

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



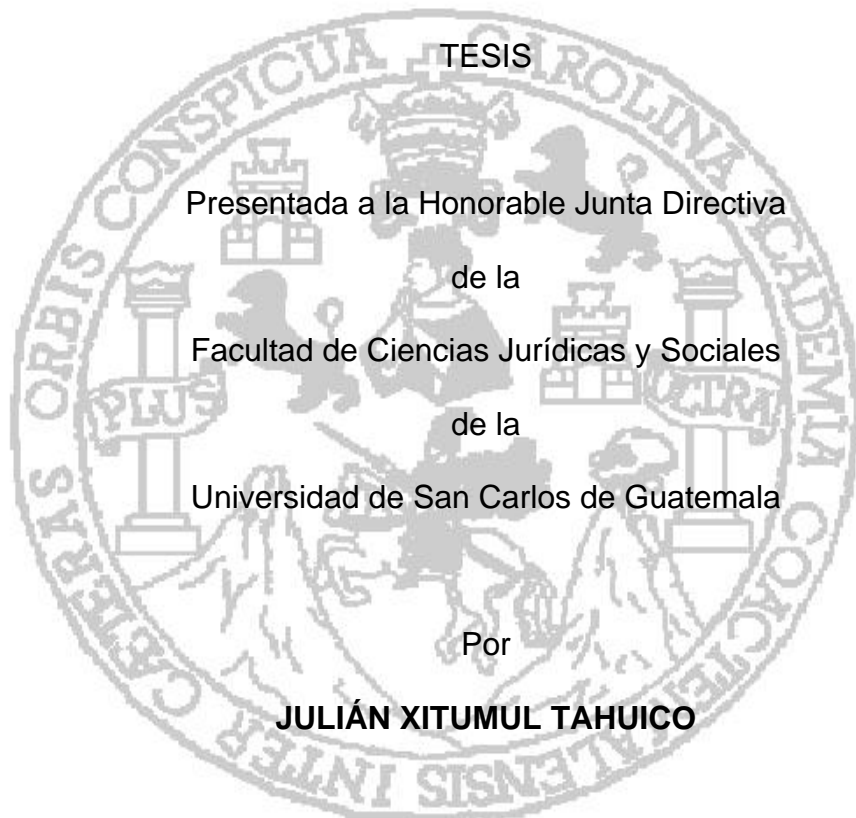
**NECESIDAD DE INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO
EN PRÁCTICAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

JULIÁN XITUMUL TAHUICO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2006.

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

**NECESIDAD DE INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO
EN PRÁCTICAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2006.

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Fase Pública:

Presidente: Lic. Gerardo Prado
Vocal: Licda. Enma Salazar
Secretaria: Licda. Venicia Contreras Calderón

Fase Privada:

Presidente: Lic. Jorge Luis Granados Valiente
Vocal: Lic. Víctor Guillermo Lucas
Secretaria: Licda. Venicia Contreras Calderón

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

LICENCIADA CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES
Abogada y Notaria colegiada 5656
Boulevard sur 1-025 Res. El Pedregal casa 1 Z. 4 Mixco
Teléfono: 2221- 7615 y 2437-4220



Guatemala, 20 de abril de 2006.

Licenciado
Mario Ismael Aguilar Elizardi
Coordinador de la Unidad de asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En cumplimiento a la providencia de la Unidad de asesoría de tesis, asesoré el trabajo elaborado por el bachiller Julián Xitumul Tahuico intitulado: "EL CONTRATO EN PRÁCTICAS O DE FORMACIÓN EN EL DERECHO LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

El bachiller atendió las sugerencias hechas, en cuanto al fondo y forma del trabajo, haciendo algunos cambios por cuestiones estructurales, que reúnen los requerimientos y calidades elementales que exige el Normativo para la elaboración de tesis. Se estableció asimismo la conveniencia de modificar el tema, de la forma siguiente: "NECESIDAD DE INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO". Dicha investigación recoge la inquietud del autor, analizando en la doctrina y en el derecho comparado el *contrato de trabajo en prácticas*, y mediante esa figura jurídica brindar protección laboral a los estudiantes de educación media que realizan las prácticas supervisadas antes de graduarse.

En virtud de lo anterior, estimo que el tema propuesto por el sustentante, reúne los requisitos reglamentarios y en consecuencia, puede continuarse con los trámites de rigor, a efecto de que la tesis de grado, sea discutida oportunamente en el Examen Público de Tesis, por lo que con el debido respeto me suscribo de usted.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Coralia Carmina Contreras Flores'.

Licda. Coralia Carmina Contreras Flores
Abogada y Notaria
Colegiada 5656.

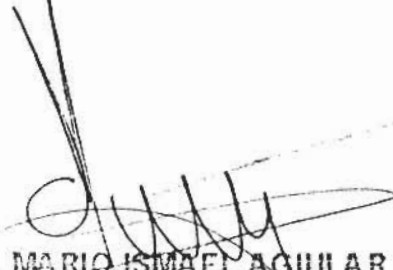
LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dos de mayo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) AMÍLCAR BARRERA MENÉNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JULIAN XITUMUL TAHUICO**. Intitulado: **"NECESIDAD DE INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZALDE
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Lic. Amílcar Barrera Menéndez
6a. avenida 6-90 zona 1 Mixco
Teléfono: 2434-4196



Mixco, 12 de junio de 2006.

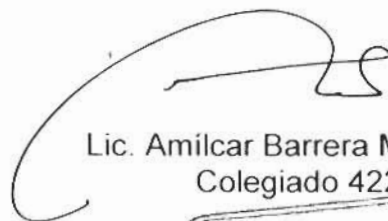
Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Aguilar Elizardi:

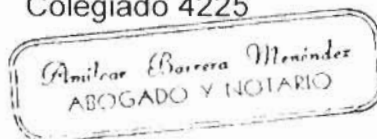
En cumplimiento de la resolución dictada por esa Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha dos de mayo de dos mil seis, en la que se me nombró revisor de la tesis del estudiante JULIÁN XITUMUL TAHUICO, sobre el tema intitulado "NECESIDAD DE INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO", el cual procedí a revisar y de tal resultado me permito manifestar lo siguiente.

El tema objeto de estudio por parte del señor Julián Xitumul Tahuico, se encuentra en concordancia con las normas reglamentarias exigidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ya que fueron atendidas las observaciones pertinentes, dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En cuanto al contenido científico y técnico de la misma, la metodología y técnicas de investigación utilizadas así como la redacción, me permito opinar favorablemente, por lo que considero que puede ser aceptada para el examen público de graduación profesional del autor.

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



Lic. Amílcar Barrera Menéndez
Colegiado 4225





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 17
Guatemala, G. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, veintiuno de junio de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **JULIÁN XITUMUL TAHUICO**, titulado **NECESIDAD DE INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MIAE/slh~~

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



DEDICATORIA

- A Dios: Por haberme dado sabiduría para lograr el objetivo fijado; para Él sea la honra y gloria.
- A mi padre: Que en paz descanse, gracias por sus sabios consejos.
- A mi madre: Por su invaluable amor, bendita sea.
- A mi esposa: Cristina Salguero Beltrán, compañera de vida, con quien juntos hemos caminado y ha sido un bastión fundamental en todo momento, gracias por su sacrificio y comprensión.
- A mis hijos: Jossué Julián y Katherinne Michelle, los amores que llenan mi vida y a quienes me debo.
- A mis hermanos: Por su apoyo y amor fraternal, especialmente a Carlos Giovanni.
- A los licenciados: Raúl Antonio Chicas Hernández; Amílcar Barrera Menéndez Mario Ismael Aguilar Elizardi y al Doctor Luis Ernesto Rodríguez González, por su apoyo incondicional.
- A mis amigos: Por haberme brindado su amistad sin igual y con quienes estoy identificado plenamente, en especial a Hortensia Hernández González; Obdulia Romero y arquitecto Rafael Méndez Gómez.
- A: La tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, máxima casa de estudios, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por cobijarme en su centro del saber y de donde me siento orgulloso de egresar.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Definición.....	6
1.3 Características o principios que inspiran el derecho del trabajo....	8
1.4 Legislación.....	14

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo.....	19
2.1 Antecedentes.....	19
2.2 Definición.....	21
2.3 Características.....	29
2.4 Contenido.....	31
2.5 Clases.....	32
2.6 Elementos.....	35
2.7 Regímenes especiales de trabajo.....	37

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo en prácticas en la doctrina y en la legislación comparada.....	49
3.1 El trabajo en prácticas en la doctrina.....	49
3.2 El trabajo en práctica en la legislación comparada.....	56
3.3 Repercusiones en el caso de Guatemala.....	68

CAPÍTULO IV

4. Necesidad del incluir el contrato de trabajo en prácticas en el Código de Trabajo.....	71
4.1 Razones para legislar el trabajo en prácticas.....	72
4.2 Beneficios de legislar el trabajo en prácticas.....	75
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIÓN.....	81
ANEXO.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El Derecho como ciencia social que regula la vida en sociedad, abarca casi la totalidad de las áreas de la vida del ser humano, con el desarrollo de la sociedad, la especialización de las más diversas actividades laborales surge también la necesidad de crear normas especializadas para estas nuevas actividades. Un evidente ejemplo de esto lo encontramos en el *derecho espacial*, o *derecho interplanetario*, y en los delitos que sancionan conductas dañosas cometidas en el *ciberespacio*. De la misma manera, van surgiendo conductas, figuras o relaciones entre personas, que no están específicamente reguladas por la ley por lo que se desarrollan bajo el criterio de los sujetos que intervienen y muchas veces lesionando derechos de la parte más débil de la relación. Este es el caso de la relación cuasi-laboral que se presenta en Guatemala entre los estudiantes de educación media que previamente a graduarse de la especialidad de su carrera, se ven obligados a realizar prácticas para un patrono. Dicha práctica, por una parte significa gastos para el estudiante, que debe cumplir el horario; la presentación estética como todo trabajador y además realizará una actividad laboral en subordinación del patrono, quien se ve favorecido de esa fuerza laboral por el tiempo que duren las prácticas, y no está obligado a compensar económicamente ese beneficio.

Como pudo verificarse en la presente investigación, el contrato de trabajo en practicas ya ha sido regulado en otros países, concediendo derechos y prerrogativas a los estudiantes, por lo que aquí pretendemos hacer el estudio para su inclusión en la legislación laboral guatemalteca.

El estudio se basa en los métodos analítico y sintético. Lo primero porque se analizan los elementos esenciales del contrato de trabajo, y lo segundo porque tales elementos se sintetizan, unen e integran, en el contrato trabajo de prácticas que la presente tesis propone para que se incluya en la legislación guatemalteca. También se usó el método estadístico, haciendo una encuesta entre estudiantes

que realizaron sus prácticas estudiantiles durante los años 2004 y 2005, y que fundamentan los argumentos para incluir el contrato de trabajo en prácticas en el Código de Trabajo.

La investigación se dividió en cuatro capítulos, el primero trata sobre el Derecho del Trabajo, que es el marco teórico del tema de fondo. En el capítulo segundo analizamos y enumeramos los contratos de trabajo de conformidad con la legislación vigente; asimismo, enumeramos los regímenes especiales de trabajo. Como oportunamente podrá apreciarse, ni los contratos de trabajo, ni los regímenes especiales incluyen el contrato de trabajo en prácticas.

En el capítulo tercero nos introducimos al tema de fondo estudiando el contrato que nos ocupa, tanto en la doctrina como en la legislación comparada. Finalizamos en el capítulo cuarto desarrollando la estructura del contrato de trabajo en práctica propuesto para que sea implementado en Guatemala como un contrato dentro del régimen especial de trabajo en aprendizaje.

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

1.1 Antecedentes

La concepción materialista del origen de la familia, la sociedad y el Estado, da cuenta que, en los albores de la humanidad, no existía organización, comunal ni estatal, el esfuerzo del hombre para satisfacer sus necesidades era estrictamente personal. "En la sociedad primitiva, por lo menos en su momento más puro, no existe la propiedad privada, sino que únicamente la propiedad colectiva, el trabajo colectivo y el beneficio colectivo".¹ "Con el avance de la ganadería y de la agricultura, el trabajo del hombre comenzó a producir más medios de existencia de los necesarios para la vida. De este modo surge la posibilidad de apropiarse del producto adicional del trabajo humano, es decir, del sobrante del producto que se necesita para mantener al trabajador que lo ha conseguido; se hace posible la explotación del hombre por el hombre. Los prisioneros de guerra, que antes eran sacrificados o pasaban a formar parte de la *gens*, son convertidos en esclavos; se aprovecha su fuerza de trabajo a fin de apropiarse de lo que producen".² Este hecho, el apoderamiento del trabajo ajeno, conlleva el apareamiento de dos clases sociales: Los esclavistas y los esclavos, lo que constituye la primera gran división social del trabajo. La relación entre esclavista y el esclavo no es una relación contractual, sino de total propiedad sobre el esclavo y explotación de su trabajo. El esclavo no era considerado sujeto de derecho, sino una cosa sin derecho alguno, el amo podía disponer de la vida misma del esclavo.

El desarrollo social, exige que algunos se dediquen a otras actividades también necesarias, como la fabricación de instrumentos de producción, armas o utensilios

¹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 38

² Ibid. Pág. 25

domésticos con destino al intercambio; como consecuencia, aparecen los artesanos, lo que constituye la segunda gran división social del trabajo.

A partir de la época medieval, la sociedad se organiza con fundamento en la propiedad de la tierra, las clases sociales se transforman, los esclavos pasan a ser los siervos de la gleba y los esclavistas se convierten en señores feudales. Si en algo puede elogiarse el desarrollo de esta etapa de la civilización humana, en relación a los derechos del siervo, es que el señor feudal ya no disponía de la vida de aquél, como en la época esclavista. Corresponden ya al siervo algunos derechos como el poder optar a ser aprendiz de alguna artesanía para posteriormente pasar a ser maestro en ese oficio.

Cuando los bienes se producen en cantidad superior a los que la sociedad necesita, aparece otra clase social: los mercaderes, quienes ya no están directamente unidos a la producción, sino que actúan como intermediarios entre productores y consumidores, situación que les permite someter económicamente a ambos. El apareamiento de los comerciantes, constituye la tercera gran división social del trabajo.

El fortalecimiento de la clase de los comerciantes, y el poder que dio el uso del dinero en el intercambio, propició que se instituyera un nuevo modo de producción: el capitalismo, en el que se instituyen dos clases sociales, los capitalistas, dueños de los medios de producción, y los obreros, dueños solo de su fuerza de trabajo. El capitalismo constituye el sistema más cruel y despiadado para la clase trabajadora, pues en la sociedad esclavista, el esclavo para poder ser útil al amo, debía encontrarse en buenas condiciones de salud por lo que el amo debía proporcionar el alimento necesario para ello. En la sociedad feudalista, el siervo contaba con una porción de tierra para satisfacer sus necesidades, pero en la sociedad capitalista, el obrero no tiene más recurso que la venta de su fuerza de trabajo para sobrevivir, las cadenas de la sociedad esclavista, se cambiaron por la cadena invisible del salario. La fuerza de trabajo del obrero, se convierte en una mercancía cuya oferta

abundante hace bajar su precio; el sistema capitalista se favorece con la existencia de un ejército de personas desempleadas, quienes por un bajo salario, ofrecen la venta de su fuerza de trabajo, que es el único medio que tienen para subsistir. La declaración de libertad del siervo, no es en su favor, sino una declaración motivada por la necesidad que el siervo pudiera vender su fuerza de trabajo a las industrias. Es una libertad a medias, pues únicamente se permite que el obrero acepte trabajar en las condiciones de miseria que garanticen la máxima ganancia al capitalista. No existe libertad para que los obreros se organicen, reclamen derechos o mejores prestaciones.

Con la incorporación de la máquina a la producción, y por ende con la revolución industrial, se crearon condiciones especiales en las relaciones laborales, tales como: a) La concentración de los trabajadores en un mismo lugar; b) La prolongación de la jornada de trabajo a más de las doce horas; c) La incorporación de la mujer y de los hijos menores de edad al trabajo; d) La falta de higiene y medidas de seguridad en el trabajo; e) El pago de salarios bajos."³ Estas condiciones de explotación, motivaron que la clase trabajadora luchara por obtener algunas conquistas que en algo mejoraran sus condiciones de vida.

El nacimiento del derecho del trabajo ha sido lento y sufrido. En los siglos de la esclavitud no pudo surgir, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa, y como tal no podía ser susceptible de derechos, si el esclavo era vendido o arrendado, le eran aplicables, dentro del derecho romano, las normas relativas a la compraventa civil, o al arrendamiento de bestias de carga.⁴ Cuando quien necesitaba arrendar su fuerza de trabajo era un ser libre (es decir no esclavo) surgió el *contrato de arrendamiento de servicios* que en ninguna manera puede citarse como antecedente del derecho del trabajo. Tampoco pudo surgir el derecho del trabajo en la edad media, pues la condición del siervo era una situación intermedia entre la esclavitud y la libertad, pues si bien el siervo tenía algunos

³ Ibid. Pág. 169

⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 6

derechos, como la propiedad sobre algunos bienes o contraer matrimonio, vivía en un lugar fijo, sin poder abandonarlo, obligado a trabajar y pagar tributo al señor feudal.

El punto de referencia más preciso como punto de partida del derecho del trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, que inició con una serie aislada de disposiciones como por ejemplo: que no trabajasen los niños menores de doce años en las minas, que no se trabajase más de doce horas al día, etcétera, y como antecedente más preciso puede citarse la idea de los *derechos naturales* del hombre, proclamada por la Asamblea Nacional de Francia en 1789.

Para ésta época del desarrollo histórico de la sociedad, todavía el derecho civil y su principio de la *autonomía de la voluntad* regía casi todas las actividades humanas y por tanto, las escasas disposiciones que pudieran aplicarse a las relaciones laborales, también se regían por ese principio. Es necesario tener presente que la clase capitalista, basada en el liberalismo económico y político tenía poderosas armas para defenderse de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el capital y el trabajo. Por una parte contaba con el aparato del Estado que con el apoyo del ejército y con el encarcelamiento amenazaba a la clase trabajadora; por otra parte el derecho, pues elevó a categoría de derechos naturales del hombre, el principio de libertad de industria, y tipificó como delito, la asociación sindical.

El autor guatemalteco Luis Fernández Molina⁵ menciona que partir de la aparición del derecho del trabajo pueden establecerse tres etapas por las que ha atravesado el derecho del trabajo. En primer lugar una etapa de represión, en la que se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga, y de organización; se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos, estaban

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 71

vigentes la ideas de libertad de comercio y de trabajo, por lo que cualquier presión o interferencia era mal vista. En segundo lugar, una etapa de tolerancia, en esa etapa ya no se perseguía al movimiento obrero, se le ignoraba, salvo cuando sus actuaciones afectaban el orden público. Se dejó de tipificar como delito la asociación profesional. En tercer lugar, la etapa de legalización; fue hasta principios del siglo XX que normas de derecho laboral, fueron elevadas a categoría constitucional dentro de los llamados derechos sociales; siendo la primera, la Constitución mexicana de Querétaro en 1917, seguida por la alemana en 1919.

- **Antecedentes del derecho del trabajo en Guatemala**

No se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo, más bien puede concluirse que en estos lugares aún se practicaba la esclavitud, pues según el autor Jorge Mario Castillo González en su obra **Derecho Administrativo**⁶, menciona que en tiempos previos a la llegada de los españoles, en tierras que actualmente conocemos como México, Belice, Tikal y Honduras, existían elementos de una organización social que la historia llama *ciudad-estado*, de la misma manera que existieron en la civilización romana y griega, lo que hace suponer que en esa época las tribus sometían a esclavitud a otras tribus conquistadas. Cuando llegaron los españoles, sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona española para que emitieran las famosas *leyes de indias* así como algunas reales cédulas, en las que se incluyeron ordenamientos mínimos para proteger el trabajo de los indígenas, y las cuales se aplicaron por mucho tiempo aún después de la independencia.

Con la revolución liberal de 1871 se crearon algunas normas de tipo laboral que fueron incluidas en el Código Civil de 1877, con orientación hacia el derecho privado,

⁶ Castillo González, Jorge Mario. **Derecho administrativo guatemalteco**. Pág. 162

al igual que la ley del trabajo, promulgada en 1926 que establecía en su Artículo 1o. que "el contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley."⁷

El nacimiento del derecho del trabajo en Guatemala, se dio con la revolución de octubre en 1944, mediante la emisión del Decreto Legislativo 330, que aún conserva su estructura original, no obstante que ha sufrido varias reformas, como lo veremos en el apartado 1.4 del presente capítulo.

1.2 Definición

El derecho laboral ha recibido varias denominaciones, se le ha llamado por ejemplo derecho industrial o derecho obrero, pues, como antes mencionamos, la Revolución Industrial fue determinante para su formación, sin embargo, ambas denominaciones son inadecuadas, porque existen muchas otras formas de trabajo subordinado que también deben regularse por esta rama del derecho por lo que se ha instituido el nombre de derecho del trabajo o derecho laboral, y del cual transcribimos algunas definiciones vertidas por destacados autores.

Manuel Ossorio, en su diccionario jurídico, indica que Guillermo Cabanellas define al derecho laboral como "el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente." Ossorio, también cita la definición del derecho del trabajo de Krostoschin, "como el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la

⁷ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 74

realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico."⁸

Mario de la Cueva; al referirse al derecho del trabajo, señala que es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Alberto Briseño; refiere que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos.

El licenciado Santiago López Aguilar, define el derecho del trabajo, como "la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, el más amplio margen de explotación."⁹ A nuestro criterio, ésta es la definición más exacta para la realidad guatemalteca, pues no obstante haber sido escrita por el licenciado López Aguilar hace veintitrés años, las circunstancias no han variado de forma favorable para los trabajadores, lo cual se hace evidente en situaciones como las que a continuación citamos a manera de ejemplo.

- El salario mínimo se convierte en salario máximo
Señala el Artículo 103 del Código de Trabajo, que todo trabajador tiene derecho devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades, normales, de orden material, moral y cultural, y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia, no obstante, siempre la cantidad de dinero fijada como salario mínimo no corresponde al costo de vida de un trabajador mucho menos para él y su grupo familiar; pero lo peor consiste en que la mayoría de los patronos,

⁸ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 235

⁹ López Aguilar, Santiago, **Ob. Cit.** Pág. 173

se fijan como meta para establecer sus costos y sus ganancias, pagar el salario mínimo, lo cual automáticamente lo convierte en salario máximo.

- Neutralización de la organización sindical de los trabajadores

Durante la época de la represión, la organización sindical de los trabajadores, fue reprimida severamente, debiendo éstos elegir entre vivir en la miseria o perder la vida. Los efectos psicológicos de esa represión subsisten en la actualidad, lo que se manifiesta en la escasa actividad obrero sindical.

- Impunidad por la falta de pago de prestaciones laborales

Ha sido una constante en los últimos años, que patronos de la industria textil, cierran sus empresas y abandonan el país, dejando a los trabajadores sin el pago del salario correspondiente al último mes, las prestaciones laborales y la indemnización, sin que antes sean obligados a garantizar esos pagos y sin que posteriormente sean sancionados por el incumplimiento.

1.3 Características o principios que inspiran al derecho del trabajo

Para que una rama del derecho exista, es decir justifique deslindarse o separarse del derecho común debe cumplir dos requisitos, tener sus propias instituciones y sus propios principios. El estudio y enumeración de las instituciones del derecho del trabajo, escapa al propósito de la presente investigación, por lo que nos limitamos a mencionar algunas que evidentemente singularizan al derecho del trabajo, como el contrato de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el sindicato. Con relación a los principios que inspiran al derecho del trabajo, es pertinente aclarar que el Código de Trabajo guatemalteco Decreto Legislativo 330 modificado por el también Decreto Legislativo 1441, en su parte considerativa, denomina *características ideológicas* a lo que la doctrina llama *principios que inspiran el derecho del trabajo*, y constituyen el origen, la razón de ser, la esencia, el fundamento filosófico de esa rama del derecho y cumplen también las siguientes funciones

a) Función informadora

Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Función normativa

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

c) Función interpretadora

Operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Dichos principios varían en número y en su denominación según cada autor que aborda el tema, aquí los estudiamos en primer lugar los que aparecen en la parte considerativa del Código de Trabajo y posteriormente mencionamos otros que se encuentran en distintos artículos del Código de Trabajo.

- **Principio tutelar de los trabajadores**

El Código de Trabajo señala que mediante este principio se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. Según la doctrina, éste principio lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Quienes adversan este principio argumentan que al ser tutelar de una de las partes, se viola la igualdad de las personas ante la ley; pero lo que sucede es que el trabajador, en la realidad, está ante una situación desigual ante el patrono, y la ley al tutelarlos, no hace más que nivelar esa desigualdad material.

- **Principio del mínimo de garantías protectoras del trabajador**

Este Principio conlleva que las garantías protectoras del trabajador son irrenunciables únicamente para él y llamadas a desarrollarse posteriormente

en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Es decir que los derechos contenidos en la ley son mínimos y están llamados ser superados. La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio del trabajador. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público, o en perjuicio de tercero. En la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que la hacen inadmisibles: a) Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado, para que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas y b) Sería casi siempre en daño a tercero (de los familiares del trabajador o los compañeros de trabajo), quienes por la claudicación del aquél, se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo. La renuncia de sus derechos equivaldría, por lo demás, a la renuncia de las condiciones indispensables del derecho a la vida.

- **Principio de necesidad e imperatividad**

Este principio hace de aplicación forzosa las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la *autonomía de la voluntad*, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. Se relaciona con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Si bien todo el derecho al ser sancionado por el Estado, deviene en obligatorio, existe una

parte del derecho en que prevalece la disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación es el derecho privado. Asimismo existe otro grupo de normas formado con las normas de aplicación ineludible constituido por el derecho público. A este rubro pertenece el derecho del trabajo.

- **Principio de realidad y objetividad**

Se evidencia este principio, en lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y en lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. El tratadista Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las ideas siguientes: Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.

- **Principio de que pertenece al derecho público**

Este principio exige que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; se relaciona con el de principio de necesidad e imperatividad ya comentado.

- **Principio que es un derecho hondamente democrático**

Mediante este principio el derecho del trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho del trabajo.

- **Principio de sencillez o antiformalismo**

Establece el quinto considerando del Código de Trabajo: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral. Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas.

- **Principio conciliatorio**

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, al indicar que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

- **Principio de equidad**

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.¹⁰

- **Principio de estabilidad**

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. En la legislación guatemalteca este principio se manifiesta, en el Artículo 26 del Código de Trabajo que señala que debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, aquel contrato celebrado a plazo fijo o para obra determinada, cuando las actividades de la empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos, subsiste la causa que les dio origen. El referido principio se

¹⁰ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88.

manifiesta también en el Artículo 82 del mismo cuerpo de ley al establecer la obligatoriedad del patrono de indemnizar al trabajador cuando lo despida sin causa justificada.

1.4 Legislación

Como anteriormente mencionamos, el derecho del trabajo en Guatemala nació gracias a la Revolución de Octubre de 1944, mediante la emisión del Código de Trabajo, Decreto Legislativo 330, el uno de mayo de 1947. Posteriormente se han emitido normas de derecho laboral, de las que a continuación mencionamos las más relevantes, conforme al orden cronológico en que han sido promulgadas, debiendo recordarse, que la primacía de las normas del derecho del trabajo, no es en atención a la jerarquía de las normas del derecho común, sino en atención al principio de *indubio pro operario*, por el cual, la norma aplicable a un caso concreto debe ser aquella que establezca mejores derechos para el trabajador.

- **Decreto Presidencial 570**

El licenciado Mario López Larrave, en su libro Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, nos dice que este decreto básicamente contiene reformas a la parte procesal del Código de Trabajo. El autor citado, comenta que más que reformas, dicho decreto es una tergiversación del significado original del Código de Trabajo, en atención a intereses políticos, pues por ejemplo originalmente no se contemplaba la suspensión de la audiencia cuando el demandante ampliara su demanda; pero con la reforma contenida en el Decreto Presidencial 570, en el sentido de suspender la primera audiencia cuando el actor amplía los términos de la demanda, se vulnera gravemente la celeridad del procedimiento.¹¹

¹¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 33.

- **Decreto Legislativo 1441**

Con ésta reforma de 1961, se modificaron algunas normas, pero se redactó nuevamente casi la totalidad del Código de Trabajo, Decreto Legislativo 330, lo que ha dado lugar a que actualmente se tome como Código de Trabajo el Decreto Legislativo 1441, cuando en realidad, el Código de Trabajo vigente es el decreto 330, modificado por el Decreto 1441. En sus inicios el Código de Trabajo, reguló la totalidad de relaciones de tipo laboral, pero la dinámica social; la peculiaridad de ciertas relaciones de trabajo; así como algunas veces los intereses políticos han provocado la creación de normas que regulan relaciones laborales específicas. Un ejemplo de la especialización del derecho laboral lo constituye el hecho que el Código de Trabajo originalmente contempló en el capítulo octavo como régimen especial, la relación laboral entre los servidores del Estado y sus instituciones, incluso permitía el derecho de huelga. Sin embargo, con la reforma introducida por el Decreto Legislativo 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondo públicos, y sus trabajadores, se regularan exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; posteriormente esas relaciones laborales fueron normadas por la Ley de Servicio Civil, Decreto Legislativo 1748 promulgada el dos de mayo de 1978. Por consiguiente dichas relaciones, no obstante ser de tipo laboral, quedaron excluidas de las disposiciones del Código de Trabajo.

Asimismo, se han emitido leyes que rigen relaciones de trabajo específicas, entre las que puede mencionarse, la Ley de Servicio Civil Municipal, que regula las relaciones laborales entre las municipalidades y sus trabajadores; la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, decreto número 44-86, la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Se han promulgado también, otras leyes concernientes al derecho del trabajo, entre las que podemos mencionar, la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, Decreto Legislativo 76-78, el Decreto Legislativo, 78-89 que crea la llamada *bonificación incentivo* para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia.

- **Constitución Política de la Republica de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala promulgada por la asamblea nacional constituyente, vigente desde el 15 de enero de 1986, elevó a categoría constitucional, normas de derecho de trabajo, al regular dentro de los derechos sociales, todo lo referente al trabajo subordinado.

Mención especial merece la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto Legislativo, 42-92, que constituye uno de los mejores ejemplos de como las decisiones políticas influyen en la normativa laboral. Anteriormente a la emisión de esta ley, existió una ley llamada Ley de Compensación de Servicios Prestados, Decreto Legislativo 57-90 que establecía el pago al trabajador, de una cantidad de dinero equivalente e independiente a la indemnización cuando terminara la relación de trabajo; pero el gobierno de turno, por considerar que resultaba muy gravosa para los empleadores, y pudiera afectar la oferta de empleo por parte de la iniciativa privada, derogó dicha ley y para confundir o conformar a la clase trabajadora, estableció con la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el popularmente conocido *bono catorce*, bajo el lema que vale más dinero en mano que la expectativa de tener una suma mayor a largo plazo.

- **Decreto 64-92**

Esta reforma es interpretada de dos maneras distintas, para algunos fue producto de la necesidad de actualizar alguna normativa del Código de Trabajo. Para otros en cambio dicha reforma fue en atención a presiones de orden internacional que amenazaban con suprimir a Guatemala de algunos beneficios de tipo aduanero, del llamado Sistema General de Preferencias.¹² Estas reformas normaron evitar la discriminación en el trabajo en relación a sexo, religión, baja escolaridad, etcétera; amplía los periodos de pre y post parto; en el campo del derecho colectivo del trabajo, facilita inscripción de sindicatos de trabajadores; fomenta la libertad sindical; elimina la prohibición de la participación sindical en política partidista. En lo procesal,

¹² Fernández Molina, Luis Fernando. **Ob. Cit.** Pág. 81

limita la presentación de excusas por parte del patrono para no acudir a una audiencia; establece que el tribunal de conciliación debe ser permanente. Podemos afirmar que es hasta con esta reforma que Guatemala entra a la etapa de la legalización del derecho del trabajo.

- **Decreto prohíbe la huelga de los trabajadores del Estado**

Este decreto es otro ejemplo de cómo los intereses políticos, pueden influir positiva o negativamente en el desarrollo del derecho del trabajo. En 1996, bajo la influencia de las ideas neoliberales del gobierno de turno, se reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado Decreto Legislativo 71-86 mediante la emisión del Decreto Legislativo 35-96 por el cual se prohíbe la huelga de los servidores públicos.

Como hemos podido apreciar, desde la sociedad primitiva hasta la actualidad, el desarrollo social se fundamenta en el trabajo humano. Ese desarrollo necesita la ejecución de trabajos especiales, que deben también regularse por normas especiales, es decir que de la misma manera que evoluciona el trabajo dentro de la sociedad, debe evolucionar el derecho del trabajo, y aunque Guatemala va demasiado rezagada respecto a la evolución de otros países, la emisión de las distintas leyes, reflejan que va hacia ese camino. Esto constituye un fundamento de la necesidad de regular el contrato trabajo en prácticas que realizan los estudiantes de educación media en la sociedad guatemalteca y que es el objetivo de la presente investigación y que según más adelante veremos ya se encuentra regulado en otros países.

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

En la doctrina, algunos autores denominan al contrato individual de trabajo simplemente como *contrato de trabajo*, por ejemplo Manuel Ossorio y Guillermo Cabanellas, en sus respectivos diccionarios jurídicos, al definir el concepto de *contrato de trabajo* desarrollan la definición de *contrato individual de trabajo*, al respecto consideramos que esto no es exacto, pues, del mismo modo como el concepto *persona jurídica* es el género en relación a las especies *persona jurídica individual* y *persona jurídica colectiva*,¹³ el concepto *contrato de trabajo* es el género en relación a las especies *contrato individual de trabajo* y *contrato colectivo del trabajo*. El primero regula una sola relación laboral surgida entre un patrono y un trabajador; el segundo regula varias relaciones laborales, que pueden existir entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos. Para el propósito de la presente tesis, nos limitamos a estudiar únicamente el contrato individual de trabajo.

2.1 Antecedentes

Como pudimos apreciar en el capítulo anterior, la relación obrero patronal se dio originalmente como una situación de hecho, para posteriormente ser tenida como una situación de derecho, y más precisamente de derecho civil, en donde la autonomía de la voluntad prevalecía, y por ende el obrero era libre de contratar en situaciones que en nada protegían su bienestar físico, mental y social. Las condiciones del contrato eran impuestas por el patrono, se laboraba en jornadas de diez horas y cuando apareció la electricidad, esto fue mucho peor para el trabajador, pues entonces se prolongó la jornada de trabajo en varias horas más, durante la noche.

¹³ Zenteno Barillas, Julio César. **La persona jurídica**. Pág. 11

El contrato de trabajo estaba hasta entonces subsumido en la negociación civil, era un contrato más de la enciclopedia contractual, se entendía en su plenitud como un acuerdo de voluntades "libres" y por ende debía regirse a los principios civiles que son propios del derecho privado, como lo venía siendo desde los enunciados del derecho romano. No había cabida para concepciones humanistas que reclamaran una visión subjetiva que ubicara la situación personal del trabajador y se colocara de su lado. No cabía la posibilidad de proteger a uno de los sujetos del contrato; ni se asimilaba la idea de limitar por ley, la autonomía de la voluntad. No era concebible por ejemplo pagar un salario sin la contraprestación de los servicios como lo es ahora el pago de séptimos días, vacaciones remuneradas, días de asueto, etcétera. Era clara la escisión que reclamaba el derecho laboral de su matriz, el derecho civil. En sus inicios el contrato individual de trabajo incluyó muchos de los elementos civilistas que antes le dieron sustento.

Naturaleza jurídica de contrato individual de trabajo

Como antes mencionamos, toda rama del derecho para desprenderse del derecho común, debe poseer además de sus propios principios; las instituciones que la fundamenten, en el caso del derecho del trabajo, una de estas instituciones es el contrato de trabajo, pues éste, no es un simple contrato celebrado entre iguales, como en lo civil, éste contrato regula el trabajo subordinado, protege a la parte más débil, el trabajador, porque la venta de su fuerza de trabajo es generalmente su único medio de subsistir. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

La subordinación se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas

que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral. La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo es entonces, ser la institución del derecho laboral que regula el trabajo subordinado. En él se configura no una relación contractual normal, sino aquella cuyo contenido es la prestación de un trabajo subordinado y por tanto protegiendo a la parte más vulnerable de esa relación: el trabajador. La ley laboral guatemalteca esta conforme lo aquí apuntado, al decir en el Artículo 22 que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

2.2 Definición

Debemos tener presente que las definiciones varían, pues son aplicables en un tiempo y lugar determinado, es decir que los elementos que integran una definición, varían, se desarrollan, algunos dejan de ser parte de la definición y nuevos elementos se integrarán a ella. Un ejemplo de esto es la existencia en España de un criterio respecto a que actualmente la subordinación ya no es un elemento fundamental del contrato individual de trabajo, como según más adelante se estudia, y es por esto que las definiciones que en la doctrina encontramos referentes al contrato individual de trabajo elaboradas por eminentes jurisconsultos constituyen el sustento doctrinario y el marco de referencia de la definición legal y que posteriormente transcribimos.

Manuel Ossorio en su ya citado diccionario jurídico, al definir el contrato individual de trabajo se refiere a él como una institución, y cita las definiciones de dos autores: En primer lugar Cabanellas, quien lo define como "el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra". En segundo lugar,

Ossorio cita Ramírez Gronda, que a su vez define el contrato individual de trabajo como "una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica individual o colectiva) en forma continuada a cambio de una remuneración".

Ossorio agrega que "en las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma encaminada principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas, por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por los contratantes. Esto es que lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente".¹⁴

Por su parte la autora española Marisol Palés en su diccionario jurídico¹⁵ al referirse al contrato individual de trabajo menciona que en España, el Estatuto de los trabajadores, (equivalente al Código de Trabajo de Guatemala) al delimitar su ámbito de aplicación, recoge una definición moderna del contrato de trabajo, estableciendo que "La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario". Lo que quiere decir que es de aplicación a los contratos de trabajo, pues los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario, son los sujetos de un contrato de trabajo.

La definición que en Guatemala deviene obligatoria es la definición legal, contenida en el Artículo 18 del Código de Trabajo y que literalmente indica "El contrato

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 170

¹⁵ Palés, Marisol. **Diccionario jurídico Espasa.** Versión electrónica

individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Tanto en las definiciones doctrinales como en la definición legal anteriormente transcrita, encontramos elementos esenciales del contrato individual de trabajo y que a continuación analizamos.

- **Denominación**

Incluimos la denominación como un elemento de la definición del contrato individual de trabajo, porque actualmente existe en algunas empresas, una práctica mediante la cual se obliga al trabajador a inscribirse como pequeño contribuyente del impuesto al valor agregado IVA; cuando recibe el pago por sus servicios personales, el trabajador debe emitir la factura correspondiente por esos servicios. Tal práctica es equivocada porque no importa el nombre o la forma que quiera dársele, si el objeto de esa relación es la prestación de servicios personales en forma subordinada, a cambio de un salario, siempre se considerará como contrato individual de trabajo y por tanto le serán aplicables las normas relativas al derecho laboral. Así lo indica la parte final del Artículo 18 ya citado al prescribir que la circunstancia que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

- **La voluntariedad**

Los servicios se prestan voluntariamente. El contrato de trabajo, como cualquier otro contrato, nace del acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario, los servicios que en cumplimiento del mismo aquél presta, son

consecuencia de la previa manifestación de su consentimiento, manifestación que puede hacerse de forma expresa o tácita. Las actividades que se realicen con carácter forzoso u obligatorio, por obligación legal o imposición de otro no serán nunca objeto de un contrato de trabajo. Este elemento del contrato individual de trabajo se encuentra en el Artículo 6o. del Código de Trabajo, al establecer que solo mediante resolución de autoridad competente, por motivo de orden público, o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

- **La ajenidad**

El trabajo objeto del contrato de trabajo es un trabajo por cuenta ajena, lo que significa, en primer lugar, que los frutos del trabajo realizado se atribuyen directamente al empresario (ajenidad en los frutos) y, en segundo término, que el trabajador es ajeno a los riesgos de la actividad empresarial (ajenidad en los riesgos), de suerte que, con independencia de los resultados de la empresa, tiene garantizada su retribución.

- **Regula la prestación de un trabajo subordinado**

El trabajo, como lo analizamos en el capítulo I, es tan antiguo como el hombre mismo, es el esfuerzo físico e intelectual del hombre para satisfacer sus necesidades; (todo trabajo físico, requiere un esfuerzo intelectual, y todo trabajo intelectual, requiere un esfuerzo físico). Pero el trabajo, que interesa al derecho laboral, es el trabajo subordinado, es decir el trabajo realizado bajo la dependencia continuada, y la dirección del patrono, realizado a cambio de un salario.

Éste ha sido considerado como el elemento más importante del contrato individual de trabajo, porque si bien la prestación de servicios personales también existe en otro tipo de contratos, como en el contrato de obra civil, o el de prestación de servicios profesionales, en ellos no hay subordinación entre

quien realiza los servicios y quien los solicita. En cambio cuando los servicios prestados se realizan en subordinación, ese trabajo pertenece al ámbito del derecho laboral.

No obstante, modernamente el elemento subordinación ha sufrido alguna variación, porque actualmente, trabajar bajo la dependencia y dirección del patrono, se manifiesta con muy distinta intensidad en función de la habilidad, capacidad o especialidad del trabajador y el modo de organización del trabajo. No puede hoy interpretarse la subordinación, como hace sólo unas décadas, como sujeción estricta a las órdenes e instrucciones del empresario, pues las transformaciones tecnológicas y económicas –como las aplicadas en el llamado teletrabajo- exigen una lectura más dúctil y flexible.

Por ejemplo la reciente jurisprudencia española define la dependencia del trabajador como la inserción en 'el círculo rector y organizativo del empresario y El Estatuto de los trabajadores ha hecho suya una visión moderna y flexible de *dependencia* al referirla explícitamente al 'ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Las transformaciones económicas, tecnológicas y organizativas que han erosionado el modelo de trabajador han llevado a algunos a afirmar la crisis de la subordinación como categoría jurídica, de suerte que ésta sería hoy poco menos que inútil a efectos de calificar los nuevos trabajos. Criterio que no parece ser el más acertado porque, si las nuevas tecnologías, los nuevos modos de organización del trabajo están poniendo en crisis alguno de los indicios tradicionales de la subordinación, también están contribuyendo a perfilar otros. Así la obsolescencia de un criterio como el de la presencia física del trabajador en la unidad productiva, puede compensarse atendiendo al modo en el que el trabajador se inserta en el sistema informático y telemático de la empresa. "La relevancia tradicionalmente otorgada al sometimiento del

trabajador al poder directivo y de control del empresario, puede atribuirse ahora al programa informático que determina, encauza y controla la prestación de trabajo. La dependencia tecnológica, por su parte, se configura como un indicio cada día más relevante de subordinación, en detrimento de la significación ahora atribuida a la propiedad y medios de trabajo. En fin, la recomposición del sistema indiciario* va a reevaluar la virtualidad calificadora de elementos como la continuidad jurídica de la prestación o el riesgo de empresa." ¹⁶

- **El salario**

Constituye la contraprestación al trabajo subordinado realizado por el trabajador para un patrono, o de manera más breve, es la retribución que recibe el trabajador por su trabajo.

El salario es de suma importancia, pues desde el punto de vista político, sirve para dividir a las clases sociales en propietarios de los medios producción y en asalariados; desde el punto de vista económico, es el medio de subsistencia para la clase asalariada, que constituye la mayoría de la población. "Pero sobre todo, el salario es el único punto en que el patrono puede compartir la riqueza generada por la fuerza de trabajo del trabajador. Si el salario no satisface las necesidades del trabajador, se origina desasosiego, incertidumbre, inconformidad, que obliga a los asalariados que sufren el mismo problema a unirse, provocando la formación de frentes y lucha de clases; generando otros muchos problemas sociales, como intranquilidad social, huelgas, etcétera." ¹⁷

Existen varias teorías que tratan de establecer fórmulas para establecer el monto del salario, entre ellas mencionamos las siguientes:

* Indiciario (aria): Según el diccionario adj. Der. Relativo a indicios o derivado de ellos.

¹⁶ Palés, Marisol. **Ob. Cit.**

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág. 539

a) Teoría de la oferta y la demanda

Según los economistas de la escuela liberal, la fuerza de trabajo es una mercancía, que se rige por la ley de la oferta y la demanda. Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren tras un obrero, los salarios suben. Pero existen dos límites respecto a esta forma de fijar los salarios. El límite más bajo será el costo de manutención del trabajador, y el límite más alto será que el precio del producto producido por el trabajador, le deje utilidades al patrono, pues de otra forma la industria perece.

b) Teoría del salario natural

Sostenida por Malthus, el salario como mínimo debe cubrir las necesidades del trabajador y su grupo familiar, pues si el salario es bajo y el grupo familiar no subsiste, la clase obrera morirá en gran parte, los trabajadores escasean, y el salario subirá. Pero si el salario es demasiado alto, y el trabajador vive cómodamente, se multiplican los matrimonios y los hijos, y por tanto la clase obrera aumenta, ofreciéndose más trabajadores a la industria y por tanto los sueldos bajan.

c) Teoría de la ley de bronce

Esta teoría, asimila el costo del salario al mínimo de sobrevivencia del trabajador, del mismo modo que la máquina también tiene un costo en aceites, carbón o electricidad, y de mantenimiento.

d) Teoría del fondo de salarios

Sostenida por Stuart Mill, aplica para determinar el salario, la suma total de obreros, como divisor, de la suma total de capitales circulantes de un país.

e) Teoría de la productividad del trabajo

Argumentada en Estados Unidos por Francisco Walker, manifiesta que el trabajador no es mercancía que se compra para vender, sino que es un instrumento de producción, por eso el valor del salario está en atención a la productividad del obrero. Del mismo modo que el precio de renta de una finca, es en atención a su fertilidad o productividad.

f) Teoría de la plusvalía

El trabajo genera riqueza, plusvalía o valor agregado. Es la diferencia entre el salario pagado al trabajador y el valor producido por el trabajo. Según la teoría marxista, esta diferencia constituye la explotación que hace el patrono al trabajador.

g) Teoría del salario justo

Sostenida por el Papa León XIII en su encíclica, *Rerum Novarum*, manifiesta que debe recordarse a los ricos y patronos, que explotar la pobreza y la miseria y especular con la indigencia son cosas que reprobaban tanto las leyes divinas como las humanas.

Esta última es la teoría aplicable a la determinación del trabajo realizado en prácticas. Cuando se realiza un trabajo subordinado sin salario, ese trabajo no pertenece al campo de aplicación del derecho del trabajo, tal como sucede actualmente con el trabajo en prácticas que realizan los estudiantes de nivel diversificado previamente a obtener el título correspondiente. Los practicantes realizan las labores propias de su profesión en forma subordinada, es decir bajo la dependencia continua y bajo la dirección del patrono, pero el patrono no paga el salario correspondiente a ese trabajo; el pago del salario correspondiente, es simplemente un acto de justicia.

2.3 Características

El contrato individual de trabajo, como todo contrato, posee algunas características que le diferencian de otros contratos, según el autor Luis Fernández Molina,¹⁸ las características propias de ese contrato son las siguientes:

- **Bilateral**
Es bilateral o sinalagmático porque de él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.
- **Consensual**
Porque para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan además del consentimiento, la entrega de la cosa. Pero el consentimiento se manifiesta de manera expresa, no necesariamente mediante la suscripción del contrato individual de trabajo, pues como lo indica el Artículo 19 del Código de Trabajo, para que el contrato individual de trabajo, exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones de subordinación, bajo la dependencia y dirección del patrono y a cambio de una remuneración.
- **Oneroso**
Porque implica una prestación mutua de contenido económico; para el patrono el pago del salario y para el trabajador, la prestación de sus servicios.
- **Principal**
Porque su validez no depende de ningún otro tipo de contrato.

¹⁸ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 95

- De tracto sucesivo

Porque el cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

- Es personal

Porque en lo que se refiere al trabajador, éste contrata sus servicios personales, si fallece el trabajador, el contrato se termina, en cambio si fallece el patrono, el contrato puede seguir con los herederos.

- Es conmutativo

Porque las partes desde su inicio, tiene una percepción exacta de los beneficios que van a recibir, beneficios representados para el patrono por el trabajo y para el trabajador el salario.

A las características mencionadas por el licenciado Fernández Molina, nosotros agregamos la siguiente.

- Debe ser escrito

Esta característica es propia del ámbito jurídico guatemalteco, pues de conformidad con el Código de Trabajo, éste obliga en su Artículo 28 que el contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito y sólo en actividades excepcionales, señaladas en el Artículo 27 permite la celebración en forma verbal. Esto implica que no hay libertad de forma; el contrato individual de trabajo debe ser escrito, pero eso tampoco implica que sea por ello un contrato solemne, pues el contrato en si mismo es sencillo, requiere elemento simples contenidos en el Artículo 27, entre ellos, el lugar de celebración, la identidad de los contratantes, fecha de inicio y de terminación, la descripción del trabajo a realizar, las jornadas, el salario convenido, y si éste es por unidad de tiempo o unidad de obra, las firmas. La falta de celebración por escrito tiene consecuencias jurídicas, en primer lugar hace incurrir al patrono en una falta,

pues de conformidad con el Artículo 269 del Código de Trabajo, son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este código. Por su parte el Artículo 272 inciso g) establece que todas las violaciones a cualquier disposición preceptiva de este código no prevista en los incisos anteriores de ese mismo artículo dará lugar a la imposición de una multa de entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores. En segundo lugar, la falta de celebración por escrito del contrato individual de trabajo, trae como consecuencia, de conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo que se presuman ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, aunque esta presunción legal sea de las denominadas *iuris tantum*, y por consiguiente, permite prueba en contrario. La escritura como característica del contrato de trabajo no está encaminada a la solemnidad, sino a una condición probatoria.

2.4 Contenido

El contenido del contrato individual de trabajo, es una relación de trabajo, pues según lo establece el Artículo 19 supra mencionado, para que el contrato individual de trabajo, exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones de subordinación, bajo la dependencia y dirección del patrono y a cambio de una remuneración. Dicha norma está en concordancia con los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad, realismo y objetividad, que inspiran el derecho del trabajo, pues es práctica común que muchos trabajadores inician sus actividades sin celebrar previamente un contrato escrito, por ejemplo en las grandes fábricas, o en la construcción de grandes edificios, por ello con el Artículo 19 ya mencionado se reconoce esa realidad y por tanto con el solo hecho del inicio de las labores se perfecciona el contrato; además el Artículo 22 del mismo cuerpo de ley señala que en

todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores, la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social.

Se concluye entonces en que de conformidad con la legislación laboral guatemalteca no puede existir relación de trabajo sin contrato, pero si puede existir contrato sin relación de trabajo, porque de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 19 ya relacionado, siempre que se celebre un contrato individual de trabajo, y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

2.5 Clases

Del contrato individual de trabajo existen tantas clasificaciones como autores, en el presente trabajo exponemos la clasificación contenida en Código de Trabajo guatemalteco.

- Atendiendo al número de relaciones que regula, puede ser
 - a) Contrato individual de trabajo
Cuando en él se regula una sola relación de trabajo, entre un patrono y un trabajador, regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo.
 - b) Contrato colectivo de trabajo
Cuando en él se regulan pluralidad de relaciones de trabajo, debe celebrarse entre uno o más sindicatos de trabajadores con uno o varios

patronos o con uno o varios sindicatos de patronos, regulados en el Artículo 38 del Código de Trabajo.

- Atendiendo al plazo

Según el Artículo 25 del Código de Trabajo el contrato puede ser

- a) Por tiempo indefinido

Cuando no se especifica la fecha de su terminación. Debido a que generalmente la venta de su fuerza de trabajo es generalmente la única fuente de ingresos que tiene el trabajador para sus subsistencia, la ley estipula que aunque se hayan estipulado a plazo fijo o para obra determinada, si la naturaleza de las actividades que requiere el patrono, son permanentes o continuadas, el contrato debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido. Esto lo regula el Artículo 26 del Código de Trabajo.

- b) A plazo fijo

Cuando se especifica la fecha de su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

- c) Para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

- Atendiendo a la forma

El contrato individual puede ser conforme el Artículo 27 del Código de Trabajo.

a) Escrito

La celebración del contrato individual de trabajo en forma escrita constituye la regla general y puede calificarse como un contrato formal, pues reza el Artículo 28 del Código de Trabajo, que debe extenderse en tres ejemplares, uno para cada contratante y la tercera para remitirla a la Inspección general de trabajo dentro de los quince días siguientes a su celebración, modificación o novación. El Código de Trabajo señala además en el Artículo 29 los requisitos de éste contrato y en el Artículo 30 prescribe que la prueba plena del contrato, solo puede hacerse mediante el documento respectivo y la falta del mismo o de alguno de sus requisitos es imputable al patrono.

a) Verbal

El Código de Trabajo permite la celebración verbal de un contrato individual de trabajo cuando se trate de actividades sencillas, temporales, o de baja cuantía en los casos siguientes. Cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a trabajos temporales que no excedan de sesenta días o a la prestación de un trabajo para obra determinada cuyo valor no exceda de cien quetzales. Sin embargo, en éstos casos el empleador debe suministrar al trabajador una tarjeta en la que consten algunos datos de ese contrato individual de trabajo como la fecha de inicio, el salario estipulado, el plazo, y las tareas de que se trate.

Como podemos apreciar, en el Código de Trabajo, se encuentran reguladas actividades sencillas o temporales, pero que tienen la categoría de contrato individual de trabajo, lo que constituye otro argumento para que otras actividades laborales, como el trabajo en prácticas realizado por los estudiantes del último año en las carreras de nivel diversificado, tenga también esa calificación legal.

2.6 Elementos del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo posee elementos generales necesarios para la validez de todo negocio jurídico, así como los elementos esenciales que configuran ese negocio jurídico como un contrato individual de trabajo.

- Elementos generales

- a) Capacidad de los sujetos que contratan

Si bien en términos generales la capacidad de ejercicio inicia con la mayoría de edad, en atención al principio de realismo y objetividad que inspira el derecho laboral, la ley establece la capacidad relativa para que el trabajador menor de edad pero mayor de catorce años pueda contratar directamente sus servicios y así mismo, tiene capacidad para accionar judicialmente cuando sea necesario. Esto obedece a que el derecho laboral reconoce la necesidad que el menor de edad contribuya con su trabajo en el sostenimiento de la familia. Nótese eso sí, que ésta capacidad relativa es sólo para los trabajadores, y por tanto, si un menor de edad necesita contratar en condición de patrono, deberá hacerlo mediante su representante legal. También el declarado insolvente o fallido en lo civil, tiene capacidad para celebrar un contrato de trabajo, pues si esto no se permitiera, se les condenaría mendicidad.

- b) Consentimiento

El Código de Trabajo en su Artículo 60. establece que ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca, y solamente por resolución de autoridad competente basada en ley, por motivo de orden público o de interés nacional podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Esto se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución Política de la

República. El consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del trabajo libre.

c) Objeto lícito

Es claro que el trabajo a realizar no debe estar prohibido, la relación entre quien dirija y quien coopere en la realización de una actividad ilícita, será una relación de cómplices en la comisión de un delito y no de patrono-trabajador.

- Elementos especiales

Debido a que en el análisis de la definición del contrato individual de trabajo ya hemos detallado éstos elementos, aquí nos limitamos a mencionarlos de manera breve.

a) Prestación de servicios personales

Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural) por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser indistintamente, una persona individual o jurídica . Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas entidades a contratar empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza seguridad, jardinería, mantenimiento, no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que se contrata a un sociedad que presta esos servicios, la relación laboral será entonces entre la sociedad y sus trabajadores, aunque el beneficiado de la actividad del trabajador sea un tercero.

b) Subordinación

Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de ordenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

c) Salario

Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo, servicios personales pueden darse muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa.

2.6 Regímenes especiales de trabajo

Existen situaciones especiales en algunas formas de trabajo subordinado, ya sea en razón de las condiciones en que el trabajo que se realiza o de las personas que lo ejecutan, a los que no se les debe ni puede aplicar las normas relativas al trabajo normal. Estas situaciones deben tener normas peculiares que permitan la realización del trabajo, sin vulnerar los derechos del trabajador. Como ejemplo de estos trabajos especiales podemos mencionar el prestado en el mar y las vías navegables, en los que existen condiciones de lugar y jornadas especiales. Los regímenes especiales de trabajo, los definimos entonces, como aquellas relaciones de trabajo que teniendo el contenido normal de un trabajo subordinado a cambio de una remuneración o salario,

presentan, sin embargo, características particulares, que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.¹⁹

En el título cuarto el Código de Trabajo guatemalteco, existen normados los siguientes regímenes especiales:

- a) Trabajo agrícola y ganadero
- b) Trabajo de mujeres y menores de edad
- c) Trabajo a domicilio
- d) Trabajo doméstico
- e) Trabajo de Transporte
- f) Trabajo de aprendizaje
- g) Trabajo del mar y las vías navegables
- h) Trabajo de los servicios del Estado y sus instituciones

Por estar en aparentemente relacionados con el trabajo en prácticas, que es el tema que nos ocupa, analizamos dos de los regímenes especiales de trabajo: El trabajo de menores de edad, y el trabajo de aprendizaje. El primero, porque generalmente cuando los estudiantes realizan el trabajo en prácticas, son menores de edad, el segundo, porque aparentemente, las normas relativas al aprendizaje pudieran incluir el contrato de trabajo en prácticas.

- **Régimen especial aplicado al trabajo de mujeres y menores de edad**

Este régimen protege tanto a las mujeres y a los menores de edad, en atención a las condiciones físicas de debilidad de ambos, la mujer, por su debilidad intrínseca y sobre todo, cuando se encuentre en estado de gestación; el menor de edad, en razón de su minoridad, debilidad e inexperiencia. Aquí analizaremos únicamente las normas de este régimen, relativas al menor de edad.

¹⁹ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 455

Tanto el Código Civil, Decreto Ley 106, como el Código de Trabajo, permiten al menor de dieciocho años pero mayor de catorce, una capacidad de ejercicio relativa para poder contratar directamente la venta de su fuerza de trabajo, y el Código de Trabajo llega más lejos al permitir en su Artículo 32 que puedan trabajar los menores de catorce años siempre que tales contratos se celebren con los representantes legales de los menores y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Dentro de las normas protectoras del trabajo realizado por los menores y contenidas en la regulación legal de este régimen se encuentran las siguientes:

- a) El trabajo debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.
- b) Se prohíbe que laboren en lugares insalubres y peligrosos; en horario nocturno y que realicen jornadas extraordinarias. Que laboren en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.
- c) La jornada ordinaria se debe disminuir de la manera siguiente:
En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice por la Inspección General de Trabajo.

La relación de este régimen especial de trabajo y el tema que nos ocupa existe solo en la medida que cuando los estudiantes realizan el trabajo en prácticas, son menores de edad, y por tanto su trabajo debe ser protegido atendiendo a esa minoridad, pero el trabajo en prácticas no está incluido en ése régimen especial, por las siguientes razones:

- El trabajo a realizar es específico

El régimen especial de trabajo de los menores de edad, abarca la totalidad de actividades laborales que puede realizar un menor con las excepciones que la misma ley indica ya mencionamos (actividades insalubres, peligrosas, así en cantinas o venta de bebidas embriagantes). El trabajo en prácticas, en cambio, se limita a las actividades propias de la profesión del estudiante.

- Los fines son distinto

El régimen especial de trabajo de los menores de edad, persigue los fines de todo contrato de trabajo, la prestación de los servicios a cambio de la remuneración. El trabajo en prácticas persigue cumplir con el requisito impuesto por el Ministerio de Educación a los graduandos.

- El plazo es diferente

El régimen especial de trabajo de los menores de edad, está sujeto a cualquiera de los plazos que la ley permite (indeterminado, plazo fijo u obra determinada). El trabajo en prácticas tiene como plazo máximo el número de horas que indica el Ministerio de Educación, que como se detalla adelante, dicho periodo puede ser de 200, 250, y hasta 300 horas de trabajo efectivo.

- **Régimen especial del trabajo de aprendizaje**

Como oportunamente estudiamos en el capítulo primero, el desarrollo de la sociedad exigió la especialización de actividades laborales para crear los bienes o prestar los servicios necesarios para la vida, lo que llevó como consecuencia el apareamiento de los artesanos, y consiguientemente se dio la segunda gran división social del trabajo. Vimos también que uno de los derechos del siervo era el poder aprender un arte u oficio para posteriormente, ser maestro en ello. A esa época, pues, se remonta el trabajo de aprendizaje, que en ese tiempo específico comprendía la realización de un trabajo subordinado referente a un arte u oficio, a cambio de la

enseñanza de esa profesión. Debemos recordar también, según lo ya estudiado, que en ese momento histórico de la sociedad, no existía el derecho de trabajo y consiguientemente tampoco el contrato individual de trabajo.

En su tratado de derecho laboral, el autor Guillermo Cabanellas²⁰, manifiesta que el origen de los colegios de artesanos y de corporaciones para el aprendizaje, que existieron en Roma, escapa al registro de la historia. En ellos ingresaban en un principio sólo los hombres libres, luego los liberados y posteriormente, los esclavos. De la misma manera, en la civilización germana y anglosajona, en el siglo VII, se conoce la existencia de las *guildas*, que era una especie de convite o agrupación de tipo familiar, religioso, artesanal y comercial. Desde ésta época se conoce la categoría de aprendiz, compañero y maestro.

En el siglo XII la caída del imperio romano y el triunfo de los pueblos bárbaros, significó la destrucción de la organización social existente. Carlomagno, quiso reconstruir los colegios o corporaciones sin lograrlo, aunque si trascendieron algunas de sus características. En esa época aunque el trabajo estaba comprendido dentro de la llamada edad agrícola, (esclavitud, siervos adscritos a la gleba, la servidumbre y el vasallaje), se inicia una pequeña industria, aunque no como en el siglo XIX, pero si ya evidente.

Con el transcurso del tiempo, surgieron nuevas corporaciones de artesanos, existiendo variados criterios respecto al origen de ellas. Algunos las remontan a la unión del colegio romano con la gilda germana, otros en cambio reputan como antecedente la organización religiosa católica, pues indican que de la misma manera que la Revolución Industrial se debe al desarrollo de las máquinas; al impulso del comercio y a la expansión de los medios de transporte, la corporación gremial tiene como base una virtud, la caridad, y como divisa, un sentimiento, la fe. Otros opinan que la corporación gremial es espontánea, es hija de la necesidad que obligó a los

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 118

débiles, para poner algún remedio a los desórdenes y abusos de los que eran víctimas, a estrecharse unos contra otros, a coaligarse para defenderse. Por esta época se creó la división territorial, mediante municipios, lo que provocó la unión profesional de los gremios, con la de los señores feudales. Estas asociaciones se desarrollaron en corporaciones y gremios, en las que existía el nivel de aprendiz, compañero y maestro, fue ahí cuando surgió la expresión *su obra maestra*, que significaba poder realizar algo, con excelencia o perfección. Finalmente, el sistema decayó, pues la maestría se transmitía por herencia, o bien se vendía a precios excesivos que sólo podían pagar quienes eran suficientemente ricos. Esta anarquía más la invención de la máquina, que superaba la productividad del artesano, fue lo que llevó al fenómeno descrito por Marx como *la transformación del obrero en un apéndice de carne, frente a una máquina de acero*.

Pero no solo la máquina hizo cambiar el trabajo de gremio, sino también concurren otras causas, como el descubrimiento de América y la expansión hacia el continente asiático y otras regiones; el desarrollo de la política con la Revolución Francesa y las invenciones científicas que revolucionaron la concepción del mundo.

La concentración de trabajadores en masa, hace inaplicable, la escala de aprendiz, compañero y maestro. La forma de trabajo industrial, despersonaliza la relación patrono-obrero o maestro-aprendiz, pues la riqueza no se comparte. A partir de aquí, ya no se cotiza el trabajo del hombre, como fuerza, ya no se compran sus energías comparándola a la fuerza animal, se inicia la tecnificación, y el artesano pasa a ser asalariado. Parecía que la máquina, eliminaba aquella sentencia que reza "ganarás el pan con el sudor de tu frente", pero la realidad fue muy diferente, pues cuando el artesano quedó libre, eso le acarreó desempleo, depauperación y miseria, que lo oprimía aún más que aquella labor penosa que hasta entonces realizaba en comparación con las bestias.

Se le dio libertad a los siervos porque ya no eran útiles en el proceso productivo, y tal autonomía de la voluntad, permitía que se arrimaran a los centros industriales,

adultos, mujeres y niños, con jornales miserables, jornadas crueles y en condiciones insalubres.

En el contexto histórico descrito, aprendiz es, entonces, la persona que aprende un arte u oficio a fin de capacitarse para el ejercicio del mismo. Aún cuando el aprendizaje se puede hacer por mera afición y sin fines lucrativos, lo corriente es que se realice como procedimiento para procurarse un medio de vida. Este segundo aspecto tiene notoria importancia por cuanto repercute en la legislación del trabajo, y de manera principal en el llamado contrato de aprendizaje.

Dentro de las conquistas logradas por los trabajadores, se encuentra la regulación del trabajo de aprendizaje, evitando que el periodo del aprendizaje no concurriera con una explotación del trabajo del aprendiz; que el aprendizaje fuera realizado por personas adolescentes o personas no mayores de cierta edad, de modo que no tuviesen obligaciones familiares, porque teniendo el aprendiz un sueldo muy bajo no podría cumplir con sus obligaciones familiares.

El *trabajo de aprendizaje* es el regulado en el *contrato de aprendizaje*; Manuel Ossorio señala que este contrato constituye una modalidad del *contrato de trabajo*, en virtud del cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz, como medio de que éste aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquél. De ahí que sean aplicables al aprendiz las normas regulares de las relaciones de trabajo. Ossorio inmediatamente advierte que este concepto no es compartido por todos los autores; ya que son varios los que opinan que no se trata no de un contrato de trabajo, sino de un contrato especial, y agrega que en cualquier supuesto, lo cierto es que el contrato de aprendizaje está regido en diversos países, por disposiciones especiales.²¹

²¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 62

Conforme lo que hemos analizado, el aprendizaje fue la forma más generalizada de aprender un oficio en la época feudal y en los inicios del capitalismo; y es el aprendizaje regulado en el régimen especial de trabajo de aprendizaje en los Artículos 170 a 174 del Código de Trabajo, como seguidamente resumimos.

Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

En el plazo del aprendizaje se deben tomar en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo. Esto con la intervención de la Inspección general de trabajo.

Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate. En caso de negativa del patrono a extender el certificado, la Inspección general de trabajo, a solicitud del aprendiz, le hará el examen de aptitud correspondiente, el cual, siendo aprobado, obligará al patrono a extender el certificado.

El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de capacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

Pero el aprendizaje de la manera antes descrita ha sido sobradamente superado. Actualmente si bien existen actividades que pueden aprenderse de esa manera,

constituyen la excepción, pues ahora el aprendizaje de la mayoría de artes, profesiones u oficios se realiza mediante el estudio, aún actividades antiguamente calificadas como sencillas, como las realizadas en la agricultura, o en las grandes fábricas son ahora realizadas de manera mecánica en donde si bien se requiere un adiestramiento, éste es muy breve que no puede calificarse como contrato de aprendizaje.

Veamos por ejemplo el adiestramiento realizado en una industria de confección de prendas de vestir, comúnmente conocidas en Guatemala como *maquilas*. En ellas las labores de confección son realizadas mediante el sistema de *producción en línea* o *trabajo por operaciones*. Mediante este sistema la producción de una prenda se programa en miles de unidades, cada trabajador realiza entre una o dos operaciones que la confección de la prenda requiere, una vez realizada la operación, la prenda es trasladada al siguiente trabajador quien realizará la operación siguiente, y de ese modo la prenda es concluida. Frecuentemente ingresan a éstas industrias, trabajadores que no poseen conocimientos sobre confección de ropa, pero no ingresan en calidad de aprendices, pues aprenderán únicamente una o dos operaciones en donde haga falta personal para el proceso productivo. El tiempo de aprendizaje para esas dos operaciones es tan breve (un día) que no es necesario iniciar la relación mediante un contrato de aprendizaje con los elementos y la forma contenida en la ley. Las operaciones que debe aprender a realizar el trabajador son tan elementales que prácticamente no se presentan casos de deserción o despido por motivo de incapacidad para realizar las mencionadas operaciones.

Las características del aprendizaje, pues, han variado en el tiempo, y solamente algunas actividades artesanales mantienen aún las modalidades que presentó la institución en la antigüedad y, asimismo, en la gran industria se requiere de algún adiestramiento previo, en el manejo de la diferentes y modernas máquinas, pero por lapsos tan breves que ya no requieren la celebración de un contrato de trabajo en aprendizaje. Actualmente el aprendizaje se obtiene mediante la enseñanza obtenida en instituciones especializadas en la capacitación de trabajadores, tal el caso del

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, pero principalmente mediante el estudio de las carreras de nivel medio y dentro de ese estudio se realiza el trabajo en prácticas el cual analizamos en el siguiente capítulo.

- **Naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje**

La naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje es distinta al del contrato individual de trabajo, que según ya estudiamos tiene como naturaleza ser la institución del derecho laboral que regula el trabajo subordinado; en el contrato de aprendizaje en cambio, eso no corresponde a su naturaleza jurídica, porque aquí no es prioritaria o determinante la subordinación ni la remuneración, sino el conocimiento o habilidad a adquirir por parte del aprendiz; la obligación fundamental del patrono ya no es la remuneración, sino la enseñanza.²²

Veamos ahora las diferencias entre el régimen especial de trabajo en aprendizaje y el trabajo en prácticas, tema de la presente investigación.

- El trabajo realizado por los estudiantes no es de aprendizaje
Los estudiantes al llegar a la empresa en que realizan sus prácticas no lo hacen en calidad de aprendices, ellos ya saben su trabajo, pues han agotado el pensum de la carrera que estudiaron, además en los establecimientos donde imparten carreras técnicas existen talleres, en los que aplican los conocimientos teóricos a la práctica y por consiguiente los alumnos al llegar a una empresa a realizar sus prácticas, poseen el conocimiento completo del trabajo que van a realizar.
- El trabajo en aprendizaje debe ser remunerado
Aunque la misma ley permite que la remuneración sea inferior al salario mínimo, la remuneración es un elemento del contrato, es la contraprestación al

²² Ibid. Pág. 444

trabajo que realiza el aprendiz. El trabajo realizado en prácticas no es remunerado, pues no existe una norma que haga obligatorio el pago y según la presente investigación, en algunas empresa si remuneran al estudiante, pero ello es a voluntad del patrono y solo sucede excepcionalmente.

- Se inician por motivos diferentes

El contrato de aprendizaje inicia por el propio interés del aprendiz. El trabajo en prácticas por el contrario inicia por disposición del Ministerio de Educación.

Concluimos el presente capítulo afirmando que, el trabajo en prácticas, realizado por los estudiantes de nivel diversificado, como requisito impuesto por el Ministerio de Educación, previo a su graduación, en la legislación guatemalteca no se encuentra regulado, como contrato individual de trabajo ni como un régimen especial de trabajo. Pero como veremos en los capítulos siguientes, existen suficientes razones para que dicho trabajo sea regulado en ley.

CAPÍTULO III

3. El trabajo de trabajo en prácticas en la doctrina, en la legislación comparada

3.1 El trabajo en prácticas en la doctrina

En el capítulo anterior, diferenciamos en forma detallada el trabajo en prácticas con dos regímenes especiales de trabajo regulados en Guatemala y que, *a priori*, dan la apariencia de regularlo. En el presente capítulo tratamos de hacer un bosquejo doctrinario del trabajo en prácticas, lo diferenciamos con otras formas de contratación que son similares, para posteriormente integrar una definición que consideramos es aplicable al contexto nacional.

- **Trabajo realizado en el período de prueba**

Otra de las figuras que aparentemente pueden aplicarse al trabajo en prácticas, es el *contrato de trabajo a prueba*. Manuel Ossorio cita a Américo Plá Rodríguez quien lo define como el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula. En similares condiciones, la legislación laboral guatemalteca establece en el Artículo 81 que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Esta figura del derecho laboral, se asimila al trabajo en prácticas por su temporalidad y porque mediante la realización de cualquiera de ellos puede nacer un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Pero no son aplicables las normas relativas al periodo de prueba, al trabajo en prácticas, por las razones siguientes:

- a) El período de prueba es una presunción legal de todo contrato celebrado por tiempo indefinido, pues reza el Artículo 81 del Código de Trabajo que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. El contrato de trabajo en prácticas en cambio, no se presume, es un contrato autónomo.
- b) El periodo de prueba es un hecho jurídico paralelo a la celebración de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indeterminado, el contrato de trabajo en prácticas es un acto jurídico cuya celebración tiene un fin específico.
- c) El periodo de prueba, una vez superado, se convierte en contrato de trabajo por tiempo indefinido. El trabajo en prácticas una vez concluido el plazo de prácticas supervisadas establecido para la carrera profesional que se trate, termina la relación.

- **Contrato para la formación**

Dentro de los conceptos jurídicos de reciente acuño, y que se relacionan con el trabajo en prácticas, se encuentra el contrato de *trabajo para la formación*. Según el ya mencionado diccionario jurídico Espasa, la normativa laboral española actualmente incluye el *contrato para la formación* entre los que denomina contratos formativos. Se trata de un contrato de gran tradición en el derecho del trabajo denominado otras veces como de aprendizaje, y que ha sufrido cambios tanto nominales como de régimen jurídico. Este contrato, además del intercambio clásico del contrato de trabajo -prestación de servicios por salario-, tiene como objeto propio la adquisición de la formación práctica y teórica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado definidos como tales por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior. Su

finalidad básica se concreta en la adquisición de una formación, y por ello se dirige a aquella persona que no tenga la titulación suficiente, ya que en este caso será preceptiva la realización del contrato en prácticas.

Podemos concluir pues, que el contrato para la formación es una versión moderna del contrato de aprendizaje, y como ya lo hemos analizado, éste es muy diferente al contrato de trabajo en prácticas, pues tanto en el **contrato de trabajo para la formación** como en el *contrato de aprendizaje*, la enseñanza al trabajador va paralela o simultáneamente al trabajo que desempeñe, en tanto que en el contrato de trabajo en prácticas, el trabajo no es de formación o aprendizaje, sino solo la ejecución profesional de los conocimientos ya adquiridos en el estudio de la carrera profesional que se trate.

- **Contrato de trabajo de pasantía**

Manuel Ossorio define la pasantía como la práctica de un pasante; y a su vez, indica del pasante, que es "el estudiante de derecho, o el que ya posee título de abogado, que practica en el estudio o bufete de un profesional experimentado, para adquirir los conocimientos prácticos, con alguna retribución por sus servicios o de modo gratuito en un principio al menos".²³

Sin embargo, tal forma de pasantía, actualmente es aplicable a otras profesiones, pues según el ya citado diccionario jurídico Espasa, dentro de la legislación laboral española, se encuentra regulado el *contrato de pasantía*, dentro de los contratos formativos, junto con *el contrato de formación* y el contrato de *trabajo en prácticas*.²⁴ La legislación laboral de España, en Artículo 2 de la Ley 25.013 establece que cuando la relación trabajo se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.

²³ **Ob. Cit.** Pág. 552

²⁴ Palés, Marisol. **Ob. Cit.** Versión electrónica.

Como puede apreciarse, la diferencia entre la definición de contrato de pasantía proporcionada por Ossorio y la aplicada por la legislación española consiste en que en ésta se abarca cualquier carrera profesional que curse el estudiante, en tanto que en aquella sólo es aplicable a los estudiantes de derecho; pero ambas tienen en común que no hacen obligatoria la remuneración al estudiante, pues Manuel Ossorio indica que el contrato puede existir *con alguna retribución por sus servicios o de modo gratuito en un principio al menos*, y en el artículo de la legislación española, la remuneración ni se menciona. Esta forma de regulación del trabajo realizado por un estudiante, puede aplicarse, en el contexto guatemalteco, a las prácticas supervisadas que realizan los estudiantes de nivel diversificado, de la forma actual, pero no es aplicable a la regulación legal del trabajo en prácticas que se propone en la presente tesis.

- **Contrato de trabajo en prácticas**

Consideramos que este es un concepto jurídico relativamente nuevo, pues en los diccionarios jurídicos de gran uso en Guatemala, como el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas y el de Manuel Ossorio, contienen como conceptos más cercano al *contrato de trabajo en prácticas*, el concepto *contrato de aprendizaje*, que como ya vimos en el capítulo anterior, ha sido sobradamente superado.

En cambio el Diccionario jurídico Espasa, contiene una definición del concepto *Contrato en prácticas* y al respecto señala que: *es un contrato en virtud del cual un trabajador con titulación reciente se obliga, a cambio de retribución, a prestar servicios adecuados al nivel de estudios cursados que le faciliten, al mismo tiempo, la puesta en práctica de sus conocimientos académicos, siendo ésta la causa del contrato*. La autora del referido diccionario agrega en la argumentación de dicho concepto, que los requisitos en este contrato se concretan en la posesión de titulación suficiente por parte del trabajador y la correspondiente adecuación entre de las actividades del puesto y los conocimientos del trabajador.

Como podemos apreciar, en España, el *trabajo en prácticas* es el contenido del *contrato de trabajo en prácticas*. Tres son las notas características de ese trabajo

- a) Es realizado por trabajadores de reciente titulación, es decir que ya no son estudiantes.
- b) Las actividades del puesto deben corresponder a la profesión del trabajador.
- c) Ese trabajo es remunerado.

La diferencia del *contrato de trabajo en prácticas* español, con el trabajo en prácticas realizado en Guatemala, consiste en que aquí lo realizan estudiantes de como último requisito previo a su graduación y no es remunerado.

La diferencia entre los tres *contratos de trabajo formativos*, que regula la legislación española, la resumimos de la siguiente manera.

- a) En el contrato de trabajo para la formación, el trabajo es simultáneo a la formación del alumno y es remunerado, es una versión moderna del contrato de aprendizaje.
- b) El contrato de trabajo de pasantía, lo realizan estudiantes ya graduados pero la remuneración no es obligatoria.
- c) El contrato de trabajo en prácticas, también lo realizan estudiantes ya graduados, pero en él si es obligatoria la remuneración.

Otros detalles de la aplicación de estos contrato laborales formativos existentes en España, los explicamos en el apartado correspondiente al derecho comparado.

Definición de trabajo en prácticas propuesta para Guatemala

Habiéndonos ya formado una idea de cómo el trabajo en prácticas es regulado en España, consideramos tener los elementos necesarios para estructurar una definición aplicable a la realidad guatemalteca. Debemos aclarar que ésta definición propuesta es aplicable al trabajo que realizan los estudiantes próximos a graduarse en el nivel medio, en ninguna manera incluye al trabajo que realizan los estudiantes del nivel universitario, en virtud de dos razones fundamentales, en primer lugar, la educación superior estatal, se encuentra bajo la tutela de la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual ya tiene regulada las prácticas que realizan los estudiantes, tal el caso de la práctica realizada en el bufete popular, por los estudiantes de derecho, así como el ejercicio práctico supervisado, que realizan los estudiantes de otras disciplinas.

- **Definición**

Trabajo en prácticas, es el trabajo subordinado que para un patrono realizan los estudiantes de nivel diversificado, que tiene como objetivo poner en práctica los conocimientos de la profesión a la que aspiran graduarse y cuya realización es un requisito impuesto por el Ministerio de educación.

- **Elementos de la definición**

- a) Es un trabajo subordinado

Esto es innegable, pues cuando los practicantes se incorporan a la empresa en que realizarán sus práctica, si bien aplicarán los conocimientos de su carrera, siempre estarán bajo la dirección y supervisión ya sea del patrono u otro jefe inmediato que lo represente.

- b) El trabajo se realiza para un patrono

Como oportunamente apreciamos en la parte final del capítulo primero, el trabajo subordinado bien puede ser para un patrono de la iniciativa

privada o para alguna oficina de la administración pública y el trabajo en prácticas puede realizarse en cualquiera de estos ámbitos.

- c) El trabajo en prácticas es realizado por estudiantes de nivel medio
Esta característica nace de la condición de estudiantes que poseen quienes aún no ostentan el título de la carrera que estudiaron. Las prácticas serán una actividad complementaria a sus conocimientos pero siempre previa a la obtención del título respectivo.

- d) El objetivo es poner en práctica los conocimientos teóricos estudiados
Este constituye, la razón de ser del trabajo en prácticas, pues tal como lo dice en su parte considerativa el Acuerdo número 1141 del Ministerio de Educación que crea el plan de prácticas supervisadas para algunas carreras de nivel diversificado: *el Estado debe propiciar el mejoramiento de la educación, en busca de formar íntegramente al educando para que pueda incorporarse al trabajo productivo y contribuir al desarrollo del país.*

- e) Constituye un requisito impuesto por el Ministerio de Educación
La obligatoriedad en la realización de la práctica supervisada, es el fundamento legal de la realización del trabajo en prácticas, pues el estudiante que no realice las prácticas no podrá obtener el título respectivo.

- **Naturaleza jurídica**

Algunos de los autores consultados, respecto al trabajo en prácticas nos dicen que éste tiene una naturaleza jurídica propia, distinta a la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo y distinta también de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje. Según lo que hemos estudiado con anterioridad; el contrato de trabajo

tiene como naturaleza jurídica el trabajo subordinado y la remuneración; el contrato de aprendizaje tiene como naturaleza jurídica la enseñanza, en cambio en el contrato de trabajo en prácticas la esencia de la relación es la aplicación de los conocimientos ya aprendidos de la carrera correspondiente. Es decir que para el estudiante no hay una finalidad de recibir una remuneración, ni de aprendizaje, la finalidad, puede decirse, es la verificación de los conocimientos aprendidos en los años de estudio, previos a la realización de las prácticas.

3.2 El trabajo en prácticas en la legislación comparada

Es imprescindible, analizar como el trabajo en prácticas ha sido regulado en el derecho comparado, pues por analogía podemos llegar a una mejor comprensión y argumentación del tema que nos ocupa y estructurar la propuesta de su regulación en Guatemala, que es el objetivo de la presente investigación. Se estudian solamente algunos países de Latinoamérica, para no extender de manera innecesaria el presente trabajo, pero en nuestra investigación, pudimos comprobar que dentro de la estructura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) existe una oficina llamada Centro interamericano de investigación y documentación sobre formación profesional (CINTERFOR)²⁵ que como su nombre lo indica, investiga y documenta la normativa de cada país latinoamericano referente a la formación profesional.

3.2.1 El trabajo en prácticas de la República de Colombia

Colombia como cualquier país en vías de desarrollo fue eminentemente exportador de materias primas e importador de productos industriales o manufacturados. Esta estructura económica abarca desde todo el siglo XIX hasta mediados del siglo XX.

²⁵ http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gar_dtra/index.htm

Luego de la crisis económica provocada por la segunda guerra mundial, la situación cambia hacia una política de producción interna basada en la sustitución de importaciones y el fomento a la inversión extranjera para el desarrollo de la industria nacional. El fomento del consumo interno de productos manufacturados cubiertos por aranceles a la importación, la producción en serie de la industria textil y metalúrgica, el desarrollo de empresas estatales y de servicios públicos, exigieron la existencia de una fuerza de trabajo con un determinado tipo de calificaciones para la producción en masa. El cambio y diversificación en la producción, requería de una mano de obra con calificación técnica y especializada. El crecimiento industrial demandaba anualmente la capacitación de diez mil nuevos trabajadores, sin contar con las necesidades de capacitación de mano de obra ya vinculada al trabajo.

Temas como el aprendizaje, la enseñanza industrial y la capacitación se mencionan por primera vez en la legislación colombiana contemporánea en la Ley laboral de 1948. Para la década del 50 se crearon en ese país una serie de escuelas técnicas dependientes de la División de educación industrial y comercial del Ministerio de Educación. La deserción, sin embargo es alta: los 48 centros existentes en 1957 tenían un total de 6,028 alumnos inscritos de los cuales únicamente 642 terminaron sus estudios.

No existía, pues, para aquella época, una planificación orgánica de la formación profesional que adecuará las posibilidades de capacitación a las necesidades reales del desarrollo económico. Más aún, no existía una legislación adecuada con respecto a la formación profesional. El aprendizaje, por ejemplo no contaba con normas claras como punto de referencia en el código sustantivo del trabajo, y los reglamentos de trabajo eran ambiguo; no estaban reglamentadas las condiciones que debe reunir el aprendiz; ni un sistema metódico de capacitación; ni la duración y características del aprendizaje, ni existía organismo alguno con recursos suficientes que orientara y controlará la acción. Las instituciones entonces existentes, afrontaban el crónico problema de la falta de recursos y de organización adecuada para suplir las necesidades de este campo.

Dentro de este contexto tenemos que situar el surgimiento en Colombia, del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que no sucede como consecuencia de una concepción abstracta de la formación profesional, ni como un simple impulso de la cooperación técnica internacional, ni del deseo subjetivo de los empresarios y de los trabajadores por tener una escuela técnica; sino básicamente por dos factores: En primer lugar a un aspecto socio económico porque el SENA es una respuesta al empuje del desarrollo económico y social que el país estaba experimentando en la década de los años 50: proceso de industrialización con base en la sustitución de importaciones; proceso de urbanización por la expansión industrial y la emigración hacia las ciudades de la población rural; acumulación de capital por el alto ingreso de divisas, habida cuenta del elevado del café en los mercados internacionales; y expansión del movimiento sindical. En segundo lugar a elementos de orden institucional, porque el SENA surge como producto de una necesidad sentida respecto de una mayor y mejor mano de obra calificada, de lo cual fueron conscientes tanto los empresarios como los obreros organizados, quienes, en su debido tiempo, contaron con asistencia técnica internacional.

Desde su creación la entidad ha tenido que evolucionar modificando sus enfoques y coberturas en un proceso de desarrollo que se pueden sintetizar así:

En el año de su creación 1957: La cobertura se restringía a acciones de formación, puesto que se limitaba a atender al sector moderno de la economía, utilizando para sus acciones solamente los centros fijos.

En 1969: Se aumenta la cobertura de servicios con el incremento de alumnos por grupo y la creación de los programas de promoción profesional popular: urbana y rural.

En 1975: Se introducen nuevos métodos de formación con base en la personalización, la desescolarización y participación comunitaria, entre otros.

En 1980: En la educación, la expansión de la matrícula en la educación básica y el modelo de educación técnica-formación profesional, intentaban adecuarse a esa realidad. Es decir que se une la formación del SENA con la educación del Ministerio

de educación. En consonancia con esto se inicia en el SENA la elaboración de diseños para la implementación de la política técnico-pedagógica de formación permanente, individualizada y modular, lo cual facilita el impulso al desarrollo de estrategias tales como la formación en la empresa y la formación a distancia.

En 1990: La crisis de la deuda externa, la alta inflación en algunos países y el estancamiento en la mayoría de ellos pusieron en cuestión la viabilidad del modelo de desarrollo propuesto. El ajuste estructural modificó las tendencias de empleo en el sector público y redujo la financiación de los servicios prestados por el Estado, llevando en muchos casos a la privatización de los mismos, reduciendo aún más la oferta de empleo en el sector público.

En 1994: Lo anterior condujo a una reestructura del SENA para desarrollar programas de formación profesional que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. El final de siglo se caracterizó por una nueva organización del trabajo, donde se enfatiza la producción flexible, las organizaciones más horizontales basadas en unidades productivas responsables por los estándares de producción y calidad que responden a una demanda diferenciada de productos y servicios. Para esto, se requirieron nuevas y múltiples competencias en los trabajadores, así como nuevos enfoques de gestión y formación del recurso humano.

En 2004: Los ajustes requeridos por la realidad económica establecida han llevado a la modificación de la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Actualmente mediante el plan estratégico *SENA: Una organización de conocimiento* se proyecta como entes ejecutores de la política social del gobierno, priorizar el emprendimiento y empresarismo, la innovación y el desarrollo tecnológico, la cultura de la calidad, normalización y certificación de competencias laborales, servicio público de empleo, la internacionalización institucional, virtualización de la información, La entidad está comprometida en el fortalecimiento y consolidación de un sistema nacional de formación para el trabajo, el cual se define como un conjunto de procesos que articulan la oferta de formación con las exigencias del mercado y de

la producción nacional e internacional, así como del mercado laboral que necesariamente deriva de éstos.

Estructural y funcionalmente dichos procesos integran gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo, **entidades de educación media**, técnica y tecnológica y entidades gubernamentales, con el fin de definir, implementar y operar políticas y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país, mediante procedimientos que permitan la evaluación y certificación de las competencias de los trabajadores en su desempeño laboral y que faciliten la orientación de la oferta de formación para el trabajo en el país, con criterios de equidad y competitividad.

La relación directa del SENA con el trabajo en prácticas, lo constituye como hemos podido apreciar, la coordinación del SENA con el trabajo de los estudiantes tanto de los centros del SENA como de los estudiantes de educación media de Instituciones educativas públicas o privadas, que aunque es llamado trabajo de aprendizaje, según veremos, es trabajo en prácticas.

En noviembre del año 2000 se realizó en la ciudad de Bogotá, Colombia, el seminario "Tu futuro ya" en el que se evaluó el *trabajo de aprendizaje* realizado ese mismo año por estudiantes. Entre las recomendaciones de tal seminario se encuentran las siguientes

- Creación de una figura específica
Debe diferenciarse el contrato de trabajo de aprendizaje con el contrato de trabajo en prácticas. A priori ellos le llaman proceso de contratación de trabajadores-alumnos
- Proporcionalidad entre trabajadores fijos y practicantes en una empresa
Debe normarse el porcentaje de practicantes que debe recibir una empresa en relación al número de sus trabajadores fijos, pues esto ayuda a que exista

correspondencia entre la demanda de profesionales y la oferta ofrecida por los centros educativos.

- **Proporcionalidad entre graduandos y plazas ofrecidas por las empresas**
Debe existir una correlatividad entre las necesidades de las empresas y las autoridades del Ministerio de Educación que elaboran los diseños curriculares. Cuando no hay correspondencia o proporcionalidad entre la oferta de practicantes y la demanda de las empresas se presentan regiones en la que estudiantes necesitan realizar sus prácticas y no existían empresa que los acoja.
- **El estudiante debe recibir el salario mínimo**
El pago o remuneración al estudiante-trabajador debe ser el salario mínimo de ley en todos los centros de trabajo, pues si existe diferencia, muchos estudiantes abandonan el centro en el que realizan sus prácticas, en busca de un mejor ingreso, lo que provoca discontinuidad en su práctica y retrasos en la empresa abandonada. Deben pagarse además otras prestaciones adicionales a la ley que estén establecidas en la empresa.
- **El tiempo de prácticas debe ser acorde a la carrera**
El período de trabajo en prácticas debe ser proporcional a la carrera que se trate, pues en el estudio se fijaron tres meses para todas las áreas, lo que no es recomendable.
- **Debe multarse al patrono que no acepte practicantes**
La multa a imponer a patrono que se niegue a recibir estudiantes debe ser mayor al salario mínimo que correspondería al practicante, pues de lo contrario resulta más barato pagar la multa que pagar el salario del practicante.

- El centro educativo debe ubicar al practicante
La asignación del lugar en que el estudiante va a trabajar debe hacerla la autoridad educativa correspondiente; pues la selección de los practicantes por parte del propietario o encargado de la empresa dificulta a algunos encontrar un lugar, pues se presta a preferencias de orden subjetivo. Muchas veces se rechaza al practicante para ir posponiendo la contratación.
- Debe cumplirse con el tiempo y horario establecido para las prácticas.
La normativa colombiana permitió que se tomase como practicantes a quienes ya tuvieran la calidad de trabajadores de la empresa, lo que limitó el ingreso de nuevos practicantes, pero el problema mayor fue que la empresa acomodara el horario de prácticas al horario de las actividades normales del trabajador, lo que hizo que el periodo de formación se extendiera más de lo recomendable, afectando el proceso de prácticas
- Debe sancionarse el abandono del estudiante
Para evitar la deserción del estudiante interrumpiendo su práctica debe normarse que no puede iniciar otra sino hasta el siguiente año.
- Debe incentivarse a las empresas
Deben darse incentivos a las empresas para la aceptación de practicantes.

Como hemos podido apreciar, en Colombia, existe una excelente coordinación entre los centros de trabajo, las autoridades educativas, y el SENA, para la realización del trabajo en prácticas, y si bien tiene las deficiencias que el seminario recomienda solucionar, la sola percepción de tales deficiencias indica la conciencia del problema, y la consiguiente búsqueda y adopción de soluciones.

3.2.2 El trabajo en prácticas de la República Dominicana

El Código de Trabajo de la República Dominicana, contenido en la Ley Número 1692, promulgado el 29 de mayo de 1992, establece normas que se refieren al tema que nos ocupa y de las cuales resumimos las disposiciones más relevantes

Título III. De la formación profesional

Artículo 255. El contrato para la formación es aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente título las prácticas profesionales realizadas por estudiantes al amparo de la legislación educativa vigente como parte integrante de sus estudios académicos, las cuales no supondrán obligaciones contractuales para el empresario.

Nótese que el artículo transcrito se refiere al contrato de formación, pero su contenido es lo que en antes comprendía el trabajo en aprendizaje, y si tomamos en cuenta que el Código de Trabajo de la República Dominicana fue emitido recién en 1992, lógicamente superó el antiguo contrato de aprendizaje. Por aparte, en lo referente a excluir de manera expresa, el trabajo que realizan los estudiantes, sujetándolos a las normas de las autoridades educativas, y eximiendo de responsabilidades laborales a los empresarios, hace que esa situación sea comparable a lo que actualmente sucede en Guatemala, es decir que no llega al punto de incluir el trabajo en prácticas al campo laboral, y consiguiente remuneración para el estudiante, como en esta tesis se propone.

3.2.3 El trabajo en prácticas de la República de España

Como país desarrollado, España posee ya una figura jurídica para el trabajo en prácticas, pues como ya antes mencionamos, el Diccionario jurídico Espasa, contiene

una definición del concepto *contrato en prácticas*, señalando: *es un contrato en virtud del cual un trabajador con titulación reciente se obliga, a cambio de retribución, a prestar servicios adecuados al nivel de estudios cursados que le faciliten, al mismo tiempo, la puesta en práctica de sus conocimientos académicos, siendo ésta la causa del contrato.*

Agrega que los requisitos en este contrato se concretan en la posesión de titulación suficiente por parte del trabajador y a su vez adecuada a las características del puesto de trabajo o al contenido de la prestación de servicios, así como la carencia de conocimientos prácticos por parte del trabajador en el trabajo asignado. El incumplimiento de requisitos en materia de titulación no anula el contrato, pero supone la nulidad de la cláusula que lo califica de contrato en prácticas, así como su conversión en contrato ordinario de carácter indefinido; no sólo porque se considera fraude de ley, sino también por la regla de la nulidad parcial. La forma es escrita y en modelo oficial. La falta de forma escrita conlleva la conversión del contrato en indefinido, salvo que se hubieran pactado trabajos de naturaleza temporal. No alcanza tales consecuencias la falta de modelo oficial. Es posible pactar que el contrato sea a tiempo pleno o a tiempo parcial; en este último caso se aplicarán las normas específicas sobre contrato a tiempo parcial. Las partes pueden pactar un periodo de prueba que, salvo que por convenio colectivo se establezca algo diferente, no podrá ser superior a un mes o dos meses, según sea titulado de grado medio o de grado superior, respectivamente. Una vez agotada la duración máxima de dos años no cabe realizar un nuevo contrato en prácticas salvo por una titulación distinta. En el caso de seguir trabajando en la misma empresa, el tiempo de duración del contrato en prácticas será deducible del periodo de prueba y será computable a efectos de antigüedad. La retribución será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. La regulación admite la negociación colectiva como instrumento de fijación posible de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por

trabajadores en prácticas. Se trata de una facultad que se limita al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, a convenios sectoriales de ámbito inferior. El convenio colectivo de empresa por tanto es inidóneo para determinar los puestos de trabajo a ocupar en régimen de contrato en prácticas.

Contrato para la formación en la legislación española

La regulación del contrato para la formación, en coherencia con su finalidad, contempla ciertas limitaciones por lo que se refiere a la edad, ocupación del puesto de trabajo con anterioridad y duración máxima, así como número máximo de contratos.

El contrato se podrá celebrar con mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, teniendo en cuenta que la edad actúa como un requisito de capacidad para contratar pero no para la ejecución del mismo. Existen dos excepciones, en cuyo caso no se aplica la limitación: una primera, el trabajador minusválido que carece de edad máxima alguna, y una segunda, cuando el contrato se realiza en el marco de los programas públicos de empleo-formación de escuelas taller y casas de oficios, supuestos en los que la edad máxima se amplía hasta los veinticuatro años.

La duración máxima se cuantifica en dos años y la mínima en seis meses, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas atendiendo a las características del oficio y a sus requerimientos formativos, sin que en ningún caso la duración máxima pueda ser superior a tres años ni la mínima inferior a seis meses. La persona a contratar, caso de haber realizado con anterioridad un contrato para la formación, no puede haber agotado la duración máxima del contrato, bien sea en la misma o en diferente empresa. Aunque el contrato se hubiera suspendido durante algún periodo, la duración no resultará ampliada salvo pacto expreso en contrario.

Por lo que se refiere al número máximo de contrataciones a realizar en relación a la plantilla existente se podrá establecer en el convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior o por convenio colectivo de empresa. Además, el puesto de trabajo al que se adscribe el trabajador con contrato para la formación no puede haber sido desempeñado por ese trabajador por un tiempo superior a doce meses.

El contrato para la formación tendrá forma escrita, en modelo oficial, en el que constará el oficio, nivel ocupacional o puesto objeto del contrato, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. En caso de no respetar la exigencia de forma escrita, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba de su temporalidad.

El trabajador realizará trabajo efectivo y recibirá formación teórica en tiempo no inferior al quince por ciento de la jornada máxima legal o prevista en convenio colectivo. El régimen de obligaciones contractuales se caracteriza por un trabajo efectivo que presta el trabajador el cual debe estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del contrato. La retribución en relación al trabajo efectivo será la fijada en convenio colectivo, sin que sea inferior, en ningún caso, al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo efectivamente trabajado. La formación teórica puede recibirse en alternancia con el trabajo o concentrada en determinados periodos. Podrá impartirse en el centro de formación profesional de la propia empresa, en centros de formación creados por las empresas u organizaciones sindicales y/o empresariales y en centros públicos o privados acreditados. Junto a estos centros de enseñanza presencial caben también en determinados casos los de enseñanza a distancia.

El empresario está obligado a conceder los permisos para asistir a la formación teórica, así como certificar el nivel de la formación práctica adquirida.

La formación teórica adquiere ciertas especificidades; así, cuando el trabajador no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, aquella formación de carácter teórico tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, alejándose en este caso la adecuación entre formación teórica y puesto de trabajo a desempeñar. En otros casos, se entiende recibida la formación teórica cuando exista una certificación de la administración pública competente en la que conste que ha realizado un curso de formación profesional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

De especial protección goza el incumplimiento de las obligaciones de formación teórica. En este caso, el empresario además de la sanción administrativa que le corresponda, si el incumplimiento es en su totalidad, el contrato se presumirá de carácter común u ordinario. Por su parte, la impuntualidad o inasistencia a las enseñanzas teóricas por parte del trabajador serán calificadas como incumplimientos contractuales a efectos disciplinarios.

Si llegado el término fijado en el contrato para la formación, salvo lo dispuesto en normas sectoriales, el trabajador sigue prestando servicios en la empresa, al periodo de prueba del nuevo contrato se deducirá el periodo de formación y además éste se computará a efectos de antigüedad.

- **El contrato de pasantía en España**

Dentro de la normativa española referente a este contrato, se establece que cuando la relación laboral se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen. Todos los contratos de trabajo, así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Las comunicaciones pertinentes deberán indicar: a) el tipo de que se

trate, b) en su caso, las fechas de inicio y finalización del contrato. El ministerio de trabajo y seguridad social tendrá libre acceso a las bases de datos que contengan tales informaciones.

3.3 Repercusiones en el caso de Guatemala

En nuestra investigación procedimos a consultar el Ministerio de Educación, la totalidad de carreras de nivel diversificado que existen en Guatemala y que tienen como requisito previo a al otorgamiento del título correspondiente, la realización de las llamadas práctica supervisadas. Es sorprendente como la diversificación del trabajo, exige la creación de diversas y modernas carreras. A continuación presentamos una lista de las carreras de nivel diversificado y el correspondiente tiempo de trabajo en prácticas que le asigna el Ministerio de Educación. Vale aclarar que para cada carrera existe un Acuerdo ministerial que le asigna el mencionado periodo de prácticas supervisada.

Bachiller en Ciencias y Letras

Bachiller en Computación

Bachiller en Computación con Orientación científica

Bachiller en Dibujo en Construcción

Bachiller en Dibujo Técnico

Bachiller Industrial y Perito en Mercadotecnia

Bachiller Industrial y Perito en Dibujo de Construcción

Perito Contador

Maestra de Educación Primaria Urbana

Mecánico Industrial

Perito en Electricidad

Secretariado Bilingüe

Procedimos también, dentro de nuestra investigación, a realizar una encuesta con quienes se han graduado en las distintas carreras y por consiguiente han realizado el trabajo en prácticas, el resultado de ésta encuesta, reflejan los problemas por los que

afrontan los estudiantes al realizar las prácticas, es decir el trabajo de formación que ya analizamos en el inicio del presente capítulo.

Dentro de los problemas manifestados por los estudiantes se encuentran los siguientes

a) Problema económico

Sin excepción alguna todos los estudiantes encuestados manifestaron que la realización de su práctica supervisada, les ocasionó gastos significativos, que van desde el transporte diario, la ropa adecuada a las labores correspondientes a las prácticas, implementos necesarios para la realización de sus actividades, y otros. Pero una cosa el gasto como tal y otra cosa es el gasto como problema, y éste consiste en que como antes quedó apuntado, quienes realizan el trabajo en prácticas son todavía menores de edad, estudiantes que dependen económicamente de sus padres, y es ahí donde se hace evidente la situación de pobreza y limitación que atraviesa la mayoría de la población. En nuestra investigación, se supo de algunos caso en que debido a los gastos específicos para la realización de la práctica, algunos estudiantes suspendieran sus estudios, postergando para el siguiente año su graduación y en el pero de los casos suspender sus estudios en forma definitiva.

b) Problema de encontrar una empresa

Ante la pregunta ¿Conseguir un lugar para realizar sus prácticas le fue?: Difícil, ___ Muy difícil: ___ Fácil: ___ Muy Fácil: ___ el 61 por ciento manifestó que le fue entre fácil muy fácil, en tanto que el 39 por ciento contestó que le fue difícil. Aunque esta situación sea materia de un análisis distinto del que aquí nos ocupa, ésta situación refleja que no hay correspondencia entre la oferta de estudiante de las diversas carreras con la demanda de las empresas de trabajadores capacitados; pero en lo que a nuestro tema se refiere se refleja con ello un problema

para el practicante, pues aparte del atraso en sus estudios, conlleva el sentimiento de frustración y de desmotivación. Pero el problema no se queda ahí, los encuestados, dejaron ver que muchas veces, la limitación para ingresar a una empresa como practicante, obedece a razones de tipo subjetivo, como el prejuicio racial, el no ser físicamente atractiva, sobre todo en el caso de las estudiantes de sexo femenino. Esto se confirma también con la pregunta realizada a los encuestados sobre ¿Quién le ayudó a conseguir un lugar para realizar sus prácticas? el cuatro por ciento manifestó que en el colegio les asignaban el lugar. El 26 por ciento indicó que nadie les había ayudado mientras que el 70 por ciento manifestó que le fue por medio de un familiar o de un amigo, lo que confirma que quien no posea tales circunstancias a su favor, atraviesa por un serio problema en conseguir el lugar para realizar sus prácticas.

Estos problemas constituyen la razón de la presente tesis, pues como lo estudiamos en el capítulo primero de esta investigación, el derecho del trabajo, en primer lugar es tutelar del trabajador, debe ser realista y objetivo, y ha quedado demostrado que el trabajo en prácticas que realizan los estudiantes, es un trabajo subordinado, genera aunque modestamente, un beneficio para la parte patronal que los recibe, pero su realización genera para el estudiante, todas las obligaciones de un trabajador, en cuanto al horario, ropa adecuada al trabajo a realizar, gastos de transporte, observación de las normas propias de la empresa, y realizar directamente el trabajo propio y referente a sus estudios. Por consiguiente, todas estas situaciones constituyen el argumento para que en la legislación laboral guatemalteca se incluya el contrato de trabajo en prácticas, o llamado también en otros países, como antes vimos, *contrato de trabajo de formación* o *contrato de pasantía*. Este contrato lo estructuramos en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de incluir el contrato de trabajo en prácticas en el Código de Trabajo

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, hemos realizado un breve estudio del origen del derecho del trabajo y los principios que lo inspiran, estudiamos también una de las instituciones fundamentales del derecho del trabajo: El contrato individual de trabajo y finalmente hemos diferenciado el *trabajo de aprendizaje* del *trabajo en prácticas*, por lo que, llegados a este punto, corresponde en el presente capítulo exponer los argumentos por los que consideramos que el *trabajo en prácticas* debe ser incluido en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, con el fin de aportar mecanismos que contribuyan al no solo al desarrollo de nuestra legislación laboral, sino también al desarrollo de la sociedad guatemalteca; pues el incluir el trabajo en prácticas dentro del Código de Trabajo, consideramos constituye un adelanto que redundará en beneficio tanto de trabajadores como de patronos.

En primer lugar exponemos los argumentos que fundamentan la necesidad que el *trabajo en prácticas* sea incluido en el Código de Trabajo; y en segundo lugar, mencionamos los beneficios de tal inclusión, que es lo más importante, pues no se trata simplemente de crear una nueva norma que entorpezca la sencillez de las relaciones obrero-patronales, ni la forma en que actualmente los estudiantes realizan las *prácticas supervisadas*. Se trata que con fundamento en la tutelaridad, realidad y objetividad que son principios que inspiran el derecho de trabajo y en la justicia, que es un principio del derecho en general, se legisle una situación real de la sociedad guatemalteca, estableciendo derechos y obligaciones concretas para las partes involucradas.

4.1 Razones para legislar el trabajo en prácticas

- Existencia de una relación laboral

Como oportunamente apreciamos, para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios en las condiciones de subordinación, dirección y continuidad convenidas. Estas condiciones se presentan en el trabajo en prácticas, porque desde el momento en que el estudiante se presenta a la empresa, inicia tiempo de trabajo efectivo, que de conformidad con el tercer párrafo del Artículo 116 del Código de Trabajo es el tiempo en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Además durante ese tiempo de trabajo efectivo, el estudiante realizará las labores en forma subordinada, es decir bajo la dirección y dependencia continuada del propietario de la empresa o de la persona que él designe. Vemos entonces que el practicante realiza la parte que le corresponde dentro de esa relación de trabajo, realizar el trabajo en forma subordinada, sin recibir la contraprestación correspondiente que debe ser el salario.

Además, la relación de trabajo, conformada por el trabajo en prácticas, tiene un plazo, que es el número de horas que fije el Ministerio de Educación para la carrera profesional que el estudiante esta por culminar, pudiendo ser entre 200 y 300 horas de trabajo efectivo. Si bien tal plazo de duración de una relación de trabajo parece corto, en el Código de Trabajo existen otras actividades también breves, que si tienen la calificación legal de contratos de trabajo, tal el caso de trabajos temporales que no excedan de sesenta días o a la prestación de un trabajo para obra determinada cuyo valor no exceda de cien quetzales, contemplados en los incisos c) y d) del Artículo 27 del Código de Trabajo.

- Los estudiantes se preparan para servir a la iniciativa privada
Guatemala se encamina cada vez más a ser un país capitalista, en el cual la libertad de empresa es el motor que genera la creación de bienes y prestación de servicios. Aunque el Estado también absorbe parte de la mano de obra formada por los jóvenes que se gradúan cada año y que ingresan al mercado laboral, la tendencia desde el año 1990, es que el Estado se limite a realizar funciones que le son propias, tales como tomar decisiones políticas, por parte del Organismo Ejecutivo, legislar, por parte del Organismo Legislativo y administrar justicia por parte del Organismo Judicial. Es decir que el Estado debe dejar en manos de la iniciativa privada la creación de bienes y prestación de servicios; actividades que antes correspondían al Estado, tales como la prestación del servicio de teléfonos, correos, telégrafos, educación, seguridad, ahora en gran parte están encomendadas a la iniciativa privada. Por eso afirmamos que los estudiantes que cursan la diversas carreras profesionales que ofrece el nivel diversificado, se preparan para servir a la iniciativa privada y por ello es a los patronos de la **iniciativa privada a quienes principalmente les corresponde apoyar, fomentar y, sobre todo, remunerar el trabajo en prácticas**. La realización del trabajo en prácticas, no entonces una simple necesidad del estudiante de cumplir el requisito impuesto por el Ministerio de educación; a esa necesidad corresponde también la necesidad de los empresarios de la iniciativa privada de obtener mano de obra calificada; la realización del trabajo en prácticas ayuda a obtenerla.

- Trabajar sin recibir salario provoca frustración
Debemos recordar que, por regla general, cuando el estudiante realiza el trabajo en prácticas, se encuentra al final de la adolescencia; el ingreso a una empresa, aún como practicante, constituye un acontecimiento trascendental en la vida del estudiante, constituye el paso de joven estudiante a adulto trabajador. En la actualidad, el realizar el trabajo en

prácticas no sólo conlleva gastos y obligaciones sino que, para colmo, deja el amargo sabor de estar *regalando su trabajo* lo que provoca sentimientos de desinterés, frustración y desmotivación.

- Su realización conlleva gastos

Los estudiantes que se preparan para ejercer una profesión, pertenecen a la clase trabajadora, es decir que son hijos de padres que generalmente no tienen otra fuente de ingresos que la venta de su fuerza de trabajo, por lo que para cubrir los gastos que ocasiona el proporcionar estudio a sus hijos requiere realizar limitaciones de otras necesidades familiares también básicas.

La realización de la llamada práctica supervisada conlleva cubrir gastos mayores como, transporte, ropa adecuada y alimentación; de la misma manera como los debe cubrir un trabajador normal, es decir, quien ya devenga un salario, por tanto, la remuneración del practicante, es un acto de justicia, de acuerdo a los principios de tutelaridad, de realidad, objetividad y democracia, que inspiran el derecho del trabajo.

- Todo trabajo debe ser remunerado

La Constitución política de la República dentro de los derechos humanos de los llamados derechos sociales establece en el inciso b) del Artículo 102 que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley. A este respecto debe tenerse presente que aún en materia penal, el trabajo forzado ya ha sido eliminado como pena y, en materia laboral, únicamente existen dos casos en que el trabajador debe realizar algunas actividades sin derecho a remuneración; la primera contenida en el párrafo final del Artículo 121 del Código de Trabajo al establecer que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable. El segundo

caso está contenido en el inciso e) del Artículo 63 que obliga al trabajador a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Éstos casos de trabajo sin remuneración, constituyen excepciones, que en nada impiden que el trabajo realizado por los estudiantes, sea remunerado. Por su parte, los acuerdos ministeriales que constituyen el fundamento legal para la realización de las prácticas supervisadas, no mencionan nada respecto ni la obligatoriedad de remuneración, así como tampoco la prohíben, razón por la que los propietarios de las empresas solo excepcionalmente, pagan a los practicantes alguna remuneración por su trabajo

La falta de remuneración del trabajo en prácticas, riñe con el mandato constitucional ya mencionado que todo trabajo debe ser remunerado, porque el estudiante realiza las labores que corresponde a todo trabajador, sin que a cambio reciba el justo y merecido salario.

4.2 Beneficios de legislar el trabajo en prácticas

En apariencia, los únicos beneficiados en la regulación legal del contrato de trabajo en prácticas y la consiguiente obligatoriedad de la contraparte de pagar una remuneración, son los estudiantes quienes actualmente realizan un trabajo sin recibir más beneficio que cumplir el requisito para su graduación impuesto por el Ministerio de educación. Pero una mejor apreciación nos permite establecer más beneficios que el simple salario que recibirá el estudiante, y según nuestra investigación, serán los siguientes

- Se supera el antagonismo patronos - asalariados

Como se estableció en el capítulo primero históricamente la relación esclavo-esclavista, siervo-señor feudal y asalariado-capitalista, han sido relaciones antagónicas, y si bien existen teorías respecto a una posible instauración

futura de un sistema socialista en el que prevalezca la justicia y solidaridad, se debe tratar que tal justicia y solidaridad pueda ser posible en el tiempo presente. El reconocimiento por parte de los empresarios, que el trabajador es el elemento más importante en la generación de riqueza; que un trabajador cuyos ingresos le permitan vivir con su familia en condiciones de bienestar físico, social y espiritual hará de él un excelente trabajador, compañero y ciudadano. Asimismo, los trabajadores deben reconocer para la producción de bienes y servicios que requiere la sociedad, es necesaria la existencia de la iniciativa privada. La relación obrero-patronal, no debe ser una relación antagónica, sino complementaria.

El pago de salario al estudiante que realiza sus prácticas y que se prepara para servir a la iniciativa privada, constituye un primer gesto de apoyo de la clase patronal hacia la clase trabajadora; con esto, la beneficiada es toda la sociedad, pues se crean relaciones de complementariedad y armonía.

- El actual beneficio es limitado

El trabajo en prácticas realizado actualmente por los estudiantes, con la realización de la llamada práctica supervisada si tiene beneficios, pues antes de su realización, los estudiantes únicamente han tenido acceso, si a caso, a la práctica docente, es decir la realizada dentro de los mismos talleres del centro educativo en el que estudian. Cuando ingresan, aún como practicantes, en un centro de trabajo real, adquieren conciencia plena de la responsabilidad laboral, superando lo puramente académico. Es decir que la realización de las prácticas es útil y necesaria; si se pretendiera su eliminación, como ahorro de la posible remuneración del estudiante, redundaría en mano de obra menos calificada, lo que acarrea males mayores que la remuneración que se pretenda economizar. Al establecerse la remuneración para el trabajo en prácticas se supera el beneficio puramente académico del estudiante, a un beneficio de tipo económico, que es un beneficio más evidente.

- Se eleva al autoestima de las nuevas generaciones

Como antes mencionamos, la realización de un trabajo sin la correspondiente remuneración, es resumida por los estudiantes como *regalar su trabajo*, en cambio, si tanto el Estado como la iniciativa privada, apoyan a los estudiantes, reconociendo su esfuerzo mediante la remuneración, impactaría de modo positivo a esa juventud, provocando sentimientos de agradecimiento, satisfacción, alegría, elevando su autoestima por ver recompensado su esfuerzo, efectos que son diametralmente opuestos a los que hasta hoy experimentan. Esto parece una situación ficticia, pero vista en detalle se puede apreciar que actualmente, los estudiantes después de por lo menos trece años de estudio, desde la preprimaria hasta el año en que realizan sus prácticas supervisadas, no cuentan con ingresos económicos propios, son totalmente dependientes de sus padres. Con la realización de la práctica supervisada, la situación se agrava, pues como antes vimos, deben cubrir gastos adicionales que la práctica requiere. Después de graduarse, la situación no es muy alentadora, pues no existen suficientes plazas para absorber a todos los graduandos. Sólo una minoría logrará conseguir una plaza de la profesión que estudió y la mayoría restante debe elegir entre, el desempleo u ocuparse dentro de la economía informal. En cambio, si después de trece años de estudio, el estudiante obtiene, como contraprestación a su trabajo en prácticas, por lo menos dos meses de salario mínimo que es el promedio de tiempo que abarca la actual práctica supervisada; el estudiante experimentará un beneficio tangible por el esfuerzo realizado, obtendrá aunque limitada, una autonomía económica, que puede muy bien ser el estímulo que le impulse a ser un adulto autosuficiente.

- Constituye un adelanto en el derecho del trabajo

Guatemala, es un país en vía de desarrollo, y el ideal es llegar a ser un país desarrollado, tal el caso de España, que como pudimos ver en el apartado respectivo, incluye en su legislación laboral, tres contratos de trabajo llamados preparatorios, entre ellos el contrato de trabajo en prácticas, es decir que la

experiencia en esos países demuestra que el regular esa actividad dentro de un contrato de trabajo, acarrea beneficios para las partes involucradas. Entonces, para que Guatemala se encamine a ser un país desarrollado, debe iniciar con algunos cambios menores en su legislación laboral, como la propuesta en la presente tesis, y que en forma concreta exponemos en el apartado de recomendaciones.

La inclusión del contrato de trabajo en prácticas, en la legislación guatemalteca, y la consiguiente obligatoriedad de su remuneración, propuesta en la presente tesis, solo es el inicio de una futura legislación más completa de esta peculiar forma de trabajo, pues según lo que apreciamos al estudiar este contrato dentro del derecho comparado, el apoyo en la formación de profesionales, debe ser integral, abarca también otras muchas situaciones, como la obligatoriedad de las empresas a recibir un número de practicantes en proporción al número de trabajadores fijos; la propuesta al Ministerio de Educación por parte de empresarios de creación de nuevas carreras profesionales de conformidad a sus necesidades, o supresión de otras carreras que se vuelvan obsoletas. Serán las nuevas generaciones las llamadas a analizar esas situaciones que indudablemente, el contrato de trabajo en prácticas exigirá.

CONCLUSIONES

1. El trabajo es tan antiguo como el ser humano y consiste en el esfuerzo del hombre para satisfacer sus necesidades. El trabajo que interesa al derecho del trabajo es el que se realiza en subordinación a cambio de un salario.
2. El derecho guatemalteco del trabajo es una rama muy joven, su origen se remonta a la revolución de octubre de 1944, con la emisión del Código de Trabajo.
3. Desde su creación, al derecho del trabajo guatemalteco se han venido integrando normas que regulan situaciones específicas que surgen del desarrollo de la sociedad.
4. El trabajo en prácticas que realizan los estudiantes de nivel diversificado, constituye la ejecución de un trabajo subordinado, situación que está llamada a ser incluida dentro de la normativa laboral guatemalteca.
5. La realización por los estudiantes, del trabajo en prácticas como requisito para la obtención del título, debe ser compensada con la remuneración respectiva, porque los graduandos constituyen mano de obra calificada, que pasa a servir a la iniciativa privada.

RECOMENDACIÓN

Que dentro del régimen especial del trabajo de aprendizaje, contenido en el Código de Trabajo guatemalteco, se incluya el contrato de trabajo en prácticas, de la siguiente manera: "Contrato de trabajo en prácticas, es el contrato celebrado entre un estudiante de nivel medio y un patrono, para que el estudiante realice, en forma subordinada, las actividades propias de su profesión; por el tiempo que establezca el Ministerio de Educación, a cambio del salario mínimo establecido para esa actividad."

ANEXO

Encuesta realizada dentro del trabajo de investigación titulado

Necesidad de incluir en el Código de Trabajo el contrato de trabajo en prácticas

Se pretende establecer los gastos que realizan y los beneficios que obtienen los estudiantes de nivel diversificado al realizar la Práctica supervisada, previamente a obtener el título respectivo.

Por favor responda las siguientes preguntas. No se identifique.

¿En qué año se graduó _____? ¿Qué título obtuvo? _____

Para graduarse fue necesario realizar prácticas en una empresa: Sí ____ No ____

Realizó sus prácticas en: Una oficina pública: _____ Una empresa privada: _____

Conseguir un lugar para realizar sus prácticas le fue:

Difícil: _____ Muy difícil: _____ Fácil: _____ Muy fácil: _____

¿Le ayudó alguien a conseguir el lugar para realizar sus prácticas?

Un familiar: _____ Un amigo: _____ Nadie: _____

¿Cuánto tiempo duró la práctica? _____

¿En qué horario realizó sus prácticas? _____

¿Cuanto tiempo le llevaba llegar a la empresa donde realizó sus prácticas?

De 15 a 30 minutos: ____ De 30 a 60 minutos: ____ de 60 a 90 minutos: _____

¿Le ocasionó gastos adicionales el realizar su práctica? Sí ____ No ____ Monto: _____

¿Durante la práctica realizó actividades propias de su carrera?

Siempre: _____ Pocas veces: _____ Nunca: _____

¿Obtuvo usted beneficios por realizar la práctica? Sí: _____ No: _____

Especifique los beneficios que obtuvo: _____

¿Le pagaron por realizar la práctica? Sí: _____ No: _____

¿Cree que la empresa se benefició con las labores de su práctica? Sí: ____ No: ____

¿Cree que la empresa debe pagar por las prácticas realizadas? Sí: ____ No: ____

¿Cree necesario que el trabajo en prácticas se regule en la ley? Sí: ____ No: ____

¿Cuántos años tenía cuando realizó sus prácticas? _____

¿Cree usted que el tiempo de prácticas es?

Suficiente _____ Excesivo _____ Debe ampliarse _____

¿Cree que en las empresas existe preferencia en la aceptación del practicante?

Sí _____ No _____

¿Cree que la preferencia puede obedecer a los motivos siguientes?

Religiosos _____ Raciales _____ Apariencia física _____ Otros causas _____

¿Dentro de los gastos que usted realizó para realizar sus prácticas se encuentran?

¿Uniforme o ropa especial? Sí _____ No _____ Monto aproximado? _____

¿Herramientas o utensilios necesarios? Sí _____ No _____ Monto Aproximado: _____

¿Pago de almuerzo o refacción? Sí _____ No _____ Monto total Aproximado: _____

¿Pasajes? Sí _____ No _____ Monto total Aproximado: _____

¿Con cuánto tiempo de anticipación reservó el lugar para realizar las prácticas?

1 mes _____ 2 meses _____ 3 meses _____ 4 meses _____

¿Se enteró usted de algún compañero que no haya encontrado una empresa donde realizar sus prácticas? Sí _____ No _____ ¿Se enteró qué sucedió en ese caso? _____

¿Cree que algún compañero dejó de estudiar por no poder cubrir los gastos de sus prácticas? Sí _____ No _____

Comentario u opiniones adicionales: _____

BIBLIOGRAFÍA

BALSELLS TOJO, Edgar Alfredo. **Algo sobre derecho humanos**. Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo guatemalteco**. 15a ed. tomo I Guatemala. Ed. Impresiones gráficas, 2004

CERVO, Amado Luiz y Pedro ALCINO BERVIÁN. **Metodología científica**. Traducido y adaptado por Juan Guevara Rodríguez. 2a ed. Bogotá, Colombia: Osprey Impresiones, Ltda. 1982.

DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho de trabajo**. 2a ed. Argentina. Ed. Impresora Solís, 1972

Diccionario de la Real Academia Española. Diccionario.com

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2a ed. Guatemala, E. Oscar de León Palacios, 2000.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios. 1983, 196 Pág.196

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. s.e. Guatemala, Ed. Universitaria, 1984.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala. Impresos industriales, agosto 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 9a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

ZENTENO, BARILLAS, Julio César. **La persona jurídica**. Guatemala. Ed. Universitaria. 1985.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto legislativo 330, reformado por el decreto presidencial 570 y decreto legislativo 1441.

Ley del Organismo Judicial. Decreto legislativo 2-89 promulgado el 10 de enero de 1989.

Código de Trabajo de la República Dominicana. Ley número 1692, de 29 de mayo de 1992.

Estatuto de los Trabajadores de España. Reformado por la ley 11/94 del 19 del mayo de 1994.