3. El Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, contiene aspectos fundamentales referidos a ejercitar el derecho a la capacitación y formación profesional, el cual a la fecha no ha sido ratificado y aprobado por el estado de Guatemala.
4. Que debido a la necesidad y al situación real de los trabajadores, debe desarrollarse en leyes ordinarias o especiales el derecho a la educación y a la capacitación y formación profesional, en congruencia con la normativa internacional respectiva.

RECOMENDACIONES

De conformidad con los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, se establece, que no se encuentra regulado el derecho a la capacitación y formación profesional en el caso de los trabajadores en general, en congruencia con lo que estipula el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, se hace necesario lo siguiente:

- a) Que el estado de Guatemala, tiene la obligación de ratificar y aprobar el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, respetando lo que para el efecto se regula en el artículo 44, 46, 77 y 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- b) Que a través de la ratificación y aprobación del convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, existe la necesidad de que se cree una ley ordinaria y especial, respecto no solo regular adecuadamente y de forma integral lo relativo al derecho a la educación de los trabajadores, las responsabilidades de los patronos y los trabajadores, así también lo relativo a la capacitación y formación profesional, que incluya la función que realiza el Intecap y otras instituciones afines.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. T.I, Centro Ed. I Vile, Guatemala 1990.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Ediar S.A. Ed. segunda ed. Buenos Aires, Argentina. 1952.
- BACIGALUPO, Enrique. **Lineamientos de la teoría del delito**. Segunda. ed. Ed. Hamurabi, SRL. Buenos Aires, Argentina. 1998.
- BNEYTO CALABUIG, Dil. **La inspección de trabajo. Funciones y facultades**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ed. De Palma. Segunda ed. Buenos Aires, Argentina. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México. 1968.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil**. Curso de preparación para jueces, Escuela de Estudios Judiciales, Organismo Judicial, Guatemala, 1988.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Ed. Idis. Buenos Aires, Argentina. 1995.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Ed. Universitaria, Guatemala. 1974.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** T. I, Ed. Di Palma, Buenos Aires, Argentina. 1955.

MONTERO Y CHACÓN. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Ed. Helvetia. Guatemala.1999.

MORÓN PALOMINO, Manuel. **Sobre el concepto de derecho procesal.** Revista Ibe. Civil y Comercial. Ediar S.A. Ed. segunda ed. 1988.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

Código de Comercio. Decreto número 2-70, del Congreso de la República de Guatemala. 1970.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Convenio número 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.