

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 89 DE LA LEY ORGÁNICA DEL
MINISTERIO PÚBLICO**

BRENDA FELICITA DE LOS ANGELES RODRÍGUEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 89 DE LA LEY ORGÁNICA DEL
MINISTERIO PÚBLICO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BRENDA FELICITA DE LOS ANGELES RODRÍGUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2014

**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.	Jorge Leonel Franco Moran
Vocal:	Licda.	Blanca Estela Osorio Sagastume
Secretario:	Lic.	Hector Rene Granados Figueroa

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juarez
Vocal:	Lic.	Leonel Armando López Mayorga
Secretario:	Lic.	Hugo Roberto Martínez Rebullá

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



USAC TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
23 de octubre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, ANA KARINA OROZCO BARRIOS
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
BRENDA FELICITA DE LOS ANGELES RODRÍGUEZ, con carné 200120733,
intitulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 89 DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO.

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.

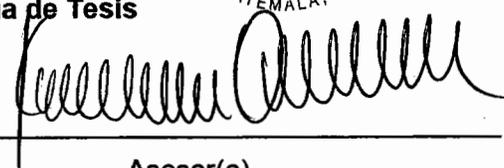
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

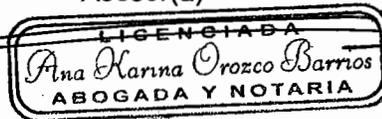

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 26 102 13, 2014

f)


Asesor(a)





Lda.I Ana Karina Orozco Barrios
ABOGADA Y NOTARIA
13 Avenida "A" 15-49 Zona 1 Ciudad de Guatemala
Teléfono 47390956

Guatemala 26 de febrero de 2014.

Dr.
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho:



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

De manera respetuosa, me dirijo a Usted, para informar que procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante BRENDA FELICITA DE LOS ANGELES RODRÍGUEZ, sobre el tema intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 89 DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO"

De conformidad con lo establecido en el Artículo 31 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General y Público, emito;

DICTAMEN:

A) Que he asesorado el trabajo de tesis a cargo de la Bachiller BRENDA FELICITA DE LOS ANGELES RODRÍGUEZ, la autora de dicho trabajo utilizó los métodos jurídicos e inductivos, aceptó las sugerencias y observaciones y ajustó su trabajo al plan de investigación aprobado por la Unidad de Tesis, consultando las bibliografías relacionadas con el tema y evidencia un contenido con ciencia y técnica, siendo de mucha importancia en la actualidad en las relaciones laborales en la institución relacionada, dentro del derecho penal.



Lda. Ana Karina Orozco Barrios
ABOGADA Y NOTARIA
13 Avenida "A" 15-49 Zona 1 Ciudad de Guatemala
Teléfono 47390956

- B) La elaboración del trabajo ha sido realizada con orden lógico y coherencia en este tipo de trabajo, es claro el uso de la metodología y técnicas de investigación que se ajustan a la temática tratada.
- C) En cuanto a la redacción del tema abordado ha sido efectuado con sencillez e hizo gala de un léxico Técnico Jurídico.
- D) El asunto objeto de estudio presenta importancia en nuestro medio, ya que **"El Análisis Jurídico del Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público"**, Decreto Número 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, es determinar la creación de una reforma por adhesión al referido artículo con relación a las pasantías de la Práctica Jurídica Penal Universitaria, por ser un medio de eludir la contratación laboral de personal, y la razón de ser de los pasantes los que ejecutan varias actividades ante la institución, sin tener una oportunidad de contratación dentro de la misma.
- E) Por lo que opino que la conclusión discursiva consignada en este trabajo se ajustan a la realidad, siendo originada de la investigación sobre el tema tratado.
- F) La bibliografía, recabadas fue la adecuada haciendo uso de la doctrina pertinente y de las leyes relacionadas al plan de investigación.
- G) Declaro que no se tiene ningún parentesco con la estudiante según lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para el examen Público de Tesis.

Por lo que mi **DICTAMEN ES FAVORABLE**, aprobando la presente investigación, en virtud de que el trabajo de tesis de merito cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para el examen Público de Tesis para ser sometido a su revisión y continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,


Lda. Ana Karina Orozco Barrios
Asesor de Tesis
Colegiado Activo Número 8,534



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de julio de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BRENDA FELICITA DE LOS ANGELES RODRIGUEZ titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 89 DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO. 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





DEDICATORIA

A DIOS:

Esta tesis se la dedico a mi Dios, quien me guió por el camino del bien, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar, porque aun con obstáculos he tenido la fuerza, la sabiduría, para seguir adelante, y cumplir con esta meta, que ha llenado mi corazón de mucha satisfacción y me ha permitido brillar con luz propia.

A MI ABUELA:

Para mi madre abuela por su apoyo tan importante, consejos, comprensión, amor incondicional, porque en mi época de niñez estuvo presente, enseñándome día a día a ser una mejor persona, una mujer fuerte para enfrentar las dificultades que se presenten alcanzar mis sueños, y que ha pesar de ya no estar físicamente me ha acompañado en todo momento.

A MI ESPOSO E HIJA:

A mi esposo Maynor Rivas a mi hija Alison del Rosario Rivas de los Angeles, quienes son el motivo de mi existencia, por comprenderme y apoyarme a concluir este sueño y mis metas, además son mis eternos compañeros de mi vida.

A MIS SUEGROS:

A mi suegra Amparo Irene Pérez de Rivas, quien con su dedicación y amor a sus hijos la recuerdo con mucho cariño, a mi suegro Julio Rivas gracias por su aprecio y sus sabios consejos.



A MI MAMÁ:

Porque a pesar de su poca preparación, me motivó a seguir esta carrera y superarme.

A MIS HERMANOS:

Claudia, Gilberto, Rubely ya que he sido el ejemplo a seguir, gracias por su amor y respeto.

A MIS SOBRINOS:

Diego, Camila, Edrian, José Andrés, Sebastián, Rodrigo, por darme su cariño y admiración ya que son mis niños también.

A MIS TÍOS:

Virginia, Sandra Carolina, Juan Ramón, por haberme apoyado, moral y económicamente en mi infancia.

A MIS MAESTROS:

Abel de Jesús Sanabria Ramos, Carlos Valladares, Lic. Leonel Armando López Mayorga, Lic. Carlos Castro, Gracias por sus enseñanzas.

A MI ASESORA:

Licenciada Ana Karina Orosco Barrios, gracias por haberme asesorado en mi tesis.

A MIS AMIGOS:

Amanda, Andrea, Regina, Guadalupe, gracias por su fraterna amistad sincera.

A LA TRICENTENARIA:

Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a mi Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

La presente tesis tiene por objeto dar a conocer la problemática que ha generado la forma antojadiza de interpretar el Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público Decreto 49-89 del Congreso de la República de Guatemala, en virtud que el Artículo en mención establece que el Ministerio Público puede realizar convenios con los distintos bufetes de las Universidades del País, a fin de que doten de estudiantes que hayan cerrado pensum, siendo el objetivo principal que estos realicen sus prácticas de bufete y no para eludir la contratación laboral.

El Ministerio Público ha realizado una interpretación antojadiza del Artículo en mención toda vez que los pasantes al ingresar a dicha institución con el objetivo de cumplir uno de los requisitos de estudio, este ya no es el objetivo principal sino obtener una plaza laboral dentro de la institución quedándose en su calidad de pasantes hasta por dos años más o indefinidamente, las autoridades del Ministerio Público tienen conocimiento de esta situación, pero en vez de dar una solución legal la fomentan, violando con esto las convenciones internacionales en materia laboral, así como lo estipulado en el Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Lo anteriormente manifestado, trae como consecuencia que a los estudiantes de las distintas Facultades de Derechos de las Universidades del País, se les violenten sus derechos a obtener una plaza laboral dentro del Ministerio Público.



HIPÓTESIS

La pasantía constituye práctica jurídica penal universitaria según lo establecido en el Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, el Artículo citado determina que el Ministerio Público puede realizar convenios con los bufetes Populares, a fin de que doten de estudiantes que hayan cerrado pensum siendo este el objetivo principal.

Las autoridades del Ministerio Público tienen conocimiento que la finalidad del pasante ya no es obtener una constancia de pasante, si no una futura contratación laboral quedándose con funciones de pasante por tiempo indefinido las autoridades tienen conocimiento de esta situación y no hacen nada para resolverlo si no la fomentan eludiendo la contratación laboral de pasantes en la institución, olvidándose que por mandato constitucional debe velar por el estricto cumplimiento de las leyes del País. Una reforma por adición al Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, se dejaría de eludir la contratación de trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En base al análisis jurídico del Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, esta institución ha tergiversado la naturaleza jurídica, evitando con esta figura la contratación de personal necesario para la realización de sus distintas actividades admitiendo pasantes en vez de contratar trabajadores, esto obliga a la entidad que utilice pasantes en funciones que muchas veces son de un empleado del Ministerio Público.

Se planteo la hipótesis que la pasantía es una forma de eludir la contratación laboral de trabajadores en el Ministerio Público, de la investigación realizada y el análisis jurídico se pudo establecer que la hipótesis planteada fue debidamente comprobada, aplicando el método jurídico e inductivo.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El Ministerio Público en la administración pública.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. Principios.....	5
1.4.1. Objetividad.....	5
1.4.2. Jerarquía.....	5
1.4.3. Legalidad.....	6
1.4.4. Oportunidad.....	6
1.4.5. Unidad.....	6
1.4.6. Individualidad.....	7
1.4.7. Independencia y autonomía.....	7
1.4.8. De responsabilidad.....	8
1.5. Características.....	8
1.6. Funciones.....	9
1.7. Organización.....	10
1.7.1. Fiscal General de la República de Guatemala.....	11
1.7.2. Concejo del Ministerio Público.....	13
1.7.3. Fiscales de distrito y fiscales de sección.....	14



1.7.4. Agentes fiscales.....15

1.7.5. Auxiliares fiscales.15

CAPÍTULO II

2. Las pasantías.....17

2.1. Definición.....17

2.2. Historia.20

2.3. Clases de pasantías.22

2.4. Naturaleza jurídica.....24

2.5. Finalidad.....25

2.5.1. Para los estudiantes.25

2.5.2. Para la empresa o entidad.....26

2.5.3. Para la institución educativa.26

CAPÍTULO III

3. Trabajo de aprendizaje.....29

3.1. Antecedentes históricos del aprendizaje.29

3.2. Generalidades.34

3.3. Naturaleza jurídica.....36

3.3.1. Contrato de trabajo.36

3.3.2. Convenio especial.....36

3.3.3. Contrato mixto.....37

	Pág.
3.4. Características.....	38
3.5. Obligaciones.....	39
3.5.1. Obligaciones del aprendiz.....	39
3.5.2. Obligación del empleador.....	40
3.6. Clasificación.....	40
3.6.1. Por el número de sujetos en el contrato.....	40
3.6.2. Por la finalidad.....	41
3.6.3. Por el momento de uso.....	41
3.6.4. Por la forma de usarlo.....	42

CAPÍTULO IV

4. Análisis del régimen legal de las pasantías.....	43
4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	43
4.2. Convenios y tratados internacionales.....	47
4.3. Ley Orgánica del Ministerio Público.....	54
4.4. Código de Trabajo.....	55
4.5. La pasantía en el derecho comparado.....	56
4.5.1. Uruguay.....	57
4.5.2. Ecuador.....	58
4.5.3. Argentina.....	62



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Las pasantías jurídicas realizadas en el Ministerio Público.	67
5.1. Pasantías jurídicas.....	67
5.2. Conflictos surgidos de las pasantías jurídicas.....	69
5.2.1. Para el pasante.....	69
5.2.2. Para el Ministerio Público.	72
5.3. Soluciones al uso inadecuado de las pasantías jurídicas.	74
5.3.1. Crear un bono en concepto de reembolso de gastos personales generados con ocasión de la realización de pasantías jurídicas.	74
5.3.2. Delimitar el periodo de pasantía jurídica cuando no constituye requisito de pensum de estudios universitarios.....	75
5.3.3. Delimitar el honorario de pasantía jurídica cuando no constituye requisito del pensum de estudios universitarios.....	76
5.3.4. Tomar en consideración la pasantía jurídica al momento de evaluar la contratación de una persona dentro de la institución.....	77
5.3.5. Dejar de eludir la contratación laboral, para evitar el ingreso de pasantes que persiguen una oportunidad de empleo.....	78
5.4. Iniciativas de ley relacionadas a la realización de pasantías jurídicas.....	79
 CONCLUSIONES DISCURSIVAS.....	 81
BIBLIOGRAFÍA.....	82

INTRODUCCIÓN

Se eligió el presente tema, para abordar la problemática que existe en torno a la interpretación antojadiza y extensiva que realiza el Ministerio Público del Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, ya que dicha normativa permite únicamente aceptar pasantes jurídicos, cuando éstos tienen que realizar su práctica penal para llenar un requisito de su pensum de estudios, por lo regular de seis meses máximo, y ha dado un buen resultado, sin embargo existen muchos pasantes jurídicos que auxilian a los fiscales, colaboran con ellos como lo realiza cualquier otro trabajador contratado, se les asignan tareas, las cuales debe cumplir con responsabilidad, pero el objetivo de dichos pasantes, ya no es obtener una constancia de pasante para su pensum de estudios universitarios, si no para ser tomados en cuenta en una futura contratación laboral, pero esta pasantía algunos pasantes las desarrollan en forma indefinida, sin devengar ningún emolumento.

La hipótesis planteada fue: La pasantía constituye práctica jurídica penal universitaria en los trabajadores del Ministerio Público pero es una forma de eludir la contratación laboral de pasantes de la institución.

El objetivo de la tesis es determinar que con la creación de una reforma por adición al Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, se dejará de eludir la contratación de trabajadores.



En el desarrollo de la investigación se emplearon los métodos jurídico e inductivo, para establecer que el Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, únicamente regula el apoyo de pasantes cuyo propósito es obtener una constancia para su pensum de estudios universitarios, no así para aceptar personal, que ya no necesita una constancia referida y cuyo propósito sea obtener una oportunidad laboral. En cuanto a la técnica, se utilizó la bibliográfica para la recolección del material de referencia.

El presente trabajo consta de cinco capítulos: en el capítulo I se abordó el tema de El Ministerio Público en la administración pública; en el capítulo II Las pasantías; en el capítulo III Trabajo de aprendizaje; en el capítulo IV Análisis del régimen legal de las pasantías; en el capítulo V se abordó el tema Las pasantías jurídicas realizadas en el Ministerio Público.

Por último se espera que la presente tesis sirva de material de apoyo para los estudiantes de derecho, dejándoles la inquietud para que continúen investigando sobre la problemática señalada.



CAPÍTULO I

1. El Ministerio Público en la administración pública

En Guatemala existe un ordenamiento jurídico que establece un juicio oral a cargo de órganos jurisdiccionales habilitados para el efecto, según lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código Procesal Penal. Pero en principio la persecución penal debe ser realizada por una entidad pública como lo es el Ministerio Público.

1.1. Antecedentes

El Código Procesal Penal que implemento un juicio oral y público, cobró vigencia el 13 de diciembre del año 1993. Este instituyó un sistema acusatorio, además delimito las funciones de cada sujeto que tuviera intervención en el proceso penal, así como la separación de las funciones de las entidades públicas.

Es también necesario recordar que en mayo del año de 1994 entro en vigencia la Ley Orgánica del Ministerio Público, y por tanto comenzó a funcionar el Ministerio Público.

Debido al contexto de la vida política del país, en esa época la cooperación internacional ayudo a capacitar al personal del Ministerio Público pero también al



Servicio de Defensa Pública Penal, Policía Nacional Civil, así como al Organismo Judicial entre otros. Todo ello en pro de impulsar la correcta implementación del proceso penal. Además se facilitó capacitación a la Facultades de Derecho de las diversas universidades, a los Bufetes Populares, igualmente se integraron estudiantes de derecho en regímenes de pasantía en las distintas fiscalías. ¹

1.2. Definición

En la etimología latina significa “manus”, una mano popular, para promover y auspiciar que se administre justicia al pueblo. Al Ministerio Público también se le considera como fiscal, que viene de “fiscus” y que significa: canasta de mimbre ya que los romanos la usaban para recolectar los impuestos cobrados a los pueblos conquistados.

El Ministerio Público según la doctrina en algunos lugares también es denominado Ministerio Fiscal. Según Manuel Ossorio el Ministerio Público es definido como “la institución estatal encargada, por medio de sus funcionarios (fiscales) de defender los derechos de la sociedad y del Estado. Es además, por lo menos en algunos países, el órgano de relación entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial”.²

Según el filósofo del derecho Félix Zamudio, “el Ministerio Público es la institución unitaria y jerárquica dependiente del organismo ejecutivo, que posee como funciones

¹ González Leche, Rebeca Aída. *Modelo de atención a la víctima del delito, implementado en el Ministerio Público de Guatemala, Centro América*. Pág. 213-214.

² Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 598.



intervención en otros procesos judiciales para la defensa de interés sociales, de ausentes, menores e incapacitados, y finalmente, como consultor y asesor de los jueces y tribunales”.³

Una definición legal la proporciona el Artículo 1 de Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto Número 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que “es una institución con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país.

En el ejercicio de esa función, el Ministerio Público perseguirá la realización de la justicia, y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad, en los términos que la ley establece”.

El Ministerio Público es una entidad pública la cual tiene como función esencial ejercer la acción penal en nombre de la sociedad, en todos aquellos casos para los cuales las leyes le asignan competencia, con el objeto de recabar todos aquellos elementos para demostrar si una persona ha participado o no en la comisión de un hecho delictivo.

³ Fix-Zamudio, Hector, **La función constitucional del Ministerio Público** Anuario Juricico, V, Mexico, instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1978. Pág. 153.



1.3. Naturaleza jurídica

Los diversos autores y tratadistas han elaborado diversas posiciones sobre la naturaleza jurídica del Ministerio Público, no obstante se pueden identificar algunas básicas en las cuales coinciden.

El Ministerio Público es una entidad pública que ejerce la acción pública en nombre de la sociedad.

La doctrina señala además que en organización tiene rasgos de un órgano administrativo y en cuanto a sus actividades se le considera como un órgano judicial.

Igualmente algunos autores señalan que el Ministerio Público es un mero colaborador de la administración de justicia.

Es regularmente aceptada la posición que le reconoce como un órgano administrativo pero que este tiene intervención directa en procesos judiciales, pero en ningún caso es un órgano judicial, toda vez que únicamente tutela los intereses del Estado y de la sociedad.



1.4. Principios

Para que el Ministerio Público pueda cumplir con las funciones que le han sido encomendadas, es necesario que cumpla con determinados principios que se desprenden de la ley y la doctrina, mismos que lo caracterizan.

1.4.1. Objetividad

Consiste en, el ejercicio de sus facultades, debe adecuarse a un criterio objetivo, velando únicamente por la correcta aplicación del derecho. Se le impone la obligación de investigar con igual celo no solo los antecedentes que permiten sustentar la persecución o acusación, sino también los antecedentes que permitan apoyar la defensa del imputado o acusado.

1.4.2. Jerarquía

Este principio significa que el Ministerio Público se encuentra organizado jerárquicamente bajo la dirección y mando del fiscal general. Las personas que lo integran, los diversos agentes del Ministerio Público, se consideran como miembros de un solo cuerpo; estos son más que una prolongación del titular. En materia común



encontramos que el Ministerio Público del orden común bajo la dirección del fiscal general.

1.4.3. Legalidad

Que lo rige como a cualquier órgano público. Este tiene las siguientes manifestaciones; la necesidad de perseguir todas y cada una de las conductas delictiva, y el respeto al cuerpo completo de las normas que conforman el ordenamiento jurídico, las leyes, los reglamentos administrativos etc.

1.4.4. Oportunidad

Evita los excesos de la aplicación del principio de legalidad permitiéndole no iniciar una percepción penal o abandonar la ya iniciada, bajo ciertos parámetros objetivos.

1.4.5. Unidad

La institución es única e indivisible para todo el Estado, se organiza jerárquicamente y en la actuación de cada uno de sus funcionarios está representada íntegramente.



1.4.6. Individualidad

Esta consiste en que los miembros del Ministerio Público que intervienen en cualquier negocio de su competencia no actúan por derecho propio, sino representando a la institución; de esta forma aunque varios miembros intervengan en un asunto determinado, los mismos representan en cada uno de sus actos a una misma institución; también puede separarse cualquiera de ellos o ser sustituido sin que por lo mismo afecte lo actuado. De ahí el axioma de que a pluralidad de miembros, corresponde la indivisibilidad de funciones.

1.4.7. Independencia y autonomía

Independencia no significa otra cosa sino que, en el momento de ejercer sus funciones. Los funcionarios del Ministerio Público no estén obligados a obedecer sino a la ley y la conciencia propia, sin recibir ordenes de quien quiera que sea, aunque sea su superior jerárquico, sin que tuviera importancia la forma eventualmente revestida de las instrucciones, por que estas pasarían a segundo plano, ante la majestad de la ley y del deber de impetrarla libremente según su conciencia.



1.4.8. De responsabilidad

Que constituye el equilibrio necesario a las importantes competencias, atribuciones y facultades que detenta. En general, se concibe a sus funcionarios como responsables civil, penal y administrativamente y al órgano como civilmente responsable, por las actuaciones en el ejercicio de sus funciones.

1.5. Características

Doctrinariamente, se asocian al Ministerio Público las siguientes características:

- a) **Unidad**, mediante la cual se determina que aunque un ente este conformado por varias personas, todas ellas conforman un solo órgano y están sometidas a una misma dirección.
- b) **Indivisibilidad**, característica que identifica la facultad de que el órgano acusado sea representado por cualquiera de los funcionarios que lo conforman y que tengan los requisitos legales para hacerlo.
- c) **Independencia**, además de ser un principio fundamental en los estados democráticos, es una característica que establece la total ausencia de vinculo alguno de sujeción a otro organismo o poder del estado, sino únicamente a la ley.



d) Jerarquía, característica que hace énfasis al orden interno que existe entre los funcionarios que integran el Ministerio Público, pues están adscritos en posición subordinada al jefe superior.

La regulación legal del Ministerio Público en Guatemala arroja un balance positivo en cuanto a las características señaladas. En el Artículo 5 de su Ley Orgánica, establece las características de unidad, indivisibilidad y jerarquía; y en el Artículo 3 resalta la característica de autonomía funcional. Se resaltan también estas características en la sentencia de la Corte de Constitucionalidad del Expediente 662-94.

1.6. Funciones

De conformidad con el Artículo 2 de la Ley Orgánica del Ministerio Público son funciones del Ministerio Público, sin perjuicio de las que le atribuyen otras leyes, las siguientes:

1. Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la república, y los tratados y convenios internacionales.
2. Ejercer la acción civil en los casos previstos por la ley y asesorar a quien pretenda querellarse por delitos de acción privada de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal.



3. Dirigir la policía y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos.

4. Preservar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia.

1.7. Organización

De conformidad con el Artículo 9 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, este está integrado por:

El fiscal General de la República de Guatemala,

El Consejo del Ministerio Público,

Los Fiscales de Distrito y Fiscales de Sección,

Los Agentes Fiscales,

Los Auxiliares Fiscales,



1.7.1. Fiscal General de la República de Guatemala

El Fiscal General de la República de Guatemala, de conformidad con la ley orgánica, es el Jefe del Ministerio Público. Además señala que es el responsable directo de su buen funcionamiento. Reconociendo su autoridad en todo el territorio nacional.

Igualmente ejerce la acción penal pública por si mismo o por medio de los órganos de la institución principalmente la acción penal pública así como las demás atribuciones que la ley le otorga al Ministerio Público.

De conformidad con el Artículo 11 del Decreto Número 90-94 del Congreso de la República de Guatemala, el Fiscal General de la República de Guatemala tiene las siguientes funciones:

Determinar la política general de la institución y los criterios para el ejercicio de la persecución penal;

Cumplir y velar porque se cumplan los objetivos y deberes de la institución;

Remitir al ejecutivo y al Congreso de la República de Guatemala el proyecto de presupuesto anual de la institución y el de sus modificaciones que estime necesarias, en la forma y plazo que establecen las leyes respectivas;



Someter a la consideración del consejo los asuntos cuyo conocimiento le corresponda y dictaminar acerca de los mismos verbalmente o por escrito según la importancia del caso,

Efectuar, a propuesta del consejo del Ministerio Público, el nombramiento de los fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares fiscales, de acuerdo a la carrera de Ministerio Público, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos,

Efectuar los nombramientos, ascensos y traslados del personal administrativo y de sus servicios de la institución en la forma establecida por esta ley, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos,

Impartir las instrucciones convenientes al servicio y al ejercicio de las funciones, tanto de carácter general como relativas a asuntos específicos, en los términos y alcances establecidos en la ley,

Nombrar, entre los miembros del Ministerio Público, fiscales para asuntos especiales. También podrá nombrar como fiscal especial a un Abogado Colegiado para atender un caso específico o para garantizar la independencia en el ejercicio de la función,

Organizar el trabajo del Ministerio Público y efectuar los traslados de los fiscales que crea necesarios para su mejor funcionamiento, en los términos que se establecen en esta ley,



Proponer al consejo del Ministerio Público la división del territorio nacional por regiones para la determinación de las sedes de las fiscalías de distrito y el ámbito territorial que se les asigne, así como la creación o supresión de las fiscalías de sección.

1.7.2. Consejo del Ministerio Público

De conformidad con la Ley Orgánica del Ministerio Público, el consejo del Ministerio Público, está integrado por el Fiscal General de la República quien lo presidirá, tres fiscales electos en asamblea general de fiscales, de entre los fiscales distritales, de sección y los agentes fiscales; y tres miembros electos por el Organismo Legislativo, de entre los postulados a Fiscal General de la República de Guatemala.

Dentro de sus principales funciones de conformidad con el Artículo 18 del Decreto Número 90-94 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentran:

Proponer al Fiscal General el nombramiento de los Fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares fiscales de acuerdo a la carrera del Ministerio Público,

Ratificar, modificar o dejar sin efecto las instrucciones generales especiales dictadas por el Fiscal General del Ministerio Público, cuando ellas fueren objetadas conforme el procedimiento previsto en esta ley, así como las demás establecidas conforme al régimen disciplinario, los traslados y sustituciones,



Acordar a propuesta del Fiscal General la división del territorio nacional, para la determinación de la sede de las fiscalías de distrito y el ámbito territorial que se les asigne; así como la creación o supresión de las secciones del Ministerio Público, Asesorar al Fiscal General de la República cuando él lo requiera,

1.7.3. Fiscales de distrito y fiscales de sección

Dentro de la organización del Ministerio Público un fiscal de distrito es considerado como si fuese el jefe del Ministerio Público pero en cada uno de los departamentos o regiones en que sea asignado. En tal virtud son los encargados y responsables directos del buen funcionamiento de la institución en su área.

Así mismo el fiscal de distrito es quien debe ejercer la acción penal pública y las atribuciones que sean propias del Ministerio Público. Estos pueden encomendar la realización de sus funciones a los agentes fiscales y auxiliares fiscales.

Luego en la organización del Ministerio Público y a un nivel inferior se encuentra los fiscales de sección quienes son los encargados de las distintas secciones que les sean asignadas, siendo considerados estos como los jefes del Ministerio Público en las mismas. Y al igual que los fiscales distritales son los responsables directos del buen funcionamiento de la institución en los asuntos de su competencia de conformidad con



la ley. Estos a su vez podrán actuar por si mismo o por intermedio de los agentes fiscales o los auxiliares fiscales.

1.7.4. Agentes fiscales

De conformidad con el Artículo 42 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, sobre los agentes fiscales establece que “asistirán a los fiscales de Distrito o fiscales de Sección: tendrán a su cargo el ejercicio de la acción penal pública y en su caso la privada conforme a la ley las funciones que la ley le asigna al Ministerio Público. Ejercerán la dirección de la investigación de las causas criminales: formularán acusación o el requerimiento de sobreseimiento, clausura provisional y archivo ante el órgano jurisdiccional competente. Asimismo actuarán en el provisional y archivo ante el órgano jurisdiccional competente. Asimismo actuarán en el debate ante los tribunales de sentencia, podrán promover los recursos que deban tramitarse en las Salas Penales de la Corte de Apelaciones y la Corte Suprema de Justicia.

1.7.5. Auxiliares fiscales

De conformidad con el Artículo 45 del Decreto Número 90-94 del Congreso de la República de Guatemala, al respecto de los Auxiliares Fiscales establece. “Los auxiliares fiscales asistirán a los fiscales de distrito, fiscales de sección y agentes



fiscales, actuando bajo su supervisión y responsabilidad. Serán los encargados de efectuar la investigación en el procedimiento preparatorio del proceso penal en todos los delitos de acción pública y en los delitos que requieran instancia de parte, al llenarse este requisito. Podrán intervenir directamente y por sí mismos en todas las diligencias de investigación y declaraciones de imputados que se produzcan durante el procedimiento preparatorio. Podrán firmar todas las demandas, peticiones y memoriales que se presenten ante los tribunales durante el procedimiento preparatorio. Asimismo, cuando posean el título de Abogado y Notario, podrán asistir e intervenir en el debate, acompañando al agente fiscal”.

Como se puede observar el Ministerio Público es una entidad pública con funciones autónomas cuya actividad primordial es ejercer la acción pública, con el objeto de defender los intereses del Estado y por ende de la sociedad guatemalteca. Es primordial entender su organización debido jerárquicamente los pasantes en ocasiones son asignados y aceptados en las fiscalías, otorgándoles un fuero especial, el ser aspirantes a un empleo trabajando para el Ministerio Público realizando todas aquellas funciones que esta le asigne pero sin devengar salario alguno.



CAPÍTULO II

2. Las pasantías

En el proceso de enseñanza aprendizajes siempre se hace necesario llevar a la pericia los conocimientos adquiridos, por ello surgió una herramienta a nivel del sistema educativo superior para concretar la adquisición de conocimientos prácticos y reales sobre las funciones y actividades a desempeñar.

2.1. Definición

Según el autor Guillermo Cabanellas, un pasante es “el estudiante de abogacía o abogado ya, que practica, gratuitamente por lo común, con un profesional, para adquirir experiencia en la tramitación de las causas y en la redacción de los escritos. Constituye el aprendizaje forense. En algunas facultades, profesor con el cual van a estudiar los alumnos próximos a graduarse”.⁴ Como se puede apreciar desde un primer acercamiento el término pasante es aplicado a aquellos estudiantes de abogacía.

Para Ricardo Acosta una pasantía es primordialmente un recurso de aprendizaje dentro de las instituciones, la percepción de los estudiantes universitario señala lo siguiente:

⁴ Cabanellas de la Cueva, Guillermo, *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 345



“Es una práctica laboral que se desarrolla en condiciones diferentes entre una institución y otra, con perfiles de pasantes diversos y expectativas y exigencias disímiles en cuanto a las reglas de desempeño de la función, cualidades y actividades posibles a desarrollar”.⁵ Para este autor una pasantía se circunscribe al campo laboral.

Según Sebastián Serrano Alou en relación a las pasantías y el fraude en la contratación laboral establece que “existe una línea jurisprudencial y doctrinaria que señala que la pasantía suele ser utilizada artificialmente y con el objeto de crear empleos baratos, pretendiendo eludir la normativa laboral e imponer reglas de contratación que en realidad esconden relaciones de trabajo normales y corrientes. Por ello, se advierte sobre el uso abusivo de la figura y su incidencia sobre la precarización del empleo”.⁶ Por tanto según lo manifestado por este autor existe una simulación de índole eminentemente laboral desvirtuando la naturaleza de una pasantía.

José Miguel López en cuanto a las pasantías jurídicas establece lo siguiente “Una pasantía es una metodología de enseñanza - aprendizaje que utiliza como medio la ejecución de actividades programadas con un fin determinado en un ámbito físico que no es el de la facultad de derecho y cuya responsabilidad principal recae sobre una persona física que puede o no integrar el plantel docente de la misma”.⁷ Admitiendo de

⁵ Acosta, Ricardo. **Pasantías**. Pág. 110

⁶ Serrano Alou, Sebastián. **Las pasantías y el fraude en la contratación laboral**. Pág. 214

⁷ López, José Miguel. **¿Qué son las pasantías?**. Pág. 154



este modo que esta ejercicio profesional puede ser realizado en órganos y entidades ajenas propiamente a la unidad académica.

Igualmente la autora Carmen Luna en relación a la pasantía jurídica indica que: “Es tomado en cuenta en la doctrina jurídica, como una función que realiza un estudiante de la carrera de derecho que desea obtener conocimientos de la práctica jurídica por lo que trabaja en una entidad de la administración pública en el ramo jurídico, o un bufete jurídico”.⁸

El autor Manuel Ossorio, quien define al pasante de la siguiente manera. “El estudiante de Derecho, o el que ya posee título de abogado, que practica en el estudio o bufete de un profesional experimentado, para adquirir los conocimientos prácticos, con alguna retribución por sus servicios o de modo gratuito, en un principio al menos”.⁹

Una pasantía consiste, según Adrián Álvarez, “en la realización por parte de los alumnos de prácticas concretas durante un tiempo determinado, relacionadas con su formación profesional, en organizaciones tales como empresas, instituciones o entidades de los trabajadores o empleadores, organizaciones no gubernamentales u

⁸ Luna, Carmen. **Pasantías**. Pág. 98

⁹ Ossorio, Manuel. **diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 699.



otras en las que, bajo la organización y control de la institución educativa a la que pertenecen complementan con la práctica saberes teóricos¹⁰.

De las anteriores definiciones doctrinarias se puede afirmar que una pasantía es aquella práctica profesional realizada por los estudiante de derecho con el objeto llevar a la praxis los conocimientos adquiridos en las facultades de derecho, obteniendo de este modo una experiencia de campo real y directa. Principalmente esto cumple con dos finalidades, la primera es que el estudiante obtenga una aproximación al campo laboral y la segunda es que el estudiante acumule experiencia en las materias que estudio.

2.2. Historia

Definitivamente antes de que existiera un sistema de educación formal, la manera de aprender un oficio era entrenándose para ello en algún taller. De tal manera que si un joven se inclinaba por la carpintería entonces se dirigía a un taller de carpintería en donde era admitido como aprendiz, obteniendo de este modo la experiencia necesaria para ejercer dicha profesión.

¹⁰ Álvarez, Adrian. Manual de apoyo para la implementación de pasantías educativas. Pág. 8.



En la edad antigua, en Egipto, los jóvenes eran adiestrados en los talleres de orfebres, artesanos, albañilería, entre otros. Reservando los conocimientos de las ciencias como las matemáticas, filosofía, medicina entre otros a sistemas de enseñanza distintos. Pero no fue hasta que la Iglesia Católica inicio la senda de la educación formal y su evolución hasta nuestros días que prácticamente cualquier profesión es aprendida por medio de las aulas ante lo cual arribaron a la necesidad de llevar a la praxis los conocimientos adquiridos.

Vestigios de lo anterior es recogido por el Código de Trabajo, el cual contiene en uno de sus regímenes especiales el trabajo de aprendizaje, definido por el Artículo 170 de la siguiente manera “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”.

De lo anterior se puede apreciar que existieron dos rasgos básicos en el sistema de aprendiz-trabajador. Primero, el patrono no está obligado a pagar un salario completo y en algunos casos estaba exento de esta obligación. Y segundo, el aprendiz-trabajador no goza de todos los derechos y preeminencias que posee un trabajador.



Pero en el caso de las profesiones que imparten las universidades en el sistema de educación superior, se crearon algunas herramientas educativas para que los estudiantes pudieran obtener dicha experiencia. Así los médicos practican los hospitales públicos, los pedagogos en las escuelas, los dentistas en clínicas, entre otros. Los estudiantes de derechos particularmente pueden optar por pasantías las cuales les sirve para obtener esa preparación al campo laboral.

Una pasantía “constituye una excelente herramienta por cuanto es susceptible de aportar la experiencia imprescindible que todo profesional universitario necesita. Pero para que ello así suceda, debe observarse que sea afanosamente garantizada la impronta educativo-formativo como su principal objetivo. Ello así, dado que al ser una herramienta que busca brindar la oportunidad al estudiante de interactuar con la realidad del mundo laboral al permitir experimentar personalmente en el mundo del trabajo, debe ser correctamente utilizada para evitar volver a vivenciar las etapas históricas referidas con anterioridad”.¹¹

2.3. Clases de pasantías

La doctrina respecto al tema de las pasantías ha elaborada variadas tipologías. No obstante que cada uno de ellas tiene cierto grado de validez, a continuación se incluyen

¹¹ Clemente, Érica. *El sistema de pasantías educativas*. Pág. 2.



algunas de las clasificaciones mas aceptadas en el ámbito educativo. Se hace la aclaración que existen otras tipologías que no dejan de ser igualmente validas.

Para algunos autores las pasantías pueden ser de dos tipos. Pasantías Específicas son aquellas dirigidas a ciertos estudiantes que se encuentran cursando o han cursado los últimos años de la carrera, lo que hace suponer que tienen conocimientos más avanzados en ciertos aspectos. Al realizar una pasantía específica se pretende obtener la destreza necesaria para su futuro perfil profesional.

Las pasantías denominadas Generales, son entendidas aquellas en las que las entidades o empresas requieren estudiantes para desempeñar tareas de diversa índole, aplicando los conocimientos en cualquier materia. Estas no demandan un conocimiento ni cualidades específicas para aplicar a este régimen de pasantías.¹²

Otra clasificación de las pasantías es la que divide en pasantías educativas y pasantías laborales. Las primeras, es decir las pasantías educativas son aquellas que se realizan en una entidad pública o privada pero con la única finalidad de obtener experiencia y obtener aprendizajes que por si sola la teoría no puede brindar.

¹² Disponible en: <http://faa.unse.edu.ar/pasantias.html> Consultado el día 4 de diciembre del año 2013



Por otra parte las pasantías laborales son aquellas que una persona interesada en obtener un puesto laboral realiza para aprender cada uno de los procesos para desempeñar una actividad teniendo como resultado un adiestramiento directo, esperando entonces su contratación al finalizar la pasantía.

Igualmente la doctrina señala que dependiendo del momento que se realizan las pasantías estas pueden ser pre-profesionales o profesionales. Son pasantías pre-profesionales aquellas que son realizadas por los estudiantes previo a titularse, estas pueden llevarse a cabo como parte del pensum de estudios. Pero se les denomina pasantías profesionales a aquellas pasantías que son realizadas por profesionales titulados que desean optar por este régimen para obtener una plaza laboral, estos practican con un profesional o realizando actividades generales en alguna entidad.

2.4. Naturaleza jurídica

La doctrina al respecto de la naturaleza jurídica de la pasantía, por lo general tiende a indicar que estos en ningún momento constituyen una relación laboral, debido a que este régimen se adopta precisamente con la finalidad del aprendizaje de los estudiantes.



En tal virtud la doctrina indica que la naturaleza jurídica de cualquier régimen de pasantías es inminentemente pedagógica. Toda vez que el fin supremo de la realización de una pasantía es obtener un vínculo formativo entre los estudiantes y el campo laboral. En el caso de los estudiantes de las facultades de derecho estos para obtener una formación integral como abogados deben tener tutores que sean abogados.

2.5. Finalidad

Como se ha expuesto a lo largo de esta tesis, la finalidad primordial de una pasantía es obtener una experiencia en el campo laboral, las cuales según la doctrina según las experiencias obtenidas pueden clasificarse en dos; experiencias para los estudiantes, experiencias para la empresa o entidad y experiencias para la institución educativa.¹³

2.5.1. Para los estudiantes

Proporcionar prácticas en organizaciones que sirvan de complemento a su formación teórica con el fin de habilitarlos en el ejercicio profesional.

¹³ Álvarez. Adrián. **Manual de apoyo para la implementación de pasantías educativas.** Pág. 9.



Integrar a los alumnos en grupos laborales contribuyendo así al afianzamiento de la persona.

Brindarles el acceso a tecnologías y metodologías avanzadas o de actualidad.

Facilitar a los alumnos una correcta elección profesional.

Favorecer la transición entre la etapa escolar y la laboral.

Les permite lograr experiencias reales y comenzar a armar su currículum.

2.5.2. Para la empresa o entidad

Proporcionar a las organizaciones un conocimiento directo y evaluación de los pasantes que contribuya a sus fines específicos.

Facilitar la obtención de personal calificado.

Ofrece la oportunidad de evaluar candidatos para cubrir vacantes futuras con mayor seguridad y reduciendo los costos de búsqueda y contratación.

2.5.3. Para la institución educativa

Favorecer el acercamiento escuela-empresa.

Favorecer una formación pre laboral en ámbitos reales.



Vincular a las instituciones con el ámbito laboral y la realidad para la que forman.

Mayor motivación de los estudiantes.

La posibilidad de construir nuevos currículos para servir a los intereses y necesidades del medio.

Mayor adaptación de los egresados para insertarse en el mercado laboral.

Mejor imagen institucional ante la comunidad.



CAPÍTULO III



3. Trabajo de aprendizaje

Entre los antecedentes de las pasantías se encuentra el trabajo que realiza un aprendiz para aprender de forma práctica una profesión u oficio. Este régimen de contratación laboral está contenido en el actual código de trabajo. En la presente sección se llevará a cabo un análisis sucinto de esta institución y su relación con las pasantías.

3.1. Antecedentes históricos del aprendizaje

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 formación 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 encuentra tal hecho.



Tanto la enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad. Los primeros trabajadores legaron a sus hijos los procedimientos que habían descubierto; y, en el transcurso de las edades los trabajadores más hábiles han ido transmitiendo con la enseñanza oral o escrita, por vistas, la imitación y la práctica, sus conocimientos; así, el aprendizaje resulta tan activo como pueda serlo el hombre sobre la tierra. En forma puramente práctica, el aprendizaje estuvo ya organizado en el Imperio Romano mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle, según se desprende de una de las palabras de San Juan Crisóstomo. Tanto durante la dominación romana como entre los godos que se establecieron en la Península Ibérica, los aprendices recibían un trato severo y hasta cruel; y lo mismo el Digesto que el Fuero Juzgo atenuaban o diluían la responsabilidad del patrono cuando castigaban con dureza al aprendiz a sus ordenes.

Las Leyes de Partidas regulaban el contrato de aprendizaje, y los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos, con las ventajas indudables que un régimen de sana y severa jerarquía presentaba para el trabajo. De esta manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros poderes casi tan extensos como el padre sobre sus hijos.

Así entre los primitivos pobladores la familia afirmó una vez más que integra la más variada escuela de la vida, por las enseñanzas y ejemplos, positivos y negativos, de los padres y de los hermanos mayores, que se complementan por la tendencia imitativa de los menores, fundamento de su aprendizaje en todos los ordenes así también, al



especializarse la iniciación y el perfeccionamiento profesional hasta un grado medio, dado lo inagotable del saber y de la mejora para el hombre.

El régimen forzoso del aprendizaje se mantuvo en España hasta el año de 1779, aunque atenuado por una disposición del 2 de septiembre de 1784, para ser declarado libre, finalmente el 8 de julio 1813. La libertad de trabajo proclamado en Francia en 1793, suprimió la escala gremial, y el aprendizaje dejó de existir como el primer peldaño de la organización corporativa. Y de aquel aprendizaje al moderno contrato de aprendizaje hay la misma distancia que media entre la industria de tipo artesana del siglo XVIII y la moderna industria, forjada por el impetuoso desenvolvimiento del maquinismo.

El desarrollo de este proceso lo atribuye Gallart a la nueva estructuración económica industrial, basada en el maquinismo, cuya más notable consecuencia consistió en la desaparición de los gremios y con ellos de la escala gremial.

Como señala Nelio Reis, la extinción de las corporaciones de oficio fue debido a que la máquina modificó paulatinamente el antiguo sistema, hasta dejar al aprendizaje reducido a los dos planos en que se desenvuelve actualmente: a) la enseñanza profesional; y b) el contrato de aprendizaje.



Como ha señalado Prados de Reyes, durante la época gremial el aprendizaje se define por dos caracteres sustanciales. De un lado, se ha convertido en una institución cuya valorización social le confiere cierta autonomía y perfiles propios respecto de las demás técnicas de enseñanza y fundamentalmente la teórica. Por otra parte su localización y funcionamiento, en el marco de la profesión, permiten calificarlo como estamento social y profesional. Pero es que, esencialmente, el aprendizaje tendía a formar un trabajador que hoy denominaríamos calificado, aunque con una reducción de nivel profesional, al menos en cuanto a la dimensión de los talleres. El elemento personal está frecuentemente constituido por miembros de la familia que se inician en el taller del padre, lo que asegura el relieve de la profesión.

De esta forma la unión entre los ámbitos domésticos y de taller, va a preparar un sustrato también personal en donde las relaciones de aprendizaje aparecen de nuevo informadas por las que tienen carácter familiar o casi familiar. Posteriormente el menor trabajador se asimilará al aprendiz, hasta el punto de que las medidas de protección de uno o de otro se unifican.

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



que se trate. El aprendizaje va a convertirse, en los talleres, en una figura anacrónica, que se proyecta más como un recuerdo que como realidad.

En Guatemala durante la década del los años diez, en el siglo XX, la división del trabajo era de maestros y aprendices, lo que con el devenir histórico daría origen al contrato de aprendizaje, protegido como régimen especial en el Código de Trabajo.

En los tiempos actuales según se proclama el aprendizaje esta en crisis y muere, por la falta de los patronos que por la de los padres, ansiosos de que sus hijos ganen inmediatamente salarios, por que la necesidad sentida en las familias obreras de ver aumentados sus ingresos por cualquier medio posible además se afirman, las circunstancias propias de la industria moderna hacen innecesario un aprendizaje en regla.

En gran parte ha contribuido a la crisis del aprendizaje el hecho de que el aprendiz haya dejado de ser discípulo, para convertirse en obrero auxiliar; por que en la gran industria no se requieren grandes conocimientos, ni una extraordinaria especialización previa, por concretarse la labor en términos tales, que pocos grados separan a un antiguo trabajador de otro recién ingresado en el oficio.



3.2. Generalidades

Como se ha mencionado anteriormente, el adiestramiento de personas para ejercer un oficio se dio desde los inicios de las civilizaciones, modernamente esta regulado en la legislación laboral. La doctrina le denomina a este tipo de contrato como Contrato Didáctico, Contrato de Formación o Contrato de Aprendizaje. Fue regulado primogeniamente en el Código de Trabajo promulgado en la denominada primavera democrática de Guatemala. Incluyendo esta forma de contratación laboral bajo la denominación de trabajo de aprendizaje.

El autor Eleuterio Reynoso, sostiene que esta modalidad de contratación laboral es “El derecho de aprendizaje, comprendido como aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar el adiestramiento”.¹⁴

La doctrina señala que un contrato de aprendizaje es “un acuerdo establecido entre el profesor y el estudiante para la consecución de unos aprendizajes a través de una propuesta de trabajo autónomo, con una supervisión por parte del profesor y durante un período determinado. En el contrato de aprendizaje es básico un acuerdo formalizado,

¹⁴ Reynoso, Eleuterio. **Globalización y derecho laboral**. Pág. 89.



una relación de contraprestación recíproca, una implicación personal y un marco temporal de ejecución”.¹⁵ Esta visión indica principalmente una finalidad educativa antes que un trabajo realizado con la finalidad de obtener remuneración.

Para el jurista nacional Luis Fernández Molina el trabajo de aprendizaje “es uno de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad ya manifiesta cierto atraso con relación a la regulación legal internacional”.¹⁶ Este autor sostiene que el trabajo de aprendizaje es una categoría especial dentro de la legislación laboral.

En la legislación laboral vigente no existe una definición específica de este contrato laboral, pero al respecto el Artículo 170 del Código de Trabajo actual establece que “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

¹⁵ Clemente Lobato, Fraile. **Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias.** Pág. 1.

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



3.3. Naturaleza jurídica

La doctrina respecto al contrato de aprendizaje mantiene diversas posiciones sobre su naturaleza jurídica, en la presente sección se incluyen las principales escuelas que han abordado este tema.

3.3.1. Contrato de trabajo

Esta corriente doctrinaria sostiene que un contrato de aprendizaje es por naturaleza un contrato de trabajo, debido a que reúne todas las condiciones y características de un tipo de una contratación laboral. Es decir que existe subordinación, salario, un patrono, dirección inmediata o delegada. No obstante que respecto a la remuneración puede que en ocasiones esta sea inferior al establecido como el mínimo legal.

3.3.2. Convenio especial

Esta al contrario de la teoría anterior, niega cualquier posición que intente reconocer el trabajo de aprendizaje como un contrato laboral. Toda vez que este no es un contrato, según esta escuela entre el maestro y el aprendiz existe un convenio. En tal virtud el



aprendiz en ningún caso es considerado como un trabajador. Esto se debe a que el aprendiz puede o no recibir retribución y que este aprende de forma práctica un oficio.

3.3.3. Contrato mixto

Parte de la doctrina ha esbozado una posición ecléctica, afirmando que el trabajo de aprendizaje es un contrato mixto. Esto se debe a que posee rasgos de un contrato individual de trabajo reconociendo algunos elementos esenciales del mismo. Y que de hecho existe una contratación de parte de un patrono hacia el aprendiz. Pero igualmente la naturaleza de esta relación es el proceso de enseñanza aprendizaje, obteniendo el aprendiz determinada práctica en una profesión u oficio. Parte de la doctrina sostiene que el aprendizaje es un contrato mixto, puesto que está compuesto de elementos relativos al trabajo y a la formación profesional, elementos que forman un conjunto inseparable. “Como contrato mixto lo califica De Miguel. Afirma que en él puede observarse que su aspecto jurídico presenta dos fases perfectamente definidas e íntimamente relacionadas entre si. La existente entre el maestro y el aprendiz, referida a la obligación de aquel de transmitirle los conocimientos teóricos-prácticos para que éste adquiera una formación completa en un determinado oficio y ocupación calificada, por lo cual puede afirmarse que existe un contrato de enseñanza; y la obligación del aprendiz de prestar los servicios al patrono, encontrándose por tanto involucrado en el proceso de producción de la empresa, por lo cual puede afirmarse que también existe un contrato de trabajo. Esta realidad ha sido objeto de críticas ya que se ha llegado en



la mayoría de los casos, a la conclusión simplista de que se trata de un contrato exclusivamente docente no de un contrato laboral, sin detenerse a examinar la estrecha relación que entre ambos existe.

3.4. Características

Existen diversas características que hacen que el trabajo de aprendizaje sea parte de un régimen especial, entre estas se encuentran:

Es un contrato por tiempo determinado, debido a que el contrato de aprendizajes bajo ninguna circunstancia podrá pactarse por tiempo indefinido.

La retribución podrá ser inferior al salario mínimo fijado por la ley.

El contrato debe celebrarse por escrito y su realización esta supervisada por la Inspección General de Trabajo.

Se debe otorgar un certificado al aprendiz al finalizar el cual proba su adiestramiento en una profesión u oficio.

No debe celebrarse este tipo de contrato cuando entre el patrono y trabajador ya haya existido una relación laboral anterior.

La doctrina sostiene que si un contrato de aprendizaje supera el plazo legal para el cual fue suscrito, este se convierte en un contrato por tiempo indefinido.



3.5. Obligaciones

Como en toda forma de contratación bilateral de esta surgen tanto derechos como obligaciones a continuación se incluyen las principales obligaciones que surgen tanto para el patrono quien hace las veces de maestro como para el estudiante aprendiz.

3.5.1. Obligaciones del aprendiz

Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al patrono, durante la formación práctica.

De acuerdo a su perfil profesional, aplicar los conocimientos adquiridos en la Universidad en los diferentes procesos operacionales y administrativos desplegados por la administración.

Actuar de forma diligente en este proceso de formación.

Asistir a las clases, capacitación, conferencias entre otros, durante la ejecución del aprendizaje.

Someterse al reglamento interno de trabajo de la entidad.



3.5.2. Obligaciones del empleador

Facilitar al aprendiz los medios para que en la fase práctica, reciba formación profesional integral, metódica y completa en ocupación u oficio materia del contrato.

Pagar la remuneración pactada en concepto de apoyo económico.

La doctrina señala que el patrono debe afiliar al aprendiz al régimen de seguridad social.

Facilitar los medios al aprendiz para que reciba la información indispensable en el oficio.

3.6. Clasificación

Modernamente los pedagogos han elaborado diversas tipologías de un contrato de aprendizaje mayoritariamente con fines educativos.¹⁷

3.6.1. Por el número de sujetos en el contrato

Individual: acordado con cada uno de los estudiantes independientemente.

¹⁷ García Bacete, Francisco Juan y Miguel Ángel Fortea Bagán. *Contrato didáctico y el portafolio*. Pág. 4.



Colectivo o Grupal: acordado con grupos o equipos de trabajo.

De clase o aula: Negociado con toda la clase en conjunto y luego cada estudiante suscribe individualmente su contrato.

3.6.2. Por la finalidad

De recuperación: con el objetivo de que el estudiante desarrolle las actividades necesarias para adquirir un aprendizaje previamente defectuoso.

De rendimiento: para evaluar el aprendizaje en un producto, área, módulo, entre otros.

De proyecto: para determinar los momentos para los logros, objetivos, acciones parciales de un proyecto concreto y su seguimiento).

De resolución de conflicto: para resolver algún tipo de problema actitudinal como ausentismo, entrega de trabajos fuera de plazo, entre otros.

3.6.3. Por el momento de uso

Al empezar una secuencia nueva de aprendizaje o unidad temática, al empezar un trabajo o proyecto, al empezar una nueva área, al producirse un problema concreto, entre otros.



3.6.4. Por la forma de usarlo

Borrador de pre-contrato: cuando los estudiantes ya han tenido experiencias con contratos y conocen el área a trabajar.

Con restricciones: cuando se proponen algunos objetivos y/o criterios de evaluación en el contrato que no son negociables para el estudiante.

Graduado: cuando se establecen diferentes niveles de profundización o niveles de competencia a lograr con fines de evaluación.

Independiente: cuando se establece un contrato parcial para parte de una asignatura o curso, mientras que el resto de docencia se desarrolla de forma tradicional, no negociada.

Progresivo o en serie: cuando se usa una secuencia de contratos para ir consiguiendo objetivos de aprendizaje parciales, de forma que todos en conjunto dan respuesta a las metas u objetivos generales del curso o área.

De grupo: cuando un objetivo del curso es el aprendizaje cooperativo y/o evitar que el estudiante utilice siempre estrategias de aprendizaje individualistas.

De curso: cuando se permite que los estudiantes diseñen completamente el curso.



CAPÍTULO IV

4. Análisis del régimen legal de las pasantías

Se ha expuesto la naturaleza de las pasantías jurídicas y su relación directa con el proceso de enseñanza aprendizaje de un profesional, igualmente el trabajo de aprendizaje que realiza un estudiante. En la presente sección se hace una recopilación de las principales normas aplicables al tema.

4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Según Manuel Ossorio, el significado del termino Constitución “es la de ley o conjunto de reglas fundamentales que rigen la organización de un Estado y que tienen que ser establecidas por la nación misma, sea por votación o por aplicación, indiscutida y respetada de la costumbre. Dichas leyes o reglas fundamentales tienen por finalidad fijar y limitar las facultades que el pueblo impone a los gobernantes que elige”. Además el referido jurista agrega “La Constitución, en sentido formal, es el código político en que el pueblo, por medio de sus representantes, por él libremente elegidos, fija por escrito los principios fundamentales de su organización y, especialmente, los relativos a las libertades políticas del pueblo”.¹⁸

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario Jurídico elemental**. Pág. 208 y 209.



La Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma que organiza jurídica y políticamente al Estado, esta además contiene aquellos derechos fundamentales de los cuales goza una persona, indicando que la finalidad última del Estado es el Bien Común. La actual Constitución es producto de un consenso social que puso fin a la sucesión de dictaduras y gobiernos militares. El pueblo de Guatemala otorgo legitimidad a la Constitución vigente debido a que esta fue producto del trabajo de un órgano extraordinario de legislación como lo fue la Asamblea Nacional Constitucional convocada para el efecto.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se consagran varios derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la educación, el cual en su Artículo 71 establece “Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos”. Además de conformidad con el Artículo 72 de la Carta Magna tiene como finalidades el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad cultural nacional y universal. Por tanto mediante la Constitución un derecho humano paso a ser un derecho fundamental inherente a todo guatemalteco.

La educación debe ser entendida en su sentido formal, es decir como aquel derecho fundamental inherente a la persona el cual consiste en tener la oportunidad de ser



instruida, tener acceso al conocimiento acumulado, en aprender y saber hacer. En suma el obtener la instrucción suficiente para desempeñar una profesión u oficio. El sistema educativo guatemalteco se desarrolla en diversas etapas iniciando por el ciclo primario, luego el ciclo básico y posterior el ciclo diversificado.

En cuanto a educación superior, esta se imparte en las universidades legalmente autorizadas. La propia Constitución de la República de Guatemala, establece en su Artículo 82 la Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pero inmerso en dicho Artículo se encuentra la fundamentación del sistema de educación superior del país. “La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales”.

El sistema educativo forma a las personas en infinidad de profesiones, mayoritariamente está destinada a que una persona tenga los conocimientos para que posteriormente sea admitido para ejercer un empleo, por lo que en muchas entidades una pasantía se realiza con miras a obtener un puesto laboral, al respecto del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece que “el



trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Según el jurista Manuel Ossorio, el trabajo es “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros Artículos.

A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito”.¹⁹

En algunas modalidades el régimen de pasantía se utiliza con un enfoque plenamente didáctico pero en ocasiones una persona desea realizar pasantía directamente para obtener un empleo. Diversas son las entidades y empresas que aceptan pasantes como medio para obtener mano de obra de manera fácil. En Guatemala una de estas entidades públicas es el Ministerio Público.

Respecto al Ministerio Público la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 251 que es “una institución auxiliar de la administración pública

¹⁹ Manuel, Ossorio. *Diccionario Jurídico Elemental*. Pág. 954.



y de los tribunales con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica”.

Como se puede apreciar en la Constitución Política de la República de Guatemala, no se hace referencia expresa al régimen de pasantías. No obstante que como es su cometido de manera general establece ciertas instituciones que tienen relación con las actividades que se realizan en el proceso enseñanza aprendizaje así como el derecho al trabajo.

4.2. Convenios y tratados internacionales

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que en materia de Derechos Humanos los convenios y tratados ratificados por Guatemala son superiores al derecho interno. En materia de convenios y tratados internacionales no existe a la fecha norma internacional alguna que trate expresamente el régimen de pasantías. Pero se podría incluir algunos instrumentos suscritos por la Organización Internacional del Trabajo. En el año de 1939 se suscribió la recomendación número 57 de la OIT referente a la formación profesional.



En el referido instrumento se encuentran definiciones importantes para el presente tema. Como formación profesional se entiende aquellos “modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo”. Por lo tanto se distingue dos tipos; una que es la instrucción impartida por un centro educativo y la otra que es un proceso a desarrollarse en el propio centro de trabajo.

La enseñanza técnica y profesional es definida como “la instrucción teórica y práctica, cualquiera que sea su grado, proporcionada en la escuela a los efectos de la formación profesional”. Y el término aprendizaje es aplicado a “todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, durante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador”.

La Organización Internacional del Trabajo a hecho recomendaciones similares, en ese sentido se pueden mencionar la recomendación Número 15 sobre la enseñanza técnica de la agricultura del año 1921; y la recomendación Número 56 sobre la enseñanza profesional en la edificación del año 1937.



Posteriormente se conviene en la Organización Internacional del Trabajo la Recomendación Número 60, recomendación sobre el aprendizaje, suscrito en el año de 1960. Pero la misma no se tradujo en un convenio posterior. En dicho instrumento el aprendizaje según el numeral uno de la referida recomendación, “se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador”.

Y en el numeral número dos, establece: “(1) Deberían adoptarse medidas para dar al aprendizaje toda la eficacia que sea posible en los oficios donde este sistema de formación parezca necesario. Estos oficios deberían designarse en cada país teniendo en cuenta el grado de calificación implícito y la duración de la formación práctica exigida.

(2) A condición de que entre ellas exista una coordinación suficiente que garantice dentro de cada oficio y en todo el territorio nacional la uniformidad del grado de calificación que ha de alcanzarse y de los métodos y condiciones del aprendizaje, las medidas indicadas en el apartado anterior podrían adoptarse por medio de disposiciones legislativas, por resoluciones de organismos públicos encargados del control del aprendizaje, por contratos colectivos o por una combinación de estas diversas formas de reglamentación”.



En dicho instrumento como medidas establece entre otras las siguientes:

Las calificaciones técnicas y de otra índole exigidas al empleador para que pueda tener y formar aprendices.

Las condiciones que rijan el ingreso de los jóvenes al aprendizaje.

Los derechos y obligaciones recíprocos del maestro y del aprendiz.

Además indica que en la implementación del trabajo de aprendizaje deberían considerarse ciertos principios, entre los cuales destacan:

Para tener y formar aprendices, el empleador debería, personalmente, estar calificado para dar una formación apropiada o poder encargar de esta formación a otra persona a su servicio que posea las calificaciones requeridas; además, el establecimiento debería reunir condiciones que permitan al aprendiz obtener una preparación adecuada para el oficio de su elección.

Para iniciar su aprendizaje, los jóvenes deberían haber alcanzado una edad mínima que en ningún caso debería ser inferior a la del término de la escolaridad obligatoria.



Si la entrada en aprendizaje exige un nivel mínimo de instrucción general superior al normalmente alcanzado al final de la escolaridad obligatoria, este mínimo debería ser prescrito teniendo debidamente en cuenta las necesidades variables de los distintos oficios.

El ingreso al aprendizaje debería estar siempre sujeto a un reconocimiento médico y, cuando el oficio para el cual deba hacerse el aprendizaje exija aptitudes físicas o mentales particulares, estas aptitudes deberían estar especificadas y ser objeto de un reconocimiento especial.

Deberían adoptarse disposiciones para registrar a los aprendices en organismos competentes y, si fuere necesario, para controlar su número.

Convendría prever la posibilidad de trasladar a los aprendices de un empleador a otro en los casos en que su traslado parezca necesario u oportuno para evitar una interrupción del aprendizaje, para completar su formación o por otro motivo.

La duración del aprendizaje, incluida la del período de prueba, debería fijarse previamente, teniendo debidamente en cuenta toda formación que los aprendices hayan recibido anteriormente en una escuela técnica o profesional.



Convendría organizar la celebración de exámenes al terminar el aprendizaje y, si fuere necesario, durante el mismo, determinar la forma de organizar estos exámenes y prever la concesión de los certificados correspondientes. Las calificaciones exigidas en estos exámenes deberían fijarse de manera uniforme para el mismo oficio, y los certificados otorgados después de los exámenes deberían tener validez en todo el país.

Debería establecerse un sistema para vigilar el aprendizaje, principalmente a fin de lograr la aplicación de la reglamentación, la eficacia de la formación y un grado suficiente de uniformidad de las condiciones de aprendizaje.

Convendría determinar las condiciones de fondo y de forma de los contratos de aprendizaje mediante la preparación, por ejemplo, de contratos-tipo, y fijar las modalidades de registro de los contratos por los organismos competentes.

Con posterioridad la Organización Internacional del Trabajo, adoptó un convenio técnico, el 23 de junio del año 1975. El Convenio 142 de la OIT, referente al desarrollo de los recursos humanos. El cual en su Artículo 1 trata sobre la necesidad de implementar una política que permita la orientación profesional de las personas.



Al respecto establece que “1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

- a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
- b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
- c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.



5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad”.

La Organización Internacional del Trabajo de manera general entre sus actividades busca que los Gobiernos de los distintos países garanticen derechos laborales a todos los trabajadores. Analizando el contexto actual de los derechos de todos los trabajadores. En cuanto a las pasantías no existe una norma internacional de trabajo sobre este tema. Pero las recomendaciones buscan orienta a que los gobiernos decidan, en forma particular, las acciones encaminadas a proteger a personas que según muchas legislaciones no son consideradas como trabajadores, situación que nunca debe traducirse en la negación de derechos mínimos en su calidad de seres humanos.

4.3. Ley Orgánica del Ministerio Público

El Ministerio Público como institución ya fue sujeto de análisis particularizado. Pero específicamente en cuanto al régimen de pasantías en la presente sección se hace un análisis sobre la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto Número 40-94 del Congreso de la República de Guatemala.



En la propia Ley Orgánica, en su Artículo Número 89, establece que “El Fiscal General podrá suscribir convenios con las distintas facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales o de Derecho del país, a efecto de que los estudiantes que ya hubieren cerrado pensum de estudios puedan desarrollar actividades dentro de la institución”.

Esta facultad que la propia norma concede al Fiscal General y Jefe del Ministerio Público es el fundamento para que al suscribir convenios con las universidades que imparten la carrera de derecho, puedan enviar a algunos de sus estudiantes para que como parte del plan curricular puedan realizar una pasantía jurídica en dicha institución. Como se expuso en un capítulo anterior, la pasantía también se realiza con el objeto de optar por un puesto laboral. Pero la norma no amplía al respecto de esta facultad, por lo que dicho Artículo es muy escueto respecto a las distintas actividades a realizar en una pasantía así como todo lo relativo a su ejecución.

4.4. Código de trabajo

El Código de Trabajo no establece las pasantías, pero si hace mención del trabajo que realiza un aprendiz con objeto de obtener habilidades en una profesión u oficio. De ello se puede apreciar que en el Artículo 170 del Código de Trabajo hace mención del aprendiz como aquel “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”. Esta institución tiene especial similitud con el régimen de pasantía, incluso la doctrina señala al aprendiz como un antecedente del pasante.

Además es de especial atención que se le asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una potestad reglamentaria en esta institución, según lo contenido en el Artículo 174. “El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública”. Por lo que debe ser un órgano específico el que lleve un registro de aquellos contratos suscritos de trabajo de aprendizaje pero también un registro de las distintas pasantías que se realizan.

4.5. La pasantía en el derecho comparado

Esta figura no solo es utilizada en Guatemala, a nivel mundial distintas entidades tanto públicas como privadas hacen uso de esta herramienta. En la presente sección se analiza la pasantía en las legislaciones de otros países especialmente latinoamericanos debido a que estas naciones guardan especial relación con la realidad de Guatemala.



Es de especial interés que en algunas naciones existen leyes, en su sentido estricto, que regulan esta institución y que en algunos otros hay iniciativas que tratan el tema.

4.5.1. Uruguay

En la República de Uruguay, el Senado y la Cámara de Representantes promulgo la Ley Número 17.230 el cual tiene por objeto la Declaración del Derecho de los Alumnos mayores de quince años que concurren a establecimientos educaciones de esa nación sudamericana, a desarrollar una actividad productiva en concordancia con los objetivos educativos del desarrollo nacional.

En el Artículo 2º. de la referida norma uruguaya se crea un sistema nacional de pasantías. “Establece el sistema de pasantías laborales como mecanismo regular de la formación curricular de los alumnos reglamentados del Subsistema de Educación Técnico-Profesional de la Administración Nacional de Educación Pública”. Como se puede observar dicha norma crea todo un sistema para la implementación de las pasantías desde las escuelas públicas, resulta de especial interés que expresamente indica una edad determinada para comenzar a gozar de este derecho.

En su Artículo 4º. Resulta atrayente que se reconozca una remuneración a los pasantes. “El beneficiario de la pasantía deberá percibir por parte de la empresa



respectiva una retribución íntegra equivalente a los dos tercios del salario vigente para las actividades idénticas a aquella en las que se desempeñe”. Por tanto esta norma uruguaya establece un parámetro dentro del cual efectivamente se le remunera a los estudiantes por las actividades realizadas.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la pasantía, el Artículo 5º. del referido cuerpo normativo indica que “La actividad que desarrolle cada estudiante en la empresa respectiva será considerada de naturaleza técnico-pedagógica, y no será computada a los efectos jubilatorios, ni generará por sí misma derecho a permanencia o estabilidad alguna”. Por tanto pese a que existe retribución la propia norma restringe la opción a gozar de otros derechos que pertenecen a una relación laboral, excluyendo de este modo la figura de la pasantía como una forma de contratación laboral.

4.5.2. Ecuador

En la República de Ecuador actualmente existe una Ley Orgánica de Servicio Público, el cual tiene como principios la calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.



Como objeto indica que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

En el Artículo 59 de la citada norma indica que “Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria.

Aclarando que por dichos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada y podrán percibir un reconocimiento económico, establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Igualmente en la República de Ecuador existe una Ley de Pasantía en el Sector Empresarial, el cual en su Artículo 2 aporta importantes definiciones como :



Actividad productiva: Toda actividad económica que ejerza una empresa privada para la generación de bienes y servicios, con miras a la obtención de utilidad o lucro.

Empresa: Unidad de producción económica del sector privado, integrada por personas naturales, ya sea en forma unipersonal o constituida en una sociedad de hecho o de derecho.

Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario: Persona jurídica dedicada exclusivamente a la investigación y formación de profesionales en los campos humanístico, científico y tecnológico, de conformidad con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas.

Pasante: Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los correspondientes períodos lectivos”. Esta ley hace un aporte al tema que se está tratando y es que da una definición legal de un pasante.

El Artículo 4 de dicha norma expresamente establece que el régimen de pasantía no tiene como efecto una relación laboral, al respecto instituye que “La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se establecerá mediante un contrato de pasantía y se regirá única y exclusivamente por las disposiciones de esta Ley y las de aquellas a



las que expresamente se remite sus disposiciones. No será de carácter laboral; por lo tanto, no serán aplicables a ésta, las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Tampoco habrá responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior o intermedio”.

Además en la Asamblea Nacional de aquel país existe un proyecto de ley, denominado Ley General de Pasantías y Prácticas Pre profesionales. En dicho proyecto se establece como finalidad de una pasantía las siguientes:

Brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite al estudiante para el ejercicio de la profesión u oficio.

Contactar en el ámbito que se desenvuelvan las entidades contratantes, afines a los estudios que realizan los alumnos o egresados involucrados.

Capacitar en el conocimiento de las características fundamentales de la relación laboral.



Formar al estudiante o egresado en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral.

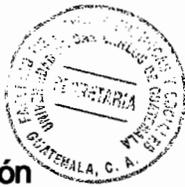
Ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas.

Contribuir a la tarea de orientación vocacional dirigida a efectuar una correcta elección profesional o de trabajo futuro.

4.5.3. Argentina

En Argentina existe uno de los regímenes más importantes de pasantías, a nivel internacional se reconoce a esta nación sudamericana como un ejemplo a seguir en cuanto a la implementación de esta herramienta educativa. El Senado y la Cámara de Diputados de esa nación mediante la Ley 26,427 creó el Sistema de Pasantías Educativas en el Marco del Sistema Educativo Nacional.

En el Artículo 1º. de la referida norma Argentina, indica que el régimen de pasantías esta destinado para personas mayores de dieciocho años de edad, y esta debe realizarse efectivamente en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica. Además instituye que estas son parte del sistema educativo del



nivel superior, la educación de jóvenes y adultos así como parte de su formación profesional.

Para el efecto en su Artículo 2º. Indica que se debe entender por pasantía educativa “al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”. Aclarando la propia norma que esta figura es de índole inminentemente pedagógica.

En cuanto a los objetivo del régimen de pasantías, la referida norma indica:

Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria.

Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan.

Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo.

Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral.



Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.

Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura.

Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas y demás entidades.

Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

En Argentina una pasantía se inicia con la suscripción de un convenio entre la entidad educativa y la entidad que desea contar con los pasantes, indicando las condiciones, derechos y obligaciones, finalidades, objetivos. Además se determinan las calidades con las que un estudiante debe contar para poder postularse a dicha pasantía.

Es también preciso resaltar que la propia norma de esa nación reconoce un estipendio al pasante que aclara, no es una remuneración. Dicho estímulo económico se calculara dependiendo de la carga de trabajo, las horas efectivas, la capacidad económica de la empresa, entre otros aspectos. Pero que estos no constituyen remuneración toda vez que no se trata de una relación laboral.

Como se puede observar de lo anteriormente expuesto el régimen de pasantías, principalmente se realiza con la finalidad de obtener conocimientos prácticos sobre un oficio. A manera que una institución tanto pública como privada se beneficia por contar



con una fuerza laboral a la cual instruye. Beneficiándose de este modo a ambas partes en virtud que los estudiantes obtienen habilidades para ejercer una profesión y las empresas y demás entidades obtienen profesionales plenamente capacitados.





CAPÍTULO V

5. Las pasantías jurídicas realizadas en el Ministerio Público

5.1. Pasantías jurídicas

Como ya se ha expuesto un pasante es aquel que realiza una labor como aprendiz de un profesional, en cuanto a una pasantía jurídica el mentor se trata de un Abogado. En Guatemala el Ministerio Público, ha suscrito convenios para que estudiantes de derecho realicen pasantías en sus distintas unidades. En dicha entidad son los auxiliares fiscales y agentes fiscales principalmente, quienes hacen de maestros de los pasantes.

Al respecto en relación de una pasantía jurídica se puede indicar que es tomado en cuenta en la doctrina jurídica, como una función que realiza un estudiante de la carrera de derecho que desea obtener conocimientos de la práctica jurídica por lo que trabaja en una entidad de la administración pública en el ramo jurídico, o un bufete jurídico.

Igualmente podemos indicar que una pasantía es una metodología de enseñanza aprendizaje que utiliza como medio la ejecución de actividades programadas con un fin determinado en un ámbito físico que no es el de la facultad de derecho y cuya



responsabilidad principal recae sobre una persona física que puede o no integrar el plantel docente de la misma.

De lo indicado por la doctrina se señala que una pasantía jurídica es aquella que es ejecutada por aquellos estudiantes de derecho con la finalidad de obtener conocimientos prácticos y técnicos del ejercicio profesional, en el cual el estudiante es guiado por un profesional del derecho. Esta puede ser realizada como parte de los requisitos del currículo necesario para obtener el título profesional o con la finalidad de obtener un puesto laboral.

Lamentablemente actualmente existe un fenómeno en las distintas instituciones que aplican esta figura dentro de su organización, el caso que es de especial atención para la presente investigación son las pasantías jurídicas realizadas en el Ministerio Público al amparo del Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público. Debido a que se ha tergiversado la figura de las pasantías para que exista una fuerza laboral dentro de dicha entidad evitando de este modo nuevas contrataciones.



5.2. Conflictos surgidos de las pasantías jurídicas

Precisamente de la aplicación de un régimen de pasantía jurídica han surgido ciertos conflictos para los pasantes como para el Ministerio Público, en la presente sección se analizan dichos conflictos de la manera más objetiva.

5.2.1. Para el pasante

Erogación de recursos económicos.

Un estudiante que se encuentra en una etapa de formación dedica cierta cantidad de horas al día para asistir a las clases impartidas en la facultad de derecho a la cual asiste, además de la carga académica, tareas, horas de estudio entre otras. A partir del momento que este desea realizar pasantía ya sea como parte del currículo o para obtener un puesto laboral, este debe asumir los costos de su realización de forma directa ya que la entidad no tiene ninguna obligación en cuanto a reconocer emolumento alguno para el pasante.

Esta es una limitante para los estudiantes que laboran y que no está dentro de sus posibilidades comenzar a tener una primera experiencia en el campo laboral,



específicamente en una de las entidades que tienen relación directa con el que hacer diario de la práctica tribunalicia.

Inversión de tiempo

Los compromisos académicos de un estudiante de derecho deben conjugarse con las obligaciones asumidas en la realización de una pasantía jurídica. Por lo que en la entidad pública se le exigen como mínimo cuatro horas diarias de lunes a viernes, por lo que a ello se le debe sumar el tiempo dedicado a trasladarse desde su casa de habitación hasta el lugar que se le haya designado para la realización de la pasantía. Aunado a ello la necesidad de obtener un puesto laboral hace que muchas personas realicen pasantías durante periodos largos, incluso de años hasta obtener una plaza en el mejor de los casos o hasta que ellos desistan de seguir realizando dicha pasantía.

Poca probabilidad de ser contratado

Por los recursos propios de la entidad pública estos son escasos y deben ser aprovechados con la mayor eficiencia posible, por tanto los puestos laborales permanentes son escasos. Esto se traduce a una baja probabilidad de contratación de los pasantes.



En las entidades públicas así como en el Ministerio Público el número de pasantes es mucho mayor al posible número de puestos existentes o a los que vayan a ser creados. Así que una posibilidad real de obtener un puesto laboral de carácter permanente se ve influenciado incluso por tráfico de influencias, nepotismo, entre otros.

No devengar salarios y prestaciones laborales

La doctrina consultada en muchos casos coincide que en una pasantía jurídica es inminentemente de naturaleza pedagógica, toda vez que su objetivo supremo es brindar al pasante una experiencia real del ejercicio profesional. Por tanto no se le reconoce ningún tipo de derecho en materia laboral. En el Ministerio Público expresamente se establece que entre dicha entidad y el pasante no existe en ningún momento una relación laboral.

Por tanto pese a que el pasante cumple un horario, realiza actividades que le son designadas por las personas que les instruyan, utilicen los insumos de la entidad, no pueden exigir ningún tipo de prestación laboral, no gozan de seguro social, previsión social, entre muchos otros derecho que la legislación laboral les concede a los que tienen la categoría de trabajadores.



5.2.2. Para el Ministerio Público

Ser demandado por el pasante ante juez de trabajo

Para el Ministerio Público el régimen de pasantías presenta características especiales, una de ellas es en materia laboral. Pese a que en la suscripción de los convenios para la realización de pasantías se indica que en ningún momento un pasante le une relación laboral con la entidad.

Puede suceder que el propio pasante demande ante los juzgados laborales al Ministerio Público como patrono argumentando que se dan los presupuestos de una típica relación laboral, toda vez que existe dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, servicios que son prestados personalmente, elementos que según el Código de Trabajo le son propios a un contrato individual de trabajo. Argumentando que el Ministerio Público falta a su compromiso de remuneración. Ser obligado al pago de salarios y prestaciones laborales.

En caso de demostrar el pasante la existencia de la relación laboral, un juzgado laboral puede condenar al Ministerio Público al pago de salarios que el pasante ahora con la calidad de trabajador ha dejado de percibir. Igualmente puede condenársele al pago de todas las prestaciones laborales. Esto puede suceder cuando no existe el control



suficiente de las pasantías que se están realizando en la institución y estas se extiendan más allá de un plazo razonable.

Eludir la contratación laboral

El Ministerio Público debido a los limitados recursos que poseen, en ocasiones tergiversa la naturaleza de una pasantía jurídica, evitando con esta figura la contratación de personal necesario para la realización de sus distintas actividades. Admitiendo pasantes en lugar de trabajadores. Este fenómeno se da principalmente a que no existe norma que obligue a la entidad que requiera pasantes, al pago de alguna remuneración por los servicios prestados a la institución. En tal virtud el Ministerio Público puede incurrir en simulación, al obtener mediante los pasantes fuerza laboral sin concederle remuneración alguna, tergiversando lo establecido en el Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Al tenor del Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, el cual estipula que “El Fiscal General del Ministerio Público podrá suscribir convenios con las distintas facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales o de Derecho del país, a efecto de que los estudiantes que ya hubieren cerrado pensum de estudios puedan desarrollar actividades dentro de la institución”.

Este Artículo brinda la base para que los estudiantes de derecho realicen pasantías jurídicas en el Ministerio Público, inicialmente con finalidades didácticas pero actualmente ha tomado connotaciones diferentes, es decir que se utiliza esta figura para obtener una fuerza laboral en beneficio de la institución a la cual no se le remunera las actividades realizadas.

5.3. Soluciones al uso inadecuado de las pasantías jurídicas

Como objetivo primordial de la presente tesis es aportar posibles medidas que tiendan a solucionar la problemática suscitada en torno a las pasantías jurídicas. Le compete al Ministerio Público el tomar dichas acciones con lo cual se evitaría que se tergiverse la figura de la pasantía. Esto traería beneficio tanto a la entidad como a los pasantes de dicha institución.

5.3.1. Crear un bono en concepto de reembolso de gastos personales generados con ocasión de la realización de pasantías jurídicas

Como se pudo observar en algunos países sudamericanos se ha legislado al respecto a un sistema integral de pasantías educativas el cual se pueden tomar elementos a favor de los pasantes del Ministerio Público. Si bien es cierto los pasantes no gozan de la calidad de trabajadores de la entidad, estos podrían obtener una compensación



económica por la presentación de sus servicios en una pasantía jurídica. Esta puede ser inferior al salario mínimo, como un régimen especial de remuneración. En algunas legislaciones se establece un estipendio de dos terceras partes del salario mínimo a favor del pasante.

Como propuesta para el medio nacional debido a que no existe una norma que regule esta prestación. El Ministerio Público podría autorizar un bono a favor de los pasantes consistente en un estipendio mensual como contraprestación a los servicios prestados a la institución. Esto para coadyuvar al estudiante con los gastos en que incurre cuando este decide realizar una pasantía jurídica ya sea por motivos meramente académicos o para obtener un puesto de trabajo, ya que en ambos casos presta servicios a la entidad pública.

5.3.2. Delimitar el período de pasantía jurídica cuando no constituye requisito del pensum de estudios universitarios

Como se puede observar principalmente las pasantías jurídicas realizadas en el Ministerio Público puede clasificarse de dos maneras; la primera puede considerarse como una pasantía educativa, es decir aquella que realiza un pasante con la finalidad de cumplir requisitos y demás condiciones para poder obtener un título profesional, estas se realizan como parte del currículo de las facultades de derecho. Y la segunda

categoría está constituido por aquellos pasantes que realizan una pasantía con la única finalidad de aplicar a un puesto de trabajo.

Por lo regular la universidad nacional requiere seis meses mínimos para la realización de una pasantía educativa. Pero respecto a aquellas que se realizan con la aspiración a un empleo, no existe un periodo específico ya que se deja a criterio de cada pasante en particular, habiendo casos en los que estas se prolongan incluso por varios años. Lo cual es contrario a la naturaleza de esta figura. Por tanto debería establecerse un periodo prudente en el cual el pasante demuestre sus capacidades, pero a la vez que no permita tergiversar la pasantía, obteniendo mano de obra sin costo para la entidad. Además de llevar un registro de los pasantes, las actividades que realizan y la ponderación que se le da a su desempeño, esto permitiría identificar a potencial recurso humano para el Ministerio Público que llenen las expectativas y que tenga óptimo desempeño como futuros empleados.

5.3.3. Delimitar el horario de pasantía jurídica cuando no constituye requisito del pensum de estudios universitarios

Otra medida a tomar para el correcto desempeño de una pasantía jurídica cuando esta es realizada con miras a un puesto laboral, es el horario en el cual se debe realizar. Para considerar las horas mínimas se necesita tomar en cuenta factores académicos, se exige para aceptar a una persona como pasante que esta sea estudiante de alguna

facultad de derecho. Por tanto la mayoría de pasantes tiene compromisos académicos también.

Es por ello que se considera que cuatro horas diarias es tiempo suficiente para desempeñar y cumplir con las actividades que los profesionales asignen a los pasantes además de que permite a los pasantes cumplir con sus obligaciones académicas.

5.3.4. Tomar en consideración la pasantía jurídica al momento de evaluar la contratación de una persona dentro de la institución

Una entidad pública como lo es el Ministerio Público debe contratar a personal que tengas las habilidades necesarias para ejercer y cumplir con los requerimientos de la sociedad guatemalteca en el contexto actual. Es por ello que dentro de los criterios de selección se debe tomar en cuenta la realización de la pasantía jurídica en dicho organismo.

Para el efecto, las evaluaciones e informes de cada pasante ahorran tiempo y recursos para la selección del personal. Esto formaría parte del record del pasante, posibilitando que aquellos que hayan sobresalido, sean considerados para ocupar un puesto laboral dentro del Ministerio Público.



5.3.5. Dejar de eludir la contratación laboral, para evitar el ingreso de pasantes que persiguen una oportunidad de empleo

Un fenómeno que se da dentro de este órgano público, es que se utiliza la figura de la pasantía para no contratar personal. Como ya se ha mencionado en parte por los limitados recursos económicos, pero esto no debe ser utilizado como una excusa. Muchos de los pasantes desean postular para un puesto de trabajo.

El Ministerio Público como órgano no debe utilizar el régimen de pasantías para eludir la contratación de personal, debiendo considerar precisamente a los pasantes como potencial recurso humano dispuesto a desempeñar las distintas labores dentro de la entidad. En ese sentido se debe contratar al personal necesario para hacerle frente a la carga de trabajo.

Evitando de este modo la tergiversación de las pasantías jurídicas. Caso contrario en lugar de ser inminentemente de naturaleza pedagógica se constituirá en un tipo de trabajo de aprendizaje el cual es un régimen especial de contratación laboral con todas las implicaciones del caso.



5.4. Iniciativas de ley relacionadas a la realización de pasantías jurídicas.

Del análisis del tema abordado y de la exhaustiva investigación se ha logrado determinar que a nivel internacional existe interés en regular esta institución con el fin de evitar su tergiversación. En el Congreso de la República de Guatemala, actualmente existe una iniciativa de ley relacionado directamente con el tema.

La iniciativa de Ley Número 4558, fue conocido por el Pleno del Congreso de la República de Guatemala, el 11 de septiembre del año 2012. Esta iniciativa de ley pretende aprobar directamente una Ley de Pasantías. Esta iniciativa de ley según lo establecido en el Artículo 1, establece que tendrá por objeto “Proporcionar a los jóvenes estudiantes recién graduados o que se encuentre cursando el último año de estudios en el área técnica, así como en el nivel medio y universitario, la oportunidad de complementar los estudios realizados para enriquecer el conocimiento obtenido en las aulas; así como profundizar en la experiencia laboral y que valoren el trabajo como herramienta fundamental para el desarrollo de sus vidas”.

Igualmente en el Artículo 2 brinda definiciones sobre la Pasantía, que “Es la práctica profesional que realizan los estudiantes recién graduados o que se encuentre cursando el último año de estudios en el área técnica, así como en el nivel medio y universitario, para poner en práctica sus conocimientos y facultades con la intención de obtener



experiencia de campo y prepararlos para que puedan desarrollarse en el área laboral vinculada a su profesión”.

Y por pasante se entiende a aquellas “Personas recién graduadas o estudiantes que se encuentren cursando el último año de estudios en el área técnica, así como en el nivel medio y universitario”.

En esta iniciativa de ley se pretende que el sistema de pasantías sea regido por el Ministerio de Educación y las Universidades del país. Indica un plazo mínimo de seis meses para la realización de una pasantía pero establece que esta no puede exceder de un año. Igualmente reconoce en calidad de dietas una retribución a favor de los pasantes equivalente al cincuenta por ciento del salario mínimo.

El régimen de pasantía realizado en cualquier entidad del Estado, debe ser implementado con responsabilidad atendiendo a su finalidad el cual es procurar la correcta formación de los profesionales del derecho, especialmente en el caso de las pasantías jurídicas. Así mismo los pasantes deben asumir las obligaciones que les impone el compromiso que asumen cuando deciden realizar una pasantía.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público brinda la base para que los estudiantes de derecho realicen práctica jurídica en la institución referida, inicialmente con finalidades didácticas pero actualmente ha tomado connotaciones diferentes, es decir se ha utilizado esta figura para obtener una fuerza laboral en beneficio de la institución y no se remuneran las actividades realizadas por los pasantes. Por lo regular las universidades del país requieren como mínimo seis meses para la realización de una pasantía jurídica educativa, pero no existe un período específico ya que se deja a criterio de cada pasante en particular, lo que permite que los pasantes realicen pasantía indefinidamente, las autoridades de dicha institución tiene conocimiento de esta situación pero en vez de evitarlo la fomentan.

Por lo anteriormente manifestado es necesaria una reforma por adición al Artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, donde se regule el plazo para realizar la pasantía, que el Ministerio Público lleve un registro y control de pasantes que ingresan a la institución, que se realice una evaluación pedagógica, y se constituya como un tipo de trabajo de aprendizaje el cual es un régimen especial de contratación laboral con todas las implicaciones del caso; y se evitaría que el Ministerio Público eluda la contratación laboral.



BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, Ricardo. **Pasantías**. 2ª. ed.; Argentina: Ed. Artes Gráficas Papiro, 2007.

ARMAS KATS, Raúl. **El servicio público de carrera en la función de evaluación control; Antecedentes y Prospectiva**, México: (s.e.), 2009.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 1t.; 14 ed.: Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 2t; 4 ed. Buenos Aires. 1993.

CALDERÓN, Hugo. **Derecho administrativo I**. 6ª. ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2003.

CASTILLO BLANCO, Federico Amador. **La Carrera de Servicio Público: análisis y propuestas en el marco de la descentralización**. España: Ed. CYAN Proyectos y Producciones Editoriales, S.A., 2006.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo guatemalteco**. 17ª.ed. Guatemala: Ed. Impresiones Gráficas, 2006.

LÓPEZ, José Miguel. **¿Qué son las pasantías?** México: Ed. Mcgraw-Hill Interamericana de México, S.A., 1994.

LUNA, Carmen. **Pasantías**. Argentina: Ed. Ediciones Jurídicas Europa América, 1973.

MEZA DUARTE, Eric. **Introducción al derecho administrativo guatemalteco**. 3ª. ed. Guatemala: (s.e.), 1990.



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

RUBINSTEIN, Santiago J. **Fundamentos de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1984.

SKY, Abelino. **El sistema de pasantías.** . España: Ed. Labor, S.A., 1998.

SERRANO ALOU, Sebastián. **Las pasantías y el fraude en la contratación laboral.** España: Ed. Reus S.A., 1982.

VON HANS, Rolando. **Pasantías: ¿una oportunidad o una trampa laboral?.** México: Ed. Porrúa, 1989.

Legislación;

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

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

Ley Orgánica del Ministerio Público. Decreto número 40-94 del Congreso de la República de Guatemala. 1994.

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

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público. Resolución número 183-2006 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala. 2006.