

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

**LA NECESARIA REFORMA DEL ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, PARA
GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL CASO DEL
TRABAJADOR APRENDIZ**

HUGO JACOBO PÉREZ XILOJ

GUATEMALA, MARZO DE 2015

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

**LA NECESARIA REFORMA DEL ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, PARA
GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL CASO DEL
TRABAJADOR APRENDIZ**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HUGO JACOBO PÉREZ XILOJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Aystas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Licda.	Ingrid Coralía Miranda
Secretario:	Lic.	Axel Hernán Mérida Serrano

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Hugo Roberto Martínez Rebullá
Vocal:	Lic.	Calos Enrique Román Figueroa
Secretario:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres Lima

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



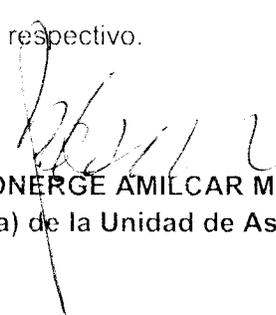
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de julio de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, GUSTAVO SÁNCHEZ LÓPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HUGO JACOBO PÉREZ XILOJ, con carné 8414328,
 intitulado LA NECESARIA REFORMA DEL ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA
REALIDAD EN EL CASO DEL TRABAJADOR APRENDIZ.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 1 / 8 / 2014 f)


A LICENCIADO
Gustavo Sánchez López
 ABOGADO Y NOTARIO





**LICENCIADO
GUSTAVO SÁNCHEZ LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 6,646**

OFICINA:

8ª. Calle 7-57 zona 1, Quetzaltenango TEL. 53242422
2ª. Avenida 4-06 zona 1, Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
E-MAIL: abogadosanchezg@yahoo.com

Quetzaltenango, 08 de septiembre del 2014

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



Doctor Mejía Orellana:

Respetuosamente me dirijo a usted, para manifestarle que acorde al nombramiento emitido por la jefatura a su cargo de fecha ocho de julio de dos mil catorce, procedí bajo mi propia dirección y supervisión, a la asesoría y revisión del trabajo de tesis del estudiante HUGO JACOBO PÉREZ XILOJ, intitulado " LA NECESARIA REFORMA DEL ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL CASO DEL TRABAJADOR APRENDIZ". Al respecto manifiesto lo siguiente:

- a). Al estudiar y analizar el contenido del presente trabajo de investigación, el título de la presente tesis está bien nominado no habiendo contrariedad en su significado y contenido. Asimismo, declaro que no soy pariente del estudiante asesorado en la presente tesis dentro de los grados de ley.
- b) El presente trabajo de tesis, contiene un estudio jurídico y doctrinario sobre la necesidad de efectuar reforma al ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMA, PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL CASO DEL TRABAJADOR APRENDIZ".
- c) Considero que el estudiante aborda de manera científica, técnica y analítica una problemática importante dentro de la sociedad guatemalteca referente al tema de garantizar el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz, que fundamenta la necesidad de reformar el artículo objeto de la presente tesis, que proteja la actividad y los beneficios del trabajador aprendiz.



**LICENCIADO
GUSTAVO SÁNCHEZ LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 6,646**

OFICINA:

8ª. Calle 7-57 zona 1, Quetzaltenango TEL. 53242422
2ª. Avenida 4-06 zona 1, Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
E-MAIL: abogadosanchezg@yahoo.com

En el referido trabajo, se establece un estudio doctrinario y jurídico que se sustenta en el uso de los métodos y técnicas de investigación, fundamentados en el analítico-sintético e inductivo-deductivo, que comprueban la validez legítima de la premisa que se intitula en el mismo.

d) En cuanto a la redacción y estructura de la investigación, la misma es acorde en el desarrollo de la temática a los criterios técnicos-jurídicos y se coincide con la información recopilada de diversos autores nacionales y extranjeros, así como con la adecuada aplicación de la legislación nacional vigente, constituyéndose un valioso aporte que servirá de fundamento para toda aquella persona que desee analizar sobre esta problemática a la inseguridad del trabajador aprendiz en sus relaciones laborales contractuales.

e) En relación a la conclusión discursiva del presente trabajo, es acorde a la hipótesis planteada y el desarrollo de la investigación ha demostrado que la misma es conteste con los planteamientos efectuados.

f) La bibliografía utilizada por el ponente se encuentra actualizada y acorde al trabajo técnico científico de tesis realizado por la sustentante, evidenciando un adecuado tratamiento de las fuentes y un análisis previo a la selección del material bibliográfico.

Por lo anterior, estimo que la presente tesis, cumple con los requisitos ordenados en el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, para que se continúe con el trámite que en derecho corresponde.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi distinguida consideración y estima, atentamente.

Lic. Gustavo Sánchez López
Asesor Colegiado 6646

LICENCIADO
Gustavo Sánchez López
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

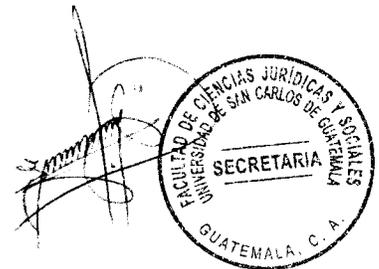
[Handwritten mark]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de enero de 2015.

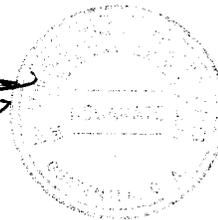
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HUGO JACOBO PÉREZ XILOJ, titulado LA NECESARIA REFORMA DEL ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL CASO DEL TRABAJADOR APRENDIZ. 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/srrs.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
Lic. Avilán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi protector, amo y Señor, quien es la fuente inagotable de toda ciencia, palabra y sabiduría, a Él sea toda gloria.
- A MIS PADRES:** Pablo Siméon Pérez Gonon, que en paz descanse y Margarita Xiloj quienes me han enseñado que en la vida para triunfar es necesario ser honrado, honesto y perseverante.
- A MI ESPOSA:** Silvia Estela García Martínez, quien me acompañó a lo largo de mis estudios universitarios, brindándome la fuerza necesaria para continuar, y apoyándome en las alegrías y en los tropiezos de la vida, mil palabras no bastan para agradecerle su apoyo. Gracias esposa amada.
- A MIS HIJOS:** Silvia Rosemary, Hugo Anibal, Ronald Jacobo y Herbin Josué Pérez García, quienes me motivaron para superarme cada día y luchar por un futuro mejor.
Gracias queridos hijos y compañeros San Carlitas.
- A MIS NIETOS:** Omar Alejandro, Silvia Daniela, Hugo Sebastián y Selvin Andrés. Que Dios nuestro señor ilumine la vida de cada uno.
- A MIS HERMANOS:** Percy Herbin, Folker Hermógenes, Miriam, y Gylmar Amarildo Pérez Xiloj, quienes en la infancia fueron mis amigos y compañeros estudiantes que juntos a mis padres también fuimos pequeños trabajadores.
- A MIS AMIGOS:** Por su lealtad, cariño y constancia.



**A LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA:**

Por abrirme las puertas y con ello brindarme la oportunidad de cumplir con uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida y superarme profesionalmente. Gracias tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala.

**A LA FACULTA DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES:**

Que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.

A MIS ASESORES:

Licenciados José Dolores Bor Sequen, Edna Merary Conde Reyes y Gustavo Sánchez López, por dedicar su tiempo en apoyarme profesionalmente.

A LOS LICENCIADOS:

Lourdes Nohemí Lacanal Samayoa, Eddy Giovanni Orellana Donis, gracias por apoyarme.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo objeto de investigación realizado en relación al tema intitulado; la necesaria reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para garantizar el principio de la primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz, fue desarrollado con el tipo de investigación cualitativa, parte de una hipótesis para su investigación, de la misma manera se describe su contenido.

La rama a la que pertenece el presente trabajo, es la rama pública, dado a que la naturaleza del derecho laboral pertenece al área pública, en cuanto al contexto diacrónico, fue realizado tomando en cuenta los periodos de los años 2010 a 2014 tiempo durante el cual el fenómeno de despido a aprendices se ha manifestado con mayor frecuencia. En relación al contexto sincrónico el trabajo investigativo fue realizándose, observando las condiciones en las que trabaja el sector laboral, de la cabecera municipal de Quetzaltenango y los resultados obtenidos fueron válidos en toda la República de Guatemala en virtud de que la ley objeto de reforma tiene ámbito nacional. En cuanto al aporte académico, se puntualiza en la presentación del resultado del análisis realizado en la necesidad de proponer la reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala con la finalidad de proteger al trabajador aprendiz, y así alcanzar la dignificación del sector trabajador.



HIPÓTESIS

Es claro que el patrono, según el Código de Trabajo puede despedir sin responsabilidad al trabajador aprendiz, lo que violenta el derecho del trabajador, por ello se propone que al Reformar el Artículo 173 del Decreto número 1441 del Congreso de la República se finalizará con la violación de los principios del derecho laboral, realista y objetivo y propiciar así la estabilidad y respeto al derecho del trabajador guatemalteco, especialmente del trabajador aprendiz.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizó el método inductivo como y punto de partida el artículo objeto de análisis, esto como una forma de inducción que recomienda el método presente; Al contrastar las variable, se plantea que, el trabajador aprendiz, le es vulnerado su derecho al salario y a la estabilidad laboral, pues puede ser despedido por el patrono sin que este incurra en irresponsabilidad alguna y esto es peligro para el derecho laboral; de igual manera en las maquilas son esos centro de trabajo en donde se efectúan estas violaciones descritas.

En cuanto al trabajo de aprendizaje es uno de lo regímenes de trabajo que arriesga al trabajador por cuanto el Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, permite estos actos por parte del sector patronal; los factores que fueron observados en esta investigación fueron: el filosófico en el sentido de que el trabajo es un derecho de los seres humanos y además corresponde una remuneración para el mismo, sin embargo eso se anula cuando el legislador creó esta norma objeto de reforma en la que se propone su modificación.

La hipótesis fue validada, dado que su planteamiento es reconocido mediante la investigación realizada, en la que se puede puntualizar, que al Reformar el Artículo 173 del Decreto número 1441 del Congreso de la República se finalizará con la violación de los principios del derecho laboral.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo	1
1.1 Definición	1
1.2 Principios	2
1.3 Importancia	10
1.4 Regulación	14

CAPÍTULO II

2. Salario.....	19
2.1 Antecedentes de salario.....	19
2.2. Definición	20
2.3 El salario según la Constitución Política de la República de Guatemala	23
2.4 Régimen jurídico	24
2.5 Protección	27
2.6 El salario mínimo del trabajador guatemalteco	30
2.7 El panorama salarial	32

CAPÍTULO III

3. El trabajador sujeto a regímenes especiales	39
3.1 El trabajador aprendiz.....	39
3.2 Fundamento legal del trabajador aprendiz.....	51
3.3 Situación salarial del aprendiz	53



3.4 Consecuencia económicas para el aprendiz al ser despedido por el patrono sin responsabilidad 55

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de proteger el trabajo de aprendizaje, mediante la reforma Del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala..... 57

4.1 Propuesta de reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala..... 61

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 69

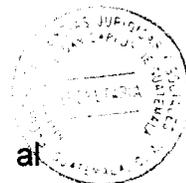
BIBLIOGRAFÍA 71



INTRODUCCIÓN

El presente tema se eligió dada la realidad laboral en Guatemala, incierta en su práctica y cada día se torna preocupante, especialmente cuando se trata del trabajador aprendiz, dado a que la legislación laboral deja en descubierto y a merced patronal el destino laboral del mismo, el patrono lo puede despedir sin incurrir en responsabilidades aun así el trabajador cumpla con la eficiencia y diligencia laboral, entonces por cualquiera otra razón aunque ilegítima puede despedirlo, lo que significa que la reforma del referido artículo se hace necesaria, de manera que reivindique el principio de la primacía de la realidad y la dignificación del sector trabajador.

El objetivo general, fue determinar las consecuencias laborales y económicas que se generan cuando el patrono despide al trabajador aprendiz sin responsabilidad alguna de su parte. El objetivo específico fue: Señalar la necesidad de reformar el Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para garantizar el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz. En la hipótesis se menciona, es claro que el patrono, según el Código de Trabajo puede despedir sin responsabilidad al trabajador aprendiz, lo que violenta el derecho del trabajador, por ello se propone que reformar el Artículo 173 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala de manera que se finalice con la violación de los principios del derecho laboral, primacía de la realidad y propiciar así la estabilidad y respeto al derecho del trabajador guatemalteco, especialmente el del aprendiz.



Esta investigación consta de cuatro capítulos: en el primero, se hace referencia al derecho del trabajo, su definición y principios; el segundo, se refiere al tema del salario, su antecedente, su definición, régimen jurídico, protección al salario mínimo y el panorama salarial; en el tercero se describe el trabajo sujeto a regímenes especiales, el trabajador aprendiz, el fundamento legal y situación salarial del aprendiz y consecuencias económica del aprendiz al ser despedido por el patrono; el capítulo cuatro trata claramente la propuesta de la necesidad de proteger el trabajo de aprendizaje, mediante la reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El método deductivo se empleó mediante la comparación entre la sustantividad y la práctica laboral. El método analítico permitió ampliar; desde todos los supuestos planteados; la técnica de investigación empleada, fue la ficha bibliográfica, es donde se anotaron los datos más importantes del tema y sirvió para la presente investigación en relación al trabajador aprendiz.

Este trabajo investigativo se expone en dirección al Estado a la sociedad, para que consideren la realidad paupérrima en la que vive el sector trabajador, y de esta manera, convivir en un Estado de Derecho democrático constitucional.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

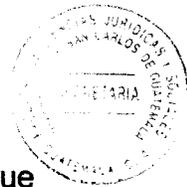
Desarrollar el derecho laboral, es una oportunidad para adentrar en el sistema jurídico - fáctico del mismo y poder así conocer las condiciones paupérrimas en las que sobrevive el sector laboral, para ello se hace necesario iniciar con una definición clara de la referida materia.

1.1 Definición

El autor Ossorio, al definir el derecho laboral sustenta: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”¹

“Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 305



reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”²

Los Licenciados Lissette Beatriz Mendoza G. y Ricardo Mendoza Orantes, definen el derecho al trabajo como: “la facultad que tiene toda persona de ganarse la vida mediante el desempeño de cualquier profesión u oficio libremente escogido, de acuerdo con las capacidades, conocimientos o vocación de cada persona, siempre y cuando no atente contra la seguridad, salubridad, moralidad u orden público.”³

En las tres definiciones anteriores se colige que el derecho laboral tiene como fin la normatividad de la relación entre patrono y trabajador, a lo que se desprende que todos los conflictos que surjan del derecho laboral deben ser ventilados bajo la luz de las normas del derecho laboral, esto con la finalidad que se diriman los problemas en esa materia, claro siempre atendiendo a los principios del derecho laboral.

1.2 Principios

Se debe tener claro que los principios del derecho laboral plasmados en la parte de los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441, son fundamentales tanto para la

² <http://derecho-laboral/#ixzz3Aws7kRsu> **Definición de derecho laboral** - Qué es, Significado y Concepto. (Consultado 20/08/2014).

³ Mendoza G Lissette Beatriz. y Mendoza Orantes Ricardo. **Constitución aplicada**. Pág. 136



ley sustantiva y procesal del derecho del trabajo, lo que explica que deben ser considerados en cualquier momento procesal del trabajo. En el presente trabajo se tiene como centro de desarrollo de análisis e investigativo el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz.

De allí la necesidad de desarrollar algunos principios de modo que se tenga claridad en cuanto a los principios y poder así presentar elementos razonables que promuevan la reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

a) Principio de tutelaridad

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por lo bajísimos salarios; etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los



beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”⁴

b) Principio de equidad

“El problema jurídico práctico se presenta cuando se advierte que el juez está vinculado a la ley, la cual puede negarle toda libertad de acción y limitarle jurídicamente el acceso a la justicia, porque no puede aplicar razones de equidad.

La equidad toma en cuenta el sentido moral de la producción, que debe proteger el derecho, prevaleciendo en condiciones normales, sobre la mera legalidad formal y los hechos de un caso concreto. La equidad busca enderezar la injusta racionalidad de lo legal, que permite que asuntos legales sean inmorales o contrarios al progreso de los valores humanos. Así por ejemplo, es contrario al principio de equidad que prescriban las vacaciones de una persona que no gozó de ese derecho porque el patrono siempre lo mantiene ocupado. Obrar equitativamente quiere decir corregir la ley humana y promover derechos humanos relativos al trabajo.

La idea de equidad ha sido un principio inspirador en la aplicación de la ley, a través del tiempo. Esto está planteado desde el derecho romano que señalan sentencias como: *Aequitas religio iudicantis*, es decir que la equidad es la religión del juzgador. *Aequitas* es el vocablo latino del cual deriva la palabra equidad, ésta tiene diversas acepciones: ecuanimidad, equilibrio moral, imparcialidad, moderación, espíritu de justicia. Según

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 2



Aristóteles la equidad no sustituye ni corrige a la justicia, sino que es la misma justicia que corrige la injusticia que se comete en el caso particular.

La equidad constituye un mecanismo individualizador del derecho, que adapta la ley a las relaciones singulares y un elemento eficiente, que la acomoda a las nuevas necesidades y cambios que se operan en la realidad laboral. La falta de ajuste de la norma jurídica a la realidad, puede provocar un desajuste y una injusticia. Pero la necesidad de la ley y, como consecuencia lógica, la sujeción del juez a ella, no pueden significar la anulación y la inmolación del principio de equidad.”⁵

c) Principio de la irrenunciabilidad

“El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad: son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ya hasta el constituyente han dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador

⁵ <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>. (Consultado, 16/06/2014).



haya firmado un documento renunciado a derechos o aceptando presiones menores a los que le corresponden, mantiene vigente la posibilidad de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

Con ocasión de las germinaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación jurídica. Para una corriente laborista de orientación publicista los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contenga la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, irrefutable, válida en el contexto civilista.

Por otra parte cabe preguntar ¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse? ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magna, los derechos consignados en esta sección son irrenunciables. Se desprende que los derechos consignados en esa sección, básicamente en el Artículo 102, son los derechos elementales, mínimos. Esos serían los irrenunciables. A contrario sentido, los que superan al mínimo no tiene esa misma categoría. Y al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que solo son irrenunciables los mínimos de ley, ya que los tengan condiciones superiores al mínimo pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mínimo artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores



pueden alterarse. Por ejemplo de veintidós días de vacaciones se reduzcan a veinte o que de una jornada de cuarenta horas se establezca temporalmente en cuarenta y dos horas semanales. Claramente es un tema conflictivo y que puede presentarse en casos muy excepcionales, por lo que se aborda con mayor detalle más adelante.”⁶

d) Principio de la realidad

Este principio está ubicado en el cuarto considerando literal d, del Código de Trabajo, lo que trata de asentar es de que el derecho del trabajo es realista, pues estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. De allí que al estudiar la condición del trabajador, se observa con mucha preocupación la difícil situación de los trabajadores que en el periodo de la prueba son despedidos sin su indemnización y sin sus prestaciones laborales, circunstancia que tiene en desventaja y al descubierto a la clase trabajadora. Empero lo que existe es un desinterés por el Estado en reformar el artículo que regula tal situación contraria al principio de la realidad, y que está afectando a todos los trabajadores en especial al que es sometido al periodo de prueba.

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 9



e) Minimum de garantías sociales

“El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador.

Mínimas: Se consideran así porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades (salario mínimo).”⁷

f) Necesario e imperativo

“Es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común.

¿Cuáles son los medios para superar las garantías mínimas?

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo (de manera muy especial y esto es así porque es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual éstos logran realmente la superación de las garantías mínimas).”⁸

⁷ [estuderecho.com/...es/para privados/cuestionario%20](http://estuderecho.com/...es/para-privados/cuestionario%20). (Consultado, 2/julio/2014).

⁸ *Ibid.* (Consultado, 2/julio/2014).



g) Realista y objetivo

“Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes(art.18 del c. de t.) Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, dicho en otras palabras, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente Justas (Artículo. 19 y 4to. Considerando literal “D” del c. de t.)”⁹ (sic)

h) Principio de primacía de la realidad

“No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.”¹⁰

Cada uno de los principios señalados y descritos anteriormente, tiene su razón de haber sido creados y establecidos, de modo que el de mínimo de garantías sociales protectoras prometen al trabajador la garantía de sus derechos que de conformidad con el derecho le corresponde; el principio necesario e imperativo, sustenta la aplicación

⁹ Ibid. (Consultado, 2/julio/2014).

¹⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principios_generales_del_Derecho_laboral. (Consultado, el 20/8/2014).

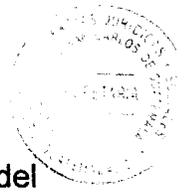


forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, lo que significa que la aplicación de la ley sea imperativa en su aplicabilidad; el principio realista y objetivo, establece que debe estudiarse al individuo en su realidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, en este sentido la parte más débil debe ser considerada en cualquier resolución de conflicto; finalmente el principio de primacía de la realidad, que consiste en no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Lo último en este caso y tema en desarrollo es la necesaria reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de modo que se garantice el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz, dado a que su derecho le es vulnerado sin nada ni nadie atiende esta realidad que aqueja al trabajador.

1.3 Importancia

Los principios laborales son fundamentales para el ordenamiento jurídico laboral, pues no se podría hablar de garantías mínimas si no estuvieran dentro de la ley, de la misma forma los otros principios, en el caso del Principio de primacía de la realidad. La realidad del trabajador es inferior en relación al patrono económicamente, por eso es importante atender la necesidad.

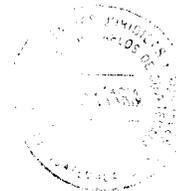


A continuación, referencias en relación a la importancia de los principios dentro del derecho laboral.

“La importancia de estudiar los principios en los que se fundan el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador. Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.”¹¹

Entendiendo la importancia de los principios laborales, es necesario manifestar que sin estos carecería de sustento para hacer valer la justicia laboral que es lo que se persigue en todo Estado de derecho. Sin embargo se debe atender la importancia además del derecho del trabajo de manera que sea completo el entendimiento de esta necesidad contar con principios del estamento laboral y de la normativa laboral.

¹¹ Es.scrib.com/doc./215425057importancia de los principios del derecho del trabajo. (Consultado 27/08/2014).



“El trabajo es la aplicación o ejercicio de las acciones humanas para la producción de algo útil. Se identifica con la persona misma, es también considerado como un bien del hombre, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que es una forma de realización del hombre como ser humano.

El derecho del trabajo, es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.

El derecho del trabajo goza de autonomía porque es una disciplina jurídica que cuenta con autonomía jurídica, porque cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial independientes de las demás ramas del derecho que pudieran tratar de abarcarlo, autonomía científica, está dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo y extenso, y la autonomía didáctica, se aprecia en el hecho que el derecho del trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas, permite que el derecho del trabajo sea materia de estudio



en todas las Facultades de Derecho de las universidades e incluso se estudie en algunas facultades de profesiones no jurídicas.

La finalidad del derecho del trabajo, es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero no manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

El trabajo como actividad conlleva al bienestar social y a la realización de la persona humana. El Artículo de la Constitución Política del Perú lo consagra el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, lo que sólo puede ser logrado a través de una actividad, la cual permita desarrollar todas las capacidades mentales y psíquicas innatas y para las que una persona esté preparada, esta actividad es el trabajo y por ello el Artículo 101 de nuestra Constitución establece que el trabajo es un deber y un derecho que es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, lo cual significa que la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (Artículo 26° de la Constitución Política del Perú) sin que dicha relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales no desconozca o rebaje la dignidad del trabajador (Artículo 23° de la Constitución Política del Perú).

Lo principal es señalar la importancia del derecho del trabajo, la cual radica en la esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales, vocación y exigencia de la naturaleza humana, el trabajo es sinónimo y expresión de vida, es un carácter social de la función, ya que sólo es posible



laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, "o sea trabajando, con, y para los otros."¹²

No es solo el hecho de contar con un ordenamiento en materia laboral, sino que además la importancia de su aplicabilidad en base a los principios que sustentan el ordenamiento en referida materia. De allí el sumo cuidado que deben tener los impartidores de justicia, los inspectores en trabajo y todos aquellos entes que intervienen en toda relación laboral, en especial el sector patronal en la consideración y concientización en la celebración de los contratos y la finalización, de manera que en ningún momento se violente el derecho de los trabajadores aprendices, concretamente en el momento en que el patrono decide despedir al aprendiz, sin justa causa, pues la norma le permite dicho acto por lo que desde el punto de vista de los principios laborales, especialmente el de la primacía de la realidad del trabajador que está en la etapa de aprendizaje.

1.4 Regulación

Previo al desarrollo del fundamento del derecho laboral se considera hacer referencia a que en el sistema guatemalteco adopta la teoría Kelseniana, en el que dicho autor

¹² Luis, Vinatea **Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo guía laboral** <http://www.articuloz.com/leyes-articulos/importancia-del-derecho-del-trabajo-893382.html>. Pág. 1. (Consultado 20/8/2014).



refiere que el ordenamiento jurídico se debe estudiar desde una jerarquía, en este caso empezando con la Constitución Política de la República de Guatemala, las ordinarias, etc.

Para ello se cita a Martínez Vivot, Julio, J. quien refiere a la Constitución Política de la República así: “Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial”¹³

El Artículo 103, establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes” EL Artículo 101 constitucional en su segunda línea reza: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, y el Artículo 174 de la constitución política de la República de Guatemala, regula: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure, se debe entender que dicha norma de carácter constitucional, atendiendo a su tenor literal, se observa el imperativo mismo de la norma.

El Artículo 101 constitucional, en su segunda línea, claramente establece: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

¹³ Martínez Vivot, Julio, J. **Elementos del derecho de trabajo**, Pág. 39



Esto es en cuanto a la regulación constitucional del derecho de trabajo, sin embargo es necesario señalar la fundamentación del mismo derecho en el Código de trabajo. Sin embargo previo a la regulación, es necesario referenciar lo indicado por Fernández Molina, lo siguiente: “Si los trabajadores tenían trabajos seguros y dignos no estarían en disposición de promover conflictos y si una nación estaba tranquila, aseguraba la armonía de las naciones vecinas. Por ello fue la búsqueda de la paz, tanto interna como internacional, lo que constituye el primer bastión de la naciente organización. Pero más allá de este elemento político, otros componentes incidieron en la creación de la OIT. Desde años antes se venía gestando un movimiento humanístico y en ese sentido el Acuerdo de Versalles de 1919 no fue más que el catalizador del sentimiento humanitario que desde décadas atrás se venía gestando”¹⁴

Según lo referido por el autor, la seguridad del trabajador debiera ser una de las prioridades en establecer.

En cuanto al fundamento ordinario laboral, se encuentra en el Artículo 1o. el cual regula, el presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

En este Artículo se encuentra la fundamentación del derecho del trabajo, y es la regulación de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores por esa relación laboral que se celebró ya sea por contrato verbal o escrito. Ahora bien la estipulación del tema principal que desarrolla este trabajo, el trabajador aprendiz que se encuentra

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **derecho laboral guatemalteco**. Pág.316



plasmado en el Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.





CAPÍTULO II

2. Salario

Es de considerar que la esencia de este trabajo investigativo es con relación al trabajador aprendiz, sin embargo lo que en realidad se trata es la violación que incurre el patrono en ocasiones al salario del trabajador aprendiz, pues al despedir sin responsabilidad a este, en proceso de aprendizaje, indirectamente está atentando contra su salario, como derecho que tiene todo trabajador. De allí que debe hacerse relación al salario primeramente en su fundamentación constitucional.

2. 1 Antecedentes de salario

Desarrollar los antecedentes del salario se convierte necesario dada la esencia del trabajo, pues trata de garantizar el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz.

“La palabra salario proviene del griego solárium argentum que significa agregado de sal. En Grecia era lo usual cambiar sal por esclavo, esto dio origen a la expresión (no vale nada su sal).

En la Edad Media era difícil determinar el salario de los trabajadores, debido a la diversidad de instituciones y reglamentos existentes, además los monarcas salteaban el valor de las monedas, lo que cambia el valor nominal y el valor real del salario.



En aquella época abundaban las ordenanzas, por ejemplo el rey Juan de Francia en 1351, a causa de la peste, fijó el salario de sus trabajadores a 12 denarios al día y si se le daba comida en 6 denarios, Las sirvientas cobraban 30 sueldos anuales. Estos salarios representaban una tercera parte de aumento con respecto a los que regían antes de la peste.

En Inglaterra se amenazaba con prisión en 1349 y 1350 al que pidiese un salario más elevado del que merecía o recibía desde hacía 20 años.

El salario mínimo proviene de la colonia, en el año 1349, por medio de la cedula de Valladolid, se orientaba que cuando ocuparon a los indios en la previsión de bastimentos de las minas, se les debía pagar de destajo y no por jornal. Y se le agregaba que el pago otorgado debía alcanzar para mantenerse cómodamente y para ahorrar para otras necesidades.”¹⁵

2. 2 Definición

En cuanto a la definición se hace imperativo plasmarla en este apartado de forma que se tenga amplitud en el campo del salario, para luego con elementos fundamentados se proponga la reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo.

¹⁵ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Antecedentes-Historicos-De-Sueldos-y-Salarios/1061626.html>.- (Consultado 27/08/2014).



Según lo manifestado por el autor Ossorio, Manuel, en relación al salario, quien sustenta lo siguiente:

“Académicamente es el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Estas definiciones son como otras muchas de la academia jurídicamente equivocadas: en primer lugar porque en la actualidad el salario no está referidos únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, especialmente los obreros y de modo más característico a los que cobran a destajo, por horas extras, jornadas (de donde se derivan las expresiones jornal y jornalero), semanas o quincenas; ya que la retribución que se percibe por mes es llamada sueldo; y , en segundo término, porque hay retribuciones por servicios personales que no son salario, ni tampoco sueldo, como sucede con los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas.

De ahí el concepto de salario lleve implícitas una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe. Precisamente por eso el problema salarial constituye uno de los temas más importantes tanto en el terreno económico y en el social cuanto en la protección que le otorga el derecho Laboral en lo que respecta a su cuantía, ala forma, al momento y al lugar de pago, a la inembargabilidad absoluta o relativa, a la prohibición total o parcial de efectuar descuento, salvo los expresamente determinado por la ley, forma de extender los recibos, etc.



El salario no exige que el pago se haga en dinero, aunque eso es lo más corriente; sin que puede serlo también, por lo menos parcialmente, en especie (alimentos, habitación y otros bienes de uso). La determinación de los salarios ha dado siempre origen a muy diversas teorías de fundamento político y económico: libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de la ley de oferta y la demanda, ley de broces del salario (v.), regulación absoluta por el estado, libertad contra actual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales, principio de igual retribución por igual trabajo, entre otros.

Sin embargo, se puede afirmar que actualmente ya nadie discute que la libertad de contratación, individual o colectiva, ha de jugar para la fijación de los salarios por encima de tope mínimo establecido por la ley, teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el trabajador para su subsistencia digna y la de su familia. Así, como dice Napoli, el salario ideal es el salario justo, o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social, y, que ha de satisfacer no solo las necesidades biológicas del asalariado, sino así mismo las espirituales.”¹⁶

Se puede ofrecer un breve análisis en cuanto a la definición del salario, por ejemplo; el aprendiz no inicia ni se compromete a trabajar por un pasatiempo sin que tenga la finalidad de un salario, claro que trabaja por un salario. Es entonces que el Estado debe considerar esta condición y realidad que vive el trabajador, pues esa facultad patronal

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 385



de despedir sin responsabilidad al aprendiz es una norma con repercusiones violatorias al derecho laboral y económico del sector trabajador.

2. 3 El salario según la Constitución Política de la República de Guatemala

El fundamento constitucional es claro al regular en el Artículo 102. Incisos; b, c, e y f, lo siguiente;

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

De acuerdo a lo preceptuado en la constitución guatemalteca, se observa que el salario es obligatorio para que el patrono otorgue al trabajador y debe ser remunerado conforme al trabajo prestado, y que además la obligación del Estado en la fijación periódica



de salario mínimo. Empero la realidad que vive el trabajador aprendiz difiere de la sustantividad laboral, aspecto preocupante, pues lo que se debe observar es que el trabajador en esta etapa queda en condiciones descubiertas, sin protección quedando a merced del patrono, situación que pone en peligro el derecho al salario del sector trabajador.

2.4 Régimen jurídico

Es de reconocer que la legislación guatemalteca, contempla los distintos trabajos, sujetos a regímenes especiales, entre los cuales está el de trabajo de aprendizaje, y dada la naturaleza del presente trabajo se considera necesario hacer mención del trabajo de aprendiz, esto con la finalidad de ahondar con el derecho que le es violado al trabajador cuando es despedido por el patrono sin responsabilidad de este.

“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.

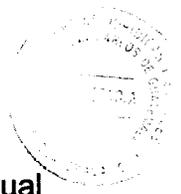
No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores 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 post-parto, 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 venda 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.”¹⁷

Se debe dejar claro que el trabajo de aprendizaje, es trabajo con remuneración y no por ser de aprendizaje sea sin remuneración, ni mucho menos trabajar por gusto, cuando la realidad del trabajador guatemalteco es precario, y aun mas cuando la misma legislación es permisiva en cuanto al despido que pueda hacer el patrono al trabajador aprendiz sin responsabilidad alguna, aunque a este se le viole el derecho al salario.

2.5 Protección

La protección al trabajador es importante especialmente cuando se trata de un trabajador aprendiz, en el sentido de que no sea despedido por arbitrariedades del patrono, dejando a la persona sin su paga, sin salario, lo que viola el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz.

¹⁷ Zetina Chan, José Jorge. **La categoría de aprendiz en el derecho laboral guatemalteco y su remuneración económica.** http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7219.pdf. Guatemala, noviembre de 2007. Consultado. 20/8/2014 Páginas 50 al 52.



Debe considerarse las condiciones del trabajador frente a su patrono, tal como lo manifiesta Mario de la Cueva; quien sustenta, “procurar por lo menos un equilibrio frente a la desigualdad manifiesta del trabajador ante su eventual empleador.”¹⁸

Para ello es necesario hacer mención del Convenio Sobre la Protección del Salario, fundamentalmente el número 95, aprobado en la fecha: 1 de julio de 1949. Por la Organización Internacional del Trabajo.

A continuación el preámbulo de dicha convención, dada la importancia que reviste por cuanto protege el salario como tal.

“La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949.”¹⁹

¹⁸ De la Cueva, Mario, **Derecho Mexicano de trabajo**. Página 254

¹⁹ <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-5.pdf>. (Consultado, 20/08/2014).



Llama la atención que en el preámbulo de esta convención precisan la decisión de adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario y que es citado como el convenio sobre la protección del salario de 1949. Además de ello mencionar los Artículos 1 y 14, que refieren la protección al salario que devengan los trabajadores.

“Artículo 1 de la Constitución Internacional del Trabajo

A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”²⁰

Con relación al Artículo 1 de la Convención número 95, se puede extraer que enfatizan el valor que posee el salario y que debe otorgarlo el patrono al trabajador en virtud de un contrato, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Precisamente es lo que se pretende aquí en este trabajo objeto de análisis, dado a que el trabajador aprendiz está desprotegido jurídicamente, esto, cuando la norma establece que el sector patronal puede despedir al trabajador sin responsabilidad alguna, el problema es que al despedirlo, como sufragará sus necesidades básicas, el

²⁰ Ibid. (Consultado, 20/08/2014).



tiempo trabajado, su familia como la sostendrá, pues nadie trabaja por solo gusto. Empero la realidad del trabajador aprendiz se torna difícil cada día, sin que el aparato estatal haya considerado dichas circunstancias.

2.6 El salario mínimo del trabajador guatemalteco

Es necesario que se haga ver en este apartado en torno al salario mínimo, aunque ni al mínimo llega el aprendiz, pues la norma laboral en el Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, autoriza al patrono a despedir al trabajador aprendiz sin responsabilidad de su parte, eso directamente desprotege al trabajador, dejando a un lado el principio de la primacía de la realidad, ¿Qué realidad? que el trabajador trabaja por necesidad, para vivir, para sostener a su familia y cubrir sus necesidades básicas. Pero no lo puede hacer, ante un sistema jurídico que lo deja a merced del sector patronal, circunstancias que deben cambiar de forma inmediata.

A manera de amplitud, se refiere lo señalado por Ossorio en relación al salario mínimo, “Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo; y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua, porque no especifica cuáles sean las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quieren comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las



recreativas, es decir, todas la que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta.

Ahora bien como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital, porque, el que en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo; y por eso, el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones (v. salario máximo).²¹

En cuanto al salario mínimo se considera importante plasmar dentro de este apartado el salario mínimo regulado para los trabajadores.

“Acuerdo Gubernativo Número 537-2013. Salario mínimo 2014.

Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila.

Artículo 3.

Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la actividad Exportadora y de Maquila regulada por el Decreto 29-89, del Congreso de la República y sus reformas; se fija el salario mínimo en la suma de sesenta y ocho quetzales con noventa y un centavos (Q.68.91) diarios, equivalente a ocho quetzales con sesenta y un

²¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 386



centavos (Q.8.61) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil catorce.

Artículo 10.

Vigencia. El presente Acuerdo Gubernativo empieza a regir el uno de enero del año dos mil catorce y deberá ser publicado en el Diario de Centro América.”²²

El salario mínimo, es de conocimiento de todos que no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia, de allí la necesidad de hacer ver el caso del trabajador aprendiz, que corre el peligro de trabajar horas, días y meses sin salario, pues aunque la norma establece que el patrono debe otorgarle un salario inferior al salario mínimo, no establece cuanto, aun así, la misma normativa laboral faculta al sector patronal despedir al trabajador en la etapa de aprendizaje sin responsabilidad alguna, lo que deviene en inminente peligro para el trabajador aprendiz.

2.7 El panorama salarial

El panorama salarial es precaria para los trabajadores con salario mínimo, no se diga para el trabajador aprendiz que su salario debe ser inferior a dicho salario, peor aún, el escenario en que se encuentra dicho trabajador, al tener enfrente suyo la norma que lo

²² <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2014/01/salario-minimo-2014.html#ixzz3Ay0TAbog>. (Consultado 21/08/2014).

tiene en desventaja en relación al patrono, dado a que la referida norma deja en libertad al patrono de despedir a dicho trabajador sin responsabilidad alguna.

Es un panorama sombrío, el que vive el trabajador en Guatemala, y para ello se hace referencia de un informe, publicado el Lunes, noviembre 14, 2011.

“Satisfacer las necesidades básicas es el principio de todo ser humano. Sin embargo, alrededor del 51% de la población no logra hacerlo. El estudio Evaluación de la pobreza en Guatemala del Banco Mundial (BM) señala que el nivel de pobreza se redujo en los últimos años, pero el problema persiste, ya que más de la mitad de la población vive en condiciones de pobreza.

En la capital la situación no parece ser muy diferente, pues existen casos de personas que apenas logran devengar el salario mínimo. Rebeca López, que apenas supera los 30 años, es un ejemplo de ello. Desde hace cinco años labora como secretaria en una oficina. Devenga Q1,937.54 mensuales más Q250 de bonificación. El monto es insuficiente, ya que tiene tres hijos que no superan los 10 años. Esta situación se complica por el hecho de que su esposo no siempre cumple con apoyarla económicamente.

La última semana del mes empieza a tronarse los dedos, pues no sabe cómo saldará sus deudas. Y aunque se apoya en las ventas por catálogo, el esfuerzo apenas le representa unos Q300 más al mes.



La realidad de cómo sobrevive el guatemalteco fue evidenciada con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el 2011 la cual detalla que el subempleo avanza, es decir, aumenta el número de personas que trabajan y ganan menos de lo que quisieran o que están sobre calificadas para las labores que desempeñan. Según la encuesta, de una población ocupada de 5.5 millones de trabajadores, apenas 2.1 millones tienen un empleo formal mientras que las personas que buscan un trabajo alcanzan el 4.06 por ciento, es decir, 230, 137, esta cifra es mayor a la encuesta del año pasado, que ubicó el porcentaje en 3.52.

El salario no va de la mano con la canasta básica: Datos del INE refieren que, para que una familia compuesta por cinco integrantes pueda tener acceso a una alimentación digna, que aporte todos los nutrientes necesarios para cada uno, así como para sufragar los gastos para educación, salud y vivienda, debería alcanzar un ingreso equivalente a los Q4, 374.64 mensuales. El analista económico Rubén Darío Narciso, investigador de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asies), señala que el costo de la canasta básica debe ser un referente obligado sobre el salario que debe regir en el país.

Situaciones similares ofrecen los panoramas en salud y vivienda, pues pocos son los guatemaltecos que pueden acceder a una vivienda digna. Datos del Movimiento de Pobladores de Asentamientos refieren que el déficit habitacional supera el millón y medio de personas.



Salario mínimo no es respetado: El Ministerio de Trabajo es el encargado de velar por el respeto a los derechos laborales. Solo este año atendieron 100 casos relacionados con el incumplimiento de la norma. César Gatica, subinspector de Trabajo, señaló que cuentan con 40 inspectores para realizar los operativos.

La discusión anual del salario mínimo pone en la palestra las condiciones en las que sobrevive el trabajador. Sin embargo, la historia parece tener el mismo final: Las pocas probabilidades de garantizar un trabajo que lo dignifique como ser humano.

No existe voluntad del empresario en mejorar las condiciones salariales de sus trabajadores”, expuso el dirigente sindical Victoriano Zacarias. Entretanto, el sector privado defiende su postura, pues asegura que la canasta básica no refleja la realidad y que está calculada para cinco integrantes y muchas familias no son tan numerosas. Así lo considera Alejandro Ceballos, representante empresarial ante la Comisión Paritaria que discute el salario de las maquilas. Sin embargo, explicó que en la instancia se estableció un aumento del 5 % para los trabajadores de maquilas, quienes actualmente devengan Q2, 058, incluida la bonificación.

reduce a que a mayor salario menos empleos.

Estos argumentos siempre han sido la bandera de los trabajadores para exigir un mejor salario, pero parecen no convencer a los empresarios, ya que su respuesta siempre se





Sin embargo, el poder coercitivo es limitado, pues la cartera no tiene tal potestad, por lo que su trabajo se limita a llevar el caso a los tribunales de Trabajo. La multa para el patrono que incumpla oscila entre tres y 14 salarios mínimos.”²³

Además cabe hacer mención de lo siguiente:

“Guatemala incrementará 5% el salario mínimo para 2014

El gobierno de Guatemala incrementará un 5% el salario mínimo para las actividades agrícolas, no agrícolas, de exportación y maquila, decisión que regirá a partir del 1 de enero del 2014, informó este jueves una fuente oficial.

El ministro de Trabajo de Guatemala, Carlos Contreras, indicó a periodistas que la paga mínima para las actividades agrícolas y no agrícolas será de 285 dólares mensuales contra 271 dólares este año.

Para los empleados de exportación y maquila, el sueldo mínimo pasará de 249 dólares a 261 dólares por mes.

²³ noticias.com. gt **Noticias de Guatemala, publicado el Lunes, noviembre 14th, 2011.** de <http://noticias.com.gt/nacionales/20111114-salario-minimo-necesidades-basicas.html> (Consultado, 27 de octubre de 2014)



Además de ese aumento, los empleados del sector privado seguirán recibiendo la bonificación de 31 dólares mensuales establecida por ley desde hace varios años, destacó Contreras.

El incremento fue acordado entre el Ejecutivo, sectores de trabajadores y empresarios. Este es el segundo año consecutivo en que se da este consenso, después de casi dos décadas en las que el presidente decretaba el alza de forma unilateral.

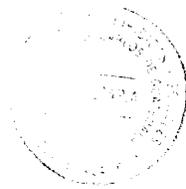
En los próximos días, el gobierno debe publicar en el diario oficial un acuerdo firmado por el mandatario guatemalteco, Otto Pérez, para validar el incremento.

La disposición favorece a miles de familias del país, donde el 53% de los 15 millones de habitantes vive en la pobreza y el 13% en la pobreza extrema.²⁴

Al hacer un análisis de esta situación descrita que viven los trabajadores, es preocupante el panorama laboral, especialmente el de los trabajadores aprendices, quienes carecen de condiciones óptimas en relación a su salario y estabilidad laboral, pues tal y como se ha venido sustentado la norma laboral no le favorece, realidad que debiera preocupar a las autoridades competentes en materia laboral.

²⁴ <http://www.estrategiaynegocios.net/>. (Consultado, 28 de octubre de 2014).





CAPÍTULO III

3. El trabajador sujeto a regímenes especiales

Es importante conocer que el trabajador aprendiz está sujeto a un régimen especial, esto quiere decir que la norma laboral tiene una regulación específica para esta clase de trabajadores, de allí la importancia establecer que este trabajador el hecho de estar sujeto a un régimen especial, no lo hace benefactor o favorecido, si no al contrario está a merced de las decisiones y arbitrariedades del sector patronal, situación que tiene su origen desde la norma en materia laboral, por ello se debe adentrar un poco más las condiciones en que sobrevive esta clase de trabajadores regulados en el Código de Trabajo.

En las siguientes líneas se desarrollará en relación al trabajador aprendiz y su realidad en el escenario del Trabajo.

3.1 El trabajador aprendiz

El sujeto por el cual gira esta investigación es el aprendiz, quien jurídica y laboralmente está desprotegido, dado a que como se ha venido desarrollando, que el patrono puede despedir al trabajador sin responsabilidad alguna, el problema no es el mero hecho de despedirlo, pues todo patrono puede despedir a cualquier trabajador, siempre que existan se den las causales que regula la ley laboral, pero que le otorgue al trabajador las prestaciones y la indemnización laboral, que conforme a derecho le corresponde.



Según José Zetina, en su trabajo de tesis, de fecha noviembre del año 2007 de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Con relación al trabajador aprendiz refiere.

“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.”

Empero es importante plasmar dentro de este apartado, los antecedentes históricos del trabajador aprendiz.

Según lo señalado por José Jorge Zetina Chan, en su trabajo de tesis, intitulado, la categoría de aprendiz en el derecho laboral guatemalteco y su remuneración económica:

“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. El trabajo de aprendizaje aún no cuenta con un salario mínimo, a pesar de las contradicciones doctrinarias que encuentre tal hecho.

Se dividirá únicamente por efectos de presentación, las distintas etapas históricas del trabajo de aprendizaje; en las siguientes:

Durante la colonia. Posteriormente 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 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 quienes 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.

Este sistema imperó durante los casi tres siglos de dominio hispánico en Guatemala y perduró muchísimos años después de haber sido proclamada la Independencia.

Junto a este proceso surgió una clase de gente marginada en los primeros años de la colonia, que creció numéricamente y en importancia, la cual llegó a constituir a principios del Siglo XIX más o menos la tercera parte del total de la población.

La variedad de mezclas raciales dio origen a los mestizos que fueron denominados mulatos, zambos, cuarterones, mestizos, castizos, etc. Estaban presentes también en la población habitantes de color que eran esclavos o libertos. Entre los mestizos hubo artesanos, artistas, pequeños agricultores, dependientes y funcionarios de menor categoría etc. Este grupo dio origen a los ladinos, nombre que se aplicó originalmente a los indios castellanizados, que en los siglos XIX y XX se convirtieron en un elemento social muy importante en la vida económica y política del país.

No obstante la población indígena fue el elemento más numeroso en la sociedad colonial, pese a que durante las décadas iniciales de la conquista, sufrieron una disminución demográfica acelerada que llegó a preocupar seriamente a las autoridades Hispánicas. Esta catástrofe se debió más al trabajo forzado a que fueron sometidos los indígenas y no precisamente a las guerras que supusieron la conquista. Asimismo a las



frecuentes epidemias de enfermedades desconocidas para los indígenas de aquella época.

La normalización de la población indígena en cuanto a su crecimiento se alcanzó hasta principios del Siglo XVIII. A fines de la época colonial puede estimarse la población de la actual Guatemala, en unos 600,000 habitantes, de los cuales las dos terceras partes eran indígenas.

Conviene volver atrás y analizar la situación del indígena al momento de la conquista y la colonización, esto porque como se verá en los otros períodos históricos, es en este punto donde se explica el por qué de su condición actual dentro de la sociedad guatemalteca y al mismo tiempo, permite comprender mejor sus expresiones culturales que son el vehículo que han utilizado para conservar su historia, su sabiduría y tradiciones.

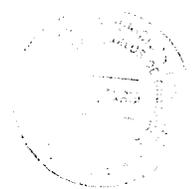
Durante las guerras de conquista los españoles convirtieron en esclavos a los prisioneros de guerra que fue aumentado en los años subsiguientes, este flujo de esclavos fue posible, gracias a los que les suministraban los señores indígenas que también los tenían y era una forma de congraciarse con los conquistadores. Los españoles necesitaban esclavos para trabajar la tierra, pues se dieron cuenta que en esta región no había oro ni plata como fue el caso de México y Perú. La única riqueza aprovechable era la agricultura y el comercio.

La pirámide social de las colonias ibéricas era bastante fija, y estaba basada en una clara distribución desigual de la riqueza, el trabajo y la raza. En la cima de la pirámide,



con el mayor poder político y económico, estaban los españoles venidos de Europa. Junto a ellos, pero con menor influencia política, estaban los criollos: americanos de "pura sangre" española que generalmente eran latifundistas y tenían pleno acceso a la educación. En el estrato medio, casi siempre artesanos o pequeños propietarios de tierras, estaban los mestizos: estos eran una mezcla de indígena y español. En escala descendiente había un gran número de otras "castas" o mezclas raciales: mulatos (negro y español), zambos (negro e indígena), etc. Por fin, en la base de la pirámide y destinados a los trabajos más duros en las minas y la agricultura, estaban los indígenas y los esclavos africanos.

Estas estructuras políticas y sociales también se expresaban en el desarrollo urbanístico. Las ciudades se organizaban alrededor de una plaza mayor central, donde se hacía el mercado semanal, y donde se encontraba el palacio de gobierno y la iglesia principal o catedral. Cerca de la plaza vivían las personalidades más influyentes autoridades, familias adineradas de españoles o de criollos y estaban los conventos y las universidades. En la periferia vivían los ciudadanos de menor categoría: mestizos, mulatos, indígenas. Así, las ciudades reflejaban la estratificación de la colonia, basada en la "pureza" de sangre española, y con muy pocas posibilidades para ascender en la escala social. Pero esta estructura expresa también el continuo contacto entre clases y grupos diferentes en la plaza mayor, para el mercado, las audiencias, y las festividades religiosas que, además del contacto sexual entre las distintas castas, creó el sincretismo cultural y racial que hoy caracteriza a América Latina.



La economía colonial tenía tres bases: la agricultura, la minería y el comercio. La mayor riqueza venía de la explotación de minas de oro y de plata, como la de Potosí en Bolivia, o la de Zacatecas en México. Los cultivos de algodón y los ingenios de azúcar también fueron de gran importancia, especialmente en el Caribe y Brasil. Los españoles y los criollos eran los propietarios y administradores de las tierras, mientras que los indígenas y los esclavos africanos eran la mano de obra, tanto en las minas como en los cultivos agrícolas. Era típico de los colonos españoles considerar indigno el trabajo físico, como lo declaró Hernán Cortés al llegar a América: "No he venido a arar la tierra como si fuera un campesino". Esta tradición de mantener una minoría privilegiada en el poder político y una mayoría pobre dedicada al trabajo agrícola y manual está todavía hoy arraigada en la organización social de la mayoría de los países latinoamericanos.

Los indígenas, que no eran esclavos sino ciudadanos, estaban obligados a trabajar mediante instituciones basadas en los impuestos o en la "protección" militar.

Dichas instituciones eran la mita (impuestos que se pagaban con tiempo de trabajo) y la encomienda (tierras "protegidas" por un español que debía asegurarse del bienestar de los indígenas, quienes a cambio trabajaban gratuitamente para él). La metrópoli española tenía el monopolio del mercado, así que era prohibido el comercio de unas colonias con otras: todas enviaban sus mercancías directamente a España. Sin embargo, el contrabando y la piratería eran prácticas comunes. La industria nunca fue una parte muy significativa de este monopolio, y fundamentalmente se concentraba en la manufactura de algunos productos para el consumo doméstico (ropa, alimentos,



ladrillos, etc.). Los criollos y los mestizos generalmente controlaban este tipo de industrias locales.

“Pero no todo en la colonia era explotación económica o burocracia política. La vida cultural también se manifestó a través de instituciones educativas (controladas por la Iglesia), arte y festivales religiosos, periódicos, expediciones científicas, la creación de una dieta nueva y variada, la producción arquitectónica, una rica tradición de leyendas orales y una producción literaria basada en la crónica y en la poesía. En paralelo con la estructura social, los virreinos españoles en América tenían pocas instituciones educativas para el pueblo en general, pero establecieron desde muy temprano prestigiosas universidades para los españoles y los criollos, los futuros administradores. En Lima, por ejemplo, se fundó la Universidad de San Marcos desde 1552, la cual ha continuado funcionando hasta hoy. Fue esta herencia múltiple y contradictoria, llena de posibilidades y limitaciones, la que dio forma a lo que hoy se llama América Latina. Su estética barroca, su diversidad étnica, sus paradojas económicas y sociales, encuentran sus raíces en la historia colonial, en la que las nuevas potencias europeas luchaban por la tierra y el trabajo de indígenas y africanos. En el proceso, tanto América como Europa se transformaron e influenciaron mutuamente, en relaciones verticales en cuanto al poder político y económico, pero horizontales u oblicuas respecto al patrimonio cultural.

En la vida independiente del país. La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante el primer



parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años 20s, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera.

En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el



panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952.

Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.



Sin embargo, los años setenta, tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

Asesinatos por motivos políticos fueron tan común durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado a exilio. A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continua sintiendo opresión y oposición y continua luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar”.²⁵

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.

²⁵ José Jorge Zetina Chan. **La categoría de aprendiz en el derecho laboral guatemalteco y su remuneración económica**. Trabajo de Tesis. Guatemala, noviembre de 2007. Pág. 1 al 7. (Consultado el 26/10/2014).



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.”²⁶

Esta realidad del aprendiz preocupa, pues podría trabajar muchos días, y que al final el patrono lo despida sin responsabilidad, dicha facultad patronal violenta contra todos los principios del derecho laboral, especialmente en el de la primacía de la realidad, pues como se ha venido desarrollando, el aprendiz no deja de ser trabajador con necesidades como cualquier otro trabajador, lo lamentable es que está a merced de las decisiones empujadas por los intereses del patrono, aunque el aprendiz sufra de estas arbitrariedades que consecuentemente pone en peligro a su familia, especialmente a él como trabajador, pues antes de ser trabajador es una persona con derechos fundamentales e inherentes como la vida, los alimentos, etc. Pero como podrá mantenerse si en cualquier momento el patrono lo puede despedir sin responsabilidad alguna, es en donde se necesita plantear la urgente necesidad de reformar el Artículo 173 del Código de Trabajo.

3.2 Fundamento legal del trabajador aprendiz

La prescripción jurídica del trabajador aprendiz se encuentra regulada en los Artículos siguientes:

²⁶ Zetina Chan, José Jorge, **La categoría de aprendiz en el derecho laboral guatemalteco y su remuneración económica**. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7219.pdf. Páginas 18 al 23. (Consultado 21/08/2014).



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.”

Artículo 171. “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.”

“Artículo 172. 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.”

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 24 horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.



“Artículo 173. 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.”

La legislación laboral no protege al trabajador aprendiz, pues en los artículos descritos, el no encuentra resguardo, al contrario está en desventaja, pues la misma norma regula que el salario del aprendiz puede ser inferior al salario mínimo.

Es allí en donde se quiere enfatizar, que no solo el salario está por debajo del mínimo, que no cubre las necesidades básicas de la familia, es más la estabilidad laboral no está garantizada y que al ser despedido, el patrono no es responsable de retribuirle su salario por el tiempo laborado, eso es inconcebible acorde a las condiciones socio económicas y laborales que vive el país.

3.3 Situación salarial del aprendiz

No es fácil tocar y hacer énfasis de la situación salarial del aprendiz, en repetidas ocasiones se ha sustentado en este trabajo que, el trabajador antes de ello es persona con necesidades no solo para su persona, si no para su familia, pero su realidad salarial es precaria peligrosa y en riesgo inminente, la norma no le favorece, pues en cualquier momento puede ser sujeto de destitución por parte del patrono sin que este incurra en responsabilidades de ninguna índole.



“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) la necesidad 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.²⁷

3.4 Consecuencia económica para el aprendiz al ser despedido por el patrono sin responsabilidad

El escenario laboral en Guatemala es demasiado complejo, y más cuando se trata del trabajador aprendiz, quien laboralmente está a merced de una ley que no le favorece y del patrono, quien con la libertad que le faculta la legislación, incurre en violación al derecho del salario del trabajador y del derecho del trabajo, pues en cualquier momento decide el patrono despedirlo, lo más terrible para el derecho del trabajo es que el patrono, aprovechándose de esa facultad de despido sin responsabilidad lo haga sin justificación alguna, en cambio por explotación de la mano de obra, entonces se cae indirectamente en esclavitud y aprovechamiento del indefenso del trabajador.

En tanto se pregona los principios del derecho laboral, la protección preferente, el principio de la primacía de la realidad y el Estado de derecho y la dignificación del

²⁷ Zetina Chan, José Jorge, **La categoría de aprendiz en el derecho laboral guatemalteco y su remuneración económica**. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7219.pdf. Páginas 53 y 54 (Consultado 21/8/2014).



trabajador, cuando en realidad se está a una gran distancia de la praxis que viven los trabajadores aprendices en todos los ámbitos laborales.

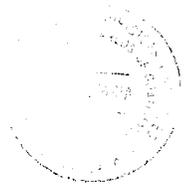
Esto ilustra la dependencia de subsistencia que tiene el trabajador y jefe de familia, como le denomina la legislación guatemalteca, empero como jefe de familia, ni con salario mínimo sustentan bien a su familia, sino que sobreviven, mucho más difícil si es despedido por su patrono sin responsabilidad.

Alberto Briceño Ruiz, manifiesta lo siguiente: “El nuevo siglo XX aceptaría los principios de justicia social, de sufragio universal, de intervencionismo de Estado, de garantía de los derechos mínimos del trabajador, y con ello daría un golpe mortal a las ideas de marxistas que proclamaban la violencia como único camino para hacer partícipe al proletariado de los beneficios de la producción: La violencia es la matrona de una vieja generación, que lleva en sus entrañas una generación nueva”²⁸

Efectivamente como lo refiere el autor, acepta y llevar a la práctica los principio de justicia social, el de garantía de los derechos mínimos del trabajador y el de primacía de la realidad. Se estaría frente a otro panorama laboral, alentador, promisorio y futurista, por el bienestar de los trabajadores que viven mientras trabajan.

²⁸ Briceño Ruiz, Alberto, **derecho individual del trabajo**. Página número 36

CAPÍTULO IV



4. La necesaria reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para garantizar el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz

Al desarrollar los temas y subtemas que conforman la estructura del presente trabajo investigativo, se ha logrado colegir de forma indubitable y necesaria la urgente necesidad de proponer la reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para garantizar el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz, esto porque en realidad, al tener enfrente por un lado, la norma sustantiva y por el otro la realidad, se muestra la figura indefensa del aprendiz, en el sentido jurídico, económico y laboral.

En lo jurídico, dado a que la misma norma deja la puerta abierta de la inestabilidad laboral y es evidente en esta clase de trabajadores, que no solamente están ingresando al gran campo y complejo del derecho laboral, si no que de entrada ya llevan desventaja con relación al trabajo que realizan.

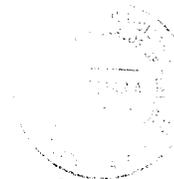
El dilema aquí es claro, por un lado el derecho promulga ser protector del trabajador, haciendo ver que en relación al patrono es desigual económicamente, es inferior y por esa condición decide darle protección preferente, pero esto resulta ser una paradoja, una utopía, un mero surrealismo, porque en verdad el trabajador aprendiz lo que vive es una desprotección y sujeto a las apetencias económicas del patrono, entonces no hay



igualdad, ni mucho menos la primacía de la realidad. Pues la realidad laboral y las condiciones del aprendiz distan de una verdadera protección jurídica, a manera de ejemplo y especificación en el Artículo 173 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “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 consoló un aviso previo de cinco días.”

Esa descripción que 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, pone en peligro todo el derecho laboral, desestabiliza los principios constitucionales y ordinarios, dejando a un lado la dignificación del trabajador, analizándolo desde el punto de la primacía de la realidad, el trabajador aprendiz está en un escenario obscuro que debe ser considerado de inmediato.

Desde el punto de vista económico, se pone en peligro el salario del trabajador, pues el hecho de ser despedido sin que el patrono incurra en responsabilidad, eso coloca al trabajador en total desventaja y peligro para su familia, pues como se ha repetido en este trabajo, el trabajador vive porque trabaja, claro está que la remuneración como derecho constitucional y ordinario es vital para llevar alimentos a la casa, así como para la persona del trabajador, de allí que esta norma laboral ya referida afecta la economía del sector trabajador, en peligro de dejarlo en la calle.



Desde la óptica laboral, de la misma manera es inestable, pues la norma faculta al patrono despedirlo sin responsabilidad, el punto es que dado el desempleo que hay en Guatemala, se torna en injusticia despedir a un trabajador bajo otras motivación personales del patrono, sin que se justifique dicho despido.

Teniendo inestabilidad laboral, consecuentemente y al mismo tiempo se pone en peligro a la familia, al trabajador, y eso no lo contemplo el legislador al aprobar el este artículo. No cabe hablar de protección jurídica y del principio de la realidad, cuando lo que se legisla es contrario a la realidad social.

Por este análisis efectuado en todo el desarrollo del trabajo, se considera la urgente e imperante necesidad de proponer la reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Al ser considerada la reforma entonces se podrá decir como lo dijo, Mario López Larrave: "Que el derecho laboral es eminentemente protector."²⁹

²⁹ López Larrave, Mario. **La jurisdicción Privativa de trabajo**, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Número 3 al 6 de 1967 y 1968, Imprenta Universitaria 1968

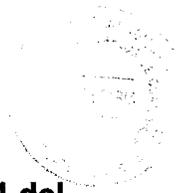


Sin embargo, el aprendiz y diligente trabajador con necesidades como cualquier otro, la legislación laboral deja en descubierto y a merced patronal el destino laboral del mismo, pues el patrono lo puede despedir aun así el trabajador cumpla con la eficiencia y diligencia laboral, entonces por cualquiera otra razón aunque ilegítima puede despedirlo, lo que significa que la reforma del referido artículo se hace necesaria, y en cuanto al principio primacía de la realidad que es quebrantado con esta libertad normativa en favor del patrono, pues la legislación debe atender la realidad del trabajador, sus necesidades laborales, económicas y familiares, sin embargo despedir al aprendiz deja de ser realista. Aún más, no pagarle los días trabajados es desproteger al aprendiz, que en esencia es trabajador. De tal forma que el trabajador aunque aprendiz, es trabajador con necesidades que atender y eso es lo que el Estado debiera de atender y resolver.

Realmente qué se entiende por reforma: “Aquel cambio que se propone, proyecta o bien se ejecuta sobre determinada cuestión con el objetivo de conseguir una innovación o una mejora en el rendimiento, la presentación, entre otras cuestiones.

Por ejemplo, cuando la reforma que un arquitecto lleva a cabo en una casa vieja, ésta, traerá el cambio a un nivel más pequeño, individual si se quiere, aunque una reforma puede hacerse también sobre una cuestión más amplia que traerá consecuencias e innovaciones para una extensa mayoría, como puede ser la reforma en una ley, en el código penal, entre otros”³⁰

³⁰ <http://www.definicionabc.com/general/presentacion.php>. (Consultado 14/07/2014).



4.1 Propuesta de reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Previamente a la presentación de este proyecto se hace referencia a lo que acontece en el Congreso de la República en relación a la posible reforma del Código de Trabajo.

“Algunos jefes de bloque del Congreso de la República aceptaron que no existen consensos para aprobar las reformas al Código de Trabajo, requeridas como parte de los compromisos de un Tratado de Libre Comercio, situación que dejaría a Guatemala expuesta a una sanción de US\$15 millones de parte de Estados Unidos.

Aunque la fecha límite para las reformas es el 24 de septiembre, la sesión del martes por la tarde fue la última oportunidad de efectuar las enmiendas.

Los jefes de bancadas Carlos López, de TODOS, Carlos Fión, de Compromiso Renovación y Orden (CREO) y Orlando Blanco, de la Unidad Nacional de la Esperanza (UNE), coincidieron en que no hay consensos por el momento.”³¹

Propuesta de Reformas al Código de Trabajo Decreto No.1441.Nineth Montenegro
Leonel Lira Luis Pedro Álvarez.

³¹ <http://noticias.emisorasunidas.com/noticias/nacionales/diputados-sin-acuerdos-para-reformar-codigo-trabajo>. Martes, 23 Septiembre, 2014 - 13:37. (Consultado, 3/octubre de 2014).



“Antecedentes: El 25 de Junio del año 2013, el Presidente de la República presentó ante la Dirección Legislativa del Congreso de la República la Iniciativa de ley que propone se reforma al Código Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, y sus reformas. El 7 de noviembre del año 2013, fue conocida por el Pleno del Congreso de la República, y fue remitida a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente. Las Reformas presentadas por el Organismo Ejecutivo, se dan a consecuencia del compromiso que el Estado de Guatemala adquiere de aplicar las leyes laborales de Guatemala, por ser parte del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos (CAFTA-DR). Las reformas se inspiran en el Numeral 4, del compromiso adquirido, Autoridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para emitir recomendaciones de sanción y el proceso expedito de revisión judicial.

1. Denuncia de la Infracción a la norma jurídica laboral
2. Inspector de trabajo facciona el acta donde hace constar la situación, el inspector señala fecha para audiencia de conciliación o mediación
3. Citación mediante formulario bajo apercibimiento de incomparecencia es motivo de sanción administrativa
4. En caso de incomparecencia el Inspector facciona el Acta y otorga audiencia por 5 días para que exprese sus motivos, y remitiendo así el acta para su notificación y señala nueva audiencia en un plazo de 8 días.



5. Transcurre el plazo para la evacuación de la Audiencia se haya evacuado o no, se debe elevar el expediente para la aplicación de la sanción, la cual deberá elevarse ante la sección de sanciones administrativas del Ministerio de Trabajo.

6. Posteriormente deberá de elaborarse la resolución, y notificarse en forma personal y directa al sancionado. Regresa el expediente a la secretaria de la sección de sanciones, para que se verifique el cumplimiento del pago en tres 3 días.

7. El sancionado puede impugnar presentando recurso de revocatoria y reposición para que sean conocidos por el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica

8. En caso de incumplimiento del pago, el secretario de la sección de sanciones administrativas certificará la resolución y actuaciones que correspondan. Los oficiales de la sección de sanciones demandarán al sancionado, bajo la dirección del representante legal del Estado delegado por la PGN. Inicia el proceso judicial:
Procedimiento Ordinario Laboral Artículos 328-373 del Código de Trabajo
Procedimiento Administrativo Sancionatorio Actual (Según el Acuerdo Ministerial 32-2001).

Procedimiento Administrativo Sancionatorio Según Iniciativa de Ley No. 4703:

1. Denuncia (Querrela) para las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social
2. Citación y apercibimiento. La IGT determinará llevar a cabo inspecciones de oficio o visitaduría para constatar la falta, si existe falta se citará al denunciado para que comparezca a la primera audiencia ante dicha autoridad.



3. Primera audiencia o visitaduría, prevendrá al denunciado para que subsane errores si existieran.

4. Segunda audiencia y advertencia El denunciado deberá acreditar que cumplió con la subsanación de la falta, se le apercibe que de que exista reincidencia deberá de pagar una multa que será impuesta por la autoridad judicial.

5. En caso de que el denunciado no haya acreditado cumplir con la falta en la segunda audiencia, la IGT, deberá emitir su resolución y trasladar el caso a la autoridad judicial competente, indicando la falta y la sanción que recomienda imponer al infractor.

6. Inicia la fase judicial.

7. En un plazo de 5 días hábiles siguientes de haberse constatado el incumplimiento por parte del denunciado, la IGT deberá presentar la denuncia ante juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social competente para que conozca y resuelva lo que en derecho proceda

8. Primera resolución dentro de los 3 días siguientes, deberá de resolver el juez si cumple con los requisitos, además señalará día y hora en la misma resolución para que comparezca a audiencia oral, apercibiéndole sobre las actitudes que puede tomar frente a la denuncia.

9. Actitudes del denunciado: -Incomparecencia -Allanamiento total, por escrito. Oposición, de forma oral.



10. Audiencia y Resolución. En la audiencia se reciben los medios de prueba propuestos, en donde se privilegia la prueba documental, luego el juez deberá valorarlos, recibirá los alegatos y dictará resolución final.

11. Apelación. Se apelará únicamente la resolución final Procedimiento sancionatorio. Juicio oral de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

Observaciones: La iniciativa de Ley 4703, contiene deficiencias que según a criterio de la Bancada Encuentro por Guatemala, viola el derecho de defensa, así como también contradice los principios en los que el Derecho de Trabajo se inspira. Dentro de las observaciones puntuales que la bancada Encuentro por Guatemala, hace a la Iniciativa de Ley 4703, son: En la fase administrativa del nuevo proceso sancionatorio, se limita el derecho de defensa, al no establecer un medio de impugnación en contra de la resolución de la Inspección General de Trabajo (IGT), e iniciar de manera inmediata el proceso judicial, sin que el denunciado tenga derecho a impugnar esta resolución. Se crea un nuevo proceso judicial, y no se establece si el procedimiento ordinario establecido en los Artículos 328 al 373 del Código de Trabajo queda vigente, pues crea confusión en qué momento se planteará el proceso de juicio oral de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y Procedimiento Ordinario Laboral. Se vulnera la independencia judicial cuando en el Artículo 21 de la Iniciativa, indica en el segundo párrafo que la Inspección General de Trabajo recomienda al órgano jurisdiccional competente la sanción a imponer.

Observaciones: El procedimiento administrativo sancionatorio, no establece la etapa conciliatoria, la cual es de suma importancia pues esta etapa vela por el cumplimiento



del principio contenido en el considerando 6° del Código de Trabajo, que indica que las normas jurídicas contenidas en el Código de Trabajo deben ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. El procedimiento administrativo sancionatorio, que establece la iniciativa de ley, puede estar contenido en una norma reglamentaria, entiéndase un Acuerdo Ministerial, por ejemplo el Ministerio de Trabajo podría presentar la Reforma del Acuerdo Ministerial 32-2001 que contiene las disposiciones en esta materia. Dentro de las normas jurídicas que contiene la iniciativa de Ley 4703, contienen normas que ya fueron declaradas inconstitucionales por la Corte de Constitucionalidad, en su momento por lo cual hace incongruente que se incluyan de nuevo. (Gacetas de la Corte de Constitucionalidad No. 898-2001; No. 1014-2001).

Se propone que las reformas al Código de Trabajo se apeguen estrictamente a los compromisos adquiridos por el Estado de Guatemala en el Acuerdo de Ejecución de Derechos Laborales (CAFTA-DR). Estos se limitan al intento de desjudicializar los procesos por faltas cometidas en contra de leyes y reglamentos laborales y darle más atribuciones a la Inspección General de Trabajo. De esta cuenta, los Artículos 12 al 30 de la propuesta, colisionan directamente con lo contemplado en el Título decimotercero. Se intenta establecer nuevamente una manera de presentar la demanda inicial, reformando el Artículo 420 (en contraposición a los Artículos 326 y 333). Se obliga, por medio de una modificación al Artículo 422, a los funcionarios de la Inspección General de Trabajo, redundando en la obligación de TODO funcionario público de denunciar todo acto ilegal que sea de su conocimiento, así como en lo preceptuado en el Artículo

280. Se pretende establecer un período conciliatorio, reformando el Artículo 424, cuando este ya está contemplado para TODO procedimiento judicial oral.

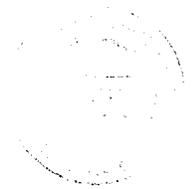
Conclusiones: El Acuerdo de Ejecución de Derechos Laborales (CAFTA-DR) no contempla la creación ni modificación de ningún proceso judicial. Su intención principal es otorgarle más atribuciones a la Inspección General de Trabajo, con el fin de descargar a los Juzgados ordinarios laborales. A pesar de lo anterior, sí son necesarias varias reformas a nuestro Código de Trabajo, apegándose estas a los compromisos adquiridos previamente por el Estado de Guatemala, y en concordancia con los principios que inspiran al Derecho del Trabajo.”³²

Desafortunadamente lo que impera en el palacio legislativo es el interés de grupos de poder económico e inciden en el trabajo de los congresistas, de allí que la tan anhelada reforma no es posible, aun la misma ley no responde a las necesidades del derecho laboral en Guatemala.

A continuación la propuesta de reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para garantizar el principio de primacía de la realidad en el caso del trabajador aprendiz.

En virtud a la explicación desarrollada en los capítulos que anteceden, el Artículo 173 debiera ser reformado de la siguiente forma:

³² <http://es.slideshare.net/encuentroguate/propuesta-de-reformas-al-codigo-de-trabajo>. (Consultado, 4 de octubre de 2014).



Actualmente el Artículo 173. Describe de la siguiente forma: “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.”

Es de ubicar la atención que lo que debe reformarse es la palabra SIN, por la conjunción CON, de esa forma se estará reivindicando el principio de primacía de la realidad y sobre todo la dignificación de los trabajadores, en especial la de los trabajadores aprendices.

Entonces la desnudez jurídica, laboral y económica que vive el trabajador aprendiz será cambiado por el ropaje que ofrecerá la reforma que se propone para el trabajador aprendiz.

El trabajo analítico efectuado, y que ha llevado a la propuesta de reforma del referido artículo, va orientado al Estado, especialmente al Congreso de la República, al ministerio de trabajo, a la sociedad en general para que consideren esta propuesta de reforma en el Código de Trabajo, la particularidad de esta reforma, dado a que contiene elementos sumamente necesarios ser instaurados en la legislación laboral guatemalteca, como lo son: La estabilidad laboral, a) la remuneración por servicio prestado, aun obtenido en proceso de aprendizaje.

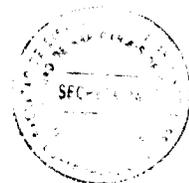


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Mediante el desarrollo del presente trabajo, se pudo establecer que las condiciones del trabajador aprendiz es precario y el mismo está desprotegido por la norma jurídica laboral y la realidad laboral en Guatemala, es incierta en su practicidad y cada día es inseguro, pues nada ni nadie hace algo por cambiar el escenario laboral de dicho sector. Así mismo se logró establecer que uno de los derechos violados del trabajador aprendiz, es la primacía de la realidad, pues al comparar las condiciones en que vive el mismo, dista de lo que la norma jurídica laboral prescribe, cuando establece que el derecho del trabajo es eminentemente protector, siendo esto paradójico, utópico y surrealismo. De igual forma, se determinó que el Estado no ha considerado ni ha atendido la realidad del trabajador aprendiz pues el ente competente para vigilar que los trabajadores de cualquier régimen sean respetados en sus derechos, no solo como personas, si no como trabajadores, sobre todo con necesidades de sobrevivencia.

Se colige en la urgente necesidad de proponer la reforma del Artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto 1441 al Congreso de la República de Guatemala, dado a que es el Organismo competente de la creación y reforma de leyes en Guatemala, esto, con la finalidad de proteger al trabajador aprendiz, y así alcanzar la dignificación del sector trabajador.





BIBLIOGRAFÍA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Edición No.1, México: Editorial Publimex, S.A. 1985.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Edición No. 2, México: Editorial Porrúa 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco**. Edición No.1, Guatemala: Editorial, Inversiones Educativas, octubre 2004.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. (s.e.), Guatemala: Editorial Tierra Labrada, año 2002.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **El derecho sustantivo individual del trabajo**. 2da Edición, Guatemala: Editorial, Estudiantil Fénix 2007

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo**. Edición No. 3 al 6, Revista Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala: Imprenta Universitaria USAC 1968.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. 3ra Edición, Buenos Aires Argentina: Editorial Astrea 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Edición No. 6, (s.l.i.): Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Legislación:

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

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