

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

**'LA NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO
QUE REGULE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE'**

TESIS

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

POR

MAYRA YANETH BARRAGAN MALDONADO

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 1999.

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	Lic. William René Méndez
VOCAL IV	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO	Lic. Héctor Antbal De León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE:	Lic. César Augusto Morales Morales
VOCAL:	Lic. Milton Danilo Torres Caravantes
SECRETARIO:	Lic. Dimas Gustavo Bonilla

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE:	Licda. Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
VOCAL:	Lic. José Víctor Taracena Alba
SECRETARIO:	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes técnicos profesionales de Abogado y Notario y Público de Tesis.)

Guatemala, 3 de junio de 1999.

Lic. José Francisco De Mata Vela, Decano.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Sr. Decano:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de hacerle llegar el dictamen respecto al trabajo de tesis intitulado 'LA NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO QUE REGULE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE', elaborado por la bachiller: MAYRA YANETH BARRAGAN MALDONADO, habiendo sido designada como asesora por su persona, según resolución de fecha tres de febrero del año en curso, emanada de su despacho.

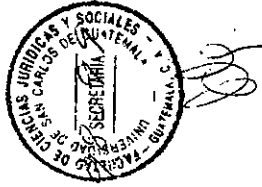
El trabajo anteriormente relacionado reúne y cumple los requisitos académicos exigidos para su presentación como tesis de grado, constituyendo un valioso aporte al estudio, por lo que considero que el mismo puede ser una buena fuente de consulta para quienes deseen profundizar sobre el tema.

En virtud de lo anterior, considero oportuno emitir DICTAMEN FAVORABLE al presente trabajo para que continúe el trámite señalado hasta su aprobación definitiva.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano, con las más altas muestras de consideración y estima,

Licda. Silvia Tojin Noriega

Licda. Silvia Tojin Noriega
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

79 JUN. 1999

RECEBIDO
Minutos

Horas:
Oficial:

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES: Guatemala, a doce de junio de mil novecientos noventa y nueve.---

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUJIN para que proceda a LEVISAR el trabajo de tesis de la bachiller MAYRA YANETH BARRAGAN MALDONADO y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

A.H.



ARCO TULIO CASTILLO LUTIN

ABOGADO Y NOTARIO

12 CALLE "A" 3-56, ZONA 1 TEL.: 387546

GUATEMALA, C. A.

Guatemala, 29 de junio de 1,999.

Señor Lic:

José Francisco de Mata Vela,

Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedi a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller **MAYRA YANETH BARRAGAN MALDONADO**, el cual se titula " **LA NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO QUE REGULE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE**"

El trabajo tiene carácter monográfico y se refiere a un tema que conforme, aumenta la población de nuestro país va creciendo en importancia, pues cada vez son más los casos de patronos que utilizan el contrato de aprendizaje para pagar un salario menor al mínimo y encubrir además una relación por tiempo indefinido, razón por la cual es muy oportuna la reglamentación de este trabajo en la forma que lo propone la autora.

En cuanto a la presentación del informe el mismo cumple con los requisitos mínimos exigidos por los reglamentos de esta casa de estudios superiores del país y opino: que sí puede servir de base para el examen público de Tesis, previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos .

Sin otro particular me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima.

Lic. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
REVISOR.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

29 JUN. 1999

RECIBIDO

Horas: _____
Minutos: _____
Oficial: _____

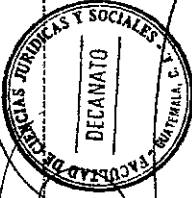


[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES: Guatemala, doce de julio de mil novecientos noventa y nueve-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la bachiller MAYRA YANETH BARRAGAN MALDONADO Intitulado "LA NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO QUE REGULE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnicos

Profesora y Directora de Tesis.



ALIE

[Firma manuscrita]

DEDICATORIA:

A DIOS PADRE:

Fuente de sabiduría y amor.

A JESUCRISTO:

Hermano y amigo, y

AL ESPIRITU SANTO:

Por iluminarme el camino para alcanzar mi ideal.

A LA VIRGEN MARIA:

Mujer ejemplar, Madre Auxiliadora y guía espiritual de mi vida.

A MIS PADRES:

José Domingo Barragán Arreaga y

Conchita Maldonado de Barragán

Ejemplos de trabajo, sacrificio y amor, gracias por creer y confiar en mí, los quiero mucho.

A MIS HERMANOS:

Luis Ernesto, Hanea Belinda y Carlos Roberto, con cariño.

ESPECIALMENTE A:

Suyen Milene: in memoriam, y, a

Roxanne Elise: con todo mi amor.

A MI NOVIO:

Giovanni Cabrera Rojas.

Porque con su apoyo y amor hemos culminado juntos nuestros estudios superiores.

A MIS PRIMOS:

Carmen Ruby Barragán de Mejía,

Graciana Maldonado y

Edy Maldonado.

Por compartir mis alegrías y estar a mi lado en los momentos más difíciles.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Especialmente a mis tías Francisca y Nelly Barragán.

A MIS AMIGAS:

Melva de Molina y Blanca Pérez Escobar,

Por su fidelidad, confianza y cariño.

A todas las personas que a lo largo de esta carrera contribuyeron tanto profesional como espiritualmente a que mi sueño se hiciera realidad, en especial a las familias:

Gárdiner Barragán, Caballeros Barragán, Méndez Mérida y Cabrera Rojas.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Y

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.



INDICE:

A NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO QUE REGULE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE:

Introducción.....1,11

CAPITULO I

SPECTOS DOCTRINARIOS Y JURIDICOS DEL TRABAJO.....	1
.1. Aspectos Doctrinarios del Trabajo.....	1
.2. Características del Derecho del Trabajo.....	2
.3. Principios que Informan al Derecho del Trabajo Guate- malteco.....	5
.4. Aspectos Jurídicos del Trabajo.....	9
1.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	9
1.4.2. Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	9
1.4.3. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	12
1.4.4. Acuerdos de Paz firmados por el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca.....	13
1.4.5. Convenios de la Organización Internacional del Traba-	



bajo.....16

CAPITULO II

LA FORMACION PROFESIONAL.....	17
2.1 Definición de la Formación Profesional.....	17
Distintas clases de Formación Profesional.....	21
1. El Aprendizaje.....	21
2. La Formación Profesional Acelerada.....	22
3. La Readaptación.....	23
4. La Rehabilitación.....	24
5, La Rehabilitación.....	25
2.2. Evolución Histórica de la Formación profesional.....	25
2.3. En Centro América.....	27
2.3.1. Guatemala.....	27
2.3.2. Honduras.....	29
2.3.3. Nicaragua.....	30
2.3.4. Costa Rica.....	30
2.4. El Trabajo de Aprendizaje.....	32
2.4.1. Sujetos del Trabajo de Aprendizaje.....	34
2.4.2. Contrato de Aprendizaje.....	37
A. ¿ Qué es el Contrato de Aprendizaje ?.....	39
B. Plazo del Contrato de Aprendizaje.....	40
C. Finalidad del Contrato de Aprendizaje.....	41



CAPITULO III

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE SEGUN EL DERECHO GUATEMALTECO.....42

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....42

3.2. Ley Organica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. (INTECAP).....44

3.3. Ley Organica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S).....46

CAPITULO IV

PROPUESTA DE BASES PARA LA CREACION DE UN REGLAMENTO QUE NORME EL TRABAJO DE APRENDIZAJE.....49

4.1. Concepto y Definición de Reglamento.....49

4.2. Naturaleza jurídica del Reglamento.....55

4.3. Clasificación del Reglamento.....59

4.4. Función del Reglamento.....66

4.5. Análisis sobre el Trabajo de Aprendizaje que regula el Código de Trabajo.....68

4.6. Propuesta de Bases para la Creación de un Reglamento que Norme el Trabajo de Aprendizaje.....71

CONCLUSIONES.....75

RECOMENDACIONES.....77

IBLIOGRAFIA.....78

INTRODUCCION:

A través del estudio de la carrera en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, he sentido gran inclinación por el Derecho Laboral, motivación que me ha llevado a planificar, abordar y desarrollar el presente trabajo de investigación, como lo es el Trabajo de Aprendizaje y establecer las bases que debe contener un reglamento que desarrolle en mejor forma, que como actualmente esta el Trabajo de Aprendizaje.

Como estudiante y parte de esta sociedad he ido observando, que en nuestro entorno social y económico, no existe ese tan necesario equilibrio entre las distintas fuerzas que componen la relación laboral; y que está llamado a desarrollar el Derecho del Trabajo, es cierto que algunas de las normas que hoy por hoy rigen la relación obrero-empleador, tienen destellos de esperanza en algunas ramas y lagunas en otras; por lo que es de urgente necesidad que en cumplimiento a las garantías que nuestra Constitución Política de la República, establece y de los mismos principios que inspiran al Derecho del trabajo, el trabajador sea tutelado y amparado en todo el sentido de la palabra y el empleador, ejerza sus derechos apegado a la legislación existente.



Esto es lo que motiva que en el cuerpo de la presente investigación, sugiera la necesidad de contar con un Reglamento que desarrolle en mejor forma el Trabajo Aprendizaje, por cuanto del análisis realizado sobre mismo en los cinco artículos que contiene el Código de Trabajo y, lo que al respecto señala la Ley Orgánica Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) se pone al descubierto lo poco legislado que se encuadra en este régimen especial de Trabajo.

Propongo que sea un Reglamento y que al mismo tiempo se elabore el Ministerio de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), y otras entidades por ser el procedimiento bastante sencillo y que bien lo puede elaborar esas Instituciones; que una reforma integral al Código de Trabajo, o bien, la elaboración de un nuevo Código de Trabajo por lo complejo que sería este método. En cuanto a su estructura, el presente trabajo se conforma en cuatro capítulos, los tres primeros corresponden a aspectos de naturaleza teórica entrelazados y el cuarto capítulo es el que contiene la parte medular y por lo tanto no decirlo toral del presente trabajo de investigación en donde se hace un análisis del Código de Trabajo y el que se refiere al Trabajo de aprendizaje, y establece las bases que debe contener el Reglamento.



CAPÍTULO I. ASPECTOS DOCTRINARIOS Y JURIDICOS DEL TRABAJO.

ASPECTOS DOCTRINARIOS DEL TRABAJO:

ebido a la amplitud de la doctrina respecto al trabajo, en esta sección taré en forma breve de hacer un análisis de los aspectos más generales, ativos al tema en cuestión como lo es -el trabajo-.

Varias escuelas a lo largo de la historia han tratado de plicar el Derecho del Trabajo, entre ellas la Escuela individualista y la Liberal que lo consideraban como norma para pular la conducta externa de los hombres y su finalidad era mar la coexistencia de las libertades. El resultado de esas as fue la deshumanización y desviación del destino del Derecho oral. Posteriormente con la Revolución Francesa y la laración de los Derechos del Hombre, así como los Derechos de ácter Económico Social, surgieron nuevas ideas que consideraron trabajo junto con otros derechos inherentes a la persona humana, carácter vital, puesto que tiene como finalidad satisfacer esidades humanas. De todo esto concluimos que el Derecho del bajo no debe entenderse como la simple norma que regula los echos subjetivos de dos partes, sino interpretarse y aplicarse ún las necesidades de su fin.

Por esa razón el profesor Mario de la Cueva señala, q
Derecho del Trabajo es "El conjunto de principios, institucio
normas jurídicas que regulan la formación, modificación y exti
de las relaciones de trabajo y determinan las condiciones gene
de la prestación del servicio". 1

1.2 CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

a) El trabajo es un derecho de la clase trabajadora: Al
autores señalan, que el Derecho del Trabajo es el primer derec
clase, puesto que al ser reconocido por el Estado, se reconc
capacidad jurídica de una clase para luchar contra la otra
necesario hacer notar que esta lucha fue con el objeto de eli
la desigualdad económica y social existente entre ambas

b) El Derecho de Trabajo es un Derecho Unitario: Esta com
de una serie de principios procedentes de un mismo fundament
son las necesidades materiales y espirituales de la
trabajadora y de sus miembros. Siempre su finalidad es
lograr para los trabajadores una existencia digna.

1/ Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo"-p.436,
437. año: 1,979.



Es un derecho mínimo, que se encuentra regulado en las instituciones y leyes ordinarias: En todas las legislaciones los derechos relativos al trabajo están presentados como un punto de partida sobre la cual pueden las partes de común acuerdo aumentar favor del trabajador. En Guatemala, la Constitución Política de República en los artículos 2, 101 y 102, así como el Considerando art. del Código de Trabajo, contemplan estos derechos.

Es un derecho imperativo, puesto que su cumplimiento, está garantizado por el Estado. Es decir que al incumplirse, cualquiera que sea la norma el Estado puede hacer uso de la coacción para obligar a quienes han incumplido con las mismas.

Es un derecho Tutelar de la Clase Trabajadora. Ante la desigualdad económica de la clase trabajadora surge esta característica otorgándole un derecho preferente para equiparar esa igualdad. En éste punto es necesario resaltar que la Constitución Política de la República en su artículo 103 establece: Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tendientes a atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley

tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica." Y el considerando cuarto del Decreto 1,444 Código de trabajo, lo menciona como una característica ideológica y expresa: "El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente" junto con las otras características ideológicas que lo consideran como Minimum de Garantías Sociales, Derecho Público, Realista Objetivo, Necesario e Imperativo y Democrático.

Nuestra Constitución Política de la República tiene plasmados los derechos mínimos que se otorgan a los trabajadores y entre ellos tenemos:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por Ley.
- e) Jornada ordinaria y extraordinaria, debe ser remunerada.



Protección a la mujer trabajadora.

Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores.

Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario y cada año de servicios continuos, cuando despidan justificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Derecho de sindicalización.

El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social.

El pago de daños y perjuicios al trabajador cuando el patrono pruebe la justa causa del despido.

3 PRINCIPIOS QUE INFORMAN AL DERECHO DEL TRABAJO ATEMALTECO:

vio a abordar este tema, es necesario determinar que se entiende "Principio" en materia laboral. El autor Alonso García, define los principios laborales como: "Aquellas líneas directrices ostulados que inspiran en el sentido de las normas laborales y figuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas

Derecho"2

Por su parte Federico de Castro dice: "Son las ideas fundamentales e informadoras de las organizaciones jurídico-laborales"

Es por ello que el mismo autor señala que los principios comprenden una triple función: a) Informadora, b) Normativa, Interpretadora. Los principios del Derecho del Trabajo rigen tanto para el derecho individual como para el derecho colectivo.

Puedo entonces hacer mención de los principios del Derecho Laborales siguientes:

a) El trabajo es un Derecho y un deber social: Se refiere entonces este principio básicamente, a que la sociedad tiene deber de crear las condiciones que permitan al hombre, cumplir con su deber de trabajar y contribuir al desarrollo de la propia sociedad. Así mismo garantizarle el libre ejercicio de sus derechos o sea desarrollar sus aptitudes de manera útil y honesta

b) Principio de Igualdad: La igualdad y libertad son conceptos ideas que deben ir juntas, por cuanto no puede haber igualdad sin libertad, ni ésta sin aquella, se refiere a que el anhelo de trabajar es una existencia digna y decorosa, la igualdad es idea básica, la fuerza que impulsó a los hombres a crear el estatuto laboral. Actualmente se entiende que existe igualdad cuando el trato que le da a los trabajadores es igual, es decir que



o existe discriminación en lo que al trabajo concierne, de este principio nace la acción procesal llamada Nivelación de Condiciones de Trabajo, principio que también ha sido adoptado por ininidad de leyes, tanto nacionales como internacionales entre ellos: La onstitución Política de la República en su artículo 102 literal), el Código de Trabajo en el artículo 89 y otros convenios de La rganización Interamericana del Trabajo (O.I.T).

) Principio Protector: Este principio es considerado uno de los ás importantes. Anteriormente las personas con marcada esigualdad económica contrataban libremente a los trabajadores, lo ue se traducía en diferentes formas de explotación. El objetivo undamental de este principio es proteger al trabajador, para lo ual, hay varias formas de aplicación; que unos autores llaman eglas de aplicación y son las siguientes:

.1) Indubio Pro Operario: Esto quiere decir, que el Juez para legir entre varios sentidos de una norma, se inclinará más por quella que sea favorable al trabajador; tal y como lo señala uestra Constitución Política de la República en el último parrafo el Artículo 106 y establece que: "En caso de duda sobre la nterpretación o alcance de las disposiciones legales, eglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán n el sentido más favorable para los trabajadores".

.2) Condición más beneficiosa: Esta regla consiste en que al plicarse una nueva norma laboral, la misma no debe servir para

disminuir las condiciones favorables, en las que pudiera hallarse el trabajador.

d) Principio de Continuidad: Esta regla tiene como objetivo asegurarle al trabajador su futuro, garantizándole la permanencia en el trabajo y la seguridad social. Considero que esta regla se entiende como un beneficio para ambas partes -patrono y trabajador puesto que, el primero como resultado de la continuidad necesitará estar contratando y preparando a trabajadores nuevos, que significaría pérdida de tiempo y dinero. El segundo por su parte adquiere experiencia y conocimiento con el transcurso del tiempo.

e) Primacía de la Realidad: De acuerdo con este principio, en caso de discordancia entre la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos debe preferirse la práctica es decir, los hechos.

f) Principio de Preeminencia: Este sostiene que el trabajador es la fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo; y para concluir lo anterior debe considerarsele individualmente u organizado en las asociaciones profesionales (sindicatos).

g) Principio de Igualdad: Encaminado a no hacer discriminación entre patronos y trabajadores y viceversa, en virtud de las condiciones de igualdad y basado en el Código de Trabajo en su artículo 14 bis que establece: "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de



trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad articular o en los que el estado cree para los trabajadores en eneral....".

) Principio de Prelación: Este principio tiene como finalidad ordenar las necesidades de los trabajadores, así como los recursos con los que cuentan, del cual se puede decir que el primero lo ocupa la satisfacción de las necesidades materiales del hombre y luego lo referente a su espíritu o sea lo cultural personal.

.4 ASPECTOS JURIDICOS DEL TRABAJO:

En este apartado trataré los diferentes cuerpos normativos y otros instrumentos jurídicos en los cuales tiene descanso fundamental el Derecho del Trabajo.

.4.1 CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA: establece en el Artículo 101, que el Trabajo es un Derecho de la persona y un deber social, por lo mismo el Derecho del Trabajo se leva a carácter constitucional.

.4.2 CODIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA: Por lo general las Constituciones marcan principios postulados fundamentales que manda a ser desarrollados a través de leyes ordinarias. En el caso particular dentro de las leyes

ordinarias que forman parte del ordenamiento jurídico guatemalteco, el Código de Trabajo desarrolla principios constitucionales, a cual considera el trabajo como, un derecho de todos los guatemaltecos. En el considerando cuarto señala que el Derecho al Trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, un mínimo de garantías sociales, necesario e imperativo, realista y objetivo público y democrático. Tomando aspectos desarrollados en la Conferencia Interamericana de Garantías Sociales de la novena conferencia Interamericana celebrada en Bogotá Colombia en 1,948, a los cuales se adhieren los nuevos miembros. Por su carácter internacional debe tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El Trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado, y no debe considerarse como un artículo de comercio.
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico manual, debe gozar de las garantías consagradas en la legislación del Trabajo con las distinciones que provengan de las modalidades de su aplicación.



) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.

) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores, no son enunciados y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros. Los cuales se plasman más tarde en los convenios de Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) como los siguientes:

) Convenio Internacional número 77 que se refiere al examen médico de aptitud para el empleo de niños y adolescentes en la industria, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952.

) Convenio Internacional número 99 que se refiere a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado por Guatemala el 22 de junio de 1,961.

) Convenio Internacional número 100 que se refiere a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificado por Guatemala el 28 de junio de 1,961.



4) Convenio Internacional número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Guatemala el 20 de septiembre de 1,960.

5) Convenio Internacional del Trabajo número 90, relativo a trabajo nocturno de los menores en la industria. Ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952.

6) Convenio Internacional del Trabajo número 124, relativo a examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajo subterráneos en las minas, Ratificado por Guatemala el 7 de febrero de 1989.

7) Convenio Internacional del Trabajo número 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo. Ratificado por Guatemala el 5 de diciembre de 1989. El cual en el artículo 3 numeral 3 establece que: "...podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizada la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada específica en la rama de actividad correspondiente..."

1.4.3 DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS: En virtud de la relevancia del Trabajo como Derecho Inherente a la persona, n



ría faltar en un cuerpo legal tan importante como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual regula en su artículo 23 "1) La persona tiene derecho al trabajo, a la libre ejecución de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo. 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, a existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".

1.4 ACUERDOS DE PAZ FIRMADOS POR EL GOBIERNO DE GUATEMALA Y LA REVOLUCIONARIA NACIONAL GUATEMALTECA (URNNG): Lo que atañe a estos acuerdos, entre otros, es el de resolver las desigualdades económicas y sociales, así mismo lograr el respeto a los derechos humanos y favorecer la democracia por lo que el acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos indígenas, que reconoce otros derechos se reconoce el trabajo como un derecho y la aplicación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y situación Agraria, es más importante respecto al tema trabajo hace énfasis en el



derecho a la participación de la población para lograr el desarrollo a través del trabajo. Debido a la naturaleza de éstos acuerdos se considera al trabajo como un derecho del trabajador una obligación del gobierno, en cuanto a prestar las condiciones que para que los guatemaltecos tengan libre acceso al mismo. Anterior Acuerdo de Paz contempla los siguientes temas:

a) Política Económica:

En este aspecto se pretende crear una política orientada a incrementar la utilización de mano de obra, que tienda a reducir gradualmente el subempleo y permitiendo elevar progresivamente el ingreso real de los trabajadores.

Otro punto es propiciar un ambiente en donde, junto con los distintos sectores sociales, se tienda a incrementar la inversión en la productividad.

b) Legislación Laboral Tutelar:

Se pretende promover los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar en forma drástica las infracciones a la misma como las referentes al salario mínimo, la retención de salarios, el no pago de salarios, higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse. Así como desconcentrar e incrementar los servicios de la Inspección Laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización de cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala.



15

estando particular atención a los derechos laborales de mujeres,abajadores agrícolas, migrantes y temporales, trabajadores de **sa, menores de edad** y todos aquellos, que se encuentren en una **yor** situación de vulnerabilidad y desprotección.

Capacitación Laboral:

Crear un nuevo proceso permanente y moderno de capacitación y **rmación** profesional de los trabajadores, que sea acorde al **ecimiento** de la productividad, a través de un proyecto de ley que **rme** la capacitación a nivel nacional.

Promover programas de capacitación y formación profesional a **vel** nacional que atienda a por lo menos 200,000 trabajadores **tes** del año 2,000, con énfasis en quienes se incorporan a la **tividad** económica y en quienes requieren de adiestramiento **pecial**, para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado **boral**.

Ministerio de Trabajo:

Que persigue el fortalecimiento y la modernización del **nisterio** de Trabajo y Previsión Social.

1.) Participación, Concertación y negociación:

Aquí se pretende promover la reorientación de las relaciones **borales** en las empresas fomentando la concertación trabajadores- **tronos** en pro del desarrollo de la misma para beneficio común.

1.4.5 CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

El Trabajo según la Carta Interamericana de Garantías Sociales, acordada en la Novena Conferencia Interamericana celebrada en Bogotá, Colombia en 1,948: Establece que: "El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado no debe considerarse como un artículo de comercio".⁴

Son múltiples los convenios internacionales ratificados por Guatemala respecto al tema trabajo y sería aquí prolijo enumerar:

4. Gramajo Sandoval, Ramón "Convenios Internacionales y su influencia en la Legislación Guatemalteca". pág.51. año 1,979.



CAPITULO II.

A FORMACION PROFESIONAL:

1 DEFINICION DE FORMACION PROFESIONAL:

RMACION: "Crianza, educación, instrucción".⁵

OFESIONAL: "Quien por profesión o hábito desempeña una actividad e constituye su principal fuente de ingresos".⁶

RMACION: "Acción de formar".⁷

OFESIONAL: " Persona que hace hábito o profesión de alguna sa".⁸

"Es toda acción que permite a un individuo adquirir o sarrollar los conocimientos necesarios para ocupar un puesto de abajo o para ser promovido sea o no por primera vez, en cualquier ma de la actividad económica".⁹

a expresión "Formación Profesional" designa todos los modos de rmación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos

Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual Tomo II. Editorial Aasta S.R.L. 1,976 pág. 215

Idem pág.398

Diccionario Enciclopédico Sopena Color, Editorial RAMON SOPENA S.A. Colona 1.988.

Idem.

Wilches, Alfonso. Apuntes del INTECAP del Seminario para Personal Activo de las Instituciones de Formación Profesional, en mimeo pág.25

técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en escuela o en el lugar de trabajo". 10

"Deberá entenderse que el término "Formación Profesional", incluye todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez o que sea promovida en cualquier rama de la actividad económica incluida la enseñanza general, profesional o técnica que necesaria con este fin, con excepción de la formación desempeñar puestos en la dirección o puestos de personal dirigente superiores al grado de capataz en la industria, o para desempeñar puestos equivalentes en otras ramas de la actividad económica".

Creo que la definición más completa, es la expresada por Alfonso Wilches, ya que puntualiza que a una persona se le somete a un proceso de formación, que lleva implícito el de adquirir y desarrollar conocimientos de tipo mental, habilidades manuales técnicas y conocimientos para hacer de esta persona, un trabajador pero un trabajador calificado o cualificado.

10. Recomendación No.57 de 1,939 de la O.I.P. en mimeo.
11. Boletín CINTEFOR No.21/22. Mayo-Agosto 1,972 Pág. 18. en mimeo.



Y esta formación se dirige a las personas que adquirieren conocimientos por vez primera y también a los que teniéndolos en una determinada ocupación deben desempeñar un cargo o un puesto referente o ya sea que se requiera una mejor calificación.

Debemos comprender en consecuencia que la Formación profesional, se enmarca en función de empleo o trabajo y de su consecuente utilidad inmediata a la comunidad, para que de esa manera responda a las necesidades de las distintas ramas de la actividad productiva, logrando de esa manera el desarrollo del país, esto para otorgar trabajo a todas las personas que lo necesiten y estén capacitadas y desde luego, satisfacer también las necesidades de carácter económico.

Como lo indica la O.I.T. en su recomendación número 117 "La formación no es un fin en sí misma, sino un medio para desarrollar aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las habilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad".

De aquí precisamente la importancia que tienen los resultados de la comunidad productiva obtiene en la aplicación de la

Formación Profesional; por eso debe quedar bien establecido no d
representar la sustitución Total del sistema de Formación Téc
Profesional Formal y de Carácter Escolar, sino por el contra
incentivarlo aún más, ya que el sistema de Formación Profesio
por sus resultados a muy corto plazo es una solución necesari
situaciones de emergencia en los países en etapa rápida
desarrollo económico, esto con la finalidad de lograr el desarro
económico social y tecnológico de los países.

La Formación Profesional por su carácter especial tiene co
objetivo primordial, el de satisfacer necesidades futuras de m
de obra calificada o cualificada; las que son:

- a) Tasa de reposición (pérdida de personal por cualquier motivo
- b) Incorporación de mano de obra nueva, (por la expansión
desarrollo económico de las empresas);
- c) Profesionalización o mejoramiento de la mano de obra ocupada;
- d) Preparación Profesional de la mano de obra ocupada para ocu
cargos superiores;

Ahora en el caso muy particular de Guatemala, debemos estud
problemas referentes a población, migraciones, evolución, ede
sexo, etc. que determina en el conocimiento objetivo que dá



tanto al potencial de la mano de obra ocupada en el país y la cantidad y calidad del recurso humano con que se cuenta en el país.

Entendiendo que el campo de acción de lo que abarca la Formación Profesional en su aplicación debe extenderse a todos los campos de la actividad productiva, y a todos los niveles operacionales.

DISTINTAS CLASES DE FORMACION PROFESIONAL;

Para lograr comprender de mejor forma, la Formación profesional es necesario estudiar los distintos tipos de acciones que podemos encontrar atendiendo a las personas a quienes se dirige la enseñanza, el nivel de calificación y al objetivo de dicha actividad y así tenemos:

1) EL APRENDIZAJE:

Es una formación integral y adecuada dirigida a personas entre los 15 y 18 años, de acuerdo al Decreto 17-72 del Congreso de la República (Ley Organica del Instituto de Capacitación y Productividad), para que sean calificados como trabajadores aptos



para ejercer actividades productivas calificadas. Lo que diferencia esta clase de formación profesional, son los períodos más o menos largos por necesitar el capacitar a trabajadores, para ejercer la ocupación que necesite de habilidad manual y por supuesto, los conocimientos técnicos necesarios. Esta clase de Formación Profesional la veremos detenidamente más adelante por ser el eje de la presente investigación.

2) LA FORMACION PROFESIONAL ACELERADA:

Es conocida como TWI de EUA, por sus siglas en inglés o sea TRAINING WITHING INDUSTRY, que nace en la Segunda Guerra Mundial por la necesidad acelerada que se tenía en ese momento de material de guerra. Consiste este sistema en enseñar; formación formadores y que logró hacer producir lo requerido, en esos tiempos precarios de mano de obra calificada, para seguir con la producción económica de los países.

A través de este sistema se logra capacitar a un gran número de trabajadores en un período de tiempo corto, cuando se detecta aumento de empleo en alguno de los sectores de la economía. También se emplea cuando se necesita reubicar a trabajadores puestos distintos a los que habitualmente se desempeñan, debido



ambio de ritmo en la producción de un país, dándose esta formación profesional, sobre todo, en los países altamente industrializados.

Lo particular de esta Formación Profesional es que se da, sobre todo en donde la habilidad manual es indispensable y es por ello, que debe alcanzar objetivos previamente definidos.

Es aplicada sobre todo a trabajadores adultos, que muy probablemente tendrán una ocupación semi-calificada claramente delimitada, y que por lo mismo puede tener una complementación subsiguiente.

3) LA READAPTACION:

Este tipo de Formación Profesional, va dirigido a los trabajadores que necesitan el adquirir, conocimientos en habilidad, y ocupación distinta a la que fueron formados o en la cual se desenvuelven.

Se diferencia con la Formación Acelerada ya que en ésta los trabajadores formados son seleccionados y su número es reducido, y a les adiestra integralmente y completamente en todos los conocimientos que requiera la nueva ocupación y en cambio en la

Formación Acelerada va dirigida a un gran número de trabajadores para darles los conocimientos de aplicación inmediata indispensable para que puedan desempeñar así el nuevo cargo ascenso.

4) LA HABILITACION:

Este tipo de Formación Profesional, se dirige a trabajadores de cualquier edad, teniendo como finalidad el de capacitarlo ocupación nueva o con la que habitualmente se desempeñan o labora y tiene como característica muy particular y la diferencia de otras, en que es de más corta duración, se divide en dos campos saber:

a) Se atienden las necesidades de los adolescentes empleado ocupaciones que aún y cuando no son objeto de aprendizaje, requieren para desempeñarlas bien, la eficiencia manual y conocimientos técnicos.

b) Habilitar a trabajadores adultos sin calificación semicalificados es necesario prepararlos para ejercer otro puesto que tenga relación con el que desempeñan, este tipo de habilitación se realiza dentro de una misma empresa.



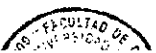
5) LA REHABILITACION.

Este tipo de Formación Profesional, está destinada a un número de personas limitado, ya que se dirige a personas que han sufrido edimento físico o mental, teniendo en consecuencia el objetivo reintegrarlos a un trabajo distinto y activo para seguir siendo productivos.

En nuestro país el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través del Hospital de Rehabilitación, además tenemos la creación Guatemalteca de Rehabilitación de Lisiados.

. **EVOLUCION HISTORICA DE LA FORMACION PROFESIONAL:**

Todo Estado logra el desarrollo de su población de acuerdo a actividades económicas, debiendo contar en el tiempo y en el espacio con diversos fines u objetivos para poder cumplir así con diversos compromisos; le es necesario entonces contar con los recursos adecuados, para satisfacer las necesidades que como Estado tiene y así mismo cumplir con las necesidades de su población.



Esa forma de satisfacer sus necesidades las logra en gran medida a través de actividades muy diversas que le procuran recursos humanos y pecuniarios, promoviendo todas aquellas actividades que satisfaga sus necesidades, previendo y regulando la actividad de sus conciudadanos.

En conclusión necesitamos tecnificar, calificar y preparar todos los trabajadores del país que en diferentes actividades forman la pirámide ocupacional, necesitamos crear leyes, reglamentos y disposiciones jurídicas que tutelen y garanticen los derechos de esas grandes mayorías, debemos contar con leyes claras que marquen los Derechos y Obligaciones tanto de trabajadores como de empleadores, y especialmente en el Trabajo de Aprendizaje.

Los motivos de la necesidad de Formación Profesional en la mano de obra son bastantes, se deben definir los sistemas de capacitación de la mano de obra adecuados y que satisfagan las demandas originadas por el desarrollo económico de los países.

En conclusión la Formación Profesional, constituye el pilar fundamental para solucionar el problema del desarrollo laboral en Guatemala y el mundo entero.

EN CENTRO AMERICA.**1.1. EN GUATEMALA;**

El Estado guatemalteco se vió en la necesidad de crear escuelas técnicas, de artes y oficios, vocacionales e institutos tecnológicos dirigidos por el Ministerio de Educación; Escuelas de aprendizaje o capacitación por el Ministerio de Trabajo. Algunas ciudades privadas como la Orden de los Padres Salesianos contribuyeron grandemente en la formación profesional de los trabajadores, ayudando grandemente en la superación económica del país, dada la transformación socio-económica constante, que necesita mano de obra capacitada.

Es así como en Guatemala surgió el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, a través de un convenio suscrito entre los Estados Unidos de Norteamérica y Guatemala, el 12 de junio de 1960, en donde se acordó la creación del Centro de Capacitación y Productividad CFPI. De acuerdo al Decreto Ley Número 209 de fecha 12 de mayo de 1964, el CFPI, fue sustituido por el Centro de Capacitación y Productividad Industrial CDPI y por Decreto Número 57-69 de



fecha 24 de octubre de 1969 el CPPI fue sustituido por el Centro de Adiestramiento y Productividad CENDAP.

El Decreto Número 17-72 del Congreso de la República creó Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP que ví a sustituir al CENDAP.

El INTECAP actúa por Delegación del Estado, como entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, con patrimonio propio fondos privativos y con plena capacidad para adquirir derechos contraer obligaciones .

Según el Artículo 3 de Decreto 17-72 del Congreso de la República de Guatemala, la coordinación de las actividades que realiza con la política general del Estado, la hace por conducto del ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin detrimento de los fines para los que fue creado. 'El Ministerio de Trabajo Previsión Social, como Organismo competente y de comunicación con el Ejecutivo, señalará al Instituto, los lineamientos de la política gubernativa en lo que se refiere al aprendizaje , adiestramiento formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos'

12. Artículo 3, del Decreto 17-72 del Congreso de la República de Guatemala.



Desarrolla principalmente sus actividades en los camposropecuario, Industrial, Comercial, de Servicios, Artesanal y en los los niveles ocupacionales. Sus objetivos fundamentales tal y como se desprende del Artículo 5 del Decreto 17-72 del Congreso de la República de Guatemala son: Promover y fomentar el incremento de la productividad en todos sus aspectos y en todos los sectores económicos, desarrollando los recursos humanos en todos los niveles ocupacionales, tanto en el sector Privado como Público.

3.2. HONDURAS:

En este país Centroamericano en cuanto a la Formación Profesional de los Trabajadores funciona el Instituto Nacional de Formación Profesional **INFOP**. Y fue creado por Decreto Ley de fecha 15 de diciembre de 1962, como una Institución autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es el órgano de comunicación con el poder ejecutivo.

En este Instituto la Formación Profesional es entendida como una actividad destinada a preparar y readaptar a una persona para que pueda ejercer en cualquier rama de la actividad económica del país,

cubriendo todos los sectores de la economía, y así como todos los niveles de empleo.

2.3.3 NICARAGUA:

Funciona el Instituto Nacional de Aprendizaje INA, y fue creado por ley del 8 de abril de 1,967, es un organismo adscrito al Ministerio de Trabajo, teniendo como objetivos el dar formación a los aprendices y capacitación a los trabajadores de la industria el Comercio, la Agricultura, Servicios Varios, Ganadería, y trabajadores del Estado y de sus Instituciones. En la actualidad solamente imparte cursos de Formación Acelerada de la Construcción.

2.3.4 COSTA RICA:

Funciona el Instituto Nacional de Aprendizaje INA (el mismo nombre que en Nicaragua), creado por Ley número 21 de mayo de 1,965, es una entidad semiautónoma, con personería jurídica y patrimonio propio. Dentro de sus objetivos están el establecimiento de un sistema de aprendizaje nacional para



oléscente y de promoción obrera en formación profesional a corto plazo para trabajadores jóvenes y adultos y su acción está dirigida a los sectores de la industria y los servicios.

Por ser algo muy importante, es necesario hacer mención que el de diciembre de 1,971, en Costa Rica fué aprobada la Ley número 903 Ley de Aprendizaje, que regula específicamente el aprendizaje, desligándolo de la Ley de Formación Profesional, con lo se da un gran avance en la capacitación de los trabajadores para ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas en Centro érica.

Como pudimos analizar y a manera de conclusión podemos tablecer que la condición jurídica de las instituciones antes escritas, las mismas están adscritas o dependen de los Ministerios Trabajo, de Educación, pero a pesar de ello tienen la calidad de entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas y en la mayoría de los casos cuentan con personería jurídica, patrimonio propio y financiamiento directo.

Pero en la mayoría de las instituciones y de sus leyes que las gen tiende a confundirse o entrelazarse lo que es la Formación

Profesional de los trabajadores y lo que es propiamente aprendizaje, tema toral de mi tesis.

2.4. EL TRABAJO DE APRENDIZAJE:

CONCEPTO:

El Diccionario Ilustrado Sopena señala lo siguiente: Acción aprender un arte u oficio".

APRENDIZAJE; "Conocimiento que se adquiere de un arte oficio, iniciándose por las tareas más simples".¹³

La Organización Internacional del Trabajo, en su recomendación número 117 establece que: "Aprendizaje es la formación sistemática de larga duración con el objeto de ejercer una ocupación reconocida, recibida en gran parte dentro de una empresa o mientras está al servicio de un artesano independiente, debería ser objeto de un contrato escrito de Aprendizaje Y quedar sometido a normas determinadas".

¹³ Osorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Pág. 62.



Para la Ley Organica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP). En su artículo 2o. inciso 1, explica lo que debemos entender por aprendizaje al establecer:

"1o. Por capacitación de los recursos humanos: El aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales..."

"3. Con relación al aprendizaje: Realizar dentro de la ley, en todo el territorio nacional, actividades para el aprendizaje de menores de 18 y mayores de 14 años, no sólo fuera sino principalmente dentro de la empresa y contando con su anuencia, reando, instalando, equipando y operando los centros necesarios."

Como podemos observar lo que diferencia al aprendizaje de la formación Profesional para otros trabajadores, es que éste se encibe para personas jóvenes de 14 a 18 años.

Tenemos en conclusión que el aprendizaje al ser desarrollado en los centros de trabajo o en las instituciones creadas para ello, debe tomar en cuenta la ordenación sistemática de las distintas áreas y operaciones que integran y desarrollan el oficio, arte o técnica escogido; y que debe ser desarrollado por un programa de formación teórica practica, para que el aprendiz adquiera las



habilidades necesarias del oficio que ha escogido, de acuerdo a inclinaciones y para que así adquiriera los conocimientos indispensables para desenvolverse en el arte ciencia o técnica escogido y saber lo necesario en el trabajo todo con un criterio profesional.

2.4.1. SUJETOS DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE;

En el desarrollo anterior de este trabajo he dejado establecido lo que debemos entender por capacitación, aprendizaje y otros conceptos necesarios para comprender aun mejor la necesidad que tenemos de contar con las bases que regulen lo que es aprendizaje, es así como debo puntualizar a los sujetos que intervienen en el aprendizaje; y tenemos:

- A) EMPRESA (CUALQUIERA QUE ESTA SEA)
- B) PATRONO;
- C) INSTITUCION QUE DA LA FORMACION O APRENDIZAJE;
- D) APRENDIZ.

Como podemos observar, no hay duda en cuanto a quienes son las personas que han de enseñar al aprendiz futuro trabajador calificado, sean estas personas individuales o jurídicas, pero



cuanto a quien es **aprendiz** ya que debe reunir ciertos requisitos o características que pueden ser:

-- **La edad**; ya que el término aprendiz se refiere en su sentido estricto a las personas jóvenes; en la recomendación número de la OIT, define que: "Aprendizaje" se aplica a todo sistema virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear **UN JOVEN** trabajador y a enseñarle un oficio, mediante un período eviamente fijado.

Para establecer la edad mínima, se han tomado varios criterios estudios con el objeto de que jóvenes menores de 14 años ingresen los centros de trabajo o instituciones como aprendices y podemos tar algunos de esos criterios en cuanto al tema:

1. **DESARROLLO FISICO INSUFICIENTE**: Ya que estudios dicos y fisiológicos se oponen a que el aprendiz se ocupe en icios manuales que requieran fuerza y resistencia, esto por su opia condición de menor, ya que aún no poseen esa fuerza y sistencia propia de las personas adultas.

2. Los menores de 14 años no poseen la rapidez educabilidad la cual se desarrolla hasta los 16 o 17 años, ya c así lo demuestran exámenes psicotécnicos.

3. Los menores de 14 años aún no poseen la madurez psicológica necesaria para escoger en mejor forma la ocupación que les interese y satisfaga, ya que están más interesados en juegos propios de su edad, y condición de menores, que en capacitarse para ejercer un trabajo arte, ciencia a técnica.

4. En la mayoría de los países de América Latina, han llegado a la conclusión, y así lo regulan en su ordenamiento jurídico, que el máximo de edad o mayoría de edad en donde se es plenamente capaz es de 18 años, y así lo señala nuestro Código Civil en el Artículo 8, y señala que: ... son mayores los que han cumplido dieciocho años....

Es de hacer notar en conclusión que contamos con el apoyo de las Instituciones Internacionales de basta experiencia sobre la Formación Profesional, pero la realidad social del aprendizaje es total indefensión jurídica, y entre ellos puedo establecer que la mayoría, si no es que todos los aprendices, no han celebrado

ontrato por escrito, lo que significa una indefensión ante el
trono.

2.4.2. CONTRATO DE APRENDIZAJE;

El Contrato de Aprendizaje tuvo su auge y su punto máximo, en
a época y Régimen de tipo corporativo; ya que este sistema era la
nica forma que tenían las personas de aprender un arte u oficio y
la vez ser miembro de la corporación.

No podemos en la actualidad concebir el Aprendizaje sin el
espectivo contrato que ampare al aprendiz a quién este llamo a
nseñarsele , ya que las relaciones entre empleador y trabajador,
e desarrollan en el respectivo contrato escrito de trabajo. Y es
e especial interés de los países el poder contar con el
nstrumento legal que regule y establezca las reglas en las cuales
eben ampararse el aprendiz y el empleador en las Formación
rofesional. Es de vital importancia el contar con el contrato por
scrito regulado por las legislaciones de cada país, ya que su



ausencia al menos en Guatemala ha desembocado en la transgresión de los derechos del aprendiz; el aprendizaje tiene objetivos nobles, pero puede prestarse a que lo utilicen empleadores inescrupulosos para ocupaciones poco formadoras, como es el caso de nuestro país, en donde en algunos supermercados vemos a jóvenes empacando lo que compramos, lo cual no es materia de aprendizaje, podría pensarse que es, únicamente para beneficiarse de condiciones salariales, que se estipulan en nuestra legislación laboral, para pagar el mínimo del mínimo de salario. O muy probablemente en la duración del aprendizaje, que lo prolonga mucho más tiempo del necesario, tal el caso de un supermercado prestigioso en nuestro país que recientemente celebró un convenio con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la anterior Ministra del mismo, en donde a los jóvenes que empacan los víveres que allí se compran, deben estar en ese puesto por un plazo de cuatro años, prologándolo más de lo necesario, es aquí precisamente en donde se ve la necesidad de un Reglamento que desarrolle la institución objeto del presente trabajo, y complementando en forma al actual Código de Trabajo. Esto justifica la necesidad de un Contrato por escrito del Trabajo de Aprendizaje, expresa líneas anteriores.



A. ¿ QUE ES EL CONTRATO DE APRENDIZAJE ?

En las páginas anteriores dejamos establecido lo que es el aprendizaje, y antes de establecer que debemos entender por contrato de aprendizaje, es necesario hacer una pequeña reflexión cuanto a su carácter, y puedo establecer que es un contrato "ú generis" o sea de carácter especial, ya que la experiencia nos demuestra que es un contrato de Educación ó de Formación profesional y el trabajo que en esta forma desarrolla el aprendiz es cesoria.

No se establece como objetivo primordial del empleador, provechar al máximo el trabajo del aprendiz, sino el de capacitarlo en trabajos prácticos y el único camino es el trabajo; sea el dar al aprendiz conocimientos teorico-prácticos en un arte, oficio, o técnica que le ha de permitir en el futuro ser un trabajador calificado.

"El contrato de Aprendizaje, es aquel por el cual un trabajador obliga a prestar sus servicios a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional técnica y completa en una ocupación calificada para cuyo

desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le í el salario convenido. " 14

Considero que este es el mejor concepto que existe y que orienta en cuanto a lo que es el Contrato de Aprendizaje.

En conclusión puedo afirmar que el Contrato de Aprendizaje un Contrato de Trabajo sui generis, que debe constar por escrito que regula la voluntad de los que intervienen en él con motivo la formación Profesional del joven aprendiz, mediante la prestación de sus servicios mismos que deben ser equitativamente retribuidos por el empleador, trabajo que es ejecutado bajo su inmediata dirección y subordinación o bien delegada de este último.

B. PLAZO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

En cuanto al plazo del contrato de Aprendizaje debe adecuarse a la realidad social y jurídica de cada país; no puede establecerse un plazo fijo, ya que este variará de acuerdo a la calidad y clase de formación profesional y también de acuerdo al lugar en donde



alice el trabajo de aprendizaje, pero que en todo caso debe edar debidamente inscrito en un " **REGISTRO DE APRENDIZAJE**", cual debe ser creado por la Inspección General de Trabajo, y que té adscrito al Departamento de Registro laboral de la Dirección neral de Trabajo, para evitar abusos por parte de los empleadores también por parte de los aprendices, protegiendo en mejor forma s intereses de ambas partes.

C. FINALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

En cuanto a la finalidad del Contrato de Aprendizaje, lo nstituye, ni más ni menos, que el **APRENDIZAJE** del joven que se cuenta en esta situación, como una modalidad de formación ofesional, utilizando como instrumento para la consecución de los nes por los cuales fue creado el trabajo del joven aprendiz.

CAPITULO III.

CONTRATO DE APRENDIZAJE SEGUN EL DERECHO GUATEMALTECO:

**3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE
GUATEMALA:**

En este capítulo comentaré y analizaré el Derecho Positivo Guatemalteco, en lo atinente al Aprendizaje, principiando por lo que establece nuestra actual Constitución Política de la república.

En el Título II, la población guatemalteca tiene creadas a su favor las garantías sociales , que son los Derechos Fundamentales que están alrededor de las personas aún y cuando no son propiamente sociales sino como los título la Constitución Política de la República de Guatemala " **DERECHOS SOCIALES** ", los cuales se encuentran condicionados a que puedan realizarse o no ya que dependen de la comunidad que son los individuos que forman a la Nación, así como de las autoridades de gobierno, quienes se encargan por mandato constitucional el de ejecutar los fines que rigen los individuos que son el pueblo.



Es por eso que la Constitución Política de la República, en Artículo 59 establece que es obligación primordial del Estado protección e investigación de la cultura.

Además en el Capítulo II Artículo 74 párrafo 4 establece que educación científica, la tecnológica y humanística constituy objetivos que el estado deberá orientar y ampliar permanentemente.

Para el objeto del presente trabajo, podemos establecer que, un gran porcentaje de la población guatemalteca se dedica trabajos ocupacionales, y no tienen la oportunidad de contar con una educación formal, podría y funcionaria muy bien, lo consider es el de culturizar a través de la Formación Profesional y/o P medio del Aprendizaje.

El Artículo 101 de nuestra Constitución Política de República, establece que el Trabajo es un derecho de la persona una obligación social..., y es precisamente aquí de donde origina el derecho laboral que está basado en los principios justicia social, explicando en mejor forma lo de culturizar través del aprendizaje.



Al establecer derechos fundamentales y plasmarlos en la institución Política de la República nos deja con un vacío, ya que es suficiente establecerlos como derecho fundamentales, sino estos deben ser desarrollados por medio de leyes y Reglamentos acorde a nuestra realidad, y es aquí precisamente donde se fundamenta el tema del presente trabajo, en la actualidad no existe Reglamento que norme el Trabajo de Aprendizaje y desarrollo y plmente al actual Código de Trabajo, al cual considero le falta desarrollar ampliamente el trabajo de aprendizaje, se debe pues resolver este problema proporcionando los elementos necesarios de cultura y Formación Profesional para capacitar a los trabajadores, ando además fuentes de trabajo que sean suficientes para cubrir gran demanda que actualmente existe de empleo.

Los Derechos Constitucionales, son solamente el punto de partida por ser la pirámide en donde descansa todo el andamiaje jurídico de la legislación guatemalteca relacionados con el trabajo de esa manera con la Formación Profesional que implica cultura y operación económica para todos los habitantes.

2. LEY ORGANICA DEL INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD: (INTECAP)

A través del Decreto 17-72 del Congreso de la República Guatemala, se creo una entidad descentralizada del Ministerio Trabajo y Previsión Social, y en uno de sus considerandos, toma cuenta que el Aprendizaje, adiestramiento, formación Profesional perfeccionamiento de los recursos humanos constituyen condiciones indispensables, para el desarrollo de las actividades agropecuarias, industriales, comerciales, de servicios y cualquier otro campo de la actividad económica nacional.

En el Artículo 20. establece que se entiende por capacitar de recursos humanos, el aprendizaje entre otras de las formas Formación Profesional que allí señala, luego en el Artículo inciso 50. establece que el INTECAP es un organismo especializado en la capacitación de los recursos humanos.

Establece además el Artículo 60. que el Instituto, realizará las siguientes actividades: ...3. Con relación al Aprendizaje realizar dentro de la ley, en todo el territorio nacional actividades para el aprendizaje de menores de 18 y mayores de años, no sólo fuera, sino principalmente dentro de la empresa contando con su anuencia, creando, instalando, equipando y operando los centros necesarios.

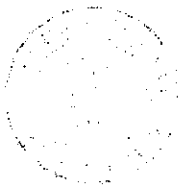


En conclusión puedo afirmar que, haciendo el análisis del decreto 17-72 del congreso de la República, se comprende que el INSTITUTO es la entidad encargada de la Formación Profesional y aprendizaje, ya que debe controlar aspectos docentes del aprendizaje y de la Formación Profesional, no solamente porque así establece el Decreto que lo creo sino porque cuenta con los cursos técnicos y el personal docente preparado para esos fines.

**3. LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE
SEGURIDAD SOCIAL (I.G.S.S.) DECRETO 295 DEL
CONGRESO DE LA REPUBLICA:**

Hare un comentario de este Decreto para establecer lo referente a la Seguridad Social del Aprendiz.

El Decreto 295 del Congreso de la República en el Artículo 27 señala cuál es el campo de aplicación de dicho régimen, y entre los cuales tenemos que todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están ligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen derechos de recibir



beneficios para sí o para sus familiares que depend económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección ...

Como podemos observar los jóvenes aprendices son parte activa en el proceso productivo del país, por la relación laboral que establece entre empleador, y aprendiz, y por lo mismo estimamos que tiene derecho a que el régimen de Seguridad Social lo proteja, y por ello que de acuerdo al Acuerdo Gubernativo 1149 del Presidente de la República y que aprueba el Acuerdo 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que contiene el **REGIAMENTO SOBRE PROTECCION RELATIVA A ENFERMEDAD MATERNIDAD**, en el Capítulo I relativo a disposiciones Generales establece: ... Artículo 20. que: " Esta protección abarca la calidad de afiliado, a toda persona individual que presta a otras sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo o de aprendizaje retribuido..." "

En conclusión puedo afirmar, en cuanto a Seguridad Social el joven aprendiz se encuentra, al menos en la Ley protegido en ese campo, estableciendo además que únicamente es aceptado el aprendizaje retribuido en armonía con el Artículo 170 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.



En conclusión podemos observar que el aprendiz en la actualidad se encuentra poco protegido por las leyes del país, ya sea por ignorancia de los legisladores que confunden el Aprendizaje con la Formación Profesional, tema que vimos más arriba, no lo protegen adecuadamente de acuerdo a su condición de joven y de aprendiz, y por eso es necesario contar con un Reglamento que regule en todo el sentido de la palabra el Trabajo de Aprendizaje.

CAPITULO IV.

PROPUESTA DE BASES PARA LA CREACION DE UN REGLAMENTO QUE
REGULE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE:

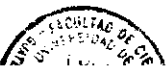
1. CONCEPTO Y DEFINICION DE REGLAMENTO:

En una idea muy general, se entiende por REGLAMENTO " Al conjunto ordenado de reglas y conceptos que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación"¹⁵

El Diccionario de la Lengua Española establece que "Es la colección ordenada de reglas preceptos, que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio".

Antes de continuar, necesario es precisar la definición técnica de lo que es Reglamento ya que en la actualidad existen un





sin número de definiciones, las que se dan de acuerdo al criterio de cada autor y de cada legislación, tomando en cuenta la realidad social de cada país, de donde se colige que es una potestad legislativa que impera en los estados de Derecho, ya que con ella se completa la potestad legislativa, impidiendo a la administración, la ejecución de la ley por la vía discrecional evitando la posibilidad de la subjetividad y de la arbitrariedad administrativa,

Encontramos varias definiciones dadas por los estudiosos de Derecho Administrativo, y tenemos las siguientes:

Para Garrido Falla el Reglamento es: " Toda disposición jurídica de carácter general dictado por la Administración Pública y con valor subordinado a la ley".¹⁶

Encontramos en esta definición los elementos siguientes: a) Organismo que lo dicta; b) El carácter general; c) la subordinación a la ley.

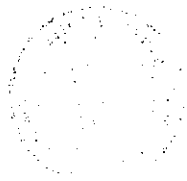
Para Luis Delgadillo Gutiérrez, Reglamento es: " Un conjunto de normas generales, abstractas y obligatorias, expedidas por

¹⁶ Garrido Falla, Fernando. "Tratado de Derecho Administrativo. Madrid, Talleres de Gráficas González, 1958. pág. 321



ngreso; explicandola de las siguiente manera: "El reglamento está integrado por un conjunto de normas generales, abstractas y ligatorias, característica que identifica a este ordenamiento con la ley, es decir la ley y el reglamento presentan las mismas características intrínsecas, ya que el contenido no se refiere a hechos en particular, sino que plantean presupuestos generales que rigen de aplicación obligatoria a las personas que se adecúen a lo establecido en la norma, crea normas jurídicas generales, siendo la característica más importante del reglamento y que la diferencia de los actos de la administración que producen simplemente actos subjetivos individuales, de donde estos reglamentos deben encuadrarse dentro del ordenamiento jurídico del país de que se trate, es decir debe elaborarse conforme los mandatos de la Constitución Política de la república de acuerdo a las leyes de orden general y siempre sin oponerse a la propia ley técnica que desarrolla reglamentos orgánicos de las dependencias de la administración pública." 17

Máximo Pacheco, citado por el Licenciado Hugo Calderón, afirma que los reglamentos son: "Un conjunto sistemático de



normas jurídicas destinadas a la ejecución de leyes o al ejercicio de atribuciones o facultades consagradas por la Constitución,"¹⁸

El Licenciado Erick meza Duarte, nos da la siguiente definición de Reglamento: "Manifestación escrita y unilateral de órganos estatales actuando en función administrativa o ejecutiva, que cre situaciones generales, impersonales y objetivas." ¹⁹

Podemos observar en esta definición, que su autor hac referencia a órgano estatales actuando en función administrativa ejecutiva y no al poder Ejecutivo con exclusividad, ya que existe órganos descentralizados que dictan sus reglamentos tales como: I Universida de San Carlos de Guatemala, las Municipalidades y otras

Para el licenciado Jorge Mario Castillo González Reglamento es "Un conjunto de reglas, preceptos, normas o instrucciones par ejecución de una Ley o para el régimen de una organización:." ²⁰

¹⁸ Calderón, Hugo Haroldo. Derecho Administrativo I. Pág. 27. Guatemala 1995.
¹⁹ Meza Duarte, Erick. BREVE INTRODUCCION AL DERECHO ADMINISTRATIVO GUATEMALTECO. 3a. Ed. Guatemala, agosto 1, 990. Fac. de Derecho USAC. págs. 36, 37.
²⁰ Castillo González, Jorge Mario. Derecho Administrativo I. Pág. 66.



Según Villegas Basavilbaso reglamento es: "Una manifestación escrita y unilateral de voluntad del Poder Ejecutivo que crea status generales, impersonales y objetivos" 21

De las anteriores definiciones, considero que la última es la e mejor explica lo que es el reglamento, aunque un poco stringida; pero que en ella podemos distinguir los elementos plamentarios siguientes:

- A) Manifestación escrita y unilateral;
- B) Proviene del Poder Ejecutivo;
- C) Status objetivo de aplicación general.

En conclusión puedo afirmar que Reglamento es: Toda aquella ifestación de voluntad, escrita y unilateral que dictan los íanos estatales quienes atúan en forma administrativa, y cuya ición es la regulación de cualquier situación de aplicación eral, impersonal, objetiva y que puede ser modificable.

Pero veamos que significan los elementos que integran definición de reglamento:

MANIFESTACION ESCRITA, UNILATERAL Y VOLUNTARIA:

Ya que los reglamentos son una disposición dictada y que em de la voluntad del Órgano administrativo, que se dirige a generalidad de las personas con el objetivo de regular caso: situaciones concretas o individuales. Es unilateral debido a el poder Ejecutivo no consulta con los administrados previamente para dictarlos, o sea que la decisión de emitir un reglamento toma por sí mismo, sin previa consulta.

DICTADO POR EL ORGANO EJECUTIVO QUE ACTUA EN FUNCION ADMINISTRATIVA:

Ya que los reglamentos solamente pueden ser emitidos por Órgano administrativo en el ejercicio de sus funciones, con objeto de regular casos o situaciones concretas o individuales internas, ejercitando una función legislativa, cuya emisión libre, siempre y cuando no invada el campo reservado a las leyes



a Constitución, es decir cuando no se salga de sus funciones
nadas.

REGULA SITUACIONES GENERALES, IMPERSONALES, OBJETIVAS Y MODIFICABLES:

Como acto general del Ejecutivo, crea situaciones generales, activas e impersonales, lo cual significa que se dirige a la totalidad de las personas con el objeto de regular casos o situaciones concretas o individuales, Es modificable cuando la instrucción pública en cualquier tiempo puede introducirle normas, para ajustarlos a la realidad de la colectividad, para ajustarlos a la realidad social, pero siempre observando el principio de paralelismo de las formas, o sea, que el reglamento se ser modificado por la misma autoridad que lo emitió y observando las mismas formalidades que para su creación.

NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO:

En la doctrina encontramos el criterio unificado en cuanto a conceptualizar al Reglamento como un acto administrativo.

Encotrando tres concepciones en cuanto a su naturaleza siendo 1 siguientes:

a) Para que la ley ordinaria sea materialmente válida de contener disposiciones generales e impersonales, las disposición de los Reglamentos coinciden materialmente con la ley.

b) La ley ordinaria formalmente válida, debe ser creada través del proceso de formación y sanción de la ley de acuerdo a que la Constitución Política de la República señala. Por contrarío el Reglamento no se genera necesariamente con 1 formalidades que la Constitución Política de la República estable para la ley ordinaria; pero si de acuerdo a las formalidad administrativas para la creación de los reglamentos.

c) El reglamento por no ser creado con las formalidades q establece la Constitución Política de la República para las ley ordinarias, es un acto materialmente administrativo y por conter disposiciones impersonales y generales es un acto formalmen legislativo.

Por su parte Miguel Acosta Romero, señala en cuanto a naturaleza jurídica del Reglamento, lo siguiente: " Consideran



el reglamento es formalmente administrativo, desde el punto de vista del órgano que lo crea".²²

Esto es de acuerdo a la adopción de un criterio formal, netivo u orgánico, que prescinde de la naturaleza intrínseca del

pero desde el punto de vista material, el reglamento se identifica con la ley ya que participa de las mismas características de ella, por lo cual el reglamento constituye intrínsecamente un acto legislativo, ya que crea, modifica o regula situaciones jurídicas generales.

Los reglamentos participan de la naturaleza de la ley en cuanto a que ambos ordenamientos son de naturaleza personal y abstracta, creadores de situaciones jurídicas reales, pero no obstante que poseen esta característica común se separan en cuanto a su finalidad.

Y tenemos que la finalidad del reglamento es el de facilitar la aplicación de una ley, detallándola; de ello tenemos que los

osta Romero, Miguel. " TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. " Editorial Porrúa, S.A. Primer Curso. 2a. edición actualizada México 1968.

reglamentos son preceptos dado que su propio destino no constituyen la expresión de la soberanía nacional, en su aspecto interno, cuando suele suceder con la ley, sino que solo tienen vida y sentido derecho, en cuanto se derivan de una norma legal a la que se refieren en la esfera administrativa.

Rafael I. Martínez morales sostiene que: "los reglamentos salvo raras excepciones, son emitidos por el poder Ejecutivo; razón de ello, su naturaleza es administrativa, desde un punto de vista orgánico. En cuanto a su procedimiento de creación, es de carácter formalmente son administrativos. Desde un ángulo material son administrativos ya que contienen normas jurídicas generales abstractas e impersonales, y provistas de sanción directa e inmediata." 23

En conclusión nos encontramos que el reglamento por generarse con las formalidades del proceso de formación y sanción de la ley ordinaria que la Constitución Política de la República establece, tiene su naturaleza jurídica en el acto administrativo además por contener normas jurídicas generales, abstractas, impersonales y provistas de sanción directa e indirecta, es un acto formalmente legislativo.

²³ Martínez Morales, Rafael I. DERECHO ADMINISTRATIVO. Primer Curso, colección de textos Jurídicos Universitarios. 2a. Edición. 1994. pag. 286.



. **CLASIFICACION DEL REGLAMENTO;**

La doctrina italiana y los tratadistas: Marienhoff, carre de derg, Sayaguez lazo, Garrido Falla, Silea Cinma, Villegas avilbaso, Manuel María Diez, todos citados por el Licenciado o Leonel Segura Trujillo, hace la siguiente clasificación:

"Reglamentos de Ejecución;

Reglamentos Delegados;

Reglamentos de Necesidad y Urgencia." 24

Por su parte Bielsa los clasifica en:

Reglamentos de Ejecución;

Reglamentos Autónomos;

Reglamentos Delegados.

García Oviedo, expresa que la clasificación más importante es que se hace de la diferencia entre los reglamentos y la ley como se ve en los Ejecutivos o de Aplicación, (**SECUNDUM LEGEM**), administrativos (**PRAETER LEGEM**), y de Necesidad (**CONTRA LEGEM**).

Segura Trujillo, Hugo Leonel. EL REGLAMENTO COMO FUENTE DE DERECHO ADMINISTRATIVO. Tesis de Grado. USAC. Págs. 17.18.19.

El Licenciado Erick Meza Duarte, se inclina por el criterio doctrina italiana, al clasificarlos en cuatro grupos según contenido y finalidad así:

- a) Reglamentos de Ejecución;
- c) Reglamentos Delegados;
- d) Reglamentos Autónomos;
- e) Reglamentos de Necesidad." 25

Por su parte Garrido Falla los clasifica así: a) desde punto de vista de su contenido, donde incluye a los Ejecutivos Independientes; b) Desde el punto de vista de la autoridad que dicta, en donde incluye a los reglamentos que han sido dictados el rango de Decretos del jefe de Estado, de orden acordada por de las comisiones delegadas de gobierno, de ordenes ministeriales de otras disposiciones de autoridades y órganos inferiores ministerio", 26

A) REGLAMENTOS DE EJECUCION:

CAMPEO, citado por Renato Alessi, señala que: "Los reglamen

²⁵ Meza Duarte, Erick, Ob, cit. págs. 40-45

²⁶ Garrido Falla. Ob. cit. Págs. 236,237.



ejecución, en tanto presupongan una ley anterior que regule la
teria, no pueden contener sino aquellas normas que sean
strictamente necesarias para la ejecución de la ley a la cual se
fieran. La vieja cuestión de sí los reglamentos de ejecución
eden contener normas nuevas (PRAETER LEGEM), es decir, de
rácter integrador en relación a las contenidas en la ley, se ha
suelto en el sentido de que las normas integradoras, se admiten
ando la ley sea muy amplia y se limite a contener los principios
ndamentales. Esta potestad reglamentaria Praeter Legem, está
jeta a fuertes limitaciones; debe atenerse, en lo posible, a los
incipios contenidos en la ley o en su defecto, en leyes que
gulen materias análogas, no puede limitar la libertad de los
adadanos más allá de los límites señalados en la legislación". 27

A estos reglamentos se les denomina también Ejecutivos o de
licación y tienen por objeto la aplicación práctica de la ley.
n pues normas SECUNDUM LEGEM, ya que se aplican de acuerdo y en
bordinación de la ley cuyo contenido desarrollan.

Estos reglamentos encuentran su razón de ser en la propia ley,
yo contenido no pueden alterar ni aplicar o disminuir su alcance,

pues están estrictamente subordinados a ella. Se dice que e normas deben llenar una doble condición: a) No contradecir espíritu de la ley; b) No agregar a las obligaciones legales de habitantes, cargas que en razón de su naturaleza o de importancia, no pueden ser impuestas por vía administrativa.

De lo que se desprende que los reglamentos de ejecución son que en ejercicio de las atribuciones constitucionales propias en el Poder Ejecutivo, y de esta manera hace posible la aplicación ejecución de las leyes que desarrollan, llenando o previe detalles omitidos por éstas.

Dichos reglamentos por regla general en nuestro medio dictados por el Presidente Constitucional de la República, así señala nuestra Constitución Política de la República en el Artículo 183 inciso e), y dichos reglamentos deben ser referendados por Ministro que corresponda.

En síntesis puedo afirmar que los reglamentos de Ejecución auténticas normas jurídicas, ya que invocan al ordenamiento jurídico preexistente y sus normas son de carácter obligatorio para todos los habitantes, con lo cual queda desvirtuado que solo sea una repetición de la ley.

**B) REGLAMENTOS DE NECESIDAD Y URGENCIA:**

Estos Reglamentos desde el punto de vista material son , un acto legislativo y desde el punto de vista formal, son actos administrativos.

Por su parte Rafael Bielsa y Benjamín Villegas Basavilbaso, citados por Acosta Romero expresan: "Los reglamentos de necesidad y urgencia son aquellos dictados cuando existe una situación anormal, que grave deterioro de la paz pública, o de alteración del orden público y el Poder Ejecutivo los emite precisamente para hacer frente a ese estado de necesidad, aun cuando en la doctrina se discute si el poder Ejecutivo tiene facultad o potestad reglamentaria para explicar esa clase de reglamentos." 28

Expresa el Licenciado Oscar Najarro Ponce que: " Estos reglamentos provienen de la urgente necesidad de regular inmediatamente una situación social anormal, no prevista por el régimen jurídico positivo." 29

Acosta Romero, Miguel. Ob. cit. pág. 789.

Najarro Ponce, Oscar. EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Tesis de graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1958, pág.32.

Como podemos observar el Poder Ejecutivo no posee la potestad para dictar esta clase de reglamentos cuando lo desee sino que únicamente cuando exista un estado de necesidad y urgencia ya que su fundamento no lo tiene de ninguna potestad reglamentaria que pudiera poseer el Poder Ejecutivo, sino que dada la necesidad urgente imperante en el país en un momento dado que lo obliga dictarlos más por razones morales que por razones jurídicas.

Ya que el Estado de necesidad de ninguna manera es fuente de Derecho, pero es uno de los factores que el legislador puede considerar para establecer un orden de prioridades de normas, o sea una fuente potencial, dada la situación en que se dicten las normas.

C) REGLAMENTOS DELEGADOS:

Señala Estein, citado por Bielsa que: " Son los que el Poder Ejecutivo dicta con autorización del Poder Legislativo para



tablecimiento de normas jurídicas generales, sobre materias de legislación normal." 30

Podemos observar que en nuestro medio esa legislación no es misible ya que nuestra Constitución Política de la República, no ñala de manera expresa esa posibilidad reglamentaria.

C) REGLAMENTOS AUTONOMOS:

Como su nombre lo indica son aquellos que no dependen de otra Y, ya que sus normas por sí solas tienen fuerza obligatoria, ana validez y pueden ser aplicadas por sí solas. Se cita como amplio de estos reglamentos, los relacionados con la organización administrativa.

Nuestra Constitución Política de la República en el Artículo b) inciso e) le da esta potestad al presidente de la República.

A las Municipalidades esta potestad se las da el Artículo 39 iso b) del Código municipal.



Y a las entidades descentralizadas, esta potestad se encuentra en su respectiva Ley Orgánica.

A esta clase de reglamentos también se les llama independientes o constitucionales, ya que emanan de la potestad discrecional de la Constitución o la ley le fijan al Poder Ejecutivo o a las entidades descentralizadas ya que contiene normas **PRAETER LEGEM** (independientes de la ley pero sin contradecirla), no están subordinados a otra ley formal. Los puede dictar el Poder Ejecutivo sobre materias de las cuales tienen competencia exclusiva de acuerdo a textos o principios constitucionales.

Como podemos observar estos reglamentos no nacen de una autorización ni delegación del Poder Legislativo, pues de contrario se trataría de reglamentos delegados. Algunos autores consideran que provienen de la potestad discrecional que da la Constitución o la ley al Poder Ejecutivo, a las entidades públicas.

4.4. FUNCION DEL REGLAMENTO:

Rafael I. Martínez Morales establece que: " Es evidente que el reglamento nos permite llegar al detalle de las situaciones contempladas en el orden normativo superior (la Ley); pero



alidad no solo es complementación de la ley, sino que también sea situaciones jurídicas generales, lo que en la esfera administrativa hace posible afrontar de manera equitativa, problemas que se presentan dentro de la dinámica," 31

Miguel Acosta Romero, señala: " que el reglamento implica el ejercicio de la función legislativa desde un punto de vista material y es reconocida por la doctrina y la jurisprudencia como estad reglamentaria. Manifiesta que el proceso de elaboración de reglamento es más expedito que la ley, por lo tanto, más idómente adecuado a los problemas económicos, sociales y de la índole que se susciten en un momento determinado de la vida pública de un Estado; y por otra parte, dado que emana de un órgano que se encuentra en contacto más directo con la realidad, éste debe comisionar a los técnicos que aplican la ley, en la práctica, para que elaboren los reglamentos y preveer en ellos, las necesidades existentes." 32

Martínez, Morales, Rafael I. Ob. Cit, Pág. 283.

Acosta Romero, Miguel. Ob. Cit. pág. 770, 771.



De manera pues, que la función o finalidad del reglamento no meramente administrativa; ya que sus normas son de aplicación general y su observancia corresponde a todos los habitantes que coluquen en el supuesto previsto por el propio reglamento, el cual puede referirse a materias de muy distinta naturaleza, por ejemplo mercantil, laboral, registral, etc.

**4.5. ANALISIS SOBRE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE QUE REGULA
EL CODIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPUBLICA:**

En el Capitulo sexto Titulo cuarto, dentro del Trabajo sujeto Regímenes Especiales, encontramos ubicado al Trabajo de Aprendizaje desarrollado en cinco artículos, ubicado en un apartado especial tal y como debe de ser por la naturaleza propia del trabajo de aprendizaje, pero considero que con la evolución de la sociedad, el actual Código de Trabajo se ha quedado a la zaga de la moderna legislación laboral, que persigue entre cosas la humanización del Derecho Laboral, por lo tanto nuestro Código de Trabajo debe ser modificado para lograr una mejor armonía social en estos tiempos de paz; pero dada la naturaleza guatemalteca bastante improbable una reforma profunda a nuestro Código de



bajo, mucho menos contar con un nuevo Código de Trabajo, es por lo que propongo la elaboración de un Reglamento que norme en forma el trabajo de aprendizaje, y desarrolle adecuadamente el régimen especial. Propongo un Reglamento ya que lo puede emitir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de acuerdo a la realidad social.

Dentro de los artículos del Código de Trabajo respecto al trabajo de aprendizaje, están poco desarrollados y es aquí precisamente en donde se ve la necesidad de que contemos con un Reglamento que desarrolle al actual Código de Trabajo y es así como el Artículo 170 del mismo cuerpo legal, no conceptualiza lo que entendemos por aprendizaje, porque solo define a uno de los sujetos que intervienen en esta relación laboral, además no señala en qué debe específicamente contratarse al aprendiz, ni la forma de hacerlo, lo cual debe ser desarrollado en el reglamento.

En cuanto al artículo 171 vemos que hace falta conceptualizar lo que debemos entender por contrato de aprendizaje así como los sujetos integrantes del mismo, además de que señale específicamente a las entidades especializadas que deban realizar el mandato legal la formación profesional del aprendiz; y a la Comisión General de Trabajo, únicamente se le debe de asignar la

tarea de velar, por el correcto cumplimiento de las labores laborales; así como los Convenios Internacionales ratificados en Guatemala en materia laboral, para que las leyes sean no vigentes sino positivas, ya que están en juego intereses menores, articulando en mejor forma el aprendizaje.

Es de hacer ver que el código de Trabajo señala que remuneración puede ser inferior al salario mínimo, considero que Reglamento debe establecer un aumento paulatino del salario hasta llegar al salario mínimo de la actividad económica de que se trata.

En conclusión como podemos observar que el Código de Trabajo ha quedado a la saga en cuanto a ser protector como lo señala de los considerandos de la clase trabajadora, y lo podemos comprobar en este régimen especial ya que no desarrollamos adecuadamente ni completamente el trabajo de aprendizaje considero, que si lo haría a través de un reglamento, por ser más fácil elaboración y lo podría hacer el Ministerio de Trabajo Previsión Social, conjuntamente con otras instituciones, tal como el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

Por otra parte una reforma al Código de Trabajo (lo que sería ideal, o bien un nuevo Código de Trabajo), dada nuestra realidad



ramentaria y social es improbable que suceda; pero veamos las
ses que deberían regir al reglamento de aprendizaje, como una
spuesta inmediata a la ejecución de la ley ordinaria.

**6. PROPUESTA DE BASES PARA LA CREACION DE UN
REGLAMENTO QUE NORME EL TRABAJO DE APRENDIZAJE:**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Debe contener como mínimo aspectos relacionados con lo
iguiente:

Objeto del Reglamento;

Ambito de Aplicación;

Definiciones o conceptos;

Principios.

A quienes esta dirigida la Formación Profesional.

CAPITULO

II

PROCEDIMIENTO;

- 1) Organismo o Autoridad competente para vigilar la realización de trabajo de aprendizaje;
- 2) Organismo o Entidad Auxiliar, que deberá supervisar e aprendizaje, para que informe periódicamente lo relacionado con la formación profesional del aprendiz;
- 3) Plazo por actividad productiva en que debe realizarse el trabajo de Aprendizaje;
- 4) Indicación de que debe ser un contrato por escrito;
- 5) Forma y condiciones en que ha de realizarse el Trabajo de Aprendizaje;
- 6) Calificación de los trabajadores aprendices, que determine las calidades que necesita reunir el candidato a aprendiz;
- 7) A quienes se les debe dar el estatus de aprendices;
- 8) Lugar en donde debe realizarse el trabajo de Aprendizaje.
- 9) Formación teórica y práctica del aprendiz;
- 10) El salario de los aprendices, su fijación, el aumento progresivo hasta llegar al salario mínimo asignado a cada actividad económica productiva;



) Evaluación del aprendizaje, en lapsos prudenciales, para
ablecer el progreso del aprendiz como alumno.

CAPITULO III

PROHIBICIONES;

Debe contener como mínimo los siguientes apartados:

Que el Patrono contrate un porcentaje mayor de aprendices al
tiene derecho;

Utilización por parte del patrono de programas de aprendizaje
autorizados por la entidad correspondiente;

Que el patrono exiga más horas de labores en la formación
fesional, que las que establece el Código de Trabajo y normas
ernacionales vigentes;

Que el patrono tenga en su empresa solo aprendices;

Que el aprendiz preste sus servicios a más de un patrono;

Que el patrono despida al aprendiz sin causa justa.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS:

- 1) Determinación de las causas por las cuales puede ser objeto sanción, cualesquiera de los participantes que infrinjan las normas contenidas en este Reglamento;
- 2) Establecer el procedimiento administrativo para la imposición de las sanciones que sean comprobadas en la aplicación del presente Reglamento;

CAPITULO V

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES:

En este apartado se deben reforzar y apoyar, aquellos aspectos que no han sido lo suficientemente tratados en los demás apartados que preceden a éste; así mismo, ubicar dentro de su prudencia y vigencia del instrumento jurídico que se trata de dar a conocer y divulgación y sanción del mismo.



CONCLUSIONES:

El Derecho del Trabajo no es la simple norma que regula los hechos subjetivos de trabajadores y patronos, sino el de hacer el equilibrio de dos fuerzas mediante la justicia social.

La formación profesional persigue la capacitación adecuada aprendiz, futuro trabajador calificado, dotandolo de los conocimientos teóricos y prácticos que le permitirán desarrollarse profesionalmente en el trabajo para el cual fue calificado.

El aprendizaje como formación de trabajadores debe tomar en cuenta la ordenación sistemática de las distintas tareas y razones que integran y desarrollan el oficio, arte o técnica; debiendo ser desarrollado a través de un programa de formación teórica y práctica, logrando de esta manera que el aprendiz adquiera las habilidades y conocimientos necesarios que le permitan desenvolverse como trabajador calificado, con un criterio profesional.

- 4) El Contrato de Aprendizaje, es un contrato de naturaleza especial que regula la voluntad de los que se obligan mediante con motivo de la formación profesional de los jóvenes que ingre a este tipo de formación teórico-práctica, mediante sus servicios los cuales deben ser equitativamente remunerados por el empleado
- 5) El contrato de aprendizaje no puede establecerse a plazo fijo por su naturaleza sui generis, pero si debe adecuarse a la realidad social y jurídica del país, de acuerdo al lugar en donde se realice y a la actividad económica de que se trate.
- 6) Actualmente existen leyes vigentes que regulan el Aprendizaje, pero es necesario e imperativo que sean adecuadas a la realidad nacional, y cumplir de esa manera con los principios que se encuentran plasmados en la Constitución Política de la República y el actual Código de trabajo, elaborando para ello el Reglamento que desarrolle en mejor forma el Aprendizaje.
- 7) El Aprendizaje es un modo de Formación Profesional, que debe ser dirigido a jóvenes de 14 a 18 años, tal y como lo regula la Ley Organica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (I.N.T.E.C.A.P), con un control rigido y efectivo para evitar abusos por parte de la parte empleadora,

**RECOMENDACIONES:**

El joven aprendiz debe ser equitativamente remunerado, andosele un salario tal y como lo contempla el Código de bajo; pero ese salario debe de ser progresivo hasta llegar al ario mínimo que establece la ley para la actividad económica de se trate.

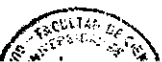
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, deben de borrar el Reglamento de Aprendizaje.

Al elaborar el Reglamento del Trabajo de Aprendizaje deben tomarse en cuenta los principios ideológicos que inspiran al recho del Trabajo, para proteger y tutelar al aprendiz de los ibles abusos por parte de los patronos, quienes se escudan en ; deficientes normas laborales.

El Trabajo de Aprendizaje, debe constar en un Contrato por ;rito, para fijar las condiciones a las cuales se sujetarán las ;tes.

**BIBLIOGRAFIA:**

- Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa S.A. Primer Curso Av. Argentina 15 México, 8^{va} Edición alizada.
- Alessi, Renato. Instituciones de Derecho Administrativo. Tomo I. h, Casa Editorial Barcelona 1970.
- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho de Trabajo. Décima Edición, orial Ariel S.A Barcelona. 1987.
- Calderón Morales, Hugo Haroldo. Derecho Administrativo I. Impresos ri. Guatemala 1985.
- Castillo González, Jorge Mario. Derecho Administrativo, esiones Gráficas, Instituto Nacional de Administración Pública. INAP. emala 1990.
- De Buen Nestor. Derecho del Trabajo 32 Edición. Ediciones Porrúa, co. 1979.
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 32. ión México, Editorial Porrúa, S.A. Av. Argentina No. 15 1949.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 22. Edición. Editorial Porrúa. México 1981.



9. Jerez Rivera, Gerardo. Recomendaciones Internacionales de Trabajo 1919-1970, Director del Departamento de Asuntos Internacionales de Trabajo Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Tipografía Nacional de Guatemala 1971.
10. Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Tomo 2º. Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1965.
11. Neza Duarte, Erick. Breve Introducción al Derecho Administrativo Guatemalteco. 3ª. Edición, Guatemala 1990. Fac. de Ciencias Jurídicas Sociales USAC.
12. Ministerio de Trabajo. Carta Laboral. Convenios Internacionales Trabajo, Ratificados por Guatemala. Tipografía Nacional. 1997.
13. Najarro Ponce, Oscar. El Reglamento Interior del Trabajo Guatemala, Editorial del Ministerio de Educación. 1958.
14. Pain, Abraham. Actitudes de los Trabajadores ante la Formación Profesional, OIT/CINTERFOR. Uruguay. 1972.
15. Wilches Martínez, Alfonso. Formación Profesional, 2ª. Edición, José Costa Rica. Talleres Tipográficos, Editorial Texto Ltda. 1971.

DICCIONARIOS:

1. Dictionarios de la Lengua Española. Real Academia Española Vigésima Primera Edición. Tomo II. Editorial Espasa Calpe. S.A. Madrid 1992



Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel sorio. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina. 1976.

Diccionario Jurídico del Trabajo. Sylvester, Hugo L. Editorial aridad, Buenos Aires. 1960.

LEYES Y REGLAMENTOS CONSULTADOS:

Constitución Política de la República de Guatemala. 1985.

Código de Trabajo. Decreto 1,441 del Congreso de la República.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la pública.

Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y oductividad. Decreto 17-72 del Congreso de la República.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. creto 295 del Congreso de la República.

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo esidencial del 20 de diciembre de 1957.

Acuerdos de paz, firmados por el Gobierno de la República de atemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca.