

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

LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SALARIO  
MÍNIMO EN EL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN  
LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA, COMO  
PROTECCIÓN A ALGUNOS SECTORES  
LABORALES

MARTHA ALICIA MENÉNDEZ OROZCO

GUATEMALA, ABRIL DE 2007

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

LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO EN  
EL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN  
GUATEMALTECA, COMO PROTECCIÓN A ALGUNOS  
SECTORES LABORALES

TESIS

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

Por

MARTHA ALICIA MENÉNDEZ OROZCO

Previo a conferírsele el grado académico de  
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2007

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

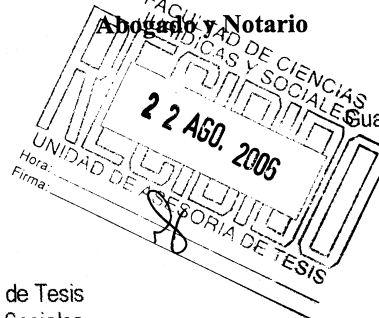
DECANO	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López.
VOCAL II.	Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III.	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV.	Br. José Domingo Rodríguez.
VOCAL V.	Br. Edgar Alfredo Valdez López.
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana.

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).



## BUFETE JURIDICO PROFESIONAL

*Lic. Wilvi Garibaldi Herrera Clara*



Guatemala, 27 de julio de 2006

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castillo Lutín:

Respetuoso me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución de esa Decanatura, se me asignó como Asesor del trabajo de tesis del Bachiller **MARTHA ALICIA MENÉNDEZ OROZCO**, quien desarrolló el trabajo titulado **"NECESIDAD DE ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO EN EL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA COMO PROTECCIÓN A ALGUNOS SECTORES LABORALES"**.

En el lapso de la asesoría, como evidencia en el trabajo de tesis, el autor puso de manifiesto su capacidad de investigación, utilizando en la elaboración de la misma, las técnicas de investigación usuales, siendo puntual en el tratamiento de los temas abordados, aceptando las sugerencias que durante la asesoría le sugerí.

En consecuencia estimo que el trabajo referido reúne los requisitos mínimos que exige la reglamentación correspondiente, en tal virtud, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el trabajo en mención pueda continuar el trámite administrativo a efecto le sea nombrado el correspondiente revisor.

Sin otro particular aprovecho para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Licenciado Wilvi Garibaldi Herrera Clara  
Abogado y Notario  
Colegiado Activo No. 6518

*Wilvi Garibaldi Herrera Clara*  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (la) **LICENCIADO (A) RAMIRO RUIZ PALMA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (la) estudiante **MARTHA ALICIA MENENDEZ OROZCO**, Intitulado: **"NECESIDAD DE ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO EN EL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA COMO PROTECCIÓN A ALGUNOS SECTORES LABORALES"**.

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. MARCO TULIO CASTILLO LUJÁN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

**LIC. RAMIRO RUIZ PALMA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Col. 1681

Clave R-180

Guatemala, 16 de octubre de 2006

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad de Guatemala.

Lic. Castillo Lutín:

De conformidad con su requerimiento de fecha 23 de agosto del año 2006, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller **MARTHA ALICIA MENÉNDEZ OROZCO**, intitulado "**NECESIDAD DE ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO EN EL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA COMO PROTECCIÓN A ALGUNOS SECTORES LABORALES**". Y para el efecto emito el siguiente:

**DICTAMEN:**

Como pude constatar en el trabajo de tesis de la Bachiller **MARTHA ALICIA MENÉNDEZ OROZCO**, se cumplió con 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.

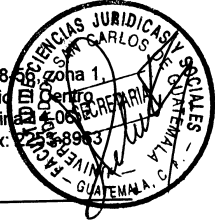
De la revisión del trabajo de tesis se establece, que el texto de los Artículos 170, 171, 172, 173 y 174 del Código de Trabajo son inoperantes en Guatemala, pues dada la característica de nuestro país de ser uno de los países en vías de desarrollo, la normativa establecida en dichos Artículos es desarrollada por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), pero dada la corriente moderna de la Responsabilidad Social Empresarial, sería loable que el sistema organizado empresarial cumpliera con capacitar a sus trabajadores y aquellos que aspiran hacerlo en la misma, bajo las condiciones establecidas en la ley, pero en ningún momento en condiciones inferiores al salario mínimo, puesto que la Constitución en su Artículo 101, literal b) establece que todo trabajo tiene que ser remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley, y la misma constitución en el Artículo 106 establece la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

De lo expresado con anterioridad se deduce la importancia del trabajo de tesis que la Bachiller **MARTHA ALICIA MENÉNDEZ OROZCO**, le dio a su investigación y por ello considero que es un aporte que debe ser aprovechado por estudiantes y profesionales, dada la importancia del tema tratado y además porque se plantea la necesidad de la implementación del cumplimiento de las normas invocadas.

RAMIRO RUIZ PALMA  
ABOGADO Y NOTARIO

**LIC. RAMIRO RUIZ PALMA  
ABOGADO Y NOTARIO**

7<sup>a</sup>. Av. 8<sup>a</sup> Zona 1,  
Edificio Centro  
Oficina 506  
Telefax: 225-89983



Col. 1681

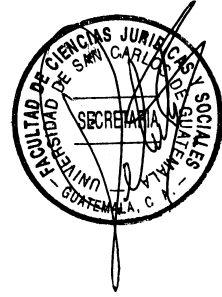
Clave R-180

El trabajo de investigación realizado es un buen aporte para nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y tanto por ello y porque cumple con los requisitos mínimos que exigen las normas del Reglamento correspondiente, considero que luego de ordenarse la impresión del mismo, el referido trabajo de tesis debe ser sometido para su discusión en el examen público que procede.

Atentamente,

Colégiado 1,681

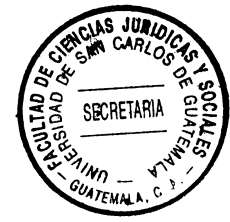
**RAMIRO RUIZ PALMA  
ABOGADO Y NOTARIO**



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, ocho de febrero del año dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **MARTHA ALICIA MENÉNDEZ OROZCO** , Intitulado "NECESIDAD DE ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO EN EL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA COMO PROTECCIÓN A ALGUNOS SECTORES LABORALES" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh





## DEDICATORIA

A JEHOVÁ DIOS: Ser supremo que me ha dado sabiduría.

A MIS PADRES: Alicia Catalina Orozco Constanza  
Jorge Menéndez González.  
Que Jehová los tenga en el libro de la Vida.

A MIS HERMANOS Y HERMANOS POLITICOS: Mario y Clari, Ángel e Irmí, Lolis y Oscar,  
Nely y Manolo, Lupita y Luis.

Gracias por sus consejos, su apoyo y su ayuda incondicional.

A MI HIJO: Douglas David  
Por ser el aliciente que impulsa mi vida.

A: Universidad de San Carlos de Guatemala y muy especialmente a la Gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## ÍNDICE

Pág.

Introducción

*i*

### CAPÍTULO I

1.	La naturaleza jurídica del contrato individual del contrato individual del trabajo	1
1.2.	Definición del contrato individual del trabajo	1
1.3.	Elementos del contrato individual del trabajo	5
1.3.1.	La subordinación	5
1.3.2.	Ausencia de riesgo	5
1.3.3.	La estabilidad	6
1.3.4.	La profesionalidad	7
1.4.	Finalidad y naturaleza del contrato individual del trabajo	8
1.5.	Creación y formas del contrato individual del trabajo	8
1.6.	Clasificación de los contratos individuales de trabajo	8
1.6.1.	Contrato por tiempo indefinido	9
1.6.2.	Contra a plazo fijo	10
1.6.3.	Contrato por obra determinada	10
1.7.	Formas en que se puede celebrase un contrato	11
1.8.	Incumplimiento del contrato individual del trabajo	11
1.9.	Suspensión del contrato individual del trabajo	12
1.10.	Definición de la suspensión del contrato individual del trabajo	14
1.11.	Clases de suspensión de la relación de trabajo	15
1.11.1.	Suspensión individual parcial	16
1.11.2.	Suspensión individual total	18
1.11.3.	Suspensión colectiva parcial	19
1.11.4.	Suspensión colectiva total	20
1.12.	Procedimiento de la suspensión colectiva del trabajo	21
1.13.	Efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo	21
1.14.	Terminación del contrato individual de trabajo	22
1.15.	Requisitos para la terminación del contrato individual del trabajo	23

1.16. Causas de la terminación del contrato de trabajo.	24
1.17. Derechos remuneratorios	25
1.18. Terminación de la relación de trabajo por voluntad de las partes	25
1.19. Clases de la terminación de la relación laboral	26
1.19.1. Despido directo	26
1.19.2. Despido indirecto	26
1.19.3. Mutuo consentimiento	27
1.20. Terminación de las relaciones laborales en forma automática sin la voluntad de las partes	27

## CAPÍTULO II

2. Aspectos generales del trabajo de aprendizaje	29
2.1. Antecedentes históricos	29
2.2. La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje	37
2.3. Definición legal del trabajo de aprendizaje	39
2.4. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje	39

## CAPÍTULO III

3. Régimen especial de trabajo por la actividad que se realiza	41
3.1. El trabajo de aprendizaje	41
3.2. El trabajo de aprendizaje en el Código de Trabajo	42
3.3. El trabajo de aprendizaje y el salario mínimo	43
3.4. Omisión de pago del salario en el trabajo de aprendizaje	44
3.5. El salario	44
3.5.1. Definición e importancia del salario mínimo	44
3.6. Clases de salarios y sus contribuciones	45
3.6.1. Salario por unidad y tiempo y salario por unidad de obra	45
3.6.2. Salario nominal	46
3.6.3. Salario real	46
3.6.4. Salario efectivo	46
3.6.5. Salario directo	47
3.6.6. Salario promedio	47

3.6.7	Salario en dinero y especie	47
3.6.8.	Salarios mínimos	47
3.6.9.	Salario completo	48
3.7.	Fijación del salario mínimo	49
3.8.	Por el sujeto que lo fija	49
3.9.	Por el criterio que se adopta para su estudio	51
3.10.	La necesidad de establecer un salario mínimo para el trabajo de aprendizaje	51
CAPÍTULO IV		
4.	Análisis de los Artículos 170,171,172,173 y 174 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma	60
4.1.	Planteamiento del problema	63
4.2.	El caso del Artículo 170 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala	63
4.3.	Proyecto para promover una gira de trabajo de aprendizaje	64
4.4.	Proyecto de trabajo de aprendizaje	64
4.5.	Consideraciones finales	65
CONCLUSIONES		67
RECOMENDACIONES		68
BIBLIOGRAFÍA		69

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora con el fin de dar a conocer la importancia que tiene la necesidad de establecer un salario mínimo en el trabajo de aprendizaje en la legislación guatemalteca, como protección a algunos sectores laborales.

El objeto de tratar el tema que ahora me propongo ha sido el de realizar un trabajo sencillo, que pueda servir de orientación para resolver algunos problemas en el derecho laboral que día a día se están presentando.

Así mismo para establecer, que el contrato individual de trabajo es una figura jurídica que significa protección a la estabilidad del trabajador, mientras haya una situación de dependencia entre patrono y trabajador. Por que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente. Asimismo establecer el salario mínimo que establece la legislación laboral guatemalteca.

Para que en Guatemala, el contrato individual de trabajo no pierda su eficacia, debido al incumplimiento de alguna de las partes en sus términos relacionados. El patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo entre patrono y trabajador.

Este trabajo tendrá como objetivo, la necesidad de establecer un salario mínimo en el trabajo de aprendizaje en la legislación guatemalteca, como protección a algunos sectores laborales.

Inicia con el capítulo I, que consiste en la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo, su definición, elementos del contrato individual del trabajo, la finalidad del contrato individual del trabajo, creación y formas del contrato de trabajo, así como la clasificación del contrato individual del trabajo, formas en que se puede celebrar un contrato individual del trabajo, incumplimiento del contrato individual del trabajo, suspensión del contrato individual del trabajo, definición de la suspensión del contrato individual del trabajo, así como las clases de suspensión de la relación de trabajo, procedimientos de la suspensión colectiva del trabajo, efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo, terminación del contrato individual de trabajo, requisitos para la terminación del contrato individual del trabajo, causas de la terminación del contrato individual de trabajo, derechos remuneratorios, terminación de la relación de

trabajo por voluntad de las partes, clases de terminación de la relación laboral, terminación de las relaciones laborales en forma automática, sin la voluntad de las partes.

En el capítulo II, aspectos generales del trabajo del aprendizaje, antecedentes históricos del trabajo de aprendizaje, la división del trabajo y el trabajo de aprendizaje, así mismo su definición legal del trabajo de aprendizaje, definición del trabajo de aprendizaje.

En el capítulo III, se contempla el trabajo de aprendizaje sujeto a régimen especial, el trabajo de aprendizaje en el Código de Trabajo guatemalteco, el trabajo de aprendizaje, omisión de pago del salario mínimo en el trabajo de aprendizaje, el salario mínimo, definición del salario mínimo, clases del salario mínimo, fijación del salario mínimo, por el sujeto que lo fija, por el criterio que se adopta para su estudio, y por último la necesidad de establecer un salario mínimo para el trabajador de aprendizaje.

En el capítulo IV, se expone un análisis de los Artículos 170,171,172,173 y 174 del Código de Trabajo y su necesidad de reforma, planteamiento del problema, el caso del Artículo 170 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, proyecto para promover una gira de trabajo de aprendizaje en Guatemala, proyecto de aprendizaje de trabajo y consideraciones finales.

En el presente trabajo, se utilizó el método deductivo e inductivo, para la comprobación de la hipótesis, y para que en el futuro se tenga conocimiento que el contrato individual de trabajo de aprendizaje es una figura jurídica que significa protección a la estabilidad del trabajador, mientras haya una situación de dependencia entre patrono y trabajador. Por qué el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente. Asimismo establecer la necesidad de establecer un salario mínimo en el trabajo de aprendizaje en la legislación guatemalteca, como protección a algunos sectores laborales y en cumplimiento al artículo 101 inciso b) de la Constitución Política de Guatemala, que establece que todo trabajo es remunerado.

## CAPÍTULO I

### 1. La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo:

El concepto de contrato individual de trabajo es una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales (1917-1919, 1937-1945) y especialmente después de la segunda guerra. Se ha señalado entre las razones para que haya tenido tardía aceptación: a) las características muy peculiares que presenta este contrato: y b) el hecho que las legislaciones civiles europeas consideraban al contrato de trabajo, como un contrato de arrendamiento o un contrato de locación de servicios.

Según el tratadista Guillermo Cabanellas, “corresponde a Bélgica en 1910 el uso de la nueva terminología que después fuera seguida por Francia y por Suiza”.<sup>1</sup>

En Guatemala la denominación contrato individual de trabajo, aparece a partir de 1947.

La tardanza en la consideración del contrato individual de trabajo como se concibe actualmente, no es cosa antojadiza, obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación, y con base en los conceptos de la lógica formal, muy enraizada, en épocas anteriores, no resulta fácil su aprehensión como se concibe actualmente.

Sus elementos de fondo y forma no pueden analogarse fácilmente a contratos que tienen ya establecida su clasificación por que en la mayoría de veces se cae en calificaciones groseras, abordando para pretender su clasificación fue tratando de encontrar similitud con otros contratos, llegándose a reflexiones como las siguientes:

- Que con el contrato que más similitud tenía es con el de arrendamiento, lo cual seguramente tiene su origen en las labores realizadas por esclavos quien por ser propiedad de una persona, si podían arrendarse.

---

1. Cabanellas, Guillermo, Tratado de política laboral y social tomo II, pág. 52

- En la medida que Europa se desarrolla socialmente, los conceptos de arrendamiento de trabajo van resultando burdos y se trata entonces de hacer apreciaciones más técnicas, se dijo por ejemplo que este tipo de relaciones jurídicas es similar a un contrato de suministros de energía eléctrica, basado en que si bien el empleador no adquiere un derecho sobre el trabajador, si lo adquiere sobre la energía que el trabajador posee, lo cual es compresible, si tomamos en cuenta que hasta nuestros días se manejan conceptos como fuerza de trabajo, que en algunas medidas trata de dejar al margen de la relación jurídica existente, la autodeterminación del trabajador. No obstante apreciaremos como estas, también han chocado con la concepción humana y al respecto algunos estudiosos han manifestado sus puntos de vista afirmando lo siguiente: se puede dar en arrendamiento una cosa, un animal, pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le separa de la persona física. Para salvaguardar la dignidad humana algunos autores han comparado al contrato de trabajo con un contrato de sociedad en el cual el patrono obtiene una utilidad y el trabajador obtiene como producto de su participación (la remuneración), lo cual aunque es dignificante, nos hace caer en una equivocación pues el trabajador no posee ciertas condiciones que pudiere tener como socio y si bien cambia su calificación no resuelve el asunto en cuestión.
- También se plantea la comparación con un mandato en el cual el trabajador substituye al patrono en algunos actos que este no puede realizarse por si mismo dentro de su empresa, lo cual también resulta dignificante para el trabajador, pero tampoco de una total solución al asunto en cuestión, ya que en verdad no existe la mayoría de casos una delegación de funciones sino el cumplimiento de las obligaciones determinadas, que se van a dar para beneficio de una actividad del patrono y no en función del patrono.
- Como puede apreciarse el conflicto en la clasificación de la naturaleza del contrato de individual de trabajo, va más allá de analogarlo con los contratos existente, pues lo que hemos comentado son figuras de derecho privado, planteamos como principal problema que el contrato individual de trabajo nace en forma espontánea, por la libre participación de las partes, en la que ambas partes participan en el ámbito de



particulares, por lo cual podría asegurarse que se esta una relación de derecho privado, sin embargo no es así, pues en el momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo cual endereza hacia otra calificación.

Por el comentado considero afortunadamente la idea de la relación de trabajo que el Doctor Mario de la Cueva, afirma “la relación de trabajo es una relación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.<sup>2</sup>

Tomando en cuenta los elementos de juicio embozados, considero que el contrato individual de trabajo, o la relación de trabajo, nace a la vida jurídica en el ámbito del derecho privado, pero en el momento mismo de la celebración del contrato del trabajo o de la iniciación de la relación de trabajo, se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación, por la que puede afirmarse que el contrato individual de trabajo es una institución del derecho público.

## 1.2. Definición del contrato individual del trabajo:

El Código de Trabajo en su Artículo 18 establece: “ Con trato individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otra (patrono, sus servicios personales o al ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia inmediata o delegada de esta ultima, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

A pesar que nuestra legislación establece muy claramente lo que es el contrato de trabajo es importante que explique otros conceptos que en

---

<sup>2</sup> . De la Cueva, Mario, El nuevo derecho del trabajo, Pág. 187.

el derecho laboral, algunos tratadistas nos proporcionan algunas conceptualizaciones del contrato de trabajo al respecto nos dicen:

Guillermo Cabanellas de Torres, expresa; “ se entenderá por contrato de trabajo cualquier cosa que sea su denominación aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales o prestar un servicio a uno o a varios patronos o empresarios o a personas jurídicas de tal carácter bajo las dependencias de estos, mediante una remuneración, se la que fuere la clase o forma de ella “.3

Manuel Ossorio, citando a Ramírez Gronda, nos dice “ que el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajadores, emperadores, obrero), ponen su actividad profesional a disposición a de otra persona (emperador, patrono, dador de empleo, locatario o principal, persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada cambio de una remuneración“.4

Guillermo Cabanellas, afirma “ que el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto prestación continuada de servicios privados”.5

Ernesto Krotoschin, nos dice “es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra parte (patrono) , poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia “.6

Guillermo, Cabanellas citando a Según Capitant y Cuche, “ contrato de trabajo es aquel por el cual una persona empleado, obrero, domestico se compromete a trabajar para otra durante un tiempo determinado, o lo que es más común sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero fijado ya sea por día, por semana, o por mes o por el trabajo realizado” .7

3 . Cabanellas, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, pág. 155

4 . Ossorio, Manuel, Diccionario jurídico ciencias políticas y sociales, pág. 120

5 . Cabanella, Guillermo, Ob.Cit; pág. 110

6 . Krotoschin, Ernesto, tratado práctico de derecho de trabajo . Págs. 405, 448.

7 . Ossorio, Manuel, Ob. Cit; pág. 224

### 1.3. Elementos del contrato individual de trabajo:

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, podemos elaborar un determinado listado de elementos que tiene el contrato individual de trabajo: sin embargo algunos de esos elementos son esenciales en el contrato individual de trabajo y no, solo no pueden faltar, si no que son los que constituyen la esencia de ese contrato y sus atributos imprescindibles siendo estos: La sub-ordinación, la ausencia de riesgo la estabilidad y la profesionalidad.

#### 1.3.1. La subordinación:

El infinito subordinar se deriva del latín sub, bajo y Ordinare, con lo cual nos da una idea de la autoridad a que esta sometida una persona, deviniendo esa autoridad de un vínculo determinado, que en el caso del derecho de trabajo va estar ligado precisamente al contrato de trabajo.

Su importancia es vital para concebir la figura del contrato individual de trabajo y se afirma que su existencia, ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho de trabajo y de los seguros sociales.

#### 1.3.2. Ausencia de riesgo:

Riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro eminente que puede producirse una situación determinada. Generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten los riesgos se comparte.

Sin embargo por la tuteralidad y protección que brinda el derecho del trabajo, a los trabajadores no es posible aplicarles los principios del derecho común de compartir los riesgos entre patrono y trabajador, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

La doctrina laboral generalmente a costa la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo.

La subordinación y la ausencia de riesgo, se integran y se justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídico del contrato de trabajo,

por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que pueda darse como tampoco le corresponde objetar las directrices que le den en la empresa, si esta exonerado de riesgo.

### 1.3.3. La estabilidad:

Como elemento del contrato laboral, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia del riesgo en el trabajo y esencialmente ésta dentro de las aspiraciones del derecho de trabajo.

La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinitivamente su relación laboral. El contrato de trabajo, es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a presentarse.

Guillermo, Cabanellas, denota su importancia en la siguiente expresión “para que la relación de trabajo este jurídicamente protegida y entre el área del derecho laboral, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable”. 8

La estabilidad en el trabajo juega un papel importante en el contrato de trabajo es motivo de preocupación de los estudiosos, y ha sido amparada por los legisladores, ya que persiguen, una finalidad que aparentemente afecta más al trabajador pero que debe ser de igual importancia para el patrono que puede encontrar en ella la tranquilidad del cuidado de sus asuntos que están siendo llevados por una persona que esta identificado con él.

Mario de la Cueva, afirma, “que la estabilidad en el empleo se manifiesta de dos formas en primer lugar la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y en segundo lugar la existencia de una causa razonable para su disolución “. 9

8 . Cabanellas, Guillermo, Ob.Cit; pág. 86.

9 . De la Cueva, Mario, Ob. Cit; pág. 110

La primera es la estabilidad propiamente dicha, la segunda es la seguridad de la primera y van indisolublemente ligadas pues sin la garantía y la seguridad de que exista una causa razonable para que la estabilidad se disuelva la estabilidad es irrisoria.

Para el contenido de la estabilidad es esencialmente el vínculo laboral para la estabilidad no importa que el servicio sea presentado con plena continuidad: lo que importa es mantener viva la relación de trabajo.

#### 1.3.4. La profesionalidad:

Por si solo, este elemento no configura al contrato individual de trabajo, pero es típico de este contrato y junto a los otros elementos específicos, les da individualidad a la institución.

Profesar comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona para obtener una retribución que le permita vivir .

Los profesionales surgen con la división del trabajo, de las necesidades sentidas en la sociedad, específicamente las de la producción, cada trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que este sea y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida.

De tal forma que la profesión pasa a ser un medio de calificación del laborante del cual se sirve para tener en principio un empleo y luego por los conocimientos que posee puede desempeñar mejor su trabajo.

La actividad contratada debe ser de acuerdo a la condición profesional del trabajador, reconocida por el empleador en el período de la prueba y el trabajador al pasar el período de prueba se incorpora de forma indefinida a la empresa y se inviste de una categoría especial de profesionalismo le corresponde pues su labor requiere de reiteración en la ejecución adecuada de tareas de la actividad contratada.

Este profesionalismo que adquiere el trabajador va muy ligado a la estabilidad en el cargo que adquiere el trabajador por la calidad de su trabajo. Hay casos en que el trabajador se incorpora eventual o

accidentalmente a la empresa para adquirir dinero en una actividad distinta la que profesionalmente le corresponde. El trabajador calificado es técnico en la actividad que desarrolla, es mejor remunerado; el producto de su trabajo, es cualitativamente apreciado por el empleador, quien es beneficiado por la alta calidad del resultado de trabajo.

#### 1.4. Finalidad y naturaleza del contrato individual de trabajo:

La finalidad del contrato individual del trabajo es el cumplimiento de las estipulaciones tanto a favor del trabajador como en protección del patrono. Evita de una manera legal la explotación de la mano de obra que era un fenómeno caracterizado de los períodos de la esclavitud y el feudalismo, el contrato representa una garantía jurídico-social.

La naturaleza del contrato individual de trabajo ha sido una figura muy distinta, por haber sido regulado por el derecho civil, pero en la actualidad es un contrato con una naturaleza propia que le hace ser diferente a los contratos civiles, esto hace presumir que es autónomo.

#### 1.5. Creación y formas del contrato individual de trabajo:

Por principio general el contrato de trabajo no tiene forma determinada en su creación porque deja en libertad al patrono y al trabajador; según la opinión de Cabanellas “el contrato escrito es excepcional”.<sup>10</sup>

La forma escrita es la mejor constancia de las obligaciones, derechos y deberos establecidos por las partes; pero si no existe el contrato escrito no se disminuye, ni tergiversa los derechos de los trabajadores, ni las obligaciones de los patronos. Para hacer una clasificación de la forma de los contratos de trabajo, la doctrina menciona; verbal, escrito, expreso, tácita, individual, colectivo, por tiempo definitivo, por tiempo indefinido, por obra determinada.

#### 1.6. Clasificación de los contratos individuales de trabajo:

La figura jurídica del contrato individual de trabajo de viene de la teoría contractualista propia del derecho común, por ella Mario de la

---

<sup>10</sup>. Cabanellas, Guillermo, Ob.Cit. pág. 186

Cueva, considera “que dicha orientación obligó a la doctrina laboral, a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas de derecho civil que marcan los requisitos de existencia y validez de los contratos y la teoría de las nulidades del contrato”.<sup>11</sup>

En cuanto a nuestra legislación laboral se refiere, en Guatemala la condición obligacional de fraccionar el contrato subsiste únicamente para el patrono que realmente es la persona con mayor posibilidad de dejar constancia escrita de las condiciones de una relación de trabajo. Yendo un poco más allá de la simple obligación dispone nuestro derecho laboral; la falta del contrato o la omisión de alguno de sus requisitos, se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

En cuanto a la clasificación de los contratos, atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, existen dos enfoques bien definidos y determinados que orientan la clasificación tradicional en contratos cuya duración no esta prevista y que pueden considerarse por un tiempo indeterminado y aquellas cuya duración si esta prevista porque se presume el acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente habrá de ponerle fin, o porque se concluya la labor que ha realizarse, caso en el que estaremos hablando de un contrato para plazo fijo o plazo determinado y contrato para obra determinado.

De las condiciones anteriormente expuestas y criterios doctrinarios generalmente aceptados que han sido recogidos por nuestra legislación en el Artículo 25 del Código de Trabajo, se deriva la clasificación en: Contrato por tiempo indefinido, Contrato a Plazo fijo y Contrato por obra determinada.

Por considerarlos de mayor importancia solo veremos en el presente trabajo los contratos que contiene nuestro Código de trabajo:

#### 1.6.1. Contrato por tiempo indefinido:

Tomándose en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia si los patronos pudieren establecer libremente

---

11. De la Cueva, Mario, Ob. Cit; pág. 120



períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedara disuelta la relación laboral y cesante el trabajador; nuestra legislación guatemalteca, al igual de las otras países recoge de la doctrina el principio de que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es la figura genérica y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de pura excepción.

#### 1.6.2. Contrato a plazo fijo:

También denominado contrato por tiempo determinado: es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner termino a la relación de trabajo.

De lo anteriormente expuesto puede inferirse que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo cuando: a) se fija fecha para su terminación teniendo un conocimiento cierto de la duración de la eventualidad que los hizo necesario; b) cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que en el segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si como objeto del contrato individual de trabajo y no el resultado.

#### 1.6.3. Contrato para obra determinada:

Puede celebrarse este tipo de contrato en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajado, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan. En este caso se toma como base el resultado del trabajo.

Para dar efectividad al principio doctrinario que el contrato individual de trabajo debe ser por ser por tiempo indefinido y solo en casos de excepción puede ser a plazo fijo o para obra determinada, nuestra legislación guatemalteca contiene los principios siguientes.

- Cuando no se especifique fecha para la terminación del contrato individual de trabajo, este es por tiempo indefinido.



- Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.
- Se debe tener siempre como contrato por tiempo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada en los siguientes casos: a) siempre que se celebre en empresas cuyas actividades sean de naturaleza permanentes o continuada; b) Si el vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es el contrato genérico y tanto el contrato individual de trabajo a plazo fijo, como el contrato individual de trabajo para obra determinada, son especies que tiene carácter de excepción.

#### 1.7. Formas en que se pueden celebrarse los contratos:

No obstante que dentro del ámbito jurídico el término contrato nos remite casi necesariamente a pensar en un documento suscrito por las partes obligadas contractualmente. Los conceptos prodigiosos del derecho de trabajo dan calidad a situaciones casuistas en que por condiciones inherentes a las partes y por la informalidad con que se inician algunas relaciones de trabajo, el término contrato también se puede extender a compromisos verbales. De lo expuesto anteriormente puede decirse que los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse verbalmente o por escrito.

#### 1.8. Incumplimiento del contrato individual de trabajo:

Los efectos del incumplimiento de los contratos individuales de trabajo están contenidos en el Artículo 77 del Código de Trabajo inciso K) que establece: son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, cuando el trabajador incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga al patrono. El Artículo 79 del mismo Código citado inciso k) establece son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga al contrato. Y como regla general establece el Artículo 24 del Código de Trabajo. La falta de cumplimiento del contrato individual de

trabajo o de la relación de trabajo solo obliga a los que en ellas incurra a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código sus reglamentos y las leyes de trabajo y previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas. O sea que la misma ley la prevee en forma muy clara y taxativa que debe hacerse en caso de incumplimiento.

Para definir lo que es el incumplimiento del contrato individual de trabajo basta decir que es la falta de realización de las obligaciones contenidas en el mismo, es el rompimiento del vínculo contractual, queda oportunidad para dejar sin efecto el contrato sin responsabilidad para las partes que le hubiere cumplido.

Debe además establecerse si el incumplimiento fue voluntario o involuntario y debe señalarse cuando se trata de caso fortuito o fuerza mayor.

El supuesto general es que el contrato se ha realizado para cumplirse adecuadamente, pues de lo contrario se causaría daño económico o material al patrono o a la empresa.

#### 1.9. Suspensión del contrato individual del trabajo:

Por la importancia que tienen las relaciones de trabajo para los trabajadores y para el equilibrio económico de los Estados, en la mayoría de países que las autoridades estatales tiene una justa dimensión del efecto que produce la excesiva cesantía, se ha venido aplicando cada vez más la política de limitar las causas de terminación de los contratos individuales de trabajo o relaciones de trabajo lo cual obviamente ha venido produciendo una mayor estabilidad en el trabajo. Uno de los medios para conseguir esa estabilidad en el trabajo, es la suspensión de los contratos individuales de trabajo o relación de trabajo que mantienen el contrato individual del trabajo y todos sus efectos en vigor, y pasajeramente algunas obligaciones dejan de cumplirse.

La base doctrinaria que sustenta la institución de la suspensión del contrato individual de trabajo o suspensión de la relación de trabajo, es que ninguna de las partes es responsable que existan algunas presentaciones ligadas a hechos justificados o casos fortuitos (descansos regulados por

la ley, licencias por condiciones físicas, accidentes de trabajo, falta de materia prima, acciones legítimas de suspensión de labores etc.), que necesariamente interrumpen las relaciones laborales ya sea en forma individual o en forma colectiva.

Como hipótesis general, un contrato se cumple o no, pero el carácter tutelar, social y proteccionista del derecho laboral hace que se utilice una figura muy especial, no aplicable en otra rama del derecho, como lo es la suspensión.

No hay que confundirla con la terminación; ya que en la suspensión se manifiestan los derechos y obligaciones que emanen de los contratos; es detener por un tiempo los efectos esenciales de toda relación de trabajo como lo son la prestación de servicios y el pago de salarios.

El contrato de trabajo es elaborado por las partes con el objeto de cumplir, pero pueden darse irregularidades no imputables a ellas, sin que amerite tal incumplimiento la terminación de la relación laboral, por ejemplo los accidentes, enfermedades, aquí transitoriamente se incumplen las obligaciones emanadas del contrato individual de trabajo pero subsiste en vínculo contractual o las obligaciones emanadas de la convención de la ley.

Hay casos en el incumplimiento no depende del trabajador, por ejemplo la muerte del patrono, de un pariente, arresto, alumbramiento, interrupción por tráfico, etc., en estos casos es humanamente imposible que el patrono cumpla con representarse a laborar a la empresa, son acontecimientos imprevistos, excepto cuando estos mismos son ya del conocimiento del trabajador, que hayan podido proveerse o evitarse no existe responsabilidad patronal.

Los mismos acontecimientos pueden presentarse con relación al trabajador que también mantiene su derecho de remuneración; pero no siempre puede presentarse la situación inculpable, hay casos que el trabajador ex profeso busca su incapacidad aquí no puede haber protección legal, se pierde el derecho de remuneración, por ejemplo las lesiones buscadas, las lesiones causadas a un trabajador a petición, que aunque

parezca ilógica pueden darse dentro del campo del derecho del trabajo. Por eso la ley también protege al patrono obligándose la prueban caso necesario de todos aquellos extremos que sean pertinentes y que demuestren el origen de la incapacidad.

En los casos en que se haya autorizado la suspensión voluntariamente y solicitada por el trabajador, por la aplicación del deber de fidelidad debe darse el aviso correspondiente, porque de lo contrario podría generársela, terminación del contrato individual del trabajo.

#### 1.10. Definición de la suspensión del contrato individual de trabajo:

Para conceptuar lo que es la suspensión del contrato individual de trabajo algunos tratadistas nos proporcionan algunas conceptualizaciones al respecto nos dicen:

Mario de la Cueva, refiriéndose a la relación laboral de trabajo “es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen”.<sup>12</sup>

Manuel Ossorio, se refiere “la suspensión temporal del trabajador de sus actividades profesionales, con la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo o de su función”.<sup>13</sup>

José Jesús, Castoreña, expresa que suspensión del contrato de trabajo es “ el cese temporal de la obligación del trabajador de este de ejecutar una obra o prestar un servicio así como de otros derechos o deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipulación por el contrato “.14

De lo anteriormente expresado, resulta afortunada la definición que de suspensión de los contratos de trabajos nos da el Artículo 65 del Código de Trabajo establece: hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir

---

12 . De la Cueva, Mario, Ob. Cit; pág. 150.

13 . Ossorio, Manuel, Ob. Cit; pág. 150

14 . Castoreña, Jesús José, Manual de derecho obrero, pág. 205.

parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), si que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Estos conceptos son de tipo general, pero debe tomarse en cuenta la existencia de casos excepcionales, en los cuales una de las partes obligatoriamente debe cumplir o sea la subsistencia de los derechos u obligaciones en forma parcial; en este sentido el autor Cabanellas<sup>15</sup> en su obra divide la suspensión en unilateral y bilateral, atendiendo a que una o ambas partes cumplan o dejen de cumplir obligaciones contractuales

La suspensión tiene una naturaleza de paralización de los efectos del contrato, pero la causa debe ser necesaria o justa ya sea por la empresa o por el trabajador.

La ley previene las necesidades de mercado o de ingreso para la empresa autoriza al patrono el mantenimiento de trabajadores interinos y cuando se presente el permanente, deja sin efecto el contrato de estos, a esta figura muy típica en esta rama del derecho laboral.

El objeto de la institución es relevar a los sujetos la relación laboral del cumplimiento de sus obligaciones sin caer en responsabilidad, su base en el principio que nadie está obligado a lo imposible, subsistiendo tanto por parte del patrono, como del trabajador la obligación que concluida la razón de la suspensión debe presentarse a cumplir con un trabajo o a pagar el salario correspondiente, en caso contrario se genera mayores responsabilidades.

#### 1.11. Clases de suspensión de la relación de trabajo:

La doctrina se refiere a dos clases de suspensiones de contratos individuales de trabajo que son:

- La suspensión relativa o parcial que se da cuando una sola de las partes deja de cumplir su obligación fundamentalmente (prestación del trabajo o pago del trabajo).

<sup>15</sup>. Cabanellas, Ob. Cit.; Pág. 260

- La suspensión absoluta o tal cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Así mismo la suspensión puede referirse a un solo contrato de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso estaremos hablando de suspensión individual pero si la suspensión se refiere a la mayoría de los contratos o a la totalidades de contratos de trabajo o relaciones de trabajo, vigentes, en un lugar de trabajo, estaremos hablando de suspensión colectiva.

En nuestra legislación el Código de Trabajo clasifica a la suspensión en cuatro tipos, conteniendo la definición de cada una de estas, la doctrina solo los menciona sin darles mayor importancia; estos tipos son: por el número de sujetos a quienes afecta la suspensión puede ser individual y colectiva; por el tipo de prestación que se afecta puede ser total o parcial.

#### 1.11.1. Suspensión individual parcial:

Esta situación va a darse cuando sin culpa de las partes sea imposible el cumplimiento del contrato por una sola de las partes, o sea que quien incumpla sigue percibiendo el beneficio de la otra parte. Las causales están contenidas en el Artículo 66 y son: las licencias, descansos, vacaciones remuneradas, enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y postnatal; riesgos sociales que produzcan incapacidad temporal para el trabajador y la obligación de trabajar sin goce de salario debido a siniestros que ocurren dentro de la empresa.

Trataré de explicar muy brevemente cada una de las cuestiones planteadas:

- Licencias: Al referirnos a este tema se pueden dividir licencias y permisos ordinarios y extraordinarios. Entre estos casos mencionamos las vacaciones por prescripción médica, permiso para trabajos agrícolas y estudios. La característica es que el patrono sigue pagando sus prestaciones al trabajador y este no presta sus servicios a la empresa. La finalidad puede ser de salud, para una mejor preparación técnica o científica, o para una mejor prestación de servicios.
- Licencias autorizadas: Pueden darse situaciones que sin estar contempladas en la ley ameritan dejar de concurrir a la ejecución de las labores, pero en todo caso la ausencia debe ser justificada.

- Licencias remuneradas: Se dan más comúnmente como una convención sea individual o colectiva; generalmente es un logro de las empresas que tienen sindicatos o asociaciones de trabajadores, pueden ser por razones familiares o sociales, entre ellas, todas aquellas que beneficien a los mismos trabajadores.
- Descansos: El descanso es la paralización de los actos psicofísicos por parte del trabajador, su finalidad es la reposición de energías físicas y mentales; esto es muy importante para el rendimiento de la empresa.
- Vacaciones: Es la temporada en la cual cesa la prestación del servicio habitual con la finalidad de tener un descanso que beneficie al trabajador biológico e intelectualmente; este derecho depende del tiempo laborado, ya que la misma ley establece que existe derecho de vacaciones después de un año de labores, conlleva el derecho de remuneración para beneficio económico del trabajador y además cuando hay despido y no se han gozado las vacaciones debe pagarse dentro de las prestaciones, en la forma legal.
- Enfermedad: La protección del trabajador en caso de enfermedad es esencial, puesto que su estado físico y mental beneficia más que a nadie al patrón, que por este medio se asegura la prestación efectiva y correcta de los servicios por parte del trabajador.
- Riesgos profesionales: El patrono es responsable del infortunio del trabajo; existen medidas de previsión, que el patrono está obligado a adoptar; pero hay casos en los que aunque haya mucha previsión puede darse la enfermedad.
- profesional; esto lo cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, todo lo relativo a los accidentes de trabajo, pero debe determinarse hasta que punto el patrono tomó todas las precauciones debidas, de ello depende si la suspensión es total o parcial. Siempre el riesgo profesional de localizarse en la empresa, o en la del trabajador es una responsabilidad a priori dice la doctrina porque debe preverse este tipo de afectaciones al trabajador.



- **Riesgo social:** Son circunstancias que el patrono está obligado a sobrellevar, son hechos que sin ser enfermedades va a provocar la imposibilidad del trabajador para prestar sus labores.
- **Siniestro:** Es una catástrofe en la empresa, cuando se refiere a esta causal nuestra ley está obligando al trabajo extraordinario sin derecho de remuneración, es un caso excepcional, no es una situación que haya sido buscada por el patrono, por ella está sufriendo una pérdida de su patrimonio que puede llegarse a ser irreparable.

Cuando los autores se refieren a este caso dan importancia a una labor de compensación, mi opinión es que si el trabajador vive de la empresa éste está obligado extraordinariamente a cooperar con la misma, por esta razón el Artículo 67 del Código de Trabajo, prácticamente regala su trabajo sin salario. Este trabajo debe ser realizado fuera del, horario común, porque si es dentro de el, no cabría la suspensión.

#### 1.11.2. Suspensión individual total:

Se da cuando ambas partes del contrato dejan de cumplir sus obligaciones en forma justificada.

Es total porque no existe la obligación de prestar servicios para el trabajado, ni de pagar salarios para el patrono; las causales están contenidas en el Artículo 68 del Código de Trabajo son las mismas que el caso anterior; y la diferencia está en el goce de salario; el caso que está mas ampliamente tratado es el de enfermedad y establece que se aplica cuando se haya pasado cierto tiempo dependiendo del tiempo que haya laborado el trabajador.

Además de lo previsto la ley considera que debe aplicarse la suspensión en los casos de prisión provisional, prisión simple y arresto menor, debe tenerse en mente que estos casos no depende de la voluntad de las partes; antes de llegar a analizar la causal debemos establecer la diferencia que existe entre estos tres términos, nuestro Código de Penal vigente establece en su Artículo 45 que es prisión simple y arresto menor. La prisión es la que se decreta después del auto de prisión cuando existe merito suficiente para que el procesado continúe guardando prisión. La prisión simple es cuando la pena no exceda de un mes y el arresto menor



hasta los seis meses en todos estos casos la suspensión se aplica para favorecer al trabajador que esta siendo afectado en su libertad y cuando se presume su inculpabilidad.

Por lo anterior se debe reinstalar al trabajador inmediatamente que salga de libertad, nuestra legislación que debe hacer dos días después de haber recuperado su libertad, pero la excepción es cuando el delito por el que se le proceso fue cometido contra el patrono, sus parientes, representantes intereses materiales; aquí puede darse por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte, pero si la sentencia fue absolutoria o hubo reforma del auto de prisión hay obligación del pago de los salarios por todo el tiempo que dure el proceso.

El aviso de la detención debe darse dentro de los cinco días de realizado esta; para beneficio del patrono y de la empresa misma debe hacerse, porque es esencial la mano de obra o la fuerza de trabajo; la medida es justa porque no es culpa del patrono que se dé la detención del trabajador; si no se avisa a tiempo puede generarse la terminación del contrato individual de trabajo. Si como consecuencia de la detención hay un caso de enfermedad para el trabajador puede sucederse una suspensión parcial posterior.

La detención puede ser probada mediante certificación que debe llenar los requisitos legales.

#### 1.11.3. Suspensión colectiva parcial:

Es importante comentar un error que indudablemente se presenta en las últimas ediciones del Código de Trabajo guatemalteco y que puede dar lugar a confusiones en el Artículo 65 incisos c ) y d) , al indicar que es la suspensión colectiva parcial, cuando al utilizar una conjunción está variada la significación del párrafo completo, ya que hay suspensión colectiva parcial cuando el patrono o los trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones contractuales, tal como aparece redactada la suspensión colectiva total, que se repite en los dos incisos.

La suspensión colectiva tal como debe interpretarse a fecha a la mayoría o totalidad de los contratos de trabajo.

Las causales de suspensión colectiva parcial son siempre imputables al patrono, la ley prevee que no siempre el patrono va a cumplir las estipulaciones legales, o que por dolo o negligencia puede afectar al trabajador. Las causas de suspensión colectiva parcial son: la huelga legal, esta declaratoria la hacen los tribunales de trabajo; los amparos ilegales que tengan como efectivo la reinstalación o la terminación de los contratos de trabajo que pueden hacerse efectiva dentro de los treinta días siguientes al paro, lo que implica que deben llevarse a cabo los pagos establecidos por la ley. Además da lugar a la aplicación de sanciones económicas para el patrono; la falta de materia prima por descuido del patrono que se supone debe estar pendiente de la marcha normal de la empresa, se requiere declaración judicial de culpabilidad; todos los casos de suspensión colectiva total pueden aplicarse a la parcial, siempre que haya imputabilidad para el patrono.

La suspensión colectiva representa un problema de tipo social debido al número de personas que pueden laborar dentro de la empresa y que pueden ser afectadas con la paralización de las labores; el Estado está obligado a procurar el bienestar de la clase trabajadora, esta situación se percibe por el tratamiento especial que debe darse a los conflictos de tipos colectivos.

#### 1.11.4. Suspensión colectiva total:

Aquí ambas partes quedan relevadas del cumplimiento de sus obligaciones; no existe responsabilidad.

Las causales que menciona el Código de Trabajo son: la huelga legal de acuerdo con la declaratoria de los tribunales de trabajo sea imputable al patrono; el paro legal; la falta de materia prima imputable al patrono; porque debe ser éste quien provea de todo lo necesario a los trabajadores; la muerte o incapacidad del patrono cuando por ello deban suspenderse las labores y el caso fortuito y la fuerza mayor que fue citada y explicados en párrafo anterior; siempre que deba suspenderse las labores.

He hecho énfasis en que el derecho laboral es una rama tutelar y social, debido a ello el Artículo 72 del Código de trabajo faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dictar todas las medidas de emergencia que sea necesaria para disminuir la situación trabajosa de las clases sociales.

### 1.12. Procedimiento de la suspensión colectiva del trabajo:

Para proteger los derechos de los trabajadores es necesario que la ley regule en forma adecuada la suspensión en casos de contratos múltiples, ya que el interés colectivo debe predominar sobre el individual, interpretando el Artículo 73 del Código de Trabajo puede darse dos formas para la iniciación de la suspensión; cuando se ha declarado la huelga legal, que es la suspensión o abandono temporal de las labores por parte de tres o más trabajadores y con el propósito de mejorar o defender los intereses de los trabajadores y el otro caso es cuando ha comenzado a realizarse la causa que dio origen a la suspensión colectiva, en este último dentro de los tres días siguientes a dicho inicio debe plantearse la solicitud ante la Inspección General de Trabajo, quien mediante la recopilación de pruebas suficientes, expertaje, etc. Determina si procede o no la suspensión o sea la declaratoria de legalidad de la misma, calificándola si afecta a la mayoría o a la totalidad de los contratos de trabajo de la empresa, si la Inspección General de Trabajo resuelve favorablemente iniciarse inmediatamente la suspensión, aquí no existe responsabilidad porque la causa justa ha sido probada y calificada como inculpable.

Si se suspendiera a los trabajadores antes de la declaratoria de legalidad de la suspensión por medio de la autorización de la Inspección General de Trabajo se incurriría en la obligación del pago de las prestaciones correspondientes al tiempo ilegalmente suspendido, esto se resuelve en juicio.

Ahora bien si se deniega la autorización de la suspensión después del trámite administrativo puede interponerse recurso de revocatoria ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien puede confirmar o revocar la resolución de Inspección, de esta resolución depende la responsabilidad que el patrono pueda tener, pero si es desfavorable la resolución del recurso se plantea la duda si procede o no el recurso contencioso administrativo, algunos juristas afirman que sí, la jurisprudencia no es ese sentido.

### 1.13. Efectos de las suspensiones de las relaciones de trabajo:

Los efectos que pueden producir las distintas clases de suspensiones de las relaciones de trabajo son de efecto inmediato:

La suspensión del contrato individual de trabajo en que el trabajo deja de cumplir sus obligaciones fundamentales, trae como consecuencia inmediata para el patrono, el atraso de la producción o el pago de otros salarios a un segundo trabajador que sustituye al trabajador.

La suspensión del contrato individual de trabajo en que el patrono deja de cumplir su obligación fundamental, trae como consecuencia inmediatamente la falta de remuneración adecuada para el trabajador.

La suspensión del contrato individual de trabajo en que por disposición legal del trabajador, causa de enfermedad no cumple su obligación fundamental y el patrono sí está obligado a cumplir, puede sin embargo quedar libre el patrono del cumplimiento de la obligación fundamental, si la suspensión se prolonga más allá de lo que contempla la ley.

La suspensión de los contratos de trabajo en que tanto patronos como trabajadores hayan dejado de cumplir sus obligaciones fundamentalmente, derivado de acción judicial (conflicto colectivo de carácter económico social), promovida por una de las partes en contra de la otra, puede modificarse posteriormente por resolución judicial (de total a parcial), en que se ordene al patrono cumplir su obligación de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

#### 1.14. Terminación del contrato individual de trabajo:

Alcaza Zamora y Cabanellas, se refiere, “Se entiende por terminación del contrato la extinción de las obligaciones inherentes al mismo”.<sup>16</sup>

Esta extinción puede realizarse por

- Voluntad de las partes.
- En forma legal; y
- Autoridad judicial

Desde el momento en que deja de existir el contrato por existen obligaciones que necesariamente deban ser cumplidas entre patronos y trabajadores.

---

16. Alcalá Zamora, Ovando, Tratado de política laboral y social, pág.88.

Desde el punto de vista en que deja de existir el contrato no se cumple debe resarcirse la cosa objeto del contrato o en su caso pagar los daños y perjuicios causados. Pero en el derecho laboral existe el problema que lo que se contrato es la fuerza física, la energía humana y esta, no puede devolverse; por lo que cuando se presenta esta situación se da la terminación del contrato de trabajo sea dar fin a la relación laboral.

La ley previene las diferentes situaciones que pueden darse por lo que taxativamente menciona las causas de terminación, esto constituye la forma legal.

La voluntad ha sido el elemento esencial para el inicio y la terminación de todo contrato, por lo que el mutuo acuerdo, es una de las formas de disolución, esta voluntad libre de arbitrariedades ni tergiversación de los derechos del trabajador, es la primera forma normal de terminación del contrato laboral.

La premisa general es que el patrono y el trabajador cumpla con la estipulación del contrato, reglamento, leyes, etc., con el objeto de normalizar el funcionamiento de la actividad, en caso de incumplimiento debe resolverse judicialmente, o por autoridad administrativa.

#### 1.15. Requisitos para la terminación del contrato individual de trabajo:

Para que haya terminación del contrato individual de trabajo es necesario que ambas partes pongan fin a la relación o sea que el trabajador efectivamente deje de prestar sus servicios a su patrono y que este a su vez deje de pagar los salarios por dicha prestación.

Es necesario además la comunicación que tal decisión haga el trabajador cuando la causa haya sido motivada por el patrón; aquí existe el derecho por parte del trabajador de emplazar al patrono para que si ese alega justa causa lo pruebe.

La terminación del contrato de trabajo puede ser con justa causa y sin justa causa o injustificada, en este último caso hay pago obligatorio de las prestaciones al trabajador.

En ningún caso la terminación del contrato de trabajo debe ser originada por abuso sea del patrono o del trabajador.

### 1.16. Causas de la terminación del contrato individual de trabajo:

Para explicar la terminación de los contratos individuales de trabajo existen diferentes términos, así conclusión, rescisión, extinción, resolución, revocación, todos estos se utilizan en el mismo sentido.

Para desarrollar este tema Juan Beltrán Climent,<sup>17</sup> clasifica las causas de determinación de los contratos individuales de trabajo de la manera siguiente:

- En ocasiones el contrato se destruye retroactivamente por ejemplo la nulidad que conforme la ley deba darse y la resolución por voluntad de las partes.
- En ocasiones el contrato se destruye para el futuro; por ejemplo la revocación y la rescisión.

Para quienes el contrato de trabajo es de tracto sucesivo señala que éste puede terminarse por voluntad de las partes, por causa justificada, o por causas injustificadas.

Se dan también otras clasificaciones de la manera siguiente:

Por la limitación temporal o de contenido:

- Contratos de prueba;
- Contratos a plazo fijo; y
- Contrato por obra determinada.

Por el consentimiento de las partes:

- Por causas previstas en el contrato;
- Por mutuo acuerdo; y
- Por renuncia del trabajador

Por causas ajenas a las partes:

- Por muerte del trabajador;
- Por muerte del patrono;
- Por incapacidad del patrono o del trabajador;
  
- Por voluntad unilateral;
- Por causa justificada; y
- Por causa de injustificación

---

17. Climent Beltrán, Juan, Ley federal de trabajo y otras leyes laborales , pág. 88.

Por decisión judicial:

- La nulidad del contrato.

Por causas excepcionales:

- Cesión.
- Quiebra.
- Prisión del trabajador.

En el ejercicio de un derecho no puede existir el abuso pero si existiera hay amplio derecho para la disolución del contrato con responsabilidad para la parte, este criterio no es puro de lo laboral, existe para el derecho en general.

#### 1.17. Derechos remuneratorios:

La terminación del contrato puede realizarse en el término estipulado en el mismo, cuando la ley lo establezca, cuando exista justa causa para dejarlo sin efecto.

En todo caso existe la obligación de pagar las prestaciones que se hayan motivado con la relación laboral, hasta que concluya el plazo del preaviso o sea que efectivamente concluya la relación de trabajo.

Si el despido fuere justificado en el momento mismo del despido hay terminación del contrato y solo existe el derecho del pago de los salarios que se hubieren retenido.

Existen casos especiales en los que el derecho remuneratorio de mantiene aun cuando haya terminado el contrato, este se da en caso de enfermedad, accidentes, etc.

#### 1.18. Terminación de las relaciones de trabajo por voluntad de las partes:

La terminación de las relaciones de trabajo en la mayoría de veces sucede por voluntad de una de las partes o de ambas partes: como casos de excepción existen los siguientes:

- Que la fecha de terminación de la relación del trabajo ya esta condicionada desde el principio, sea porque este previsto el acaecimiento de un hecho o la conclusión de un plazo que le pondrá fin a la relación de trabajo;
- Que sobrevenga la muerte del trabajador.



- Que una situación de fuerza mayor o de caso fortuito, insolvencia quiebra, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o la incapacidad de la muerte del patrono, pagan necesariamente fin a una relación laboral.

#### 1.19. Clases de la terminación de la relación laboral:

##### 1.19.1. Despido directo:

Rolando Echeverría Morataya, “Se dice que hay despido indirecto cuando el patrono unilateralmente toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Al respecto el Artículo 78 del Código de Trabajo establece: La terminación de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior del contrato, surte efectos desde que el patrono le comunica al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto que pruebe la justa causa en que se fundó el despido”.<sup>18</sup>

De la disposición legal indicada deviene necesario que se cumplan dos supuestos para afirmar que ha terminado la relación de trabajo y que procede responsabilidad para las partes siendo ellos los siguientes:

- Que se cumpla con hacer la notificación de despido, sin embargo para enmendar un vacío de la reforma legal, en caso no sea notificado el trabajador puede acudir a la Inspección General de Trabajo, para establecer por medios vinculantes al órgano fiscalizador, que la decisión de despido ha sido tomada por el patrono.
- Que el trabajador cese efectivamente en sus labores.

##### 1.19.2. Despido indirecto:

Rolando Echeverría Morataya, nos afirma “ puede también darse el caso que el patrono, sus parientes o dependientes cometan actos que vulnere los legítimos derechos del trabajador y que dichos actos estén considerados por la ley, como causas que facultan al trabajador, para dar por terminado su contrato de individual de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso corresponde al trabajador comunicar al patrono su

---

18. Echeverría Morataya, Rolando, Derecho de trabajo I, pág. 138.



decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño del cargo. En este caso el trabajador debe demandar a su patrono el pago de indemnización y demás prestaciones que le corresponden. No obstante lo anterior, el patrono también puede demandar el abandono de trabajo en contra del trabajador”.<sup>19</sup>

La terminación del contrato de trabajo también puede darse por decisión del trabajador, caso en que el trabajador deberá dar el aviso con la antelación que la ley dispone o que hecho le ponga fina al contrato de trabajo, abandonando su trabajo, en cuyo caso se da una renuncia tácita, en que si fuera perjudicando el patrono podría deducir responsabilidad al trabajador.

### 1.19.3 Mutuo consentimiento:

Las partes de un contrato de trabajo también pueden ponerle término al contrato de trabajo de común acuerdo, casos en que generalmente media una carta de renuncia, en cuyo caso la ley exime de responsabilidad a las partes sin embargo suele suceder cuando el contrato termina por mutuo consentimiento, que el patrono convenga con el trabajador que se retira en esta forma en pagarle, alguna compensación económica por los servicios prestados que a menudo algunos confunden con lo que es una indemnización por tiempo vencido.

Podría agregarse a los casos citados, el contemplado en el párrafo final del Artículo 82 del Código de Trabajo establece en que la terminación de la relación de trabajo puede darse por enfermedad del trabajador y que a manera de compensación el trabajador tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización por tiempo servicio.

### 1.20. Terminación de las relaciones laborales en forma auto-mática sin la voluntad de las partes:

Existen casos en que no media la voluntad directa de las partes para la terminación de los contratos de trabajo, ya que la terminación se da por elementos propios del contrato o por sobrevenir hechos vinculantes

---

19. 17. *Ibíd.* pág. 138.

a las partes, o hechos totalmente externos que directamente determinaran la terminación del contrato de trabajo, entre ellos puede señalarse los siguientes:

- Terminación del contrato de trabajo por cumplimiento de tiempo convenido. Esta forma de terminación del contrato o relación de trabajo sucede por una disposición preexistente, puesto que desde que se suscribe el contrato de trabajo, se ha determinado su vigencia y en consecuencia la fecha de su terminación con lo cual estamos ante un contrato a plazo fijo. Sin embargo si la relación de trabajo se prolonga más allá de la fecha de vigencia acordada y se dan ciertos conflictos y se dan ciertas condiciones establecidas por la ley, dicho contrato ya no podría terminar en forma automática como se concibió al principio.
- Terminación del contrato individual del trabajo por conclusión de la obra. En este caso estamos hablando del contrato para obra determinada, en cuyo caso el hecho que pone fin al contrato, es la circunscripción de haber terminado el trabajo acordado, pero en todo caso la ley permite la posibilidad que la terminación no suceda y que sobrevenga un tratamiento como el indicado en el caso anterior.
- Terminación del Contrato individual del trabajo por muerte del trabajador. Este es el caso de mayor tipicidad de terminación automáticamente del contrato o relación de trabajo, porque al no existir una de las partes del contrato individual de trabajo la relación jurídica se disuelve.
- Termina el contrato individual del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito,
- Insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial o la incapacidad o la muerte del patrono. Las causas anteriores aunque no tiene la misma naturaleza, la legislación les ha dado un tratamiento similar, por considerar que son circunstancias fuera del control de las autoridades de la empresa tiene si embargo el hecho en común, que el contrato individual de trabajo no concluye por voluntad de las partes y en función de esa imprevisibilidad se ha establecido algunas garantías a favor de los trabajadores para dejar a salvo en la medida de lo posible del goce de prestaciones de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### 2. Aspectos generales del trabajo de aprendizaje:

#### 2.1. Antecedentes históricos del trabajo de aprendizaje:

En Economía, esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Muchos economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que: “Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores”.<sup>20</sup>

De lo cual podemos decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patrones y autoridades, observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la Justicia Social.

---

20. López Aguilar, Santiago Introducción al estudio del derecho I, pág. 169.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del laissez-faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

Este dictamen se emitió a raíz de una consulta relacionada con la capacidad para contratar y otras materias vinculadas a la contratación de discapacitados mentales. Mediante presentación del antecedente ha solicitado de este servicio un pronunciamiento acerca de:

- La edad límite para celebrar un contrato de aprendizaje con trabajadores que sufren de discapacitación;
- La situación de estos trabajadores en cuanto al tipo de contrato individual de trabajo que pueden celebrar cuando sobrepasan los 24 años de edad;
- Situación en que ellos quedan frente a los convenios o contratos colectivos, cuando se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad, y 4) Si existe alguna restricción respecto de la aplicación de la Ley de Accidentes del Trabajo a los trabajadores discapacitados”<sup>21</sup>

Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

---

21. López Aguilar. O.b Cit.; pág. 169

Ahora bien, para entender el concepto de Justicia Social, partiremos de la definición del concepto de justicia, entendiéndose ésta como “la actitud en virtud de la cual uno da con perpetua y constante voluntad a cada uno lo suyo”; siendo necesario que para que la justicia pueda lograr su fin se logre a través de las tres clasificaciones generales que se hacen de la justicia: justicia conmutativa, justicia distributiva y justicia legal o social.

De tal manera que la justicia social, corresponde al derecho laboral como al derecho agrario.

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

“En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia”.<sup>22</sup>

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: “ Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso. “<sup>23</sup>

El derecho laboral, posee, al principio como sustentáculo, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos envueltos. Se trata de una ramificación del Derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo. El derecho del trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las flotaciones de la política. Nacido en una época de

22. Valenzuela Oliva, Wilfredo. Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo, pág. 24.

23. Lopez Larrave, Mario, Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, pág. 19

prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; la heteroregulación, que provoca la rigidez de la legislación.

Sin embargo, las persistentes crisis contemporáneas han sido un impacto particularmente destructivo sobre el empleo (provocando el desempleo en masa), poniendo en causa el modelo tradicional del derecho del trabajo, tal como fue siendo construido en su época áurea, en particular en los años sesenta. Ese modelo de derecho de trabajo, asegurando un incremento de tutela de los trabajadores, ha sido acusado de constituir factor de rigidez del mercado de empleo y del alza del costo de trabajo y, en esa medida, de contribuir para la disminución de los niveles de empleo y consecuentemente estímulo al desempleo.

Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje “los trabajadores menores de veintiún años de edad”.

El legislador ha establecido normas relativas a un tipo especial de contrato de trabajo, cual es el denominado “contrato de trabajo de aprendizaje” institución, que, en un principio y de acuerdo con la historia de estos preceptos, fue concebido como una forma de permitir el fácil acceso de los menores de 21 años de edad al quehacer laboral, permitiendo al mismo tiempo su capacitación.

En razón de lo anterior y para flexibilizar el acceso de los menores al sistema, el legislador, en el Artículo 81 del Código del Trabajo, dispuso lo siguiente:

La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del Artículo 44 y será libremente convenida por las partes.

El Artículo 44 establece que “Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el

mismo”, y de su lectura se puede concluir que con cualquier trabajador menor de 21 años, un empleador puede celebrar un Contrato de Trabajo de Aprendizaje en los términos que señala la ley, pudiendo en el convenir remuneraciones que no estén sujetas a lo dispuesto en el inciso 30 del Artículo 44 del Código del Trabajo, relativo al ingreso mínimo, no pudiendo, sin embargo regularse dichas remuneraciones mediante instrumentos colectivos de trabajo, a no ser que prive la voluntad de las partes contratantes.

Se concluye de lo expuesto, que respecto de un trabajador común, el límite para celebrar un contrato de trabajo de aprendizaje, es la edad de veintiún años, siendo del caso tener presente, que este límite de edad no fue modificado por la ley.

Del claro sentido del tenor literal de la norma transcrita, es dable colegir que, en forma excepcional, el legislador ha permitido celebrar el contrato especial de trabajo de aprendizaje con un menor de 24 años, extendiéndose de este modo el margen legal del Artículo 79 del Código del Trabajo, en la medida que el trabajador se encuentre inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad que establece el Artículo 12 de la Ley 19.284, en comento, por lo tanto, y en relación con la primera consulta formulada, es por ende, jurídicamente viable que un empleador celebre contratos de aprendizaje con trabajadores comunes menores de 21 años de edad y con trabajadores inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad, de edad inferior a los 24 años.

En cuanto a que si el contrato de trabajo es legalmente procedente que se suscriba respecto de trabajadores discapacitados mayores de 24 años, es preciso tener presente, las disposiciones de los Artículos 16 y cuatro y cinco de la Ley que Establece Normas “Sobre Deficientes Mentales”, los cuales disponen:

En el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo”.



La deficiencia mental, para los efectos de esta ley, deberá certificarse mediante los procedimientos que establezca el reglamento.

Según Mario Aguirre Godoy, citando a David Lascano “el proceso siempre supone una litis o litigio o conflicto”<sup>24</sup>, entendido éste no sólo como efectiva oposición de intereses o desacuerdo respecto de la tutela que la ley establece, sino a la situación contra-puesta de dos partes respecto de una relación jurídica cualquiera cuya solución sólo puede conseguirse con intervención del Juez.

Jaime Guasp define al proceso como “una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de órganos del Estado instituidos especialmente para ello”<sup>25</sup>

Por su parte, Eduardo Couture lo define como “la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, el conflicto sometido a su decisión”<sup>26</sup>. Por otra parte, como continente del procedimiento, el “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”<sup>27</sup>

El tratadista Carnelutti hace la siguiente ejemplificación: “Para distinguir entre proceso y procedimiento se puede pensar en el sistema decimal: Procedimiento es la decena, el proceso es el número concreto, el cual puede no alcanzar la decena o bien puede comprender más de una”.<sup>28</sup> No debe confundirse proceso con procedimiento, puesto que el primero es considerado como continente y el otro como contenido; explicándose así que una combinación de procedimientos (los de primera y segunda instancia, por ejemplo) pudiera concurrir a constituir un solo proceso<sup>29</sup>. Jaime Guasp señala que es necesario distinguir el proceso como tal del mero orden de proceder o tramitación o procedimiento en sentido estricto, de manera que el procedimiento es parte del proceso, en tanto que

24. Aguirre Godoy, Derecho procesal civil, pág. 244.

25. Guasp, Derecho procesal, pág. 25.

26. Gordillo, Mario. Derecho procesal civil guatemalteco , pág. 28.

27. Stafforini, Eduardo R. El derecho laboral, pág. 5.

28. Palacio, Lino Enrique. Manual de derecho procesal civil,

29. Aguirre Godoy. Ob. Cit. pág. 239.



constituye “una serie o sucesión de actos que se desarrolla en el tiempo de manera ordenada de acuerdo a las normas que lo regulan, sin que ello constituya el núcleo exclusivo, ni siquiera predominante, del concepto de proceso”. 30

El procedimiento en su enunciación más simple es el conjunto de formalidades a que deben someterse el Juez y las partes en la tramitación del proceso. Tales formalidades varían según sea la clase de procedimientos de que se trate (penal, civil, administrativo, etc.) y aún dentro de un mismo tipo de proceso, podemos encontrar varios procedimientos, como sucede en el de cognición, cuyo prototipo es el llamado juicio ordinario. Efectivamente existe un procedimiento para el denominado juicio ordinario de mayor cuantía y otro para el de menor cuantía.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos. Los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian mas adelante.

Para efectuar dicha certificación, deberá elaborarse un diagnóstico clínico, el cual deberá ser emitido por un médico cirujano que se desempeñe en el área de psiquiatría, neurología o neurocirugía y un informe psicológico, el que deberá ser emitido por un psicólogo. Ambos profesionales serán responsables de cada certificación que emitan para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 5°.

Sólo serán válidas las certificaciones emitidas conjuntamente por los profesionales indicados en el inciso anterior, salvo en los casos de aislamiento geográfico en los que el reglamento determinará los profesionales habilitados para otorgar dicha certificación.

Para que la certificación mencionada en el Artículo anterior constituya un requisito habilitante para impetrar o postular a los beneficios previstos en esta ley, deberá ser visada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud en cuyo territorio jurisdiccional tenga su domicilio el deficiente mental.

---

30 Guasp, Ob. Cit, pág. 25.

Dicha Comisión formará un registro de los profesionales que otorguen estos certificados pudiendo suspenderlos temporal o definitivamente. El reglamento establecerá los criterios objetivos que determinarán estas suspensiones.

Tanto las personas afectadas y sus familias, como los organismos que tengan a su cargo velar por el debido uso de los beneficios que contempla esta ley, podrán deducir reclamación ante esta Comisión, la que resolverá, sin ulterior recurso, si las certificaciones otorgadas se ajustan o no a las condiciones mentales de las personas correspondientes.

A continuación se transcribe un ejemplo de contrato de aprendizaje de la República de Chile:

En Santiago de Chile, a ..... del ....., entre la empresa ....., representada por don..... ambos con domicilio en esta ciudad, en adelante “el empleador” y el señor ....., de nacionalidad chilena, C.I ..... nacido el ....., domiciliado en esta ciudad ....., ....., lugar donde procede, en adelante también “el aprendiz”, se ha convenido el siguiente Contrato de Aprendizaje: PRIMERO: El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de aprendiz de la Especialidad Correspondiente en la empresa ..... ubicada en la ciudad de Santiago, ....., ....., pudiendo ser trasladado a otro domicilio, o a labores similares, dentro de la ciudad, por causa justificada sin que ello importe menoscabo para el aprendiz, y en el establecimiento del Liceo Industrial Chileno-Alemán de Ñuñoa, ubicado en Doctor Johow N° 357, comuna de Ñuñoa. SEGUNDO: Las labores que desarrolle el aprendiz deberán atenerse al Programa de Aprendizaje, adjunto al este Contrato de Aprendizaje. TERCERO: La duración del aprendizaje será de veintiún meses continuos, que será el tiempo de duración de este Contrato, no pudiendo este exceder del 30 de Noviembre del 2002. CUARTO: La duración de la jornada ordinaria de trabajo en la empresa no podrá exceder de 8 horas diarias, la que deberá ser cumplida por el aprendiz de la siguiente forma: a) En el establecimiento de la empresa: Los días de asistencia a la empresa en la semana serán: ....., ..... y .....de horas a horas, La jornada diaria se dividirá en dos partes dejándose entre ellas el tiempo de media hora de colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. b) En el establecimiento educacional denominado Liceo

Industrial Chileno-Alemán de Ñuñoa: Los días de asistencia al Liceo en la semana serán: ..... y ..... de 8:00 horas a 12:45 horas, y de 13:30 horas a 18:30 horas comprometiéndose el aprendiz a asistir a las clases del Liceo en la Especialidad de ....., .....QUINTO: El empleador se compromete a remunerar al aprendiz con la suma de Un Ingreso Mínimo Mensual de Menores de 18 Años. Las remuneraciones se pagarán mensualmente por períodos vencidos, en dinero efectivo, moneda nacional y el monto de ellas el empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes. SEXTO: Será obligación especial del empleador ocupar al aprendiz sólo en los trabajos propios del Programa de Aprendizaje, y proporcionarle los elementos de trabajo adecuados. El Seguro de accidentes de la empresa cubre los días trabajados en ella. Los días en que el alumno asiste al Liceo está cubierto por un seguro de la Corporación. SEPTIMO: Se entienden incorporadas al presente Contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción y que tengan relación con él. Asimismo, el Anexo de Contrato de Aprendizaje, que los firmantes declaran conocer, es parte integrante del presente contrato OCTAVO: Presente en este acto doña....., apoderado del aprendiz, quien firma este contrato en señal de autorización para que el menor pueda celebrarlo. NOVENO: El empleador designa como Instructor del aprendiz al señor ....., para conducirlo en el proceso de aprendizaje, y emitir informes que le sean requeridos, en cuanto a la conducta, aplicación y habilidad del aprendiz. Sin perjuicio de poder cambiar esta designación si lo estimare conveniente. DECIMO: Las partes dejan constancia que el estudiante aprendiz ingresó a la empresa el ..... DECIMO PRIMERO: Este contrato se rige por los Artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo. DECIMO SEGUNDO: El empleador se compromete a facilitar al profesor-coordinador del Liceo Industrial Chileno-Alemán de Ñuñoa, designado por el Jefe de la Especialidad, el acceso a la empresa con el fin de garantizar el desarrollo correcto del Programa de Aprendizaje.

## 2.2. La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje:

Entre las principales divisiones del trabajo de aprendizaje se encuentra la de la artesanía. Actualmente, la artesanía se ocupa de principalmente de la elaboración de alfombras y otros textiles, bordados, cerámica, ebanistería y metalistería. Este oficio lo practican los artesanos, que trabajan

en sus hogares con un equipo mínimo, o en talleres instrumentos y materiales más costosos.

Los trabajos de artesanía se utilizan como terapia ocupacional. Así por ejemplo, muchos enfermos realizan trabajos para fortalecer los músculos o para adquirir habilidad con un miembro artificial. También sirve como terapia en diversos trastornos mentales, proporcionando una vía para expresar los sentimientos. La artesanía facilita a las personas discapacitadas la posibilidad de ocupar su tiempo y distraer la atención de sus problemas. Los prisioneros de guerra han creado artesanía de gran calidad; un ejemplo notable son los trabajos de marquetería con madera prensada realizados por los prisioneros de Napoleón en Inglaterra durante los primeros años del siglo XIX.

La artesanía es tan antigua como la humanidad. Si bien en un principio tenía fines utilitarios, hoy busca la producción de objetos estéticamente agradables en un mundo dominado por la mecanización y la uniformidad. Entre las técnicas artesanales más antiguas figuran la cestería, el tejido, el trabajo en madera y la cerámica. Casi todas las técnicas artesanales que hoy se practican tienen cientos o miles de años de antigüedad.

La artesanía constituyó la base de la economía urbana en Europa hasta la Revolución industrial, en el siglo XIX. Sin embargo, los artesanos desaparecieron prácticamente con el nacimiento de la producción en serie. Como reacción a los efectos de la industrialización se creó en Inglaterra, a finales del siglo XIX, el movimiento Arts & Crafts, liderado por el diseñador y reformista social William Morris. El gran interés que la artesanía despierta hoy en el mundo occidental tiene su origen en gran medida en este movimiento.

En muchos lugares del mundo la artesanía sigue practicándose como hace siglos. Tal es el caso de la cestería china, el batik indonesio y el encaje de bolillos español. En el sur de los Apalaches, en Estados Unidos, la cestería y los tejidos se elaboran hoy con las mismas técnicas empleadas por los pobladores originales de esta región. La gran mayoría de los países de América Latina son grandes creadores artesanales. Ello se explica por las altas tasas de desempleo producido, en muchos casos, por el éxodo de la

población rural a las grandes urbes. La variedad de productos es prácticamente inabarcable, aunque a grandes rasgos puede resumirse en:

- Textiles: tejidos con telares de cintura y telares de madera, bordados, prendas de vestir, sweater (jerséis), mantas, ponchos, gorros;
- Marroquinería: calzado, bolsos, cinturones, carteras, monederos; metal: platería, cobre, plomo, hojalata, peltre;
- Vidrio;
- Plástico;
- Cerámica;
- Madera;
- Joyería;
- Gastronomía;
- Cestería: mimbre, anea, rattan, carrizo, bambú y otros tallos.

En los museos etnológicos del mundo entero se muestran ejemplos de artesanía indígena para documentar el desarrollo de las diversas culturas; los museos arqueológicos incluyen también en sus colecciones muestras de artesanía popular para ilustrar el contraste con el arte formal. Asimismo se han creado museos de artes y tradiciones populares con el fin de preservar estas muestras.

Los artesanos contemporáneos aprenden a través del estudio de técnicas y diseños primitivos, así como del trabajo de otros profesionales. También se imparten cursos en colegios, facultades, escuelas de artes y oficios, grupos artesanales y otras instituciones.

### 2.3. Definición legal del trabajo de aprendizaje:

Se entiende que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. (Artículo 170 Código de Trabajo)

### 2.4. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje:

En cuanto al trabajo de aprendizaje Néstor de Buen señala que: “*Es una de las formas de proteger al trabajador que, desde que se prepara para la labor que desempeñará, está ya produciendo en forma personal para la empresa que lo contrato. De forma que el patrono está percibiendo*

*además de la prestación del servicio, ya el beneficio directo de la actividad del aprendiz. ” 31*

En segundo lugar tenemos a Luis Fernández Molina quien indica: “ *El trabajo de aprendizaje es uno de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad ya manifiesta cierto atraso con relación a la regulación legal internacional. “ 32*

Mario de la Cueva señala: “ *El trabajo de aprendizaje fue una de las más importantes reivindicaciones del trabajador en tiempos en que el aprendiz dependía del maestro. Esta división del trabajo se preserva en las relaciones del campo y en trabajos manuales como la construcción y la carpintería. “ 33*

Finalmente, indica Eleuterio Reinoso que: “ *No obstante tener una regulación legal en Códigos como los latinoamericanos, el trabajo de aprendizaje no se encuentra legislado adecuadamente, por cuanto el desarrollo del trabajo de fábrica es por demás una muestra de los cambios que se exigen actualmente. “ 34*

---

31 De Buen, Nestor. Ob. Cit., pág. 41.

32 Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco, pág. 33.

33 Ob. Cit. pág. 24.

34 Ob. Cit- La realidad laboral, pág. 24.

## CAPÍTULO III

### 3. Régimen especial de trabajo por la actividad que se realiza:

Con el nombre de régimen especiales de trabajo por la actividad que se realiza pueden agruparse las regulaciones particulares promulgadas para determinadas actividades productivas que por revestir características propias necesitan disposiciones específicas para sus particulares condiciones, debido a que las leyes comunes de trabajo resultan en algunos casos inapropiados por situaciones especialísimas de la actividad laboral de que se trata. En dichos casos los órganos encargados de la promulgación de leyes necesitan adentrarse en el conocimiento para crear las normas sin perder la esencia de las disposiciones generales existentes, adecuen en el derecho en lo que sea necesario.

En nuestra legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, en el título cuarto y capítulo primero al tenor del Artículo 138 al 190 regula todo lo relativo al trabajo sujeto a regímenes especiales y por no ser objeto de estudio del presente trabajo solo los menciono:

- Trabajo de mujeres y menores.
- Trabajo agrícola y ganadero.
- Trabajo a domicilio.
- Trabajo de transportistas.
- Trabajo doméstico.
- Trabajo de aprendizaje
- Trabajo en el mar y en las vías navegables

#### 3.1. El trabajo de aprendizaje:

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

Constituye aquel en que los aspirantes a aprender un arte, profesión u oficio se comprometen a trabajar para un patrono, recibiendo la instrucción



ya sea directamente del patrono o de un tercero, en este caso régimen se permite convenir un salario inferior al salario mínimo.

El contrato de aprendizaje no puede ser por tiempo indefinido, se debe determinar la duración de la enseñanza, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado y período de ese aprendizaje.

Como culminación del plazo del trabajo de aprendizaje recibirá certificado en el que deberá constar la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate. En caso de que el plazo no culminara con lo establecido, existen procedimientos para corregir alguna negativa del patrono a extender el certificado.

En todo caso la Inspección General de Trabajo deberá velar el cumplimiento de las normas de este régimen especial las cuales están contempladas en el Código de Trabajo en los Artículos 170 al 174 inclusive.

### 3.2. El trabajo de aprendizaje en el Código de Trabajo Guatemalteco:

Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. ( Artículo 170 Código de Trabajo.)

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

La Inspección General de Trabajo debe vigilar por que todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo, evitando la explotación del aprendiz. ( Artículo 171 Código de Trabajo)



Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuela de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerado. (Artículo 172. Código de Trabajo)

El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días. (Artículo 173 Código de Trabajo).

El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. (Artículo 174. Código de Trabajo)

### 3.3. El trabajo de aprendizaje y el salario mínimo:

Tal como se explicó, el trabajo de aprendizaje, pese a que se encuentra protegido como régimen especial de trabajo. Por lo tanto, se considera en la presente investigación, una omisión legislativa el no considerar un límite de pago mínimo para esta actividad económica.

### 3.4. Omisión de pago de salario mínimo en el trabajo de aprendizaje:

En Guatemala, se acostumbra establecer de forma legal el salario mínimo. No obstante esta reglamentación no alcanza a todas las actividades laborales o rubros de la economía formal. De tal manera que aún y cuando se trata de una actividad completamente a fin con el derecho del trabajo, puede ser no protegida por las leyes laborales en cuanto a un salario o remuneración mínima.

El trabajo de aprendizaje no contiene ninguna regulación al respecto y no cuenta con un porcentaje mínimo que haya de observarse por los patronos de este tipo de régimen especial de trabajo. Por tanto, el trabajo de aprendizaje a pesar de ser uno de estos regímenes, no cuenta con un mínimo salarial, lo que implica que los sujetos inmersos en este tipo de actividad no tengan un referente para reclamar según las normas de derecho laboral internacional.

Es importante recalcar que el trabajo de aprendizaje de calidad no se lleva a cabo en solitario, sino más bien es el resultado de un esfuerzo de equipo en el que existe un reto entre los miembros para entender los razonamientos y por ende maximizar los productos.

Así, es de suma importancia que todas aquellas personas que forman parte del trabajo de aprendizaje tengan la posibilidad de tener un referente para reclamar un el pago de un salario mínimo.

### 3.5. El salario:

#### 3.5.1. Definición e importancia del salario:

El término de salario deviene del latín “salarium” que se deriva de la sal, que en la antigüedad era una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de “soldada” que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos. (Artículo 88 Código de Trabajo).

La importancia del salario radica en que constituye la recompensa al trabajo o prestación de servicios del trabajador. Es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial ya que constituye su único sustento o medio de vida.

3.6. Clases de salarios y sus combinaciones:

3.6.1. Salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra:

Conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo relativo al salario por unidad de obra debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en

esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate. (Artículo 90 Código de Trabajo)

Además existen otras clases de salarios los cuales a continuación se explican brevemente:

### 3.6.2. Salario nominal:

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

### 3.6.3. Salario real:

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Es decir, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

### 3.6.4. Salario efectivo:

Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que recibe el trabajador en sus manos en cada período de pago, es el que efectivamente llega a su poder, realizados los distintos descuentos. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales.

### 3.6.5. Salario directo:

Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es el que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales colectivas. Es opuesto al salario indirecto que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.

### 3.6.6. Salario promedio:

Es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables.

En el ámbito legal, el salario promedio sirve de base para el pago de la indemnización, que comprende la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como las partes mensuales del aguinaldo y de la Bonificación Anual de los últimos seis meses dividido entre seis.

### 3.6.7. Salario en dinero y en especie:

El primero es que se recibe en moneda de curso corriente, es que se abona íntegramente en billetes o monedas de curso legal y se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda, es decir que la retribución de valor económico no consiste en dinero. Nuestra legislación en el artículo 90 del Código de Trabajo establece que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” y la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en el que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

### 3.6.8. Salarios mínimos:

Según Ossorio “es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia, y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.” 35

35. Osorio. Ob. Cit.; pàg. 250

En todo ordenamiento legal se aspira a obtener salarios que permitan una existencia digna del trabajador. En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal “A” proclama el derecho (social) a “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna” y en la siguiente literal señala que “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

En virtud de lo anterior, la implementación de salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores.

### 3.6.9. Salario completo:

Es el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas en el caso del cálculo del salario por unidad de obra. (Artículo 93 Código de Trabajo).

En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal “a” se establece que se tiene el “derecho a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”, además en la literal “f” del mismo Artículo se indica: “fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”. La implementación de salarios mínimos se fundamenta en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores.

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que el permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. (Artículo 103 Código de Trabajo).

De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida

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

### 3.7. Fijación del salario mínimo:

Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe tomar en cuenta además, si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. (Artículo 103 Código de Trabajo.)

Según nuestra legislación laboral, el sistema para la fijación de salario mínimo, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público.

Si embargo aquel y estas deben hacerse anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus habitantes devenguen un salario inferior al mínimo que les corresponda. (Artículo 104 Código de Trabajo).

### 3.8. Por el sujeto que lo fija:

En la antigüedad, cuando aún no existía el derecho laboral como rama autónoma del derecho, mucho menos existía una concepción del salario mínimo, era el Estado quién directamente procedía a fijar las tasas de salario para evitar la explotación por parte de los patronos.

En Guatemala, hasta el año de 1947 se utilizaba ese sistema, fue con la promulgación del Código de Trabajo en 1947 cuando se adopta el actual



sistema de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constituye un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. (Artículo 105 Código de Trabajo).

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos, integrada por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, quien es el presidente de la Comisión. (Artículo 105 2º párrafo Código de Trabajo).

Hay ocho zonas económicas y hay una Comisión Paritaria por cada zona económica. Según el Acuerdo 18-97 de la Corte Suprema de Justicia del 11 de abril de 1997, las zonas económicas comprenden:

- Zona Económica 1: Guatemala, El Progreso, Petén.
- Zona Económica 2: Alta Verapaz y Baja Verapaz.
- Zona Económica 3: Sololá, Chimaltenango y Sácate peques.
- Zona Económica 4: Escuintla.
- Zona Económica 5: Izabal, Zacapa y Chiquimula.
- Zona Económica 6: Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa.
- Zona Económica 7: Quiché, Huehuetenango, San Marcos, Totonicapán, Quetzaltenango, menos el municipio de Coatepeque.
- Zona Económica 8: Coatepeque, Suchitepéquez y Retalhuleu.

La Comisión Nacional del Salario debe recibir informes de todas las Comisiones Paritarias y a su vez rendir un informe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que armoniza los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible, enviando copias de ese dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que éstos realicen las observaciones que consideren pertinentes en un plazo no mayor de treinta días. (Artículo 112 Código de Trabajo).



El Organismo Ejecutivo, con vista a los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente, por medio de acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos de cada empresa o circunscripción económica. (112 Código de Trabajo).

En la mayoría de los casos los patronos y trabajadores determinan el salario por su propia cuenta, la tasa es fijada a través de un punto medio en el cual ambos estén satisfechos.

### 3.9. Por el criterio que se adopta para su estudio:

Mediante este sistema se procede a efectuar un estudio por regiones del país para determinar los precios, costos y nivel de vida, así como la producción de las empresas e industrias que en cada uno funcionan. Otros de los aspectos tomados en cuenta es todo aquello que los patronos proporcionan a sus trabajadores, como por ejemplo la habitación, tierra para cultivo y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos. Actualmente se fijan los salarios mínimos por circunscripción territorial.

El salario mínimo y su fijación se encuentra regulado en el Código de Trabajo, de los Artículos 103 a 115.

### 3. 10. La necesidad de establecer un salario mínimo para el trabajador de aprendizaje:

Todas las acciones que se llevarán, y se han llevado a cabo estarán bajo el enfoque del Aprendizaje Cooperativo propuesto por los Johnson (Johnson 2000). La propuesta implica iniciar con una sensibilización a todos los niveles para familiarizar a los involucrados con el enfoque y evitar la resistencia que por lo general se presenta frente a todo cambio. La experiencia de 20 años de capacitación en el ámbito empresarial y docente, me permiten afirmar que para evitar un cambio accidentado y costoso tanto en recursos económicos, pero sobre todo humanos, es indispensable iniciar cualquier cambio con una sensibilización en donde se clarifique la relación entre las expectativas, objetivos y las propuestas organizacionales. Así el cambio sucede de manera paulatina y productiva. Además una vez que las personas están familiarizadas con las propuestas, observan que el cambio, más que un impedimento para su trabajo, es un recurso para

facilitarlo y mejorarlo. La actitud positiva permite un crecimiento más rápido ya que existe la disposición y el interés por desarrollar habilidades y ponerlas en práctica. El aprendizaje colaborativo no es solamente una forma de abordar los conocimientos para aprenderlos, sino que es también una forma de vivir los conocimientos aprendidos con y para los demás.

Salario mínimo, cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca calificación.

Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las

legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

Desempleo, paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica

El método más utilizado para medir el desempleo se desarrolló en Estados Unidos en la década de 1930; muchos países utilizan este sistema bajo la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo. Con un seguimiento mensual de una muestra de familias representativas de toda la población civil se obtiene información sobre la actividad de cada persona en edad activa. Para asegurar la precisión de los datos y facilitar su recopilación, los encuestadores preguntan qué es lo que hizo la gente en una semana determinada. Una persona que realizó cualquier tipo de trabajo durante esa semana para recibir una paga o un beneficio, trabajó quince o más horas como un trabajador sin paga en una empresa familiar o tuvo un trabajo del que estuvo temporalmente ausente, es considerado como empleado. Una persona que no estuvo trabajando pero que buscaba trabajo o estaba despedido y disponible para trabajar se considera como desempleado. A continuación, el número de desempleados se divide por el número de personas de la fuerza laboral civil (es decir, la suma de empleados y desempleados) con el fin de calcular la tasa de desempleo. En algunos países, en vez de elaborar una encuesta especial, la estimación del desempleo se realiza a partir de los datos de la cantidad de personas que buscan empleo a través de las oficinas públicas de empleo o de la cantidad de personas que reciben compensaciones por desempleo. En España se utilizan los dos sistemas simultáneamente. Por un lado, todas las semanas se realiza la Encuesta de Población Activa (EPA) entre 60.000 familias y se publica la media trimestral cada tres meses. Por otro lado, todos los meses se publica el número de desempleados o desempleados apuntados

al Instituto Nacional de Empleo (INEM). Entre uno y otro dato se producen grandes discrepancias.

Aunque estas apreciaciones han surgido como producto de la experiencia y el trabajo con la capacitación de adultos, la metodología coincide con la descripción que los Johnson hacen en cuanto a la forma en que se incorpora el trabajo cooperativo.

Los economistas han descrito las causas del desempleo como fraccionales, temporales, estructurales y cíclicas.

El desempleo fraccional se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. La cuantía del desempleo fraccional depende de la frecuencia con que los trabajadores cambian de empleo y del tiempo que tardan en encontrar uno nuevo. El cambio de empleo se produce a menudo y un importante porcentaje del desempleo es fraccional y sólo dura un corto espacio de tiempo. Esta clase de desempleo se podría reducir de alguna manera con servicios de colocación más eficientes. Sin embargo, siempre que los trabajadores puedan abandonar libremente su trabajo se producirá un desempleo cíclico.

El desempleo temporal se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie. También se produce al finalizar el año escolar, cuando muchos estudiantes y licenciados se ponen a buscar trabajo.

El desempleo estructural se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que buscan trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas. Por ejemplo, los desarrollos tecnológicos necesitan nuevas cualificaciones en muchas industrias, y dejan sin empleo a aquellos trabajadores cuya capacitación no está puesta al día. Una fábrica de una industria en declive puede cerrar o desplazarse a otro lugar, despidiendo a aquellos trabajadores que no pueden o no quieren desplazarse. Los

trabajadores con una educación inadecuada, o los trabajadores jóvenes y los aprendices con poca o ninguna experiencia, pueden no encontrar trabajo porque los empresarios creen que no producirán lo suficiente como para que merezca la pena pagarles el salario mínimo legal o el salario pactado en el convenio colectivo con los sindicatos. Por otro lado, incluso los trabajadores muy cualificados pueden estar desempleados si no existe una demanda suficiente de sus cualificaciones. Si los empresarios discriminan a algún grupo en razón de su sexo, raza, religión, edad o nacionalidad de origen, se puede dar una alta tasa de desempleo entre estas personas aunque haya muchos puestos de trabajo por cubrir. El desempleo estructural es especialmente relevante en algunas ciudades, profesiones o industrias, para aquellas personas con un nivel educativo inferior a la media y para otros grupos de la fuerza laboral.

El desempleo cíclico es el resultado de una falta de demanda general de trabajo. Cuando el ciclo económico cae, la demanda de bienes y servicios cae también y, por lo tanto, se despide a los trabajadores.

Un aspecto político muy relevante se refiere a la relación entre el desempleo y la inflación. En teoría, cuando la demanda de trabajo se eleva hasta el punto de que el desempleo es muy bajo y los empresarios tienen dificultades a la hora de contratar a trabajadores muy cualificados, los salarios aumentan, y se elevan los costes de producción y los precios, con lo que se contribuye al aumento de la inflación; cuando la demanda se reduce y aumenta el desempleo, se disipan las presiones inflacionistas sobre los salarios y los costes de producción. Sin embargo, en contra de esta teoría, durante la década de 1970 se produjeron simultáneamente altas tasas de inflación y desempleo, una combinación denominada “estanflación”.

El período de desempleo masivo más generalizado, depresivo y serio de los tiempos modernos fue la Gran Depresión que siguió al crack de Wall Street en 1929. Esta depresión produjo catorce millones de desempleados en Estados Unidos, seis en Alemania y tres en Gran Bretaña. En Australia la crisis fue especialmente dura, con más de un 35% de la fuerza laboral desempleada a principios de la década de 1930 y muchas de estas personas siguieron sin trabajo hasta la Segunda Guerra Mundial. Las distorsiones sociales, la migración generalizada en busca de empleo y el extremismo

político se hicieron habituales y la muerte por enfermedades relacionadas con la malnutrición aumentó considerablemente en todo el mundo industrializado.

La Gran Depresión provocó importantes cambios en el comportamiento que se tenía frente al desempleo; esta nueva actitud se expresaba en las políticas del New Deal del presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt, quién introdujo en su país durante su gobierno la seguridad social, el seguro de desempleo y programas de trabajo público para utilizar el excedente laboral. La recuperación económica producida gracias a estas medidas demostró que el desempleo, de hecho, empeoró la depresión al reducir la demanda, y que el pago del seguro de desempleo era una carga mucho menor para la economía que la pérdida de poder adquisitivo que padecían los trabajadores desempleados. La depresión también inspiró a John Maynard Keynes que escribió su obra maestra, *La teoría general del empleo, el interés y el dinero* (1936), en la cual establecía que una economía deprimida continuaría a no ser que se revitalice gracias al gasto público. De esta manera persuadió a los gobiernos occidentales para que disminuyeran el desempleo mediante grandes déficit presupuestarios.

El período posterior a la II Guerra Mundial se caracterizó en Europa por importantes aumentos del desempleo debidos a la destrucción, durante la contienda, de muchas industrias, al regreso de los veteranos de guerra que se reintegraban a la masa laboral y a una variedad de desajustes económicos derivados del conflicto. La ayuda estadounidense del Programa de Reconstrucción Europea (o Plan Marshall) contribuyó a los esfuerzos de los países de Europa occidental para reconstruir sus industrias y proporcionar trabajo a sus trabajadores.

La mayor parte de los países industrializados no socialistas tenían bajas tasas de desempleo en la década de 1950. En la de 1960, cuando la tasa media de desempleo de Estados Unidos era del 5% o del 6%, sólo Canadá tenía una tasa superior (7%); Italia tenía una tasa del 4%, y todas las demás naciones industriales de Europa occidental, así como Japón, tenían tasas en torno al 2% o inferiores. Los intentos de explicar estas disparidades se centraron en las diferencias económicas y sociales entre las naciones, incluyendo las siguientes: las medidas tomadas en los países europeos para reducir el empleo temporal al repartir el trabajo a lo largo del año, la práctica europea de la colocación de los jóvenes como aprendices o con acuerdos



para aprender trabajos que promovían la estabilidad laboral, restricciones legales en algunos países para despedir a los trabajadores, programas de reciclaje generalizados para los trabajadores desempleados con el fin de actualizar sus cualificaciones y la vinculación de los trabajadores con su trabajo, tanto en Europa como en Japón. Sin embargo, esta situación se ha revertido, y en la década de 1990 la tasa de desempleo estadounidense es mucho menor que la de la mayoría de los países europeos.

En los países en desarrollo de Asia, África y América Latina existe un problema mucho más serio y generalizado, que es el del subempleo, es decir, gente empleada a tiempo parcial o gente que trabaja en empleos ineficientes o improductivos y que por tanto reciben bajos ingresos que son insuficientes para cubrir sus necesidades. Gran parte del desempleo o del subempleo de los países en desarrollo suele ir acompañado de migraciones desde los poblamientos rurales hasta los grandes centros urbanos.

En los países industrializados, con seguros de desempleo y otros mecanismos que aseguran los ingresos, el desempleo no provoca tantos problemas como lo hacía antaño. No obstante, existen signos de que el desempleo se está convirtiendo en algunos países desarrollados en un problema mucho más difícil de solucionar de lo que en un principio se pensaba, especialmente tras la sustitución del keynesianismo por el monetarismo como credo económico predominante. Francia, España y Gran Bretaña, en concreto, se enfrentan a la amenaza de lo que parece ser un alto desempleo estructural irradicable, mientras que en otros países, como Japón, parece que es posible mantener bajas tasas de desempleo durante las recesiones mediante prácticas que muchos países calificarían de suicidas.

Ahora bien, es importante hacer notar aquí que un cambio de esta naturaleza necesariamente tendrá un impacto en la organización y administración del campus. Es decir el “status quo”, ya que si se establecen acciones basadas en la necesidades de grupos. También la forma de dirigir y reconocer el trabajo tendrá que ser realizado de manera Colaborativa y para la colaboración.

El trabajo de aprendizaje se establece en nuestro ordenamiento jurídico, en los Artículos 170, 171, 172, 174 de código de Trabajo, pero no son funcionales, puesto que no existen contratos de aprendizaje celebrados

entre un patrono y un aprendiz en Guatemala, lo que concluyo en virtud de investigación que realice sobre este particular.

La fijación del salario mínimo es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad.

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario que cubre sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia,

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determine y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe tomar en cuenta además, si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. (Artículo 103 Código de Trabajo.)

Según nuestra legislación laboral el sistema para la fijación de salario mínimo, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público.

Sin embargo aquel y estas deben hacerse anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus habitantes devenguen un salario inferior al mínimo que les corresponda. (Artículo 104 Código de Trabajo).

En Guatemala, Se utiliza el sistema, que se adopta la Comisión Nacional del salario mínimo, que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constituye un organismo técnico y consultivo de las



comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. (Artículo 105 Código de Trabajo )

La Comisión Nacional del Salario debe recibir informes de todas las Comisiones Paritarias y a su vez rendir un informe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que armoniza los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible, enviando copias de ese dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que éstos realicen las observaciones que consideren pertinentes en un plazo no mayor de treinta días. (Artículo 112 Código de Trabajo).

El Organismo Ejecutivo, con vista a los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente, por medio de acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos de cada empresa o circunscripción económica. (112 Código de Trabajo).

En la mayoría de los casos los patronos y trabajadores determinan el salario por su propia cuenta, la tasa es fijada a través de un punto medio en el cual ambos estén satisfechos.

Por Lo anterior expuesto y teniendo nuestro país un problema serio en cuanto, al valor del pago del salario mínimo respecto al contrato de aprendizaje, se recomienda la revisión de nuestra legislación, en cuanto a la necesidad de establecer un salario mínimo para el trabajador de aprendizaje.

## CAPÍTULO IV

### 3. Análisis de los Artículos 170, 171, 172, 173 y 174 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma:

En el convenio de trabajo de aprendizaje, la Comisión había tomado nota de que, en virtud del Artículo 3 del Código de Trabajo, el término (trabajador) designa a toda persona que presta a un empleador sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En virtud del artículo 31 del Código de Trabajo, los menores de 14 años o más, tienen capacidad para contratar su trabajo y para percibir y disponer de la retribución convenida. La Comisión observó que en virtud de esas disposiciones, el Código de Trabajo no se aplica a las relaciones de empleo que no deriven de un contrato, tales como el trabajo independiente. Toma nota de la información del Gobierno según la cual el Código de Trabajo no contiene disposiciones que garanticen a los niños que trabajan por cuenta propia la protección prevista por el Convenio, en la medida en que este tipo de trabajo se encuentra principalmente en la economía informal.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que en virtud del Artículo 65 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, de 2003, se entiende por (adolescente trabajador del sector informal) al mayor de 14 años que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país. Además, en virtud del Artículo 66 de esta ley, se prohíbe cualquier trabajo a adolescentes menores de 14 años. La Comisión observa que en la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, de 2003, se establece una edad mínima para los niños que trabajan por cuenta propia.

La edad de admisión a los trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que el Artículo 148, c), del Código de Trabajo prohíbe el trabajo de (menores) en lugares insalubres y peligrosos. La Comisión observó que el Código de Trabajo no contiene ninguna definición del término (menor) y que de esta forma resulta imposible determinar a partir de qué edad un menor puede ser admitido para la realización de trabajos peligrosos. En respuesta a esto, el Gobierno indica

que no existe una edad mínima de admisión al empleo para los trabajos peligrosos pero que, en virtud del Artículo 3, párrafo 1 del Convenio, esta edad no debe ser inferior a los 18 años. La Comisión toma nota de que se ha sometido para su adopción un proyecto de reforma del Código Penal al poder legislativo. A este respecto, toma nota con interés de que el proyecto de reforma del Código de Trabajo prohíbe a los menores de 18 años ser empleados en trabajos peligrosos. La Comisión expresa su esperanza de que el proyecto de reforma del Código de Trabajo sea adoptado próximamente y ruega al Gobierno que tenga a bien comunicar informaciones sobre todos los progresos realizados a este respecto.

La edad mínima para el aprendizaje. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que en virtud del Artículo 171 del Código del Trabajo, la duración del aprendizaje se establecerá por contrato, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo. La Inspección General del Trabajo debe asegurarse de que se respete la duración del contrato. La Comisión observó que el Artículo 171 del Código de Trabajo no especifica la edad mínima para el aprendizaje. La Comisión había tomado nota de que en virtud del Artículo 150 del Código de Trabajo, la Inspección General del Trabajo puede extender autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años. En esta autorización deberá dejarse constancia, en particular, de que el menor de edad va a trabajar como aprendiz. A este respecto, el Gobierno indica que una de las medidas tomadas para la aplicación de las disposiciones del Artículo 6 del Convenio, estableciendo que ningún menor de 14 años será parte de un contrato de aprendizaje, es la creación de la unidad especial de inspectores de trabajo por acuerdo ministerial 435 B, de 15 de octubre de 2003. La unidad especial es responsable del control de la aplicación de la legislación del trabajo y de la previsión social en los lugares y centros de trabajo en donde se tenga conocimiento que se encuentran laborando niños, niñas y adolescentes trabajadores. La Comisión ruega al Gobierno que tenga a bien comunicar informaciones suplementarias sobre la unidad especial de inspectores de trabajo, y especialmente sobre la forma en la cual esta unidad garantiza, en la práctica, que ningún menor de menos de 14 años es parte de un contrato de aprendizaje. Además, ruega al Gobierno que comunique informaciones sobre el número de autorizaciones escritas acordadas a los menores precisando su edad y las condiciones de trabajo.

La Comisión había tomado nota de que, en virtud del Artículo 174 del Código de Trabajo, el organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública, podrá adoptar los reglamentos que rigen el aprendizaje. A este respecto, el Gobierno indica que todavía no se ha adoptado ningún reglamento. La Inspección del Trabajo es responsable de verificar si los contratos de aprendizaje están en conformidad con las disposiciones de la legislación nacional que reglamentan este tipo de contratos. Asimismo, el Gobierno indica que espera adoptar en un futuro próximo un reglamento específico sobre el aprendizaje. La Comisión ruega al Gobierno que tenga a bien comunicar copia del reglamento una vez que éste haya sido adoptado.

Edad de admisión a los trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que, en virtud del Artículo 150 del Código de Trabajo, la Inspección General del Trabajo puede, a través de autorización escrita, permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años.

Esta autorización deberá atestar que: a) el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres, o de los que tienen a cargo su cuidado; b) que se trate de trabajos livianos por su duración o intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) que en alguna forma se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación. La Comisión había solicitado al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para garantizar que no se autoriza la ejecución de trabajos ligeros a ninguna persona menor de 12 años. En respuesta, el Gobierno indica que después de consultas tripartitas la edad de admisión para efectuar trabajos ligeros en Guatemala es de 12 años, de conformidad con el Artículo 7, párrafo 4 del Convenio. La Comisión ruega al Gobierno que comunique informaciones sobre el número de autorizaciones escritas acordadas por la Inspección General del Trabajo.

Los tipos de empleos o de trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión había solicitado al Gobierno que indicara las actividades en las que podrá autorizarse el empleo o el trabajo en trabajos ligeros, de conformidad con el Artículo 150 del Código de Trabajo y que precisara las condiciones de empleo. En respuesta, el Gobierno indica que los tipos de trabajos ligeros no han sido determinados. Sin embargo, la Inspección

General del Trabajo analiza atentamente cada demanda de autorización de trabajo para un niño de menos de 14 años. Este análisis tiene por objetivo comprobar que el trabajo que será realizado por el menor no sea peligroso para su salud o su integridad personal. Asimismo, el Gobierno indica que esta autorización sólo se acuerda a los menores de 14 años en casos muy especiales y a condición de que se demuestre que el menor asiste a la escuela y que el trabajo es necesario para la economía familiar. La Comisión ruega al Gobierno que indique los tipos de trabajos ligeros para los que se han acordado autorizaciones.

Por Lo anterior expuesto respecto al contrato de aprendizaje, se recomienda la revisión de nuestra legislación, en cuanto a la necesidad de reformar los Artículos que se refieren al trabajo de aprendizaje.

#### 4.1. Planteamiento del problema:

Al regularse la retribución del trabajo de aprendizaje, por debajo del salario mínimo, sin normarse un límite o parámetro, se permite en forma indiscriminada que el patrono o empleador establezca remuneraciones infra económicas y violatorias de los derechos económicos del trabajador.

Por tal motivo, es preciso desarrollar la respuesta a la pregunta: ¿Se violentan los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz cuando el Código de trabajo no establece el límite mínimo del salario de estos? Si se violenta el derecho del trabajo de aprendiz.

#### 4.2. El caso del Artículo 170 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

El trabajo de aprendizaje fue una de las formas embrionarias de la división del trabajo desde tiempos remotos, y de lo cual se encuentra mayor documentación y legislación a principios del siglo XX. No obstante, no es una actividad que haya sido dejada de lado por la normativa laboral cuando se reguló el Código de Trabajo guatemalteco a mediados de ese mismo siglo, como logro de la Revolución de 1944.

Fue normado en el Código como “trabajo de aprendizaje”, en su Artículo 170, como trabajo sujeto a régimen especial.

Hoy, después de más de medio siglo de su regulación legal, sigue estando presente, sobre todo en casos como el de las maquilas de origen asiático, en las cuales para manejar su maquinaria, es preciso que el sujeto pase un tiempo como “aprendiz”.

La motivación principal de la presente investigación es el hecho de que en la normativa de este trabajo sujeto a régimen especial, se regula literalmente la retribución económica de esta actividad, por debajo del salario mínimo, con lo cual se olvida o niega, los beneficios que por otro lado si recibe el patrono o empleador como consecuencia de la fuerza de trabajo que constituye el aprendiz.

#### 4.3. Proyecto para promover una gira de trabajo de aprendizaje en Guatemala:

En el marco del proyecto “Red de Aprendizaje sobre Gobernanza y Estrategias de Vida Sostenibles en Municipios Rurales Indígenas” se realizó una Gira de Aprendizaje sobre la experiencia en cadenas productivas de la Asociación Artesanal Ajpatnar-Chorti, en Jocotán, Guatemala, del 19 al 25 de marzo de 2006. La Gira forma parte del Plan de Trabajo 2005-2006 acordado por los miembros de la Red en un taller realizado en agosto del año pasado en la ciudad de Antigua. El objetivo de la gira fue dar a conocer y profundizar los conocimientos sobre las características organizacionales y estratégicas de la Asociación Artesanal Ajpatnar-Chorti, a partir de presentaciones y visitas a sus integrantes y socios; enfatizar los procesos y las alianzas en la articulación de la producción y la comercialización de artesanías de fibras naturales, la sostenibilidad de la cadena productiva y sus efectos en el mejoramiento de las condiciones de vida de poblaciones locales; organizar una sesión de diálogo con organizaciones de desarrollo y agencias de cooperación con presencia en Guatemala, para intercambiar sobre perspectivas de interés mutuo de colaboración en cadenas productivas en contextos de municipios rurales; y organizar una sesión síntesis de lo aprendido entre los participantes.

#### 4.4. Proyecto de trabajo de aprendizaje de trabajo:

Con una duración de cuatro años y financiamiento de la Agencia de Desarrollo Internacional de Nueva Zelanda (NZAID), el proyecto “Gobernanza y Estrategias de Vida Sostenibles en Municipios Rurales



Indígenas”, iniciado el año pasado y coordinado por Rimisp - Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, consiste en promover una red de intercambio de experiencias innovadoras entre municipios rurales indígenas con altos índices de pobreza en países de los Andes y América Central, como un medio de fortalecer la capacidad de sus actores en sus sistemas de gobernanza y estrategias de vida sostenibles.

La idea del proyecto nació en 2004, visto que han surgido municipios rurales indígenas donde efectivamente se están generando experiencias transformadoras y virtuosas de trabajo en América Central y la región andina. El proyecto constituye una oportunidad para el trabajo en red con la finalidad de hacer un aporte substancial a la lucha contra la pobreza y a la consolidación de la democracia en América Latina. <sup>36</sup>

#### 4.5. Consideraciones finales:

En nuestro medio contamos con varios centros de aprendizaje como Federación Autónoma de Guatemala, la cual cuenta con cursos para árbitros Federados, el Conservatorio de Música, que enseña a los jóvenes instrumentos musicales, también tenemos al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), la cual es una institución que desarrolla acciones de capacitación y fomenta la productividad y no solamente en la ciudad capital, también tiene sedes departamentales, diseñando y desarrollando programas, eventos presenciales y a distancia. Han creado sedes regionales, centros de capacitación, delegaciones departamentales, departamentos de servicios directos al cliente; que ejecutan eventos de asistencia técnica y programas de habilitación, complementación especialización y aprendizaje, ya que su objetivo primordial es capacitar al recurso humano, trabajadores y nueva mano de obra, en las diversas actividades económicas a través de eventos de formación profesional, dándole la oportunidad a todos los jóvenes para que puedan aprender artes y profesiones a corto plazo, ya que dicha institución nos brinda cursos de repostería, mecánica, pastelería, carpintería, panadería, hotelería, corte confección, cursos de belleza etc, en el se fomenta el aprendizaje a partir de las necesidades reales, tanto los profesores como del personal en general. Es decir, que se propone contribuir al desarrollo del país, es una capacitación de duración variable entre uno y dos años tiempo en la cual los participantes se forman

---

36 . stolomeotti@rimisp.org.

como trabaja-dores no como aprendices pues el ideal es que lleguen a ocupacio-nes calificadas y es por ello que requieren jóvenes comprendido en la edad de 14 a 18 años, son recibidos para poder desarrollar todas aquellas habilidades, actitudes y valores que poseen, implemen-tando cursos, asesorías (individuales y colectivas) y en general todo aquello que surja como inquietud, tampoco olvidan a la persona adultas porque imparten cursos para personas mayores de edad, logrando así una cultura de aprendizaje y trabajo en equipo, entendiéndose esto, como una forma de actuar tratar de vivir mejor.



## CONCLUSIONES

1. El trabajo de aprendizaje se encuentra regulado en el Artículo 170 del Código de Trabajo guatemalteco y señala que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
2. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y determinarse 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.
3. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, deben regirse por las normas establecidas en el Código de Trabajo y por las especiales que indiquen los reglamentos que emite el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

## RECOMENDACIONES

1. Respecto al contrato de aprendizaje, se recomienda al Congreso de la República de Guatemala, la revisión de nuestra legislación, en cuanto a la necesidad de reformar los Artículos que se refieren al trabajo de aprendizaje.
2. Que la Inspección del Trabajo, verifique si los contratos de aprendizaje están en conformidad con las disposiciones de la legislación nacional que reglamentan este tipo de contratos.
3. Teniendo nuestro país un problema serio en cuanto, al valor del pago de los salarios mínimos en cuanto al trabajo de aprendizaje, recomiendo la revisión de nuestra legislación, en cuanto a la valoración de los salarios mínimos, en el sentido que deben ser determinados según la ubicación del trabajo de aprendizaje.
4. Se recomienda que el Congreso de la Republica de Guatemala, regule en el Código de trabajo el pago de salario mínimo del trabajo de aprendizaje, en el sentido de satisfacer las necesidades del trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA, Ovando, Tratado de política laboral y social, 2t, 5a. Buenos Aires, Ed. Heliasta S.R.L. 1972.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral, 1t, bibliografía omeba Buenos Aires 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual, 4t; 12a. ed.; revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá, Zamora y Castillo, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CASTOREÑA, J. Jesús. Manual de derecho obrero, derecho sustantivo. 5a. ed.; México 1971..
- CLIMET BELTRAN, Juan. Ley federal del trabajo y otras leyes laborales 4a. ed.; México editorial esfinge. S.A. 1979.
- CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, Los principios que inspiran derecho trabajo, su aplicación en Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1976.
- COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del derecho procesal civil. Montevideo Uruguay: Ed. De Palma, 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. Apuntes de derecho procesal del trabajo. Guatemala. (s.e.) (s.f.) 1997.
- DE BUEN, Nestor L. Derecho procesal del trabajo, México: Ed. Porrúa, 1978.
- DEL PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, México: Ed. Porrúa 11. ed., 1983.
- DE LA CUEVA, Mario. Derechos mexicano del Trabajo, t2. 12a, ed.; México. Porua. 1970.
- DE CASANOVA Y ROMERO, Ignacio, CERVERA y JIMENEZ de Francisco. Diccionario de Derecho Privado. 2a. ed.; Madrid Barcelona, Ed. Labor. S.A. 1966.

- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando, Derecho del trabajo I, 2 a. ed.; Guatemala, impresos D&M. S.A. 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de derecho de trabajo. V1, 2a. ed.; Buenos Aires, Ed. Depalma 1968.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala. 1984.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada. Guatemala: Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo. 1969.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. Introducción al estudio del derecho I, Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.
- OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 20a. ed., actualizada y aumentada, por Guillermo Cabanellas de las de las Cuevas, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1992.
- PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A. Derecho penal laboral, Lima, Perú: Ed. Juris Laboral, 1993
- RASO DELGUE, Juan, “Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, Lima, Perú: V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, septiembre de 2001, ponencia.
- TURANTI, Albert. La lucha por la limitación del tiempo de trabajo. 5a. ed.; Ed. Porrúa S.A. 1968.
- VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 1988.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio, Tratado de derecho del trabajo. 6a. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. La palma. 1990.

## Legislación

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

Código de Trabajo Congreso de la República de Guatemala Decreto 1441 y sus reformas.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 2006 y sus reformas.

Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado Congreso de la República de Guatemala, Decreto 71-86 2006 y sus reformas.

Ley de Protección integral de la Niñez y Adolescencia Congreso de la República Decreto número 27-2003 año 2006 y sus reformas.

Ley de Servicio Civil y su Reglamento Congreso de la República de Guatemala numero 1748 y 18-98 año 2006 y sus reformas.