

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO A
EXTENDER EL CERTIFICADO AL APRENDIZ DE TRABAJO EN EL DERECHO
LABORAL GUATEMALTECO**

MARIBEL RUÍZ ALCÁNTARA

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO A
EXTENDER EL CERTIFICADO AL APRENDIZ DE TRABAJO EN EL DERECHO
LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

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

MARIBEL RUÍZ ALCÁNTARA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 2013

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Valeska Romelia García Contreras
Vocal:	Lic.	Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario:	Lic.	David Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Otto René Vicente Revolorio
Vocal:	Licda.	Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario:	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo

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



**LIC. LUIS EDUARDO VILLEGAS POZAS
ABOGADO Y NOTARIO**

14 calle 6-12 Zona 1, Of. 312 tercer nivel
Edif. Valenzuela, Ciudad Guatemala
Tel. 22214928 - 55068237

Guatemala 24 de julio de 2013

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Doctor:

En atención a la providencia de esa unidad de fecha cinco de junio del presente año, en el cual se me nombra **ASESOR** de Tesis de la Bachiller **MARIBEL RUÍZ ALCÁNTARA**. Se le brindó la asesoría de su trabajo de tesis INTITULADA **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO A EXTENDER EL CERTIFICADO AL APRENDIZ DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”**; en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideraré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

La estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia constitucional, administrativa, informático y penal. En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, que será legalmente hablando de gran apoyo a todas las personas que decidan proponer iniciativas de ley; abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los



temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho; cumpliendo así con un aporte al derecho por su estudio analítico.

El estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a las conclusiones y recomendaciones mi opinión es que son acordes al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada; con ello se aporta información importante para que nuestros legisladores comprendan la funcionalidad de la interpelación.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo del bachiller anteriormente mencionada, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con las normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor.

Lic. Luis Eduardo Villegas Pozas
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. LUIS EDUARDO VILLEGAS POZAS
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 8,220



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

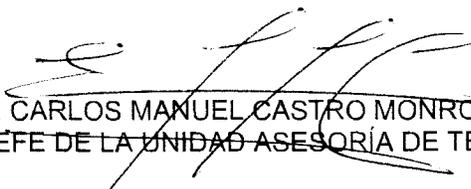
Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 29 de julio de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO CARLOS HUMBERTO GIRON MENDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MARIBEL RUÍZ ALCÁNTARA, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO A EXTENDER EL CERTIFICADO AL APRENDIZ DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO".

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
SUBJEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



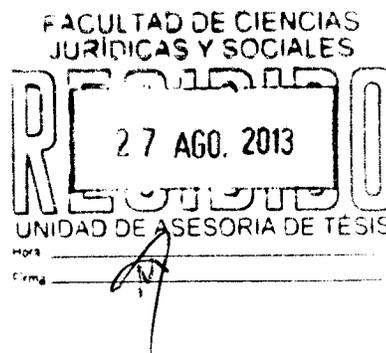
cc.Unidad de Tesis
CMCM/iyf.



LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ.
ABOGADO Y NOTARIO
6ª. CALLE 10-23 ZONA 11 GUATEMALA
TELÉFONO. 24717651 - 48853211

Guatemala, 27 de agosto de 2013

Doctor
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Doctor:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución que fue emitida oportunamente en la cual se me nombra **REVISOR** del trabajo de tesis de la Bachiller **MARIBEL RUÍZ ALCÁNTARA**, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO A EXTENDER EL CERTIFICADO AL APRENDIZ DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”**; procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

Realice la revisión de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla. El tema está redactada de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, definiciones y doctrinas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y leyes aplicables a nuestro derecho positivo, al igual la utilización de derecho comparado, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite; asimismo le doy a conocer que la tesis abarca:



1. Un contenido científico y técnico del tema investigado, además se consultaron las doctrinas y legislaciones adecuadas, utilizando una redacción y terminología jurídica acorde, clara y precisa, habiendo desarrollado sucesivamente los diversos pasos del proceso investigativo y dividiendo la misma. Para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector.
2. La contribución científica del trabajo de tesis llevado a cabo, muestra con datos actuales sobre el análisis jurídico y doctrinario del incumplimiento del patrono a extender el certificado al aprendiz de trabajo en el derecho laboral guatemalteco. Los objetivos generales y específicos, fueron alcanzados cuando se dio a conocer el incumplimiento del patrono a extender el certificado al aprendiz de trabajo en el derecho laboral guatemalteco.
3. La hipótesis comprobó, que el aprendiz en el contrato de aprendizaje no es considerado trabajador de la empresa y por esa razón, carece de protección ante el seguro social, encontrándose en franca discriminación frente a sus compañeros de trabajo; además el Código de Trabajo establece que es obligación por parte del patrono al concluir el término del contrato de aprendizaje extender al aprendiz un certificado en que conste su capacidad y habilidad en el arte, profesión u oficio de que se trate.
4. Las técnicas que emplearon fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó ordenadamente la bibliografía necesaria y actualizada relacionada con el tema. La introducción, conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla, constituyendo supuestos validos que dan a conocer la realidad nacional.
5. Le sugerí la necesidad de llevar a cabo algunas correcciones a los capítulos de su tesis, introducción y bibliografía, encontrándose conforme en su realización para una debida estructuración del tema investigado.



Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación, ha estado apegado a las pretensiones del sustentante ya que el material es considerablemente actualizado.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizadas, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, cumpliendo así con los requisitos establecidos de forma y de fondo que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis Revisado, para que continúe su trámite

LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ.
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 2,305

Lic. CARLOS HUMBERTO GIRON MENDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Handwritten initials

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIBEL RUIZ ALCÁNTARA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO A EXTENDER EL CERTIFICADO AL APRENDIZ DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

BAMO/siuh.

Handwritten signature

Handwritten signature
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO



Handwritten signature



DEDICATORIA



- A DIOS:** Ser supremo que guía mi camino y que nunca me abandona en la adversidad. Merecedor de toda honra, porque de Él, para Él, y por Él son todas las cosas, fuente inagotable de conocimiento y sabiduría.
- A MIS PADRES:** Andelino Ruiz y Blanca Estela de Ruiz, por darme la vida y ser parte esencial en ella, porque gracias a su amor incondicional, su apoyo y sabiduría, han logrado que hoy culmine este triunfo.
- A MI ESPOSO:** A mi amado esposo José Luis Jiménez Raymundo, (Q.E.P.D.) que ha sido el impulso durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, que con su apoyo constante y amor incondicional fue mi amigo y compañero, fuente de sabiduría, calma y consejo.
- A MIS HERMANOS:** Luis Alberto, Ana Luisa gracias por su cariño y apoyo incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** Ricardo, Fernanda, Alexander, Pablo, Jazmín, Andrea, Sergio, que este triunfo sea un ejemplo a seguir.
- EN ESPECIAL A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde realicé mis sueños y forjadora de mejores profesionales en el país, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que hoy me honra con tan preciado galardón. A quien pondré muy en alto en el noble ejercicio de la profesión.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo de aprendizaje	1
1.1. Historia y desarrollo del trabajo de aprendizaje	1
1.2. Definición del trabajo de aprendizaje	9
1.2.1. Definición legal del trabajo de aprendizaje	10
1.2.2. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje	11
1.3. El trabajo de aprendizaje en la historia de Guatemala	12
1.4. La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje	15

CAPÍTULO II

2. Instituciones del contrato de aprendizaje	17
2.1. El aprendiz	17
2.2. Definición de aprendiz	17
2.3. Elementos esenciales de la figura del trabajador	21
2.4. Elementos del contrato de aprendizaje	23
2.5. El patrono	23
2.5.1. Antecedentes históricos	24
2.5.2. Definición de patrono	25
2.5.3. Elementos esenciales de la figura del patrón	27
2.5.4. Otras denominaciones	30
2.6. Naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje	33
2.7. El contrato de aprendizaje	36
2.7.1. Definición de contrato de aprendizaje	37



CAPÍTULO III

3. Obligaciones y derechos del aprendiz y del patrono.....	47
3.1. El aprendizaje.....	47
3.3.1. El aprendiz.....	48
3.3.2. El maestro.....	49
3.4. Definición de aprendiz en otras ramas de la ciencia.....	49
3.5. El trabajo de aprendizaje y su importancia en las fábricas.....	50
3.6. El aprendizaje como contrato de trabajo.....	55
3.7. Nociones generales.....	58
38. Obligaciones del aprendiz.....	58
3.9. Obligaciones del patrono.....	60
3.10. Remuneración.....	63
3.11. Jornada de trabajo.....	66
3.11.1. Regímenes del trabajo de aprendizaje.....	66
3.11.2. El trabajo de aprendizaje y su remuneración.....	69

CAPÍTULO IV

4. Del incumplimiento del patrono a extender certificación al aprendiz en el derecho laboral guatemalteco.....	71
4.1. El Ministerio de Trabajo.....	71
4.1.1. La Inspección General de Trabajo.....	74
4.1.2. Dirección General de Trabajo.....	75
4.1.3. Dirección General de Capacitación y Formación.....	76
4.2. Análisis del Artículo 172 del Código de Trabajo de Guatemala.....	76
4.3. La Constancia de aprendizaje.....	83
4.4. Crisis del trabajo de aprendizaje.....	86
4.5. Regulación legal del trabajo de aprendizaje.....	91
4.6. El trabajo de aprendizaje en el código de trabajo guatemalteco.....	92



	Pág.
4.7. Término para la celebración del contrato	93
4.8. Objeto	104
4.9. Elementos	105
4.10. Plazos y período del contrato	109
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	115



INTRODUCCIÓN

El problema que se estudia se refiere básicamente al tema de la negativa por parte del patrono a extender constancia al trabajador aprendiz en el contrato de aprendizaje; el Código de Trabajo regula el trabajo de aprendizaje. El ordenamiento jurídico laboral vigente estipula que hay contrato, cuando una persona llamada trabajador se compromete a prestar a otra persona llamada patrón, sus servicios personales o a ejecutar una obra, sea ésta personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada por parte del patrón a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. A diferencia del contrato de trabajo, en el contrato de aprendizaje, la ley positiva laboral guatemalteca, obliga al patrón luego de cumplido el plazo estipulado para el aprendizaje, extender una constancia al trabajador aprendiz. Esta tesis se justifica dentro del ámbito del derecho laboral y constitucional, abarcando los derechos humanos individuales como el derecho al trabajo y los derechos sociales, en el cual se encuentra enmarcado el derecho al aprendizaje como la misma Constitución Política de la República de Guatemala reza. El Estado es el obligado a establecer las condiciones idóneas para la creación de fuentes de trabajo para la población, creando programas que promuevan, incentiven y generen el mismo, por lo que se hace necesario emitir instrumentos legalmente aceptados con el fin de que facilite la disposición de patronos que favorezcan la capacitación de los trabajadores aprendices en las diferentes empresas y se logre el bienestar de los mismos, sin discriminación alguna.

El interés que tiene dentro del contexto social representa, para la sociedad, por un lado un avance tecnológico, y, por otro, un beneficio a la población, procurándoles una opción y calidad de vida, con un respaldo que garantice que los trabajadores aprendices dentro de un marco legal que cumpla con las necesidades y expectativas, tanto de los patronos como de los trabajadores aprendices, creándoles garantías que evitan la comisión de hechos delictivos como el caso de la omisión de la extensión de la constancia que acredite el aprendizaje, ya que existen obstáculos legales, morales, éticos, así como la falta de un programa de concientización por parte de los gobiernos de turno, que han limitado en gran medida el desarrollo de la práctica de la debida



supervisión, apoyo y seguimiento a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la Inspección General de Trabajo, del incumplimiento de los patronos a extender las respectivas constancias a los trabajadores aprendices

El objetivo general de la investigación fue dar a conocer el incumplimiento del patrono a extender el certificado al aprendiz de trabajo en el derecho laboral guatemalteco; y los objetivos específicos fueron: Establecer que se respeten los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz que el Código de Trabajo establece; se justificó que al trabajador aprendiz aún no se le puede categorizar como trabajador, bajo pretexto de no haber aprendido de manera eficaz el arte, profesión u oficio determinado; y se determinaron cambios para el beneficio del trabajador aprendiz en el derecho laboral guatemalteco.

Se comprobó la hipótesis, en relación con el aprendiz en el contrato de aprendizaje no es considerado trabajador de la empresa y, por esa razón, carece de protección ante el seguro social, encontrándose en franca discriminación frente a sus compañeros de trabajo; además en el Código de Trabajo establece que es obligación por parte del patrono al concluir el término del contrato de aprendizaje, extender al aprendiz un certificado en que conste su capacidad y habilidad en el arte, profesión u oficio de que se trate. Para el desarrollo del trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo; y, las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cuatro capítulos, de los cuales el primero tiene como propósito el trabajo de aprendizaje, la división del trabajo y el trabajo de aprendizaje; el segundo, trata lo relacionado a las instituciones del contrato de aprendizaje, el contrato de aprendizaje; en el tercero se busca establecer lo que es el trabajo de aprendizaje y su importancia en las fábricas; y el cuarto capítulo, está dirigido a describir el incumplimiento del patrono a extender certificación al aprendiz en el derecho laboral guatemalteco, constancia de aprendizaje, regulación legal del trabajo de aprendizaje, el trabajo de aprendizaje en el Código de Trabajo guatemalteco.



CAPÍTULO I

1. El trabajo de aprendizaje

El jurista Alonso García Manuel, comenta que el trabajo de aprendizaje “ha atravesado por varias etapas hasta convertirse en lo que hoy es. Es preciso destacar dichas etapas en el presente estudio, de forma que se puedan comprender aquellos fenómenos históricos que ha incidido en su conformación y transformación. No obstante, es preciso anticipar que, pese a su notoria evolución y adaptación a la modernidad comercial del mundo actual; aún presenta muchas limitaciones y atrasos, siendo el más importante el relativo a su remuneración.”¹ Por su parte el tratadista Caldera Rafael, menciona que el trabajo de aprendizaje “aún no cuenta con un salario mínimo, a pesar de las contradicciones doctrinarias que encuentre tal hecho.”²

1.1. Historia y desarrollo del trabajo de aprendizaje

El trabajo ha sido la fuente de sobrevivencia del hombre a través de la historia. Para entender el desarrollo tecnológico del hoy, es sumamente necesario volver al pasado e investigar cuáles han sido los mecanismos que se han utilizado hasta llegar a contar con lo que hoy se tiene a disposición y cómo socialmente el hombre se ha organizado en relación al trabajo, sus necesidades, sus logros, sus desatinos. El trabajo como creación del hombre en comunidad, fue formulándose con un fin específico,

¹ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 91.

² Caldera, Rafael. **La justicia social internacional**. Pág. 173.

especializándose en una labor determinada. En virtud del paso del tiempo, esa especialización fue más que necesaria en el afán de sobrevivencia. Hubo entonces maestros y aprendices.

El jurisconsulto De la Cueva Mario, comenta que para “entender en la actualidad el trabajo de aprendizaje como una institución fundamental del derecho laboral, es necesario estudiar profundamente los orígenes del aprendizaje a través del desarrollo histórico del trabajo en relación al hombre, sus inicios, sus cambios, sus etapas, sus avances hasta llegar al momento de convertirse en una fase vital del entorno laboral.”³

Tanto la enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad. Los primeros trabajadores llegaron a sus hijos los procedimientos que habían descubierto; y en el transcurso de las épocas, los trabajadores más hábiles, han ido transmitiendo por la enseñanza oral o escrita, por la vida, la imitación y la práctica sus conocimientos; así, el aprendizaje resulta tan antiguo como pueda serlo el hombre sobre la tierra.

El hombre aprende a través de la práctica y error así como la ejecución constante de un trabajo. Del error cometido se modifica y asegura el éxito de la siguiente tarea. Los niños, viendo trabajar a sus padres, fueron los siguientes maestros en el desarrollo generacional del trabajo. Los padres descubrieron herramientas y en su momento todos esos descubrimientos fueron mejorados y superados. El hombre a través de la enseñanza transmitió los conocimientos necesarios a las próximas generaciones.

³ De La Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 194.



El letrado Pérez Leñero José, comenta que “el derrotado el incipiente artesano por el trabajo de los esclavos, tuvieron que ponerse los Collegia a sueldo de agitadores políticos, lo que motivó que Julio César, al llegar al poder, los disolviera. Reaparecieron en la época de Augusto, quien mediante una lex julia, la cual consistía en nuevas leyes de ciudadanía romana para los aliados que no participaron en la guerra social contra Roma, los sometió a una nueva reglamentación, en la que substituyó el sistema de la libre formación por el de la autorización previa.”⁷

El autor Falcone Nicolás, hace referencia “que las leyes de Partidas regulaban el contrato de aprendizaje, estableciendo la subordinación a la cual debería de estar sometido el aprendiz con respecto de su tutor o mentor en virtud que al recibir al aprendiz, el maestro recibía salario de sus escolares por enseñarles el trabajo, y los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos, con las ventajas indudables que un régimen de sana y severa jerarquía representaba para el trabajo. De esa manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros poderes casi tan extensos como los del padre sobre sus hijos, es decir que una vez el aprendiz iniciaba relación de aprendizaje, estaba literalmente subordinado a la dependencia del maestro; al maestro se le otorgaban poderes para corregir y castigar a aquellos aprendices que recibía con el fin de enseñarles el oficio.”⁸

El doctor De la Cueva Mario, sostiene que “la estructura económica de la Edad Media

⁷ Pérez Leñero, José. **Fundamentos de la seguridad social**. Pág. 104.

⁸ Falcone, Nicolás. **Derecho laboral**. Pág. 70.

corresponde a lo que los economistas llaman economía de la ciudad, segunda etapa en el desarrollo de la producción, pues sustituyó a la economía familiar. Caracteriza a ésta última, que la producción y el consumo se realizan en la misma unidad sociológica, lo que nunca, con excepción quizá de los pueblos primitivos, se alcanzó en forma integral; existe multitud de productos que no puede elaborar la familia, entre otras razones por la falta de materia prima, pudiendo citarse como ejemplo típico, los objetos de metal.”⁹

Continúa manifestando el autor De La Cueva Mario, “que nació entonces un pequeño comercio, que es generalmente practicado por extranjeros (entendemos por extranjeros, no precisamente a los hombres de otra nación, sino a los de una región distinta, por lo que sería más adecuado el término extraño); la formación de las ciudades aceleró la modificación del régimen, pues la vida en común de muchas unidades consumidoras, impuso la división del trabajo y la formación de los distintos oficios.”¹⁰

Las finalidades principales de la corporación eran: Defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaran parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros. Estas finalidades aclaran la diferencia esencial que existe con los sindicatos de trabajadores, pues mientras éstos son armas en la lucha de clases, las corporaciones tratan de establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de la misma clase, funciones, sobre todo la primera, netamente patronales.

⁹ De la Cueva, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. Pág. 158.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 193.

El número de talleres en las crecientes ciudades europeas del siglo XVIII, se fijaba según las necesidades de la ciudad, mediante un triple procedimiento: Restringiendo la entrada al gremio, lo que trajo consigo que los oficios se fueran haciendo hereditarios; exigiendo un largo aprendizaje y práctica como compañero; sometiendo a los aspirantes a maestros a un severo examen, que consistía, además de otras pruebas, en exigir la creación de una obra maestra.

Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad. Es evidente que existió un derecho de trabajo, pues las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo. Con el tiempo se fue haciendo más penosa la condición de los compañeros: Los años de aprendizaje y de práctica aumentaron y el título de maestro fue patrimonio de la ancianidad. El régimen forzoso del aprendizaje se mantuvo en España hasta el año 1779, aunque atenuado por una disposición del 2 de septiembre de 1784, para ser declarado libre, finalmente el 8 de junio de 1813.

El jurisconsulto Cabanellas Guillermo, comenta “que la libertad del trabajo, proclamada por Francia en 1793, suprimió la escala gremial y el aprendizaje dejó de subsistir como el primer peldaño de la organización corporativa. Y de aquel aprendizaje al moderno contrato de aprendizaje hay la misma distancia que media entre la industria de tipo familiar y artesanal del siglo XVIII y la moderna industria, forjada por el impetuoso desenvolvimiento del maquinismo.”¹¹

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 91.



El letrado De Litala Luigi, define que la “extinción de las corporaciones de oficios fue debida a que la máquina modificó paulatinamente el antiguo sistema, hasta dejar al aprendizaje reducido a los dos planos en que se desenvuelve actualmente; a) la enseñanza profesional; b) en contrato de aprendizaje.”¹² Como puede observarse, el desarrollo industrial aportó una nueva forma de trabajo para la población obrera. No es necesario ser parte de una corporación para tener el conocimiento y desarrollar un trabajo. La industrialización trajo una nueva manera de trabajar, el trabajo en serie, en el cual el trabajador no necesita una especialización específica frente a una máquina transformadora de bienes.

El jurista Prados de Reyes, Francisco Javier, comenta que durante la época gremial “el aprendizaje se define por dos caracteres sustanciales. De un lado, se ha convertido en una institución cuya valoración social le confiere cierta autonomía y perfiles propios respecto de las demás técnicas de enseñanza y fundamentalmente la teórica. Por otra parte, su localización y funcionamiento, en el marco de la profesión, permite calificarlo como estamento social y profesional.”¹³

Esto es, en virtud que las gremiales, como origen de trabajo y aprendizaje se establecieron como elementos e instituciones fundamentales del crecimiento de la ciudad. Formaron parte, tanto los que transformaron bienes en productos de consumo, y aprendices de trabajo en un solo ente, que ocupaba un lugar importante en el crecimiento, ganándose como se estableció anteriormente un lugar y un respeto en la

¹² De Litala, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. Pág. 192.

¹³ Prados de Reyes, Francisco Javier. **El contrato de aprendizaje**. Pág. 59.



sociedad.

Derivado de que esencialmente, el aprendizaje conllevaría la tendencia a formar un trabajador que hoy denominaríamos calificado, aunque con una reducción del nivel profesional, al menos en cuanto a la dimensión de los talleres. Es decir, trabajador calificado podría denominársele, a aquel trabajador que tiene los conocimientos necesarios y exactos, para ser parte el elemento transformador de bienes en productos de consumo, en un taller determinado, pero el nivel profesional del mismo, se vería seriamente disminuido en otras áreas de la producción, encasillando al trabajador del taller en especialista de una parte, del total necesario de la transformación de bienes en productos de consumo.

El elemento personal está frecuentemente constituido por miembros de la familia que se inician en el taller del padre, lo que asegura el relieve de la profesión. En el aspecto espacial, el lugar de trabajo se encuentra unido con frecuencia a la vivienda del maestro. Posteriormente, a medida que se desarrolla la industria familiar, se amplía el número de sujetos, incorporándose personas extrañas a la familia. De esa forma, la unión física y casi personal entre los ámbitos domésticos y de taller, va a preparar un sustrato también personal en donde las relaciones de aprendizaje aparecen de nuevo informadas por las que tienen carácter familiar o casi familiar.

Posteriormente el menor trabajador se asimilará al aprendiz, hasta el punto de que las medidas de protección de uno y otro se unificarán. No se tiene en cuenta más el proceso formativo y sí la edad en que se ingresa al trabajo, sea cual fuere la naturaleza



de su contrato. La industrialización progresiva va relegando al aprendiz a un último lugar en la escala laboral, desnaturalizándose cuanto hace a la capacitación del trabajador, para convertir a aquél en un auxiliar con baja retribución, siendo su función colaborar en tareas de ayuda, que le permiten ir adquiriendo conocimientos de la actividad profesional que se trate.

Son los trabajadores a los que por su edad no puede confiárseles tareas de mayor responsabilidad y para los que no se considera su capacitación y sí el rendimiento que puedan dar. El aprendizaje va a convertirse en los talleres, en una figura anacrónica, que se proyecta del pasado más como un recuerdo que como realidad. No desaparece el aprendizaje técnico, sino que el Estado cumple la función que le corresponde relativa a la enseñanza profesional, haciéndose ésta al mismo tiempo más intensiva que extensiva, principalmente en países industrializados.

1.2. Definición del trabajo de aprendizaje

El doctor Ossorio Manuel, hace hincapié al mencionar que el aprendizaje “es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas



artificiales.”¹⁴

1.2.1. Definición legal del trabajo de aprendizaje

El Código de Trabajo no cuenta con una definición específica de trabajo de aprendizaje. El articulado que regula este tema, únicamente se refiere a la celebración del contrato y algunas características de la relación de trabajo que se genera a través de él. El Código de Trabajo asume la regulación del trabajo de aprendizaje, con la concepción de que su definición se tiene por establecida. Esto es consecuente con las fuentes formales del derecho del trabajo; mismo en el cual se encuentra la doctrina.

El autor Younes Moreno Diego, “comenta que en legislaciones comparadas como el Código de Trabajo de Colombia, si es posible encontrar una definición de lo que debe entenderse por contrato de trabajo de aprendizaje: El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso,

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 190.



constituye salario.”¹⁵

De acuerdo con lo anterior el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral; a través de él se llega a presentar una relación de trabajo, en la fase práctica, que no está regida legalmente por el contrato de trabajo sino que tiene un tratamiento especial.

1.2.2. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje

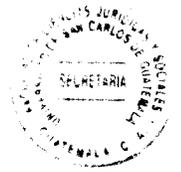
El jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, quien indica que el trabajo de aprendizaje “es una de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad ya manifiesta cierto atraso con relación a la regulación legal internacional.”¹⁶

El tratadista guatemalteco López Larrave Mario, menciona “que el derecho de aprendizaje, comprendido como aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar el adiestramiento.”¹⁷

¹⁵ Younes Moreno, Diego. **Ob. Cit.** Pág. 197.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 98.

¹⁷ López Larrave, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** Pág. 49.



1.3. El trabajo de aprendizaje en la historia de Guatemala

En 1549 se trasladó la Audiencia a la ciudad de Santiago, en su posterior asentamiento en el Valle de Panchoy, en la cual permaneció hasta la destrucción de esta ciudad por una serie de terremotos y el traslado a la actual ciudad de Guatemala de la Asunción a finales de 1775. En los primeros años y etapas del período colonial, fueron los funcionarios venidos de Castilla los que se hicieron cargo de la administración del territorio, pero a medida que se establecían con sus familias y tenían descendencia, fueron los criollos, quienes ocuparon puestos de responsabilidad y gozaban de privilegios y prerrogativas. Con la constitución de la República de los Indios para tratar de una forma especial a la población nativa, se hace una separación entre unos y otros.

Las Leyes Nuevas de 1542 en su afán reformista hasta cierto punto, no lograron romper con el sistema económico social establecido aquí, que constituía en la reducción de los indígenas a quines denominaban indios. Estas reducciones en Guatemala constituyen lo que se llamó "pueblos de indios", que estaban a cargo de un encomendero que junto con la responsabilidad de darles alimento, protección y enseñarles la fe cristiana, podía disfrutar a cambio de mano de obra barata y un control total sobre la población sojuzgada que estaba encomendada a su cuidado.

El doctor Franco López César landelino, "hace una clara manifestación de cómo las nuevas leyes afectaban los intereses de los terratenientes y limitaban sus derechos sobre los indios de Guatemala Centrando ahora la atención en el desarrollo de este asunto en el reino de Guatemala, comencemos por indicar que el viraje violento de las



Leyes Nuevas era cosa más o menos prevista, que se veía venir. Una serie de mandatos y Reales Cédulas, relacionadas con la tenaz gestión de los dominicos en la metrópoli, hacían presentir que la corona terminaría por adoptar medidas drásticas.”¹⁸

El autor Espín Cánovas Diego, “comenta que las noticias de ese período dejan ver cómo, a medida que la monarquía apretaba en sus mandatos relacionados con el cese o la moderación de la esclavitud, los conquistadores y colonos apretaban también a los nativos, como apresurándose a enriquecerse antes de que les fuesen quitados. El período de más despiadada cacería y venta de esclavos en Guatemala fue éste, inmediatamente anterior a la promulgación de las Leyes. Este sistema imperó durante los casi tres siglos de dominio hispánico en Guatemala y perduró muchísimos años después de haber sido proclamada la independencia.”¹⁹

El jurista guatemalteco Franco López César Landelino, menciona que “aquellos sistemas, protagonizados por los seres humanos que vivieron la vida colonial, modelaron sus características según el papel en que ellos desempeñaron. El Corregidor criollo dirigía el terror regional y hacía infames negocios a expensas de los indios, pero esas actividades modelaron a su vez las características del criollo: contribuyeron a su riqueza y bienestar, configuraron su actitud frente a otros grupos sociales, y especialmente sus mecanismos de autosugestión para justificar su conducta frente al indio; incluso, quizá, su necesidad de obsequiar con belleza y riqueza a las imágenes de su religión, en una mágica compensación de la ruina que sus negocios llevaban a

¹⁸ Franco López, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 371.

¹⁹ Espín Cánovas, Diego. **Derecho civil español**. Pág. 181.



los pueblos. Y a la vez: todo lo que los criollos le arrebataron al indio por medio de aquellos sistemas, así como el terror que los presidía, fueron factores históricos decisivos en la formación de las características de la clase servil colonial.”²⁰

El tratadista Fernández Molina Luis, refiere que “la segunda parte anuncia algo que es de mucho interés para la vida de la Guatemala colonial “los mestizos presentan, desde el momento de su aparición, los rasgos propios de un sector social dislocado; un grupo que tiene frente a sí la tarea de ir encontrando, conforme va creciendo, su ajuste y acomodo en una sociedad cuyas grandes piezas estructurales, preexistentes y *perfectamente definidas, van a ofrecerle un campo de desarrollo muy estrecho. Los mestizos no eran ni querían ser indios siervos. Tampoco eran ni podían ser señores, pues no heredaban tierras ni gozaban del apoyo de clase necesario para obtenerlas. Eran trabajadores libres que tenían que encontrar un trabajo útil a la sociedad y remunerado por ella.*”²¹

El letrado Palomino Ramírez Teodosio, menciona que “el aprendizaje era una forma de explotación de adolescentes, movida por la necesidad que tenían los maestros de contar con alguien que les ayudara en el trabajo, y por la necesidad que tenían los jóvenes de aprender un oficio.”²² Por su parte el jurisconsulto Puig Peña Federico, menciona “que el aprendiz trabajaba sin ningún salario por períodos estipulados que llegaban hasta ocho años en ciertos casos. Recibía del maestro albergue, vestido,

²⁰ Franco López, César. **Ob. Cit.** Pág. 3748.

²¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 51.

²² Palomino Ramírez, Teodosio A. **Derecho penal laboral.** Pág. 93.

alimentos y le enseñaba del oficio, el cual, una vez aprendido, no convertía al aprendiz en maestro, sino en oficial.”²³ Los oficiales recibían un salario, pero les estaba prohibido trabajar por cuenta propia mientras no hubieran alcanzado la maestría. Muchos artesanos durante toda su vida o gran parte de ella permanecieron como oficiales.

El tratadista Walker Linares Francisco, hace mención que “el aprendizaje y el oficial eran formas de explotación que se daban entre los artesanos y que naturalmente rompían su unidad de grupo. El aprendiz era prácticamente un sirviente sujeto a la casa del maestro y obligado a trabajar para él a cambio de techo y sustento. El aprendiz toleraba pues, una explotación de sirviente durante unos años, para pasar a una explotación asalariada por muchos años más.”²⁴

1.4. La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje

El jurisconsulto Cabanellas Guillermo, comenta “que la división del trabajo, en economía, especialización y separación del trabajo aplicado a la producción y al intercambio de bienes dentro del proceso de transformación que realizan diferentes trabajadores o grupos de trabajadores. La división del proceso productivo en diferentes operaciones individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas, y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje. Por ejemplo, un coche tiene miles de componentes,

²³ Puig Peña, Federico. **Ob. Cit.** Pág. 51.

²⁴ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 185.



cada uno de los cuales sigue un proceso de producción específico. Muchos de estos componentes se producen en fábricas dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada uno especializado en una tarea concreta. La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor cualificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.”²⁵

El jurista guatemalteco Chicas Hernández Raúl, menciona “que la división del trabajo es un principio básico de la industrialización. En la división de trabajo, cada trabajador es asignado a un cometido diferente, o fase, en el proceso de fabricación, y como resultado, la producción total aumenta. Como muestra la ilustración, si una persona realiza las cinco fases en la fabricación de un producto puede hacer una unidad al día. Cinco trabajadores, cada uno especializado en una de las cinco fases, pueden hacer diez unidades en el mismo tiempo.”²⁶

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Contrato de trabajo, parte general.** Pág. 63.

²⁶ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Pág. 17.



CAPÍTULO II

2. Instituciones del contrato de aprendizaje

A través del contrato de aprendizaje, una persona desarrolla formación teórica práctica en una entidad, a cambio de que una empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o bien sobre ocupaciones calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices.

2.1. El aprendiz

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

2.2. Definición de aprendiz

El letrado Cabanellas Guillermo, sostiene que suele considerarse como “aprendiz a la persona que, en virtud de un contrato de aprendizaje, lleva a cabo un trabajo para aprender determinado oficio. De acuerdo con la legislación laboral positiva vigente guatemalteca, es aprendiz toda persona que se compromete a trabajar para un patrono



a cambio de que éste le enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y le dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”²⁷

En la definición aceptada por la Organización Internacional del Trabajo, se llama aprendizaje a todo sistema (de enseñanza-aprendizaje), en virtud del cual el patrono se compromete por contrato a ocupar a un trabajador o trabajadora y a enseñarle, o a hacer que le enseñen metódicamente, un oficio durante un período previamente fijado, y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho patrono.

En caso de no existir un método diseñado específicamente para la enseñanza-aprendizaje del arte, profesión u oficio, el patrono utilizará su conocimiento, lógicamente ordenado para transmitir al aprendiz el conocimiento necesario, bajo su supervisión para lograr así, los objetivos establecidos en la relación maestro-aprendiz.

El jurisconsulto Alonso García Manuel, menciona que “aprendiz, sin desprecio de los matices retributivos, de subordinación laboral y pedagógica señalados, cabe decir que aprendiz es que aprende trabajando. De allí, y si se admite el retruécano, cabe basarse para una diferenciación con el objeto del perfeccionamiento profesional: El que trabajando, aprende.”²⁸

La diferencia entre aprendizaje artesano, industrial y enseñanza de oficios en las fábricas, resulta imposible, al no ser matices de la prestación del trabajo por el

²⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 95.

²⁸ Alonso García, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 49.



trabajador aprendiz, sino formas especiales de realizar el aprendizaje.

El tratadista De Buen Néstor, hace menciona que “mientras que, en el aprendizaje artesano, el trabajo es un medio necesario para recibir la enseñanza; en el aprendizaje industrial, el trabajo constituye simplemente una ocasión para conseguir la misma. La enseñanza no constituye pues, ni para el aprendiz, ni para el empleador, la causa del contrato; sino simplemente, un efecto secundario del mismo. El contrato conserva por lo tanto, la estructura típica del contrato de trabajo, con sus dos obligaciones fundamentales; la del trabajador de dar su trabajo; y la del empleador de abonar la retribución correspondiente.”²⁹

El jurista Cabanellas, Guillermo, hace mención que “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia del otro, por una remuneración, sea de la clase que sea, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje, pues, si así fuera descartado los ociosos, todos los habitantes del país serian trabajadores.”³⁰

Por su parte Del Pina Rafael, comenta “que en derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado, es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente.”³¹

²⁹ De Buen Néstor L. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 178.

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 964.

³¹ Del Pina, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 19.



El tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina, define “al trabajador en términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja. En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero desde un enfoque puramente jurídico.”³²

Partiendo de la definición de la Real Academia de la Lengua Española: “trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena, quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las presiones liberales y autónomas en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.”³³

El jurisconsulto Castan Tobeñas José refiere que aprendiz “es toda persona hombre o mujer que voluntariamente inicia una relación de trabajo, unida a un patrono a través de un contrato de aprendizaje en la cual el trabajador aprendiz se compromete a una dependencia de tiempo y subordinación hasta obtener el conocimiento objeto de la relación laboral de aprendizaje frente al patrón, quien transmitirá su conocimiento al aprendiz en el tiempo establecido, pagando además un salario el cual puede ser menor al salario mínimo establecido en la ley laboral vigente.”³⁴

³² Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 39.

³³ Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Pág. 229.

³⁴ Castan Tobeñas, José. **Derecho civil, común y foral.** Pág. 74.

2.3. Elementos esenciales de la figura del trabajador

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto trabajador o empleado de la prestación laboral deben concurrir estos elementos:

- Tratarse de una persona física, por lo antes expresado;
- Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);
- Que el trabajo que realice sea por cuenta ajena;
- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;
- Estar bajo la subordinación del patrono. Es decir, bajo la autoridad a que estará sometido el trabajador aprendiz, deviniendo esa autoridad del vínculo determinado que es precisamente el contrato de aprendizaje.
- Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero, porque de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.



El trabajador puede obtener la enseñanza profesional, que le procure los conocimientos necesarios para su profesión u oficio, con asistencia a las escuelas de formación y perfeccionamiento o por el adiestramiento práctico en una empresa. En el primer caso se trata de un sistema de enseñanza, generalmente oficial; en tanto que en el segundo aparece un contrato de aprendizaje, que puede ir seguido en ocasiones, por clases teóricas en escuelas especializadas.

La formación profesional se obtiene normalmente por medio de cursos especiales, que se dictan en escuelas profesionales, con el objeto de formar un personal especializado para la industria y en otras actividades. Los diversos tipos de enseñanza, que se utilizan difieren de un país a otro, de una a otra actividad profesional, como la naturaleza de las enseñanzas puede variar y ser éstas técnicas, teóricas o prácticas, aquéllos se adaptan a la índole de la actividad de que se trate y a la calidad del aprendizaje que se debe realizarse.

La formación profesional tiende a preparar a los trabajadores capacitándolos para la ejecución del contrato mediante estudios, métodos y procedimientos de carácter científico; se orienta y perfecciona a los trabajadores instruyéndolos, tanto teórica como prácticamente, para lograr su mejor formación técnica, adelantándose a la actividad profesional que corresponde.

Se debe tener presente que esa formación está de acuerdo en cada caso, con las modalidades propias de la actividad de que se trate, y con las circunstancias del desarrollo técnico y económico que corresponda a cada país.



2.4. Elementos del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje, es la relación laboral voluntariamente establecida entre dos personas, el trabajador y el patrón. El trabajador por una parte, en su afán por sobrevivir y proveer a los suyos de un ingreso que les permita una vida digna y un sustento diario pone su empeño en el aprendizaje de un arte, profesión u oficio. El patrón por la otra parte, en una posición de ventaja, busca encontrar en el aprendiz una forma de obtener trabajo barato con la excusa de enseñanza, de la transmisión de conocimientos.

Dentro de la relación laboral establecida anteriormente, se establecen como elementos del aprendizaje los siguientes:

- Elementos personales: El trabajador; el patrón.
- Elementos esenciales: La prestación por parte del trabajador de su fuerza de trabajo; la subordinación, el pago de un salario

2.5. El patrono

Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo.

2.5.1. Antecedentes históricos

En algunas denominaciones del cristianismo, especialmente en la Iglesia Católica y las Iglesias Ortodoxas, en las cuales se cree en la intercesión de los santos, hombres de gran fe espiritual y divina creencia en Dios, creador del cielo y de la tierra, el término patrón, se ha utilizado desde los inicios del cristianismo. El santo patrón, hombres que por creencia y fe han trascendido lo humano hasta llegar a la divinidad espiritual, son guías e intercesores ante Dios de un grupo de personas, pueblos y provincias, plasmando en ellos todo tipo de subordinación. Los patrones son santos o advocaciones de Cristo, hijo de Dios.

El tratadista Krotoschin Ernesto, comenta que la Antigua Grecia “posee varios estatutos serviles. Más concretamente, existe una multitud de estatutos que van del ciudadano libre al esclavo-mercantil pasando por los esclavos-siervos, los ciudadanos que han perdido la categoría, los libertos, los bastardos, o los metecos. En Atenas, los esclavos no tienen jurídicamente ningún derecho. Un delito merecedor de una multa para un hombre libre da lugar a golpes de látigo para el esclavo propiedad del amo. En Gortina, cuyo código grabado en piedra data del siglo VI a. C., el esclavo se halla en un estado de dependencia muy amplio. Así, sus hijos pertenecen a su amo. El patrón o principal, es responsable de todos los delitos de su esclavo e inversamente, percibe las multas pagadas por otros; por los delitos cometidos contra el suyo.”³⁵

El primer documento importante en donde se puede localizar la figura del patrón o

³⁵ Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. Pág. 19.



principal en una relación laboral es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2,000 años antes de Cristo, en el que se reglamentaba algunos aspectos del trabajo así como la relación que se daba entre el hoy conocido como patrón o principal y los trabajadores. El pueblo Israelita consagró en la Biblia, específicamente en los libros de Pentateuco y Deuteronomio se encuentran marcadas algunas reglas laborales así como la forma de actuar de los patrones.

El autor Martínez Peláez Severo, hace referencia que “en el derecho romano, patrono que quiere decir padre de la carga (del latín pater onus), era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas, tenían alguna obligación protectora con respecto de otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades, tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes más singularmente, los manumisores por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado.”³⁶

2.5.2. Definición de patrono

El autor Najarro Ponce Oscar, refiere que por patrono “se entiende la persona natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas.”³⁷ Para el jurista guatemalteco López Larrave Mario, patrono “es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con

³⁶ Martínez Peláez, Severo. **La patria del criollo**. Pág. 81.

³⁷ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Pág. 73.



los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado del cual responde, en ocasiones se contenta con dirigirse al negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga, e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa.”³⁸

El tratadista guatemalteco Fernández Molina Luis, menciona que el patrono “debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera.”³⁹

La subordinación, dependencia y dirección, en la que se encuentran los trabajadores en relación al patrón, se utiliza con frecuencia como sinónimos, pero el más aceptado en la doctrina por amplio y flexible, es subordinación. El termino dirección deriva de dirigir, que significa conducción y orientación a determinado lugar o fin, por medio de la dirección una persona se encamina a lo que se ha dispuesto. La dirección se manifiesta en mayor o menor grado según los servicios que se presten. El término dependencia, que tradicionalmente se relaciona con el vínculo económico, es el que más concuerda con la subordinación, pues quien depende, está sujeto a un poder o autoridad, un orden o dominio establecido por otro, y en el contrato individual de trabajo

³⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 84.

³⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 162.

el elemento generatriz es el vínculo económico de producir plusvalía y salario.

2.5.3 Elementos esenciales de la figura del patrón

Dentro del estudio de la figura del patrón, existen elementos esenciales que diferencian al patrón del trabajador a su cargo. Específicamente, se puede afirmar que el patrón, en su condición de productor de bienes y servicios, tiene el factor económico de su lado. El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal.

En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera.

1. La empresa

El término empresa para usos de la rama de Trabajo, puede circunscribirse a la organización de personas, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de carácter particular generalmente se persigue un lucro para el propietario, sea este una persona individual o una persona jurídica, y si es de carácter público, generalmente *persigue como asunto principal prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad aunque no está descartado el lucro.*



2. Sustitución patronal

La sustitución del patrono puede operar en aquellos casos, en que una persona individual o una persona jurídica propietaria de una empresa, la enajena sustituyendo en esa forma a una de las partes de la relación o relaciones de trabajo existentes, es decir, al patrono. También puede suceder que un patrono tenga una situación imprevista, o por falta de planificación empresarial se vea en la disyuntiva de tener que ceder contratos de trabajo de sus laborantes a otro patrono, lo cual sólo es permitido si existe anuencia de parte de él o de los trabajadores. En ambos casos el bien tutelado, son los derechos adquiridos por los trabajadores, antes que suceda la sustitución patronal, ya que los contratos de los trabajadores no deben ser afectados o disminuidos por el cambio de patrono.

3. Los auxiliares del patrono

Se llaman auxiliares del patrono aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación de éste en cuyo caso son representantes del patrono, o realizan actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios.

- ✓ Cargos de confianza: aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien lo desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.



Generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o realiza funciones específicas que sólo interesan al propietario.

- ✓ Cargos de representación: los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía, dignidad; o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono. Son ejercidos por el personal que no sólo tiene mucho conocimiento técnico del encargado que va a realizar en nombre de su patrono, sino que el patrono tiene la firme convicción que representará sus intereses como algo propio.

- ✓ Cargos de dirección: aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, para conducir el personal de la mejor manera, de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en una forma eficaz.

- ✓ Intermediarios: aquellas personas que contratan en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.



2.5.4. Otras denominaciones

En nuestro idioma, además de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o empleo y acreedor del trabajo. Así también se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, antiguos en exceso, y por ello eliminables de un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director, y encargado.

El autor Márquez Hernain, comenta que la palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés employeur y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa, porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales.”⁴⁰

Empresario, que es quien organiza, dirige o explota una empresa, encuentra también sus detractores; porque esa caracterización supone una complejidad que es excesivo generalizar y referirla, por ejemplo, a un zapatero remendón que cuente con dos ayudantes y se encuentre instalado en el portal de una casa. En efecto, la palabra empresa fija con más rigor científico y jurídico el conjunto de elementos de la producción, causa por la cual el jefe de la misma, el empresario, puede utilizarse como sinónimo de patrono.

⁴⁰ Márquez, Hernain. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Pág. 81.



Haciendo un balance de conveniencias y reparos, teniendo en cuenta la finalidad primordial del lenguaje y del tecnicismo, que consiste en entenderse, se aceptan por usuales y explícitos los términos de patrono, empresario, e incluso empleador. De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para la política laboral, la producción.

A los patronos o empresarios, se les considera como pertenecientes a una clase distinta, a la de los trabajadores, con separación en que líneas divisoras son nítidas. Esa diferencia, sin embargo, no resulta del todo exacta, si bien hay patronos o empresarios y trabajadores, no puede decirse que exista una clase patronal y otra trabajadora, está pobre y aquella rica; pues en la realidad de los hechos, hay patronos que ganan menos con sus industrias que muchos trabajadores especializados; y son también bastantes los trabajadores que se constituyen en pequeños industriales y contratan los servicios de otros trabajadores, más bien colaboradores que son subordinados de aquellos.

La distinción entre patrono y trabajador puede hacerse, además por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a unos y a otros; no sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, si no por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una fortuna, persigue como fin esencial inmediato, la obtención de los medios necesarios



para su subsistencia. Configura una singularidad laboral de los patronos, una posibilidad excluida para los trabajadores. Efectivamente, la presentación de éstos tiene que realizarse personal, físicamente. Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, cual una sociedad, regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.

El Artículo 2 del Código de Trabajo de Guatemala, dispone 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. Puede afirmarse que existe sinonimia entre los términos patrono y empleador, lo cual es aceptable, sin embargo resulta más técnico el término patrono, ya que en Guatemala patrón se utiliza con mucha frecuencia como sinónimo de medida o en cuestiones religiosas como se estableció anteriormente.

Es relevante hacer constar que el párrafo segundo del Artículo 2 del Código de Trabajo de Guatemala, hace aclaración por exclusión que el Código de Trabajo no se aplica a las instituciones estatales, lo cual está acorde con el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Como concepto, el término patrón se ajusta más al entorno cultural guatemalteco, en virtud de lo establecido con anterioridad, patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en el desempeño de su organización, sea ésta industrial o comercial.



2.6. Naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje

La naturaleza jurídica es la calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados por determinado sistema normativo. Doctrinariamente existen razonamientos formulados, para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. Ante ésta disyuntiva, la situación anterior hace reflexionar sobre el agregado puesto de buscar a través de naturaleza jurídica la calificación de una categoría para darle determinada aplicación, estableciendo la rama jurídica de mérito en la cual prevalecerá la voluntad de las partes en litigio.

El concepto de Contrato Individual de Trabajo es una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda guerra mundial. Se ha señalado entre las razones para que haya tenido tardía aceptación: a) las características muy peculiares que presenta este contrato; y b) el hecho que las legislaciones civiles europeas, que son en buena medida las que han generado el aspecto normativo contemporáneo, concibieran al contrato de trabajo, como un Contrato de Arrendamiento o un Contrato de Locación de Servicios. Corresponde a Bélgica en 1910 el uso de la nueva terminología que después fuera seguida por Francia y Suiza. En Guatemala la denominación Contrato Individual de Trabajo, aparece a partir de 1947.

La tardanza en la consideración del Contrato Individual del Trabajo como se concibe



actualmente, no es cosa antojadiza, obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación, y con base en los conceptos de la Lógica Formal, muy enraizada, en épocas anteriores, no resulta fácil su aprehensión como se concibe actualmente. Sus elementos de fondo y forma no pueden compararse a los contratos tradicionales (figuras civiles y mercantiles), que tienen ya establecida su clasificación por que en la mayoría de veces se cae en comparaciones absurdas y a veces abusivas; sin embargo el camino abordado para intentar su clasificación fue tratando de encontrar similitud con otros contratos.

Como puede apreciarse el conflicto, en la calificación de la naturaleza del Contrato *Individual de Trabajo*, va más allá de compararlo con los contratos existentes, pues lo que hemos comentado son figuras de derecho privado, planteándose como principal problema que el Contrato Individual de Trabajo nace en forma espontánea, por la libre participación de las partes, en la que ambas partes participan a nivel de particulares, lo cual conduce a pensar que se trata de una relación de derecho privado, sin embargo no es así, por cuanto que en el momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público, que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo que orienta su calificación a institución de derecho público.

La doctrina sustentada por pensadores alemanes y franceses, no coincide en apreciar unánimemente la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje como una variedad del de trabajo. Al respecto se formulan diversas teorías; hay quienes consideran que el aprendizaje es un contrato mixto de locación de servicios y de locación de obra; otros



estiman que se trata de un contrato sui generis; mientras la mayoría de la doctrina se inclina por reputarlo una variedad o modalidad del contrato de trabajo. Las tesis más frecuentemente utilizadas por los pensadores alemanes y franceses son: a) doble contrato de trabajo, puesto que también el aprendiz sería un tomador de trabajo frente al principal, obligado a enseñar; b) relación fundada sobre la instrucción del aprendiz; c) permuta o intercambio de servicios, d) contrato sui generis, del cual emanan dos obligaciones igualmente fundamentales, dirigidas una a la enseñanza y encaminada la otra al trabajo; e) contrato especial de trabajo.

La doctrina sustentada por los pensadores de esta materia, a través de sus teorías e investigaciones en general, coincide en apreciar al contrato de aprendizaje como un convenio de derecho de trabajo, que debe ser reglamentado por éste, pero existen divergencias fundamentales. Dadas las analogías parciales con el de trabajo, se admite la aplicación al de aprendizaje de las reglamentaciones generales de este último. Hay quien sostiene que el aprendizaje es un contrato mixto, compuesto de elementos relativos al trabajo y a la formación profesional, elementos que forman un conjunto inseparable; pero aún desde este punto de vista, resulta cierto que el contrato de aprendizaje, convención laboral a la postre, presenta particularidades de contrato especial, como uno de los que integran los correspondientes al derecho de trabajo.

Una parte de la doctrina sobre esta materia, entra en un constante contraste con el resto de pensadores y teorías, sosteniendo y manifestando que el aprendizaje no es un contrato laboral; ya que reviste carácter esencialmente docente, casi familiar, destinado a la formación profesional; en tanto que para otros autores es un contrato mixto, que

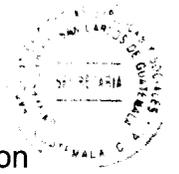


participa tanto de la formación profesional como del de trabajo. Sin embargo, es necesario determinar la posición de las partes en ese contrato, para fijar su exacta naturaleza jurídica; ya que cuando el aprendiz ingresa en la empresa y es un trabajador con bajo salario, que presta sus servicios en relación de subordinación, no podrá de ninguna manera, afirmarse que éste contrato no es de trabajo y que es un contrato de enseñanza o de formación profesional.

Como aporte personal a este tema, el autor del presente estudio, es del criterio que el contrato de aprendizaje es una variación del contrato individual, en virtud que manifiestan similitudes en las instituciones que las integran; diferenciándose básicamente en contrato de aprendizaje del contrato individual de trabajo en que el primero se da en forma temporal, estableciéndose fecha de inicio y fecha límite de finalización, así como un salario mínimo que el mismo puede ser incluso inferior al salario mínimo establecido en la ley de la materia laboral, mientras que en el contrato individual de trabajo, la relación patrono-trabajador tienen como característica principal que se tiene de manera indefinida.

2.7. El contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo,



comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

2.7.1. Definición de contrato de aprendizaje

El Código de Trabajo Guatemalteco, no cuenta con una definición específica de trabajo de aprendizaje. El Articulado que regula éste tema, únicamente se refiere a la celebración del contrato y algunas características de la relación de trabajo que se genera a través de él. Y asume la regulación del trabajo de aprendizaje, con la concepción de que su definición se tiene por establecida. Esto es consecuente con las fuentes formales del derecho de trabajo, mismos en el cual se encuentra la doctrina.

El Artículo primero de la ley francesa de 20 de marzo de 1928 proporciona la siguiente definición: El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o a hacer dar un formación profesional y metódica a otra persona, la que a su vez, se obliga a trabajar para aquel, bajo las condiciones y durante el tiempo convenido. De esta definición deriva la doctrina francesa, que la finalidad principal del contrato es la enseñanza; el trabajo que desarrolla el aprendiz es accesorio, lo que quiere decir que no estamos en presencia de un contrato tipo de trabajo.

El maestro no tiene como mira esencial aprovechar la energía de trabajo del aprendiz;



su objetivo es prepararle técnicamente para trabajos futuros y si se beneficia con su trabajo es como consecuencia de que, para enseñarle el oficio, tiene necesidad de ponerle a trabajar; la enseñanza que el jefe de empresa proporciona es de carácter preponderantemente práctico y no habría otro medio de alcanzarla que el trabajo.

La ley debe evitar que a pretexto de contratos de aprendizaje se explote a los jóvenes, mas esta protección no significa que el contrato sea de trabajo; hay una razón común para proteger a los aprendices y a los trabajadores, puesto que unos y otros pueden ser objeto de explotación, pero los contratos son diversos; de ahí que la protección a los aprendices debe otorgarse de acuerdo con la naturaleza especial de sus contratos.

El tratadista Raso Delgue Juan, menciona “que el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato sinalagmático, por virtud del cual, una de las partes, para los fines de la formación profesional de la otra parte, utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio. El contrato de aprendizaje es pues, un contrato sinalagmático, con obligaciones reciprocas para las partes; para una desarrollo de energía de trabajo, por cuyo motivo y desde éste punto de vista, es idéntico al contrato de trabajo, y para la otra la enseñanza del oficio. Como quiera que la remuneración en el contrato de trabajo no tiene que consistir necesariamente, en el pago de una cantidad en dinero efectivo, ya que también es posible la entrega de mercancías o servicios, debe verse en el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo al que son aplicables las disposiciones todas de la legislación



respectiva.”⁴¹

El jurisconsulto Couture Eduardo J, refiere que “el contrato de aprendizaje en síntesis general, podemos afirmar que es una figura del contrato de trabajo que debido a las reglamentarias dictadas en cada país o región, constituye un verdadero contrato tipo, de caracteres distintos al contrato de trabajo corriente celebrado por los obreros adultos y sus respectivos patrones.”⁴²

El tratadista Herrera Nieto Bernardino, comenta que el aprendizaje “es otra de las relaciones de trabajo próximo a la idea de contrato. La relación personal que se crea entre el aprendiz y el maestro y las modalidades especiales a que se tiene que sujetarse la relación jurídica, abren un campo importante a la acción de la voluntad. Sin embargo, el derecho de trabajo protege la prestación de servicios del aprendiz con independencia de su origen.”⁴³

La doctrina extranjera está de acuerdo en que el contrato de aprendizaje debe estar reglamentado por el derecho del trabajo, pero existen divergencias de importancia, pues en tanto que los autores alemanes sostienen que es un contrato de trabajo con modalidades especiales, afirman los franceses que se trata de un contrato sui generis que, por ciertas analogías que prestan con el trabajo, puede y debe ser regulado por el mismo estatuto.

⁴¹ Raso Delgue, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Pág. 141.

⁴² Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Pág. 391.

⁴³ Herrera Nieto, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo.** Pág. 158.



Para los autores alemanes, la obligación fundamental parece ser la del aprendiz y, a cambio de la energía de trabajo que desarrolla, recibe instrucción profesional en el arte u oficio que pretende adquirir. Esta instrucción equivale a la remuneración por su trabajo o, al menos forma parte de ella, pues el aprendiz puede percibir además, un salario; no es el aprendiz quien paga la enseñanza que recibe, no el patrono quien paga el servicio que se le presta.

El contrato de aprendizaje, en el que una persona subordina su fuerza de trabajo a los fines de otra, es un contrato de trabajo y la razón es manifiesta, pues se reúnen los caracteres esenciales de este contrato; pues se reúnen los caracteres esenciales de éste contrato; de un lado el elemento subordinación, característico del contrato de trabajo y de otro obtiene el patrono un servicio como factor de la producción; de ahí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones de los demás trabajadores y que su contrato se distinga del que se celebra con un profesor para la enseñanza de una ciencia. Sin embargo, el punto de vista francés no puede ser olvidado. El aprendiz no persigue como finalidad principal una retribución que compense el servicio que presta, sino adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permitan colocarse en el puesto de un obrero calificado; y como no tiene otro medio para adquirir esos conocimientos que poner su trabajo a disposición del patrono, celebra para ese fin un contrato de trabajo.

Por otra parte, el contrato de aprendizaje sólo se entiende en relación con una empresa y no debe referirse a aquellos trabajos que no requieren conocimiento alguno, lo que está demostrado que el aprendizaje es la finalidad primordial del contrato; precisa



distinguir entre el contrato de aprendizaje y el trabajo del muchacho de oficina encargado de llevar y recibir documentos, que no es un aprendiz y cuyo contrato se rige por las normas generales de la ley. La diferencia entre estos dos contratos es capital, pues no debe tolerarse que bajo el contrato de aprendizaje se oculte la explotación de los trabajadores, aun cuando sean jóvenes.

El jurista guatemalteco Martínez Peláez Severo, sostiene que el contrato de aprendizaje “se distingue del que puede celebrar un grupo de jóvenes con un profesor para recibir enseñanza en una rama del saber; el trabajo de estos jóvenes se dirige a la adquisición de conocimientos, en tanto el aprendiz contribuye al trabajo general de la empresa. La relación entre patrono y trabajador es en primer término, de naturaleza patrimonial, sin embargo al unísono conlleva una relación personal de la que derivan, como obligaciones fundamentales, los distintos deberes de consideración a las personas.”⁴⁴

Pues bien, a diferencia de lo que ocurre en el contrato de trabajo, es el carácter personal el que priva en el contrato de aprendizaje y se comprende que así sea, ya que en tanto que la simpatía que el patrono puede sentir por el trabajador, por la falta de contrato constante entre uno y otro, no impide el desarrollo normal de la relación de trabajo, la falta de armonía entre el maestro y el aprendiz dificultará, si no es que imposibilita la enseñanza. Y esta diferencia indica también, la justificación de la doctrina francesa. El aprendiz queda enrolado en la empresa, igual que los demás trabajadores y su actividad está destinada a los fines generales de la negociación, pero el elemento y

⁴⁴ Martínez Peláez, Severo. **La patria del criollo**. Pág. 139.



su actividad está destinada a los fines generales de la negociación, pero el elemento que proporciona la fisonomía de la relación jurídica es la finalidad de aprender.

La denominación que se da a este contrato es casi unánime, la de contrato de aprendizaje; ya que otras como las de contrato de adiestramiento, contrato de iniciación profesional, contrato de formación profesional son menos usadas, y no permiten rechazar la que por su antigüedad y prestigio subsiste para determinar al vínculo que establece entre el patrono o empresario y el trabajador, cuyo objeto principal consiste en dar a este último el conocimiento profesional de un oficio.

Algunas profesiones, como las de ejercicios de ciertas carreras liberales y singularmente en la abogacía, disponen de voz peculiar para su aprendizaje: la de pasantía. El acceso a la vida laboral supone un aprendizaje de la profesión, aprendizaje que se obtenía mediante el contrato del mismo nombre, por el cual un patrono daba a un obrero aprendiz, las enseñanzas necesarias, y percibía por ellas una retribución o le abonaba a aquél un salario, conforme se conviniera. Ese modo de formación profesional ha perdido gran parte de su importancia y han surgido otros sistemas, caracterizados por la intervención del Estado, sobre la base de que éste toma a su cargo la enseñanza profesional.

La intervención del legislador para asegurar una mejor formación profesional, se ha traducido en tres esferas:

- a) **Orientación profesional:** consistente en guiar al trabajador, al aprendiz en todos



los aspectos de su interés, ubicarlo en el campo correcto del conocimiento que él desea obtener;

- b) **Enseñanza técnica:** el centro medular de la formación profesional, el traslado físico y técnico del conocimiento, de parte del capacitador hacia el aprendiz en formación;
- c) **Formación profesional obligatoria:** creación de estructuras educativas para la preparación técnica de las futuras generaciones de trabajadores. También ha intervenido el Estado para facilitar la reeducación profesional en ciertos casos; su finalidad consiste en dar una actividad profesional a trabajadores que deben ser adaptados a otro oficio, a consecuencia del paro o de una aminoración de su capacidad física. Medidas de ese género son previstas para las víctimas de accidentes del trabajo, pensionados de guerra y trabajadores sin empleo.

Orientación profesional, selección profesional y enseñanza profesional señalan diversos estadios de la intervención del Estado en el aprendizaje, con remotas relaciones con el contrato de trabajo. La orientación profesional sirve para encauzar a los jóvenes hacia aquellas actividades laborales más en consonancia con sus aptitudes; la selección se hace en interés de las empresas, sin otro fin que el de suministrar una mano de obra de calidad; en tanto que la enseñanza profesional tiene por objeto crear una mano de obra especializada o semi especializada.

Realmente la orientación y selección de profesionales no constituye formas de



aprendizaje; y la enseñanza profesional tiene por principal función la de formar hombres para la dirección de la industria y para los cargos de responsabilidad dentro de ésta, e igualmente oficiales y maestros capacitados. Tal enseñanza puede desenvolverse de modo oficial o libre, como objeto de un contrato autónomo o de trabajo, según los caracteres específicos que la integren, aun cuando actualmente sea más frecuente la enseñanza por escuelas de oficios.

El doctor Ossorio, Manuel. Menciona que “se ha tenido muy presente para la formación profesional, que el aprendizaje propiamente dicho, el adquirido exclusivamente con la práctica en los lugares de trabajo, no constituía el medio más adecuado para conseguirla; por lo cual la nueva formación profesional, tenía que abstenerse, o por lo menos completarse fuera del taller, en escuelas especialmente creadas para ello.”⁴⁵

Los aprendices son trabajadores; calidad que revisten solamente aquéllos unidos por un vínculo contractual con un patrono, sin que al Estado se le reconozca tal carácter cuando proporciona enseñanza profesional en escuelas especiales, donde se está ante alumnos y no ante aprendices; ante los que tan sólo aprenden, pero no ante lo que también trabajan. Los primeros no producen, o sólo indirectamente; los segundos aprenden trabajando.

El aprendizaje debe igualmente distinguirse del período de prueba, que se propone tan sólo ensayar, mediante la aplicación práctica, las aptitudes y los conocimientos ya adquiridos por el trabajador. Si en el contrato de trabajo se da la modalidad de

⁴⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 417.



establecerse un período de prueba, el trabajador no se convierte por ese hecho en aprendiz; porque no recibe durante dicho período enseñanza alguna; o si la recibe, no es éste el objeto del contrato, cuya finalidad consiste en comprobar si la aptitud del trabajador es la requerida o no por el patrono; y para aquél si las condiciones de realización de trabajo resultan de su conveniencia.

El aprendizaje difiere además del período de prueba dentro del contrato de trabajo:

- a) Por razón de la capacidad de las partes;
- b) En cuanto a la prueba, porque el trabajador debe acreditar conocimientos de un oficio;
- c) Porque en la prueba el contrato se formaliza transcurrido el término fijado; en el aprendizaje el contrato termina una vez adquiridos los conocimientos necesarios;
- d) La prueba es limitada, de corta duración; el aprendizaje no finaliza sino con el mismo contrato;
- e) En el contrato de aprendizaje cabe igualmente un período de prueba, de tal manera que éste se inserta tanto en el contrato de trabajo como en el aprendizaje, y no constituye un convenio autónomo.

Dentro del período de prueba se encuentran los meritorios que prestan sus servicios



para demostrar, en la efectividad de esa prestación, condiciones que les permiten posteriormente alcanzar un puesto remunerado en la empresa. En general los meritorios que ocupan puestos lo hacen en la Administración pública; resulta muy raro que se admita ésta modalidad en el contrato de trabajo o del servicio que se presta. El meritorio debería encuadrarse dentro de un contrato a prueba, no admitido por muchas legislaciones, ya que parece poco recomendable que el trabajador "deba hacer méritos" para obtener un empleo.

El período de prueba es más frágil, y por ello más breve, en el aprendizaje que en el contrato principal de trabajo. En aquél se trata de tantear, por ambas partes (y en especial por la del maestro o patrono), la aptitud y vocación del aprendiz, que es fácil advertir y catalogar en unos días o pocas semanas; en cambio, el que pretende trabajar se ofrece en firme para ello (aún sujeto a la reserva o experiencia empresaria que representa el período de prueba), posee voluntad de colocarse y asegura conocer y haber practicado el oficio u ocupación, que requiere observación más prolongada a veces hasta determinar la exacta adecuación por el patrono dentro de la distribución de sus tareas y de la convivencia con los demás compañeros.



CAPÍTULO III

3. Obligaciones y derechos del aprendiz y del patrono

El letrado Puig Peña Federico, hace menciona que el aprendiz “se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del centro de formación profesional. El centro de formación profesional. Corresponde a las entidades especializadas en formación profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.”⁴⁶

3.1. El aprendizaje

El autor Walker Linares Francisco, comenta que el aprendizaje “es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional. El aprendiz Persona, generalmente joven, que aprende algún oficio practicándolo con alguien que ya lo sabe.”⁴⁷

⁴⁶ Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Pág. 151.

⁴⁷ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 106.



3.3.1. El aprendiz

Mientras que en el caso del contrato de aprendizaje no se encuentra una definición en el Código de Trabajo; en cuanto al término aprendiz si se puede hallar la siguiente, que contiene el Artículo 170 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 dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Así mismo el Artículo 171 señala que: el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo. Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate. Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender



dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados. El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación.

3.3.2. El maestro

El jurisconsulto Espín Cánovas Diego, hace referencia que “maestro se ha de tener, conforme se entiende tal concepto en su obra acerca del movimiento obrero en los años, es aquel que enseñaba a los demás a un oficio. Persona que enseña una ciencia, arte u oficio, o tiene título para hacerlo.”⁴⁸

3.4. Definición de aprendiz en otras ramas de la ciencia

El jurista Krotoschin Ernesto, sostiene que “en la ciencia en general, el término aprendiz *denota una serie de acepciones. No obstante la definición que proporciona para efectos propios de esta investigación, el diccionario de uso común, es la que más se apresta:*

⁴⁸ Espín Cánovas, Diego. **Derecho civil español**. Pág. 131.



Persona que aprende algún arte u oficio. Persona que, a efectos laborales, se halla en el primer grado de una profesión manual, antes de pasar a oficial.”⁴⁹

3.5. El trabajo de aprendizaje y su importancia en las fábricas

El tratadista Najarro Ponce Oscar, hace referencia que la industria maquiladora se ha *constituido como el principal generador de divisas, incluso por arriba del petróleo, turismo y remesas desde el exterior.* La industria maquiladora de exportación, ha alcanzado un elevado grado de especialización en sectores como el automotriz, autopartes, equipo de cómputo, equipo electrónico y electrodomésticos, por citar algunos.”⁵⁰

Ahora bien, el modelo maquilador no se ha agotado. Tiene que avanzar hacia otra dimensión. Esta consiste en la investigación y desarrollo tecnológico, incorporando productos con mayor valor agregado, combinando especialización y procesos no intensivos en mano de obra. En paralelo a este comentario, se han desplazado hacia México tecnologías cada vez más complejas y novedosas.

En el ámbito de la producción se ha visto, por ejemplo, a las plantas electrónicas pasar de ensamble manual a inserción automática y de ésta a circuitos de montaje superficial con nuevas y todavía mayores inversiones en equipo moderno y sofisticado; al mismo tiempo el control de calidad ha evolucionado de la inspección visual al uso cada vez

⁴⁹ Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo.** Pág. 149.

⁵⁰ Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** Pág. 92.



más difundido de pruebas computarizadas. En toda la industria maquiladora es usual encontrar talleres de maquila dotados de equipos de control numérico, laboratorios y talleres con instalaciones de diseño y de *manufactura computarizados mismos que son* utilizados ampliamente por los técnicos mexicanos.

El desafío también debe entenderse como el abastecimiento nacional, de calidad mundial pues así lo demanda la industria maquiladora, mediante el cual se le abre una gran oportunidad al inversionista, pues la industria maquiladora de exportación importa componentes y materiales por montos superiores a los esperados, que constituyen un mercado natural para la industria como la mexicana, toda vez que en dicho país a diferencia de Guatemala, si existe planta ensambladora de automóviles. Por lo tanto, se puede decir que la industria maquiladora evoluciona y transforma el desarrollo nacional, brinda oportunidades de empleo, capacita a sus trabajadores, contribuye al desarrollo regional y a la calidad de vida.

La industria maquiladora de exportación surgió en los años sesenta como respuesta a los planes de industrialización de posguerra de los Estados Unidos, Japón y Europa. El concepto maquiladora se creó para identificar a un tipo de industria, aunque en realidad el término se refiere a un programa de fomento que nació formalmente en 1965 en la frontera norte de la República Mexicana.

Para favorecer la incipiente industrialización, una gran cantidad de oficios y directrices gubernamentales determinaron los criterios para autorizar y normar las operaciones de una maquiladora, los que iban en el sentido de otorgar facilidades administrativas para



la importación temporal de maquinaria, equipo y componentes, exentos del pago de derechos de importación, como un incentivo más para la creación de empresas que se orientaran a satisfacer la gran demanda del mercado estadounidense. Por ello, la finalidad fue facilitar la importación de materias primas para incorporarlas a productos que más tarde serían exportados y por ende reducir los flujos de migración de trabajadores mexicanos hacia el vecino país del norte. Lo anterior propiciaba que la operación internacional de las empresas maquiladoras adquiriera una nueva dimensión, al aprovechar también el mercado interno, las ventajas en materia laboral, fiscal y de mercado una vez ubicadas en países en crecimiento.

Fue en el período de 1972 a 1974 cuando se registró el primer ciclo de expansión masiva de la industria. Ese crecimiento se vio frenado por la recesión estadounidense durante los años 1975 y 1976, bienio en que las empresas enfrentaban serias dificultades para mantener ocupada la planta instalada. La mayoría de las maquiladoras mexicanas tuvo problemas serios de disminución de demanda y fue esa la primera ocasión en que se dieron reducciones a las jornadas laborales y suspensión temporal de trabajadores. Poco tiempo después, en 1977, la reactivación de la economía del vecino país del norte se dio favorable en la industria maquiladora mexicana, que pronto reinició su crecimiento. A una temporada de auge en 1978 y 1979 siguió otra desaceleración en 1980 y 1981, aunque en 1982 coincidieron dos circunstancias relevantes para el desarrollo de la industria maquiladora: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra competitivos en los mercados internacionales y el despegue de la economía estadounidense.



Más reciente, una importante expansión se presentó a partir del año 1995 y hasta el 2000, siendo este uno de los períodos de expansión más largos que se registran en la historia, sin embargo luego de ello se presentó la peor crisis en la industria. Los objetivos de desempeño y contribución al desarrollo nacional siempre han estado presentes en la industria maquiladora de exportación. Como ejemplos podemos mencionar los siguientes:

- Promover empleo en zonas con problemas demográficos
- Obtener ingresos de divisas y fortalecer la balanza de pagos
- Establecer industrias para capacitar personal dedicado sólo a actividades primarias no industriales.

La palabra maquiladora se refiere a una empresa que importa materias primas, las trata y las exporta elaboradas. Se diferencia de una empresa que fabrica un producto y lo vende ya terminado. Lo mismo que un molinero, es quien trabaja la harina, no vende el pan, sino que lo hace, el panadero.

El término maquila deviene del árabe, makTlah, que significa cosa medida. La maquila era una medida de capacidad que correspondía a medio celemín. El celemín es una medida agraria que se utilizaba en algunas partes de España antes de que fuera obligatorio el sistema métrico decimal. Podía hacer referencia a una medida de



capacidad o a una medida de superficie.

El letrado mexicano De La Cueva Mario, hace mención “que la denominación de maquiladora a una empresa que no vende un producto terminado, sino que lo somete a un proceso de elaboración y lo vende a otra empresa más importante o multinacional, ésta es la que hace con el producto comprado a la maquiladora el producto final que saldrá al mercado. Señala que el uso de la palabra maquila en México y toda Centroamérica es el de la: "Producción de manufacturas textiles para su exportación.”⁵¹

El tratadista Ossorio Manuel, menciona “que hoy en día, las empresas internacionales aprovechan la mano de obra barata de determinadas regiones o la legislación fiscal para producir en las llamadas maquiladoras productos baratos para el mercado internacional. Planta industrial que ejecuta, para una empresa importante, una de las operaciones del proceso de fabricación de un producto.”⁵²

El trabajo de aprendizaje, tiene una especial relevancia en estas empresas, no solo por el hecho de ser muy común el requerimiento de personal en estas empresas bajo promesas de enseñarles el oficio; sino porque efectivamente es una de las maneras en que encuentra desarrollo tal industria; misma que constituye una importantísima fuente de ingresos en el producto interno bruto de Guatemala.

⁵¹ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 195.

⁵² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 190.



3.6. El aprendizaje como contrato de trabajo

El jurista guatemalteco Mario López Larrave, ofrece su definición de, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral.”⁵³

El jurisconsulto Cabanellas Guillermo, hace hincapié en “el origen del contrato lo encontramos en el derecho civil, definiéndolo como el acto jurídico por virtud del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones; Debiendo contar con dos elementos de existencia o estructurales y además debe reunir ciertos requisitos de validez.”⁵⁴

Los elementos de un contrato civil, para que nazca y exista, son:

- El acuerdo de voluntades o consentimiento: Este surge cuando las partes que van a intervenir en el contrato manifiestan estar de acuerdo en las obligaciones o derechos derivados del contrato que se celebra, el consentimiento se puede manifestar de manera expresa, el cual puede ser verbalmente, por escrito o bien mediante signos inequívocos de lo que se desea; la otra forma de manifestación del consentimiento es de manera tácita, consistente en hechos o actos que den

⁵³ López Larrave, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** Pág. 15

⁵⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 88.



bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

- El objeto: Consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer. Siendo necesario que el objeto sea lícito, es decir no prohibido por la ley. Ejemplo: El objeto de un contrato de arrendamiento es que el arrendador entregue el disfrute de la habitación de un inmueble y el arrendatario debe pagar la renta correspondiente.
- El contrato puede considerarse como la fuente más amplia de las obligaciones, existiendo diferentes tipos de contratos, mismos que pueden clasificarse atendiendo a su función económica, al campo del derecho en donde se realice, etc. pudiendo hablarse de una clasificación amplia de contrato de derecho civil y contrato de derecho público, y precisamente dentro de la clasificación de contrato de derecho público encontramos al contrato de trabajo.

El ser humano en su vida diaria celebra diferentes tipos de contratos, desde el contrato de compraventa (compra del periódico, de los alimentos), contrato de alquiler (taxis), contrato de prestación de servicios (luz, teléfono...); pero además de los elementos de existencia de los contratos, deben reunir los requisitos de validez, siendo estos:

- ✓ Capacidad de las partes que intervienen en el acto.
- ✓ Voluntad de las partes, libre o exenta de vicios.



- ✓ Las personas se propongan alcanzar un objeto motivo o fin lícito.

- ✓ Observancia por las partes, de la forma que exija la ley, para externar la voluntad.

Según el Código de trabajo de Colombia:

El contrato de aprendizaje está regulado jurídicamente en la ley 789 de 2002, Artículos 30 a 42 y en el Decreto Reglamentario 933 de 2003.

El Artículo 1 del Decreto Reglamentario 933 de 2003 lo define en la forma que quedó apuntada anteriormente. De acuerdo con ello, el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral; a través de él se llega a presentar una relación de trabajo, en la fase práctica, que no está regida legalmente por el contrato de trabajo sino que tiene un tratamiento especial.

El aprendiz es la persona que se compromete a trabajar para un patrono, a cambio de que éste le enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Ahora bien, como ya se dijo, ¿Quién le garantiza al aprendiz que no pasará más del tiempo debido en dicha categoría, y el resultado o producto de su trabajo beneficiando al patrono en el mismo nivel que un especialista? Todo lo cual, según la ley guatemalteca, (Código de Trabajo), según así lo decida el patrono.



Por el contrato, legislaciones como la mexicana o la colombiana, establecen como máximo al período durante el cual se considerará aprendiz al trabajador, el término de dos años.

3.7. Nociones generales

Hemos analizado que la principal obligación en el contrato de aprendizaje es la de enseñanza; en cambio en el contrato de trabajo, la prestación de servicios y la realización de la labor pactada, constituyen el objeto. Derivado de ello el aprendiz tiene como obligación esencial por su parte, la de trabajar, superar y subordínarse a ella, la que contrae el patrón consiste en enseñarle al trabajador un oficio determinado o perfeccionar sus conocimientos, si ya poseía algunos rudimentarios, que es la situación más frecuente.

3.8. Obligaciones del aprendiz

Como norma los aprendices gozan de todos los beneficios, derechos y obligaciones propios del contrato de trabajo, además de las obligaciones, derechos y deberes especiales inherentes a los contratos de aprendizaje suscritos. Por otra parte a los aprendices se les aplican las disposiciones relativas al trabajo de los menores -pues lo son casi sin excepción- y los beneficios que para ellos establece la legislación positiva. Las obligaciones más importantes que contrae el aprendiz en el contrato de aprendizaje suscrito con un patrón son:



- a) Cumplir las instrucciones emanadas de su maestro para el trabajo encomendado, observar las enseñanzas que se le inculquen y tratar de mejorar su trabajo, para adquirir la capacidad plena requerida para el desarrollo industrial y económico. La obligación de obediencia se acentúa en el contrato de aprendizaje y el aprendiz no sólo debe obedecer las órdenes de su maestro sino respetar a éste en su calidad de tal. Además de consideraciones y obediencia, está obligado a poner celo y fidelidad en sus relaciones con el maestro;

- b) Ésta igualmente obligado a cumplir el tiempo señalado para el aprendizaje, siempre que lo exija el patrono o maestro;

Las obligaciones del aprendiz son esencialmente las derivadas de la naturaleza de este contrato: así, concurrir con diligencia y aplicación a su empleo; sujetarse al régimen de aprendizaje y a las órdenes del patrono, empresario o maestro; procurar el mayor rendimiento de su estudio, para lograr pronta y cabal instrucción en el arte, profesión u oficio elegido. En resumen, el aprendiz está obligado a prestar obediencia al patrono o persona que se haya encargado de su formación profesional; a seguir debidamente las enseñanzas que se le den; a trabajar diligentemente en la empresa; a comportarse correctamente; a frecuentar los cursos de enseñanza complementaria y a observar las disposiciones del contrato. Deberá cumplir a conciencia las tareas que se le confíen, mostrándose leal y dócil en sus prestaciones y esforzándose para alcanzar el mayor grado de habilidad posible en la ejecución de su trabajo.

Sintetizando, el aprendiz -por sumar las cualidades de trabajador incipiente y de alumno



en ejercicio de aplicación profesional- debe el doble de acatamiento, laboral del obrero y pedagógico del escolar; así trabajar y aprender con diligencia en lo primero y con atención en lo segundo.

3.9. Obligaciones del patrono

Además de las obligaciones expresadas en párrafos anteriores al configurar el contrato de aprendizaje, hay otros derechos y deberes, los cuales nacen de la naturaleza de ésta convención laboral y de las prestaciones recíprocas estipuladas por ambas partes contratantes; pero en su mayoría, las cláusulas del contrato de trabajo entre trabajadores y patronos se adoptan en el contrato que une a los aprendices y a sus maestros profesionales.

Del contrato de aprendizaje, por su carácter bilateral, surgen obligaciones recíprocas para las partes; como también derechos correlativos a los deberes impuestos por la ley y por el contrato.

Puntualizando las principales obligaciones del patrono en relación al aprendiz pueden concretarse en la siguiente forma:

- a) Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiera comprometido;

- b) Pagarle cumplidamente el salario convenido;



- c) Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
- d) Cuidar, bajo su responsabilidad, que el aprendiz obtenga instrucción primaria, y si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo;
- e) preferirle en las vacantes de operario;
- f) Otorgarle después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y prácticas adquiridos por el aprendiz y la calificación de la conducta por éste observada.

El contrato de aprendizaje descansa en el respeto, consideración y obediencia del aprendiz hacia el maestro, quien a su vez deberá conducirse para con aquél como un buen padre de familia. (Artículo 137 de la Ley española de contrato de trabajo.) Los deberes y derechos del patrono o maestro y del aprendiz se refieren, principalmente a la enseñanza, fin y objeto de este contrato; pero abarcan todos los puntos y preceptos comunes en el contrato de trabajo. Las obligaciones principales que contrae el patrono, empresario o maestro, son las de cuidar al aprendiz en el adiestramiento práctico de la profesión, o actividad elegida por éste y tratarle en forma adecuada para que reciba, la formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato. Por tanto, el principal deber que contrae el empresario es el de enseñanza técnica en su aspecto de aplicación.

La instrucción que el patrono puede darle al trabajador presenta distintos aspectos:



- a) El aprendizaje como contrato especial, que constituye una modalidad en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo;
- b) La instrucción que se proporciona al trabajador para prepararle en la actividad de que se trate o para que mejore en esa actividad.

Como elemento principal sobre estos dos aspectos mencionados, se puede asegurar en ninguno de los dos casos anteriores constituye salario la instrucción, aunque se trate de aprendizaje pues, en realidad si bien obtiene el trabajador un beneficio personal con la instrucción, el empresario aprovecha a su vez dicho beneficio.

Constituye principal deber del patrono o maestro, proporcionarle al aprendiz las enseñanzas teóricas y prácticas propias del oficio o industria y observar las máximas precauciones y cuidados para mantener la seguridad e higiene del trabajo. (Artículo 141 de la Ley española de contrato de trabajo). Está obligado, además, el patrono o maestro a facilitar la instrucción general compatible con el aprendizaje del oficio elegido, especialmente la asistencia a escuelas técnicas relacionadas con la industria. (Artículo 140 de la Ley española de contrato de trabajo)

Además de las dos obligaciones anteriormente mencionadas, el patrono o maestro tiene que conducirse con respeto al aprendiz, como un buen padre de familia, darle alojamiento decente y manutención sana, si así se hubiera establecido; no emplearle en ningún trabajo extraño a la materia del aprendizaje; abonarle puntualmente el salario convenido; dejar al aprendiz un tiempo prudencial para que pueda cumplir con sus



deberes religiosos, cívicos y escolares; y prestar al aprendiz, en caso de enfermedad o accidente, los cuidados necesarios, principalmente en lo relativo a la atención médica más urgente.

Entre las obligaciones que tiene el patrono, empresario o maestro con relación al aprendiz, en ciertos casos figura la de suministrarle casa y comida, según ya se ha indicado. El alojamiento deberá ser higiénico y contar con cama y demás elementos necesarios para una instalación decorosa; y la alimentación sana y suficiente. Algunas legislaciones prohíben expresamente la imposición de castigos corporales a los aprendices, así como la supresión o reducción del salario u otra medida que restrinja su libertad individual.

Aunque la principal obligación que contrae el patrono, empresario o maestro es la de darle al aprendiz la enseñanza de su oficio, hay otras obligaciones entre las que destaca el de vigilancia. Esta obligación del patrono o maestro consiste en primer término, en vigilar, corregir las faltas del aprendiz en sus tareas, y en segundo lugar cuidar personalmente de él, prestándole atención proporcionada a la situación de desamparo en que se encuentra.

3.10. Remuneración

El jurista guatemalteco Chicas Hernández Raúl, hace mención que el “contrato de aprendizaje ha sido utilizado como medio para obtener mano de obra a precio bajo o



totalmente gratis. Esta es una de las razones principales que justifican la intervención del Estado. Actualmente, la tendencia es retribuir el trabajo del obrero aprendiz, no sólo con la enseñanza que recibe sino con una remuneración en dinero, compensatoria de los servicios prestados. Al principio del aprendizaje, es presumible que el aprendiz todavía inexperto, reciba más de lo que da; pero, no obstante y con el gradual proceso de experiencia, el desequilibrio se elimina; y al finalizar del periodo de enseñanza, puede darse incluso una situación inversa que compense la inicial.”⁵⁵

Algunos códigos y leyes especiales de trabajo, imponen al patrono en el contrato de aprendizaje, que abone al aprendiz una retribución, sin fijar su importe. Se concreta así la tendencia a favor de que el contrato de aprendizaje procure al aprendiz un beneficio pecuniario, independiente de la capacitación profesional. Lo equitativo al respecto consiste en balancear económicamente, el valor de la enseñanza para el aprendiz y el beneficio -sin duda progresivo- que el empresario obtiene, por una prestación laboral que a diario evoluciona hacia una tarea más intensa y calificada. Como en parte alguna puede pensarse que, la enseñanza de un oficio supone el desembolso total del salario de un obrero poco calificado (que, de una forma u otra, le permite mantenerse y costear a su familia modestamente), ha de concluirse que en lo material, el empresario se beneficia siempre; y que por consiguiente, corresponde abonar un salario, quizá con la excepción de muy escasas jornadas de prueba.

El problema puede plantearse cuando en el contrato de aprendizaje, no se establezca remuneración alguna a favor del aprendiz, situación especial que deberá ser tomada en

⁵⁵ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 41.



cuenta para fijar aquélla con relación a las prestaciones del aprendiz, a su valor económico. Se ha de partir del principio de que éste contrato es a título oneroso, y de compensar las ventajas obtenidas por cada una de las partes. No en todas las profesiones, artes y oficios aplica regular la retribución en la misma forma, ni fijar a un mismo molde para todos los contratos de aprendizaje.

El autor Falcone Nicolás, sostiene “que en tanto que en otros tiempos el aprendiz, tenía que abonar una retribución al maestro por la enseñanza que recibía, actualmente la legislación positiva tiende a establecer una retribución mínima en beneficio del aprendiz, estimando para ello que el trabajo cumplido por éste, procura cierto beneficio al empresario y por lo tanto debe ser retribuido.”⁵⁶ Ha de considerarse que, si bien la *prestación principal en el contrato de aprendizaje está constituida por la instrucción profesional*, ello no excluye que pueda concederse una remuneración a favor del aprendiz por las tareas que cumple. Como norma, no podrá fijarse retribución inferior a la mínima existente, según los plazos y modalidades comunes que se determinan con relación al salario.

En general se establece una prohibición justificada, en el sentido de que la remuneración del aprendiz no podrá fijarse en ningún caso a destajo, esto es pagarse por piezas; ni tampoco podrá participar el aprendiz en ningún sistema de primas o premios, ni en cualquier otro método que estimule la producción.

⁵⁶ Falcone, Nicolás. **Derecho laboral**. Pág. 170.



3.11. Jornada de trabajo

En cuanto a la duración de la jornada, deberá ser la determinada en el contrato, siempre que no exceda de la legal para el aprendiz, teniéndose en cuenta su sexo y edad. El horario de trabajo de los aprendices suele regirse por las normas establecidas para los trabajadores menores de edad, las cuales se le aplican por razón de la naturaleza de la prestación.

Cabe sintetizar lo relativo a la jornada laboral del aprendiz, señalando que éste deberá ajustarse a las disposiciones relativas al trabajo en general, y al de los menores en su caso, aun cuando no cabe asimilar el aprendiz siempre con los menores, fijándose la jornada de trabajo no por ser aprendiz el trabajador y sí por la edad que tenga y la índole del trabajo que realice. Es importante señalar que la jornada laboral nunca será superior a la que realicen los demás trabajadores que del mismo sexo y edad se desempeñen en el establecimiento en igual actividad.

3.11.1. Regímenes del trabajo de aprendizaje

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de



una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

- Trabajo de mujeres y menores de edad. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.
- Trabajo a domicilio. Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en Artículos determinados y a su vez se



los venta a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

- Trabajo doméstico. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.
- Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.
- Trabajo de aprendizaje. 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 dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
- Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de



una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

- Régimen de los servidores del estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

3.11.2. El trabajo de aprendizaje y su remuneración

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del Salario Mínimo. En el Código de Trabajo se establece que: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.



Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según el Artículo 104 del Código de Trabajo, el sistema para la fijación de salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones. Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.



CAPÍTULO IV

4. Del incumplimiento del patrono a extender certificación al aprendiz en el derecho laboral guatemalteco

4.1 El Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente rector de la política laboral del país. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. El Ministro de Trabajo y Previsión Social es la autoridad superior de la cartera, ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados.

Como corolario de la extrema pobreza en la cual vive la mayoría de la población guatemalteca, podemos acoplar la falta de capacitación laboral de la cual carece la mayor parte de la población en edad activa para desarrollar una función laboral. En virtud de lo anteriormente expuesto, muchas personas sin una profesión que les asegure un mejor porvenir, acuden a fuentes de trabajo con el objeto de aprender un arte, profesión, oficio, una instrucción que les permita poder afirmar un conocimiento firme en el ámbito laboral.

La única prueba de conocimiento con la que estas personas cuentan, es la habilidad



adquirida de un oficio; aunque el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco contempla como norma jurídica vigente y positiva un apartado en el cual se trata el tema de Trabajo de Aprendizaje, los patronos deben, al finalizar el período de aprendizaje, extender al aprendiz un certificado en el cual conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión, u oficio, no se extiende dicha constancia, quedando las personas llamadas aprendices en la necesidad de físicamente demostrar sus destrezas.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Para cumplir con su misión el Ministerio de Trabajo, asigna funciones específicas a sus diferentes dependencias, en ese sentido analizaremos cuáles de estas dependencias tienen alguna relación con el contrato de aprendizaje y cuáles son sus atribuciones. Entre los fundamentos legales que dan vida a la estructura de la organización administrativa del trabajo en Guatemala, designada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentran:

a) Fundamento Constitucional:

El Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma en la que se basa la existencia de los ministerios del Estado de Guatemala, los que se



crearán y organizarán de acuerdo a lo que para el efecto establece la ley.

b) Fundamento Ordinario:

La Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Legislativo Número 114-97 del Congreso de la República, en su Artículo 40 establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y entre otras funciones las que más se aplican al contrato de aprendizaje, siendo éstas:

- ✓ Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional de los trabajadores;
- ✓ Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores;
- ✓ Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- ✓ Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica profesional de los trabajadores.

El Código de Trabajo del Artículo 274 al 282, contiene la organización administrativa del trabajo. c. Fundamento Reglamentario:



Se encuentra contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En él se establece la estructura interna del Ministerio y sus funciones sustantivas y administrativas. La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra a cargo de ocho direcciones generales, siendo tres las que son de suma importancia en el desarrollo del presente tema. Siendo éstas:

4.1.1. La Inspección General de Trabajo

— Es la dependencia encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes laborales. Además, la legislación laboral le da a la Inspección General de Trabajo, el carácter de asesoría técnica del Ministerio, de tal cuenta que es una de sus funciones también la de evacuar todas las consultas que le hagan los patronos o los trabajadores sobre la forma que debe ser aplicada la ley de trabajo en general.

— La fiscalización y protección de los derechos laborales es una función esencial asignada a la Inspección general de Trabajo por medio de su Reglamento Interno, como tal debe desarrollar los mecanismos administrativos que le permitan cumplir de manera eficiente con esa responsabilidad, la cual consiste en la protección de la parte más débil de la relación laboral. La función de la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.



Las funciones que tiene la Inspección General de Trabajo son de suma importancia. Su organización es bastante aceptable, ya que cubre todos los aspectos necesarios para que se cumplan y respeten las leyes. Sin embargo, no existen programas de vigilancia y control permanente que permitan velar por el cumplimiento de la normativa laboral, y toda la estructura con la que cuenta no es aprovechada para cumplir sus funciones.

Exactamente el punto al que me refiero es que teóricamente está bien organizada la Inspección General de Trabajo, pero la realidad es otra, la debilidad precitada que tiene esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es aprovechada por algunos patrones para no cumplir ni respetar las leyes laborales, ya que el órgano encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones patronales a favor de los trabajadores, no logra cumplir con sus objetivos.

Por lo anterior manifestado, la Inspección General de Trabajo es una de las dependencias más importantes, ya que debería encargarse de velar por aplicación de la legislación laboral en lo referente al trabajo de aprendizaje, para que no sean violados los derechos de los trabajadores aprendices.

4.1.2. Dirección General de Trabajo

Entre sus principales atribuciones están, la de llevar el registro de los contratos individuales de trabajo y por lo tanto de los contratos de aprendizaje. Entidad encargada de recibir, revisar y previa opinión favorable de la Inspección General de Trabajo, autorizar los respectivos contratos de aprendizaje, para lo cual al reverso del



contrato le colocará un sello con la fecha en que autoriza y la firma del respectivo jefe de este departamento; procederá luego a entregar dos ejemplares del contrato, uno para cada una de las partes y un tercero que se remitirá al Departamento de Registro Laboral.

4.1.3. Dirección General de Capacitación y Formación

Su función principal y fundamental es la relacionada a la calificación de la mano de obra guatemalteca, lo cual reviste de mucha importancia, porque se está promoviendo la formación profesional y técnica de los trabajadores.

4.2. Análisis del Artículo 172 del Código de Trabajo de Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 172, establece todo lo relacionado a la forma del incumplimiento por parte del patrono a certificar al trabajador aprendiz, y este puede a través de la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitar su evaluación y posteriormente a ello la obtención del certificado que lo acredite como poseedor de los conocimientos necesarios en el arte, profesión u oficio, o bien una instrucción que le permita poder afirmar un conocimiento en el ámbito laboral.

El Artículo 172 del Código de Trabajo en su primer párrafo establece: Al término del contrato de aprendizaje, el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la



circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate. Como puede observarse, en éste primer párrafo transcrito, el ordenamiento jurídico es tajante en relación a la obligación adquirida por parte del patrono con el trabajador aprendiz. debe dar al aprendiz un certificado en que conste... no debe ser interpretado como una opción que tiene el patrono.

La ley literalmente obliga al patrono a cumplir su compromiso, adquirido desde el momento de celebrar contrato de aprendizaje, certificar al aprendiz para que éste pueda desarrollarse junto con el patrono, eventualmente en otro lugar de trabajo; o bien por su cuenta una vez con el conocimiento adquirido del patrono.

En el segundo párrafo, el Artículo 172 del Código de Trabajo establece: Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o en su virtud, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un Maestro de Educación primaria. Esta es la función principal de la Inspección General de Trabajo. *El epicentro de la presente investigación. Es la salida a la negativa por parte del patrono a certificar al trabajador aprendiz; debe la Inspección General de Trabajo suministrar seguridad al trabajador inexperto, proveerle solución a su problema.*

En el tercer párrafo, el Artículo 172 del Código de Trabajo establece: Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. ¿Cómo obligar al patrono a que



efectivamente cumpla dentro de las veinticuatro horas siguientes a la aprobación del examen por parte del aprendiz? ¿Cuál es el protocolo a seguir? ¿Bajo qué lineamientos la Inspección General de Trabajo coercitivamente obligará al patrono, si éste persiste en su negativa? ¿Existen dentro de la institución, trabajadores encargados de hacer cumplir lo estipulado en la ley?

Si no existen esos lineamientos, es de vital importancia la creación de un protocolo, en el cual se incluyan formas y métodos alternativos para el cumplimiento de lo estipulado en nuestro ordenamiento jurídico. En su última línea, el Artículo 172 del Código de Trabajo establece: Los exámenes a que se refiere éste artículo no son remunerados. El legislador pensó correctamente en no causarle ningún desgaste económico al aprendiz. Por sobre todo, hubiera sido indignante para el trabajador aprendiz, que luego de verse en la necesidad de acudir a la Inspección General de Trabajo a solicitar auxilio, tuviera que pagar para ser evaluado.

Por las razones anteriormente puestas, los patronos no extienden a los trabajadores aprendices al finalizar el período de enseñanza, la respectiva certificación tal como lo establece el Artículo 172 del Código de Trabajo. El incumplimiento de esta norma ha provocado como efecto que los trabajadores sean objeto de abusos, ya que cuando cambian de trabajo o de empresa no se tiene la constancia de aprendizaje, no pueden más que por su propio esfuerzo y capacidad, verse en la necesidad de físicamente demostrar a su nuevo empleador que poseen los conocimientos necesarios en el arte, profesión u oficio correspondiente. En muchas ocasiones dada la necesidad del trabajador, se ven obligados a empezar a trabajar bajo el rubro de aprendices



nuevamente, lo cual provoca ganancias adicionales al empleador por el ahorro en salario y prestaciones provenientes del mismo trabajador.

Lo grave del caso es que en su mayoría los trabajadores no saben que tiene el derecho de exigir la constancia, incluso hay algunos empleadores que no lo hacen también por ignorancia de la obligación que en ellos recae; y si los trabajadores aprendices no lo saben, difícilmente lo van a reclamar; por lo que los empleadores procuran que esta obligación no se divulgue, y en los casos en que los empleadores no lo sabían, cuando se enteran se hacen en su mayoría y por su propio interés y bienestar los desentendidos. Esto evidencia la necesidad de divulgación de los derechos de los trabajadores por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las organizaciones sindicales, que son los órganos designados legal, moral y técnicamente para hacerlo.

Evidenciándose, además la falta de fiscalización de la Inspección General de Trabajo, ya que de acuerdo con el citado Artículo 172 del Código de Trabajo en su segundo párrafo, si el patrono se niega a extender dicho certificado, el trabajador aprendiz puede acudir a la referida dirección y solicitar que se le sea practicado el examen, que le acredite ser un trabajador con conocimientos suficientes, para poder realizar el trabajo objeto de aprendizaje. Aún queda otro problema que suele suscitarse, ¿cómo solventaría el problema el trabajador aprendiz que ha solicitado a la Inspección General de Trabajo, la evaluación a que se refiere el párrafo anterior?

Que sucederá si no obstante el trabajador aprendiz aprueba el examen solicitado a la autoridad referida, y realizado por alguna de las escuelas de enseñanza industrial del



Estado, o en su virtud, por el comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorado por un Maestro de Educación Primara, como reza el artículo analizado, el patrono persiste en su negativa de no extender la certificación solicitada, por el trabajador aprendiz a través de la Inspección General de Trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo analizado, no presenta ningún tipo de solución a este planteamiento, ya que únicamente indica que el patrono deberá extender el certificado dentro de las veinticuatro horas siguientes. A través de entrevistas y trabajo de campo realizado durante el proceso de investigación, en las instalaciones de la referida institución, no se encontró ningún expediente en el cual la Inspección General de Trabajo haya ordenado que se extienda una certificación a trabajador alguno, o se haya promovido que se integre un comité de evaluación, y no existe un procedimiento a seguir, en caso de que se presentara el caso que nos ocupa.

Encontrando en la sección de Asesoría Jurídica de la Inspección General de Trabajo, una única consulta realizada en abril del año dos mil seis por el Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE), una consulta realizada con el fin de lanzar un programa de gobierno denominado **mi primer empleo** en el cual se pretendía a través del Estado, promover capacitaciones a todos aquellos jóvenes que pudieran adherirse al programa para obtener capacitación y a la vez obtener ingreso económico mientras obtenían conocimientos prácticos.

Las áreas que se pretendían cubrir estaban dirigidas a conocimientos técnicos en mecánica automotriz, enderezado y pintura, artesanales, carpinterías, panaderías, etc.,



y las labores serian orientadas al aprendizaje por un tiempo determinado. Con fines puramente investigativos, transcribo literalmente la opinión de la Inspección General de Trabajo sobre la consulta realizada por el Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE):

Arana L. quien actúa en representación del Consejo Nacional de la Juventud, en el sentido de que como parte de los programas que se llevan a cabo en esa institución, se estará lanzando el programa **mi primer empleo** el cual lleva como objetivo el fomento del trabajo en la juventud de Guatemala, contratando a mil jóvenes para que formen parte de este programa, los servicios serán prestados en talleres de mecánica automotriz, enderezado y pintura, artesanales, carpinterías, panaderías, etc., y las labores serán orientadas al aprendizaje por un tiempo determinado y las remuneración económica será responsabilidad de la Presidencia de la República.

- I. La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

El Artículo 191 del Código de trabajo preceptúa: Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.



En el presente caso, el interesado presenta consulta respecto a que como parte de los programas que se llevan a cabo en esa institución, se estará lanzando el programa **mi primer empleo** el cual lleva como objetivo el fomento del trabajo en la juventud de Guatemala, contratando a mil jóvenes para que formen parte de éste programa, los servicios serán prestados en talleres de mecánica automotriz, enderezado y pintura, artesanales, carpinterías, panaderías, etc., y las labores serán orientadas al aprendizaje por un tiempo determinado y la remuneración económica será responsabilidad de la Presidencia de la Republica; tomando en cuenta que los servicios serán prestados por los trabajadores a favor de un particular pero serán remunerados por el Estado.

La Inspección General de Trabajo al analizar la consulta formulada considera que si se contratan los servicios de estos jóvenes y la responsabilidad de la remuneración económica será de la Presidencia de la República la relación del Estado con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil.

Cabe agregar que el Acuerdo Número 233-2000 del Ministerio de Finanzas Públicas contiene el Manual de Clasificaciones y Definiciones de los Renglones Presupuestarios (parcial) el cual contiene: el Grupo 4: Transferencias Corrientes, que comprende los gastos correspondientes a transferencias corrientes, que no representan la contrapestracion de bienes o servicios y cuyos importes no son reintegrados por los beneficiarios; y uno de sus subgrupos y renglones es el 416 que corresponde a Becas de estudio en el interior; Egresos por becas de estudio en el interior del país de acuerdo a reglamentos o convenios específicos.



Con base en lo considerado y en lo regulado por el artículo 108 de la Constitución Política de la República, la Inspección General de Trabajo recomienda otorgar las becas de estudio necesarias y utilizar el renglón mencionado y si se efectúa la contratación de los trabajadores para el programa **mi primer empleo** dicha contratación debe regirse por la Ley de Servicio Civil. Notifíquese y Archívese.

Como puede observarse, la Inspección General de Trabajo ejecutando la opinión requerida, considera como becas a lo que para nuestro interés llamamos contrato de aprendizaje. Es de suponer que el interés del Estado a través del Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE) en éste método de aprendizaje y capacitación es de lo mejor que se ha visto, lamentablemente tiene que decirse que éste estupendo programa de aprendizaje y capacitación no se llegó a realizar.

4.3 La Constancia de aprendizaje

La constancia o certificado de aprendizaje, es un tipo de texto de carácter administrativo empleado para hacer constar un determinado hecho o circunstancia. En el proceso de solicitud de un puesto de trabajo, en especial cuando se trata de una institución oficial, las constancias o certificados son fundamentales para demostrar la formación, capacidad y experiencia. Es un tipo de texto que se produce normalmente a instancias de quien lo recibe, y por una persona con autoridad suficiente dentro de la institución para establecer que se ha cumplido con lo afirmado en el documento extendido.

- Los certificados pueden confirmar muy diversos hechos:



- La asistencia, participación u organización de un curso, jornada o acto
- Los resultados académicos
- La docencia de determinado curso o seminario
- La experiencia profesional en determinado campo
- La pertenencia a un grupo o jerarquía
- Los conocimientos de lenguas extranjeras
- La realización de cualquier otra actividad académica o extra académica
- La adecuación de un objeto a una norma
- Las capacitaciones profesionales adquiridas

Según lo establecido con anterioridad, la ley no le otorga la opción al patrono a extender constancia o certificado de aprendizaje al trabajador aprendiz, luego de concluido el término al cual tanto patrón como aprendiz estuvieron mutuamente relacionados, a través de un contrato de aprendizaje; la ley en el artículo analizado es tajante al indicar que al término del contrato de aprendizaje el patrón debe dar al



aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

A través de la constancia o certificado de trabajo extendido por el patrono, como vimos con anterioridad, en virtud del cumplimiento del tiempo establecido en el contrato de aprendizaje, el trabajador aprendiz hará uso del mismo en toda su conveniencia para su vida profesional o laboral posterior a la fecha de emisión del mismo. Esta constancia o certificado de trabajo, le servirá para acreditar ante posteriores patronos, su capacidad técnica y su destreza laboral, probará ante quien se lo requiera, que es digno y capaz de desarrollar trabajo afín a su capacidad y conocimiento.

La constancia o certificado de trabajo al cual hacemos referencia en este momento, se extenderá al momento en que el aprendiz ya posea, a juicio del patrono los conocimientos necesarios en el arte, profesión u oficio, ya que con ello se da por cumplido con el objeto medular del contrato de aprendizaje. La persona que redacta la constancia o certificado de trabajo no es necesariamente la misma que la firma; de hecho, en ocasiones es el propio interesado el que presenta el certificado ya redactado para que el responsable sólo tenga que firmarlo (siempre y cuando esté de acuerdo con su contenido); pero ésta diferencia es irrelevante; a efectos administrativos y legales, el autor y responsable de la constancia o certificado de trabajo es quien lo firma, no quien lo redacta y lo reproduce físicamente.

Es sumamente importante afirmar que la constancia de aprendizaje que el aprendiz recibirá por parte del patrón, debe cumplir con requisitos esenciales para su validez,



debe indicar lo siguiente:

- Nombre y dirección exacta del patrón o maestro
- Nombre completo del aprendiz
- El patrono debe dar fe del conocimiento adquirido por el aprendiz
- El arte, profesión u oficio objeto central del aprendizaje
- La duración en horas, días o semanas que le llevó al aprendiz completar la Capacitación obtenida
- Nombre de la persona o personas capacitadoras
- Lugar y fecha en que fue extendido
- Firma del patrón o su representante que constituye la responsabilidad de las afirmaciones que el certificado o constancia contenga

4.4. Crisis del trabajo de aprendizaje

El doctor Cabanellas Guillermo, comenta “que en los tiempos actuales, según se proclama, el aprendizaje está en crisis; y muere, como con frase acertada señala, menos por la falta de los patronos que por la de los padres, ansiosos de que sus hijos



ganen inmediatamente salarios, por la necesidad sentida en las familias obreras de ver aumentados sus ingresos por cualquier medio posible. Las circunstancias propias de la industria moderna hacen innecesario un aprendizaje en regla.⁵⁷

En gran parte ha contribuido a la crisis del aprendizaje, el hecho de que el aprendiz haya dejado de ser discípulo, para convertirse en obrero auxiliar; porque en la gran industria no se requieren grandes conocimientos, ni una extraordinaria especialización previa, por concretarse la labor en términos tales, que pocos grados separan a un antiguo trabajador de otro recién ingresado en el oficio. El obrero es, como señaló en su día Marx un apéndice de la máquina; y como éste en el cuerpo humano, va resultando innecesario en esa industria gigantesca cuyo proceso de integración no ha terminado aún.

Además, un máximum de extensión cultural, la facultad existente para adquirir conocimientos, la desaparición del antiguo taller-hogar, la intervención estatal que facilita medios para el aprendizaje de las profesiones, la unidad entre la labor del aprendizaje y la del trabajador, e incluso la falta de dedicación al trabajo natural, que obliga a largos años de práctica, todas ellas en suma, son causas que han de contribuido a la crisis del aprendizaje; pero la principal de todas sin duda, procede de que las grandes industrias no requieren conocimientos especiales ni un aprendizaje logrado después de años de práctica; el sello personal que el artesano ponía en su trabajo, antaño distintivo de la organización gremial casi ha desaparecido; y en

⁵⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 273.



sustitución está la máquina, la sucesión perfilada en la mano de obra donde todas las piezas son iguales y en la cual un mismo ritmo acompaña la labor de los motores que impulsan la cadena con los movimientos de los músculos. No por ello puede afirmarse que el eclipse del aprendizaje será definitivo, sino que éste deberá amoldarse a la nueva técnica.

El hecho de que el aprendizaje esté en crisis, no impide que en el presente tenga todavía gran importancia, destacada por Saavedra Lamas (1940: 108) al señalar que el aprendizaje bien realizado, transforma el taller en escuela; además de que la nueva orientación industrial exige contar con cierto número de trabajadores calificados, técnicamente selectos. Ese proceso en los siguientes términos: La pericia profesional no era ya una condición general de todos los productores como lo fuera antaño; pero, por la complicación de los procedimientos industriales y de las máquinas útiles, la cotización del obrero especializado, en el mercado de trabajo, lejos de descender, subía rápidamente.

Dada la peculiar naturaleza del contrato de aprendizaje, se puede considerar necesaria la regulación separada y distinta del contrato de trabajo; no solo por cuanto se integra con elementos que no se dan en el trabajo y principalmente, teniendo en cuenta la condición de los sujetos que participan en este contrato, sino por su objeto, que más que una prestación de servicios, trata de lograr una enseñanza de carácter profesional; esto es la formación profesional de los trabajadores que frecuentemente suelen ser, en cuanto a esta práctica menores de edad. La regulación del aprendizaje en los oficios, artes y ocupaciones, tanto en la industria y en la artesanía así como en el comercio,



conduce a establecer cursos y programas de naturaleza vocacional para el mejoramiento de los trabajadores, que puede constituir la finalidad especial del aprendizaje.

En efecto, como obligación principal con relación al contrato, una persona se obliga a enseñarle a otra, la práctica y la preparación técnica de un oficio, arte u ocupación; éste es el fin esencial que se persigue con este contrato, en tanto que el objeto del trabajo consiste sin duda alguna, en incorporar la actividad del trabajo a la producción. Conforme a las recomendaciones adoptadas por la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, el aprendizaje deber ser reglamentado en cada país; ciertas normas generales, como se estudió anteriormente, se establecieron en las que llevan los números 57 y 60, aprobadas por aquel organismo mundial del trabajo en 1939.

Las recomendaciones anotadas no han ejercido excesiva influencia en la legislación positiva iberoamericana, no sólo por haber sido el contrato de aprendizaje incluido ya en los códigos y leyes de trabajo promulgados con anterioridad a la adopción de aquéllas, sino por la larga tradición jurídica del aprendizaje, olvidada por los códigos civiles promulgados en el pasado siglo, pero vuelta a descubrir al ser incluido en textos constitucionales.

El tratadista guatemalteco Chicas Hernández Raúl, hace referencia que “se acostumbra dividir en tres, las causas de la crisis del aprendizaje: a) el desenvolvimiento creciente de la industria por el empleo de máquinas perfeccionadas que pueden ser manejadas sin ningún aprendizaje, porque incluso el más inexperto puede realizar una función o



trabajo útil; b) la división del trabajo, la especialización de cada función en el servicio mediante la remuneración; c) los patronos que como regla, no se someten a las obligaciones impuestas por las leyes durante esos contratos de aprendizaje.”⁵⁸

Como consecuencia de la industrialización tecnológica en la que actualmente vivimos, el contrato de aprendizaje ha dejado de ser el objetivo primordial de muchas personas carentes de un conocimiento técnico, que no se sienten preparadas para ofrecer su mano de obra a la industria generadora y transformadora de bienes. Es sumamente importante que el Estado cumpla con las funciones primordiales, de proveer a sus ciudadanos fuentes de capacitación tecnológica para hacer frente a la modernidad. No basta con preparar a jóvenes a través de programas de estudio, es necesario que las instituciones educativas tengan programas dirigidos a la población en general, para que todos aquellos que deseen, puedan obtener estudio y cursos que los capaciten para optar a la variedad de empleos posibles que en el mundo laboral puedan encontrar.

La educación pública proveída por el Estado debe ser de alta calidad. Debe contar entre sus miembros con personal capacitado tecnológicamente hablando, con conocimientos vanguardistas; mantener constantemente un programa de capacitación nacional o extranjera a sus elementos docentes con el objeto de transmitir a las nuevas generaciones de trabajadores, lo último en tecnología utilizado en los países industrializados. Promover un sistema de becas de estudio para el extranjero a todas aquellas personas que cumplan con requisitos previamente establecidos, con el objeto de que luego de obtener conocimientos vanguardistas, regresen al país y sean ellos los

⁵⁸ Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit.** Pág. 197.



instructores en los centros estatales de capacitación industrial.

4.5. Regulación legal del trabajo de aprendizaje

Este tipo de contrato 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. Constituye aquel en que los aspirantes a aprender un arte, profesión u oficio se comprometen a trabajar para un patrono, recibiendo la instrucción ya sea directamente del patrono o de un tercero, en este caso régimen se permite convenir un salario inferior al salario mínimo.

El contrato de aprendizaje no puede ser por tiempo indefinido, se debe determinar la duración de la enseñanza, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado y período de ese aprendizaje. Como culminación del plazo del trabajo de aprendizaje recibirá certificado en el que deberá constar la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate. En caso de que el plazo no culminara con lo establecido, existen procedimientos para corregir alguna negativa del patrono a extender el certificado.



4.6. El trabajo de aprendizaje en el código de trabajo guatemalteco

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 dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. (Artículo 170 Código de Trabajo.) El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo, evitando la explotación del aprendiz. (Artículo 171 Código de Trabajo) Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.



Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerado. (Artículo 172. Código de Trabajo) El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. *El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.* (Artículo 173 Código de Trabajo). El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. (Artículo 174. Código de Trabajo)

4.7. Término para la celebración del contrato

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí. Es el hecho de la prestación de servicio. La diferencia que existe con el contrato de trabajo es que en este existe un acuerdo de voluntades, en cambio la relación es el hecho mismo de la prestación.

El jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, define al contrato de trabajo “es lógicamente un instrumento jurídico en el cual se consignan acuerdo de voluntades. El



contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, del a autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.”⁵⁹

En la legislación nacional, el contrato de trabajo incluye dos aspectos que le caracterizan y matizan las relaciones obreros patronales. Estos dos aspectos son el jurídico y el económico. Ambos aspectos se derivan y califican la existencia de un vínculo, un lazo. Por un lado, esta conexión entre las partes contratantes es jurídica puesto que, la misma debe estar desarrollada en un documento suscrito entre ambos. En relación a la definición legal contenida en el Artículo 18 el Código de Trabajo, se indica: 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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

- a) El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y

⁵⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 196.



- b) El aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.

Es procedente establecer un análisis adicional a lo ya mencionado. En primer término, que el elemento o carácter económico de la relación, es caracterizador también del derecho de trabajo en general, que como estatuye en el inciso C de su cuatro considerando el Código de Trabajo, el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (locatio operarum o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (locatio operis o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos endiscernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función



organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

El doctor Franco López, César Landelino, menciona “que la exclusividad para la



prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.”⁶⁰

El tratadista Puig Peña Federico, comenta “que una relación en términos generales es la "actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor.”⁶¹

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación. Habrá ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tución jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones para subordinadas o

⁶⁰ Franco López, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 281.

⁶¹ Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Pág. 195.



cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Existen dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la terminación y la rescisión, resaltando como características distintivas entre una y otra, lo siguiente: La terminación puede darse por mutuo consentimiento, por concluir el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento del objeto de una industria extractiva, la quiebra de la empresa; en general podemos decir que en la terminación los casos se encuentran previstos por la ley y para que surja alguna de las causas es necesario que se cumpla la condición o plazo previstos, existiendo también el mutuo consentimiento de las partes; a diferencia de la rescisión en la cual se necesita que alguna de las partes ya sea patrón o trabajador incurran en uno o más de los casos previstos por la ley, para que la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él.

El Código de Trabajo establece que relación laboral es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma"(Según el Código de Trabajo). El autor guatemalteco Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos el contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual



se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral.”⁶²

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente 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, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Ahora en el Decreto 1,441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del código de trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra. El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el decreto 1,441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito

⁶² López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 19.



y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono. El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo. El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el código de trabajo vigente.

El Artículo 24 establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-Trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el Decreto Número 1,441. El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada. El Artículo 26 no sufre



ninguna modificación y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1,441. El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos códigos de trabajo. El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

El Artículo 30 se aclara todo el sentido, pues mientras en el decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono. En el código de trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador,



salvo prueba en contrario del patrono. El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así está regulado en los dos decretos.

Al igual que en el Decreto 330 en el Decreto 1,441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo. El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34 continuo con el mismo texto legal establecido en el decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.



- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.
- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación y.
- Que el contrato de Trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continua sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para laborar en el extranjero y son:

- Los menores de edad,
- Los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él,
- Si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y



En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continúa sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rigen para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado. Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.

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

4.8. Objeto

El tratadista Franco López César Landelino menciona que “el objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”⁶³ El jurisconsulto Herrera Nieto Bernardino, “sostiene que es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles

⁶³ Franco López, César. **Ob. Cit.** Pág. 284.



manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.”⁶⁴

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

4.9. Elementos

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos aunque con *algunas características especiales, los elementos comunes a todos los contratos.*

- La capacidad
- El consentimiento
- El objeto

⁶⁴ Herrera Nieto, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo.** Pág. 158.



El autor mexicano de la Cueva Mario, hace hincapié en “la capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.”⁶⁵ El docto Cabanellas Guillermo, define que la capacidad de goce “es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.”⁶⁶

Por su parte Rojina Villegas Rafael, sostiene que “la capacidad de ejercicio, también llamada de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.”⁶⁷ Además el jurista Puig Peña Federico, hace referencia “que la capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos.”⁶⁸

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, está definido así: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

En el Derecho del Trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de

⁶⁵ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 138.

⁶⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 164.

⁶⁷ Rojina Villegas, Rafael. **Compendio de derecho civil III**. Pág. 19.

⁶⁸ Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Pág. 51.



edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos, Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales.

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes: Porque el contrato de trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador; la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado; la Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato; por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén; siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres. En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por



la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad está restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes. En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

Los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo. Dentro de estos elementos están: Prestación personal del servicio; subordinación; salario; ausencia de riesgo; estabilidad.

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el servicio de forma



directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas. La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral. En a la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma. Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

4.10. Plazos y período del contrato

La principal problemática que presenta tal contrato consiste en que el Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no establece un plazo máximo para la celebración del mismo. El Artículo 171 simplemente se limita a establecer que el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración del a enseñanza y de su



desarrollo gradual, lo cual genera la improbabilidad de proteger a los trabajadores de un eventual riesgo ante posibles excesos por parte del patrono, en lo relativo a tales plazos. En otras palabras, como la ley citada no fija un límite al posible tiempo en que el trabajador pueda estar en la categoría de aprendiz, simplemente estatuye que debe ser a plazo fijo, éste plazo podría ser de 5 años por ejemplo, porque así lo decide el patrono; empero, es necesario enfatizar que la norma anterior, contenida en el Artículo 170 señala que mientras el trabajador tenga categoría de aprendiz, el mismo la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Por ello, conviene preguntarse, ¿Cuándo es oportuno declarar aprobado al aprendiz para el arte, profesión u oficio que se le instruyó? No obstante lo cual, el patrono seguirá beneficiándose del producto de su trabajo, por el término que este lo considere así. El trabajo de aprendizaje constituye uno de los regímenes especiales de trabajo en Guatemala, su regulación se encuentra en los Artículos 170 al 174 del Código de Trabajo y el contenido de dichas normas legales ha quedado apuntada anteriormente.



CONCLUSIONES

1. El aprendiz en el contrato de aprendizaje no es considerado trabajador de la empresa y, por esa razón, carece de protección ante el seguro social, encontrándose en franca discriminación frente a sus compañeros de trabajo; ya que el aprendiz no acude ante la Inspección General de Trabajo ante la negativa del patrón a extender certificación que lo acredite como trabajador diestro en el arte, profesión u oficio determinado.
2. El Código de Trabajo regula todo lo relacionado al régimen especial de trabajo de aprendizaje, no determina específicamente el plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje. Es por esa razón que el aprendizaje se extiende de manera ilimitada por parte del patrón, justificando que al trabajador aprendiz aún no se le puede categorizar como trabajador, bajo pretexto de no haber aprendido de manera eficaz el arte, profesión u oficio determinado.
3. El Artículo 170 del Código de Trabajo vulnera las garantías constitucionales protectoras de los trabajadores, así como los derechos mínimos irrenunciables que el trabajador posee, en especial al especificar que la retribución convenida entre patrono y aprendiz puede ser inferior al salario mínimo establecido en ley; a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero.



4. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, además no se rigen por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación.

5. El Artículo 172 del Código de Trabajo establece que es obligación, por parte del patrono, al concluir el término del contrato de aprendizaje, extender al aprendiz un certificado en que conste su capacidad y habilidad en el arte, profesión u oficio de que se trate; además, en la Inspección General de Trabajo no existe un protocolo establecido en caso de la negativa por parte del patrono a extender certificado al aprendiz y de ninguna forma exige coercitivamente al patrono el cumplimiento de lo establecido en la ley positiva vigente.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo y de la Dirección General de Trabajo, debe llevar un control específico en cuanto al cumplimiento en lo establecido en los contratos de aprendizaje, específicamente la observancia del plazo establecido y la certificación del aprendiz por parte del patrono.
2. Al Congreso de la República de Guatemala le corresponde adicionar un artículo como cláusula principal en donde el contrato de aprendizaje en el Código de Trabajo para que pueda suscribirse de manera obligatoria por escrito, a plazo fijo, definiéndose la obligación del patrono a extender la certificación al aprendiz, así como una forma aleatoria de sustituirse la certificación ante la negativa por parte del patrón a extender la certificación al aprendiz.
3. Que el Estado de Guatemala garantice que ningún trabajador, eje fundamental en el desarrollo y progreso de la sociedad, así como la creación de centros de capacitación con cobertura nacional, a todas las personas interesadas en adquirir conocimientos técnicos en un ambiente apropiado; los cuales podrán ser financiados, tanto por el Estado como por la iniciativa privada, en virtud de ser ésta la beneficiada con mano de obra calificada.
4. El Organismo Ejecutivo, debe crear un protocolo para establecer medidas alternativas de solución ante la negativa del patrono en extender certificación al



aprendiz; así como de equipo de cómputo moderno para que pueda establecerse un mejor control en todo lo relacionado a contratos de trabajo, incluyendo el contrato de aprendizaje por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo.

5. Es necesario que el Organismo Legislativo, a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; garantice que ningún trabajador devengue salarios por debajo, de los mínimos establecidos en la ley laboral, garantizando así lo establecido en convenios internacionales; para que se respeten los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz el Código de Trabajo, protegiendo elementos básicos y propias de cada actividad laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo.** 2da ed. Barcelona, España: Ed. Ediciones Ariel, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo, parte general.** Vol. 2 6ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1963.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 3ra ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Vigésima ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo.** 6ta ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1964.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional.** La Habana Cuba: Ed. BS, 1973.
- CASTAN TOBEÑAS, José. **Derecho civil, común y foral.** Vol. 3 11ª. Ed. Madrid, España: Ed. Reus S.A. 1974.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: (s.e.) 1997.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Montevideo Uruguay: Ed. De Palma, 1993.
- DE BUEN NÉSTOR L. **Derecho procesal del trabajo.** 2da ed. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1978.



DE LA CUEVA, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo.** 4ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo I; Décima ed. Actualizada por Urbano Farias, Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1985.

DE LITALA, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo.** 7ma ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Ateneo, 1992.

DEL PINA, Rafael. **Diccionario de derecho.** Onceava ed., Distrito Federal México: Ed. Porrúa, 1983.

ESPÍN CÁNOVAS, Diego. **Derecho civil español.** Vol. III, 2da. ed. Revisada y ampliada, Madrid, España: Ed. Revista de derecho privado, 1981.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral.** Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Tipográfica editora Argentina S.A. TEA, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2da ed. ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

HERRERA NIETO, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo.** Barcelona, España: Ed. Bosch, 1958.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo.** 2da ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1989.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** 2da ed. ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1992.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1984.

MÁRQUEZ, Hernain. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** 2da ed. (s.l.i.), (s.f.).

MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo. **La patria del criollo. Guatemala.** Cuarta ed., ciudad de Guatemala, Ed. Universitaria Centroamericana Educa. 1985.

NAJARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** 6ta ed. Montevideo, Uruguay: Ed. Montevideo, 1987.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo.** Revista No 3 de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria, 1979.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 6ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R. 1990.

PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A. **Derecho penal laboral.** Quinta ed., Lima, Perú: Ed. Juris Laboral, 1993.

PÉREZ LEÑERO, José. **Fundamentos de la seguridad social.** Madrid, España: Ed. Aguilar, 1956.

PRADOS DE REYES, Francisco Javier. **El contrato de aprendizaje.** Granada. Universidad de Granada. Colección monográfica número 66. 1979.



PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español**. T. IV, Vol. II, 2da ed. Madrid, España: Ed. Revista de derecho privado, 1951.

RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente**. Lima, Perú: V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, septiembre de 2001, ponencia.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Vigésima sexta ed. Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, 2005.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil III (Teoría general de las obligaciones)**. 7a ed. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1977.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Tercera ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

YOUNES MORENO, Diego. **Derecho administrativo laboral**. Segunda ed., Bogotá, Colombia: Ed. Temis Ltda., 1978.

Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1973.

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