

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

**LA CATEGORÍA DE APRENDIZ EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y
SU REMUNERACIÓN ECONÓMICA**

JOSÉ JORGE ZETINA CHAN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**LA CATEGORÍA DE APRENDIZ EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y
SU REMUNERACIÓN ECONÓMICA**



Previo a conferírsete el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre 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. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V	Br. Marco Vinicio Villatoro 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).

Lic. Armando González Villatoro
5 avenida 5-20 zona 2, tel. 2232 3083
col. 5517



Guatemala, 24 de septiembre de 2007

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución, proferida por ese decanato, en donde se me nombra como asesor de la investigación intitulada: "**LA CATEGORÍA DE APRENDIZ EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU REMUNERACIÓN ECONÓMICA**", sustentada por el estudiante **JOSÉ JORGE ZETINA CHAN** respetuosamente me permito informar:

Tal como lo ordena el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la investigación tiene como aporte científico técnico evidenciar que la necesidad de crear un salario mínimo para el régimen especial de trabajo denominado trabajo de aprendizaje.

Además de ello, se puede apreciar en el presente trabajo:

- i. El cumplimiento con la metodología científica esencial para este tipo de investigaciones. Lo cual se demuestra con el uso del método inductivo y deductivo especialmente y las técnicas de ficha de cita textual el cual enriquece todo el trabajo y se puede apreciar de mejor forma con los autores citados en el apartado de Bibliografía.
- ii. La recomendación fundamental del trabajo de investigación es la siguiente: Se debe reformar la normativa laboral existente, a fin de establecer un salario mínimo para el sujeto que trabaja bajo el régimen de aprendizaje.

Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos de forma y fondo no se encuentra limitación alguna para emitir **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea autorizada por el señor Decano de la Facultad de Derecho la correspondiente impresión.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSÉ RANFERI HERRERA DONIS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSÉ JORGE ZETINA CHAN, Intitulado: "LA CATEGORÍA DE APRENDIZ EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU REMUNERACIÓN ECONÓMICA".

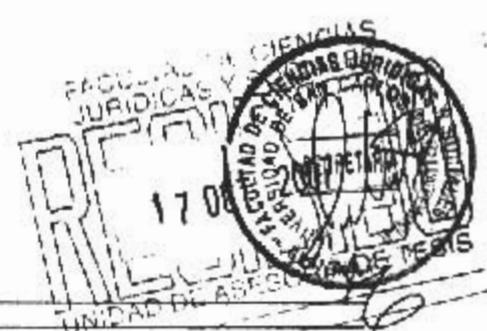
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc Unidad de Tesis
MTCL/sllh



Lic. José Ranferi Herrera Donis
Col. 8987,
7 avenida 4-99 zona 4, Telefax 440 - 3878



Guatemala, 17 de octubre de 2007

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

Me es grato saludarle y a la vez informarle que he procedido en cumplimiento con la resolución emanada de esa casa de estudios, en donde se me nombra *revisor* de la investigación intitulada: **"LA CATEGORÍA DE APRENDIZ EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU REMUNERACIÓN ECONÓMICA"**, sustentada por el estudiante **JOSÉ JORGE ZETINA CHAN**; con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo siguiente:

- La tesis aporta debidamente la comprobación de su principal aseveración, como es la necesidad de regular en el Código penal, un asidera más idóneo a la figura del cooperante en el delito.
- El trabajo de investigación cuenta con una redacción clara y con la forma exigida para esta clase de investigaciones; con la cita de autores y tratadistas tanto en el ámbito nacional como el internacional.
- Las técnicas de investigación también son usadas en forma idónea, de manera que la hipótesis que implica el presente trabajo de tesis, se encuentra debidamente comprobada en el desarrollo de su contenido.
- Los métodos de investigación empleados son los correctos. Tanto la inducción como la deducción cumplen un papel primordial en el desarrollo del contenido.

Por las anteriores consideraciones ~~proceso a emitir el correspondiente~~ *Dictamen favorable.*

Aprovecho la oportunidad para suscribirme,

Atentamente,

Lic. José Ranferi Herrera Donis
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta y uno de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ JORGE ZETINA CHAN Intitulado LA CATEGORÍA DE APRENDIZ EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU REMUNERACIÓN ECONÓMICA 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/sllh



DEDICATORIA

- A MI DIOS: Ser supremo por la oportunidad que me dio para la culminación de una meta en mi vida.
- A MIS PADRES: José Jorge Zetina Puga.
Irma Chan Trujillo (QEPD).
Pro su sacrificio y apoyo constante para mi superación.
- A MIS HERMANOS: Licda. T.S. María de Jesús y Carlos Manuel Zetina Chan.
- A MI ESPOSA: Dra. Zoila Isabel Valdez de Zetina.
A quien con su colaboración y su inquebrantable paciencia apoya siempre todos mis esfuerzos. Este logro es parte de ella.
- A MIS HIJOS: José Jorge, Irma Emily, Zaida Isabel. Con todo mi amor, para que sirva de ejemplo en su vida.
- A MI SOBRINO: Jorge Manuel Zetina Chan, Iván Edgardo Valdez Sra e hija.
Como ejemplo a la lucha y sacrificio, gracias por todo el amor demostrado.
- A MI SUEGRA: Emilia Valdez Medina.
- A MI CUÑADA: Elba Luz Valdez y Valdez. Por el apoyo incondicional recibido.
- A MIS ABUELITOS: Con cariño.

A MIS TÍOS

Y TÍAS: Con aprecio y cariño.

A MIS FAMILIARES: En general.

A MIS PRIMOS Y

PRIMAS: En general.

A MIS AMIGOS:

Eduardo Yoc Patzán, Leonel Calderón, Lic. Carlos Salguero, Oscar Pérez, Lic. Víctor Raúl Roca, Lic. Gilberto Gómez, Mario Arnulfo Canek, Roberto Cerezo, Omar Lemus, Edwin Gómez, Mynor García, Rigoberto Molina.

A MIS

COMPAÑEROS

DE LA EEC Y

DEL MP:

Marta Samayoa, Leonel Ayala, Norberto Yupe, Nelson Arreola, Walter Salguero, Sergio Ramírez, Jorge Mario Pineda.

A LA

TRICENTENARIA:

Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, con respeto y cariño.

A MI TIERRA NATAL:

San Benito, Petén.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del trabajo de aprendizaje.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.1.1. Durante la colonia.....	1
1.1.2. En la vida independiente del país.....	6
1.1.3. En el siglo XX.....	8
1.1.4. La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje.....	15
1.2. Definición del trabajo de aprendizaje.....	17
1.2.1. Definición legal del trabajo de aprendizaje.....	17
1.2.2. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje.....	18
1.3. El aprendizaje.....	18
1.3.1. El aprendiz.....	18
1.3.2. El maestro.....	20
1.3.3. Definición de aprendiz en otras ramas de la ciencia.....	20
1.3.4. El trabajo de aprendizaje y su importancia en las fábricas.....	20
1.3.5. El aprendizaje como contrato de trabajo.....	24

CAPÍTULO II

2. Regulación legal del trabajo de aprendizaje.....	29
2.1. El trabajo de aprendizaje en el código de trabajo guatemalteco.....	29
2.1.1. Término para la celebración del contrato.....	29
2.1.2. Objeto.....	38
2.1.3. Elementos.....	38
2.1.4. Plazos y período del contrato.....	39
2.2. El trabajo de aprendizaje y la normativa de los regímenes especiales en el código de trabajo guatemalteco.....	43

CAPÍTULO III

3.	El trabajo de aprendizaje y el salario mínimo.....	47
3.1.	Omisión de pago de salario mínimo en el trabajo de aprendizaje.....	47
3.1.1.	El salario mínimo	47
3.1.2.	La protección del salario mínimo.....	47
3.1.3.	Regímenes del trabajo de aprendizaje.....	50
3.2.	El trabajo de aprendizaje y su remuneración.....	53
3.3.	La necesidad de establecer un salario mínimo para el trabajador en el aprendizaje.....	54

CAPÍTULO IV

4.	Análisis del Artículo 170 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma.....	65
4.1.	Planteamiento del problema.....	65
4.1.1.	Efectos de la no existencia de un salario mínimo para el trabajo de aprendizaje.....	66
4.1.3.	Arbitrariedades patronales.....	72
4.1.4.	Insuficiencia del propio salario mínimo.....	72
4.1.5.	La importancia del producto del trabajo incluso de un aprendiz.....	74
	CONCLUSIONES.....	81
	RECOMENDACIONES.....	83
	BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

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 dejado 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.

Por dicha razón, es necesario llevar a cabo una investigación por medio de la cual se establezca que la forma de retribución del trabajo de aprendizaje no puede quedar en desamparo sino se debe regular un salario mínimo para el mismo, sobre todo en relación con la realidad económica vigente en Guatemala actualmente.

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. ¿Se violentan los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz cuando el Código de trabajo no establece el límite mínimo del salario de estos?

El trabajo se ha dividido en tres capítulos. En el primero se desarrollan los aspectos generales del trabajo de aprendizaje, para que en el segundo se exponga su regulación legal, en el sentido de determinarse en ley como régimen económico de trabajo, y que no obstante no cuenta con un salario mínimo. Finalmente el capítulo cuarto sirve para realizar un análisis sobre el Artículo 170 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del trabajo de aprendizaje

1.1. Evolución histórica

El trabajo de aprendizaje ha atravesado por varias etapas hasta convertirse en lo que hoy es. Es preciso destacar dichas etapas en el presente estudio, de forma que se puedan comprender aquellos fenómenos históricos que ha incidido en su conformación y transformación. No obstante, es preciso anticipar que, pese a su notoria evolución y adaptación a la modernidad comercial del mundo actual; aún presenta muchas limitaciones y atrasos, siendo el más importante el relativo a su remuneración. El trabajo de aprendizaje aún no cuenta con un salario mínimo, a pesar de las contradicciones doctrinarias que encuentre tal hecho.

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

1.1.1. Durante la colonia

Posteriormente en 1549 se trasladó la Audiencia a la Ciudad de Santiago en su posterior asentamiento en el Valle de Panchoy en la cual permaneció hasta la destrucción de esta ciudad por una serie de terremotos y el traslado a la actual Ciudad de Guatemala de la Asunción a finales de 1775.

En los primeros años y etapas del período colonial fueron los funcionarios venidos de Castilla los que se hicieron cargo de la administración del territorio, pero a medida que se establecían con sus familias y tenían descendencia, fueron los criollos quienes ocuparon puestos de responsabilidad y gozaban de privilegios y prerrogativas.

Con la constitución de la República de Indios para tratar de una forma especial a la población nativa, se hace una separación entre unos y otros. Las Leyes Nuevas de 1542 en su afán reformista hasta cierto punto, no lograron romper con el sistema económico social establecido aquí, que constituía en la reducción de los indígenas a quienes denominaban indios. Estas reducciones en Guatemala constituyen lo que se llamó “pueblos de indios”, que estaban a cargo de un encomendero que junto con la responsabilidad de darles alimento, protección y enseñarles la fe cristiana, podía disfrutar a cambio de mano de obra barata y un control total sobre la población sojuzgada que estaba encomendada a su cuidado.

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

Junto a este proceso surgió una clase de gente marginada en los primeros años de la colonia, que creció numéricamente y en importancia, la cual llegó a constituir a principios del Siglo XIX más o menos la tercera parte del total de la población. La variedad de mezclas raciales dio origen a los mestizos que fueron denominados mulatos, zambos, cuarterones, mestizos, castizos, etc. Estaban presentes también en la población habitantes de color que eran esclavos o libertos.

Entre los mestizos hubo artesanos, artistas, pequeños agricultores, dependientes y funcionarios de menor categoría etc.

Este grupo dio origen a los ladinos, nombre que se aplicó originalmente a los indios castellanizados, que en los siglos XIX y XX se convirtieron en un elemento social muy importante en la vida económica y política del país.

No obstante la población indígena fue el elemento más numeroso en la sociedad colonial, pese a que durante las décadas iniciales de la conquista, sufrieron una disminución demográfica acelerada que llegó a preocupar seriamente a las autoridades

hispánicas. Esta catástrofe se debió más al trabajo forzado a que fueron sometidos los indígenas y no precisamente a las guerras que supusieron la conquista. Asimismo a las frecuentes epidemias de enfermedades desconocidas para los indígenas de aquella época.

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

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

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

La pirámide social de las colonias ibéricas era bastante fija, y estaba basada en una clara distribución desigual de la riqueza, el trabajo y la raza. En la cima de la pirámide, con el mayor poder político y económico, estaban los españoles venidos de Europa. Junto a ellos, pero con menor influencia política, estaban los criollos: americanos de "pura sangre" española que generalmente eran latifundistas y tenían pleno acceso a la educación. En el estrato medio, casi siempre artesanos o pequeños

propietarios de tierras, estaban los mestizos: estos eran una mezcla de indígena y español. En escala descendiente había un gran número de otras "castas" o mezclas raciales: mulatos (negro y español), zambos (negro e indígena), etc. Por fin, en la base de la pirámide y destinados a los trabajos más duros en las minas y la agricultura, estaban los indígenas y los esclavos africanos.

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

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

Los indígenas, que no eran esclavos sino ciudadanos, estaban obligados a trabajar mediante instituciones basadas en los impuestos o en la “protección” militar. Dichas instituciones eran la mita (impuestos que se pagaban con tiempo de trabajo) y la encomienda (tierras “protegidas” por un español que debía asegurarse del bienestar de los indígenas, quienes a cambio trabajaban gratuitamente para él). La metrópoli española tenía el monopolio del mercado, así que era prohibido el comercio de unas colonias con otras: todas enviaban sus mercancías directamente a España. Sin embargo, el contrabando y la piratería eran prácticas comunes. La industria nunca fue una parte muy significativa de este monopolio, y fundamentalmente se concentraba en la manufactura de algunos productos para el consumo doméstico (ropa, alimentos, ladrillos, etc.). Los criollos y los mestizos generalmente controlaban este tipo de industrias locales.

“Pero no todo en la colonia era explotación económica o burocracia política. La vida cultural también se manifestó a través de instituciones educativas (controladas por la Iglesia), arte y festivales religiosos, periódicos, expediciones científicas, la creación de una dieta nueva y variada, la producción arquitectónica, una rica tradición de leyendas orales y una producción literaria basada en la crónica y en la poesía. En paralelo con la estructura social, los virreinos españoles en América tenían pocas instituciones educativas para el pueblo en general, pero establecieron desde muy temprano prestigiosas universidades para los españoles y los criollos, los futuros administradores. En Lima, por ejemplo, se fundó la Universidad de San Marcos desde 1552, la cual ha continuado funcionando hasta hoy.”¹

Fue esta herencia múltiple y contradictoria, llena de posibilidades y limitaciones, la que dio forma a lo que hoy se llama América Latina. Su estética barroca, su diversidad étnica, sus paradojas económicas y sociales, encuentran sus raíces en la historia colonial, en la que las nuevas potencias europeas luchaban por la tierra y el trabajo de indígenas y africanos. En el proceso, tanto América como Europa se

¹ <http://www.bowdoin.edu/~eyepes/latam/colonia.htm> (Guatemala, 17 de septiembre de 2007)

transformaron e influenciaron mutuamente, en relaciones verticales en cuanto al poder político y económico, pero horizontales u oblicuas respecto al patrimonio cultural.

1.1.2. En la vida independiente del país

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante el primer parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

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

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

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado

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

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

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

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

1.1.3. En el siglo XX

A medida que la prosperidad aumentaba, los empresarios buscaron nuevas negocios para invertir sus ganancias. Prestaban dinero a Alemania y a otros países e instalaban sus industrias en el extranjero (la Argentina y Brasil, entre otros). También invertían en maquinarias que permitían aumentar la producción. Desde que advirtieron que tendrían dificultades para vender tanta mercadería, comenzaron a invertir en bienes de lujo, como joyas o yates, y en negocios especulativos. La compra de acciones en la bolsa se fue transformando en uno de los más rentables. Muchas veces, para comprar acciones, los empresarios pedían créditos a los bancos. Debido a que la ganancia de las acciones podía llegar a un 50% anual y el interés que debían pagar por los créditos bancarios era del 12%, los beneficios que obtenían eran enormes.

A fines de la década, la prosperidad, que antes estaba basada en el desarrollo industrial, pasó a depender de la especulación. En 1928, algunos síntomas hacían prever que la economía estaba en peligro. Los ingresos de la población no habían subido tanto como para que el consumo siguiera creciendo. Los almacenes estaban llenos de mercaderías que no podían ser vendidas y muchas fábricas comenzaron a despedir a sus trabajadores. Sin embargo, en la bolsa seguía la fiesta especulativa. Los precios a que se vendían las acciones no reflejaban la situación económica real de las empresas. Aunque el crecimiento de muchas de ellas se había detenido, sus acciones seguían subiendo porque había una gran demanda de los especuladores. Nadie pudo o quiso darse cuenta de la gravedad de la situación. Cuando en octubre de 1929 la Bolsa de Nueva York quebró, la crisis fue inevitable y se extendió al sistema bancario, a la industria, el comercio y al agro estadounidenses. Sus consecuencias se sintieron también en todo el mundo y perduraron hasta la Segunda Guerra Mundial.

Como se decía antes, en octubre de 1929 se produjo la quiebra de la Bolsa de Nueva York. El precio de las acciones que allí se negociaban bajó espectacularmente y muchos particulares y empresarios perdieron grandes fortunas. En los meses

siguientes, la crisis en la bolsa afectó las actividades bancarias, industriales, comerciales y agrarias. La desocupación creció hasta niveles inimaginados.

En los países industriales la producción descendió. Muchas fábricas cerraron y una gran cantidad de trabajadores se quedó sin empleo. En el campo, los precios agrícolas bajaron y muchos agricultores perdieron sus tierras. Los Estados tuvieron que intervenir para, sostener una economía que se tambaleaba. La primera reacción consistió en disminuir las importaciones para proteger la producción nacional. El objetivo era lograr la autarquía, es decir, el autoabastecimiento, y a la vez estimular las exportaciones.

Para combatir la desocupación, los Estados emprendieron la construcción de obras públicas y limitaron el ingreso de inmigrantes.

En todos los países, la crisis económica fue acompañada por una crisis política y social. Las huelgas aumentaron y los enfrentamientos políticos se agudizaron. La fe y la confianza en el liberalismo para dar respuesta a las necesidades de la población comenzó a debilitarse. En algunos países se ensayaron nuevas alternativas políticas. En Alemania y Japón los sistemas parlamentarios fueron reemplazados por Estados fascistas. En Inglaterra y Francia, los parlamentos sobrevivieron, aunque debilitados.

Conservadores y socialistas se alternaban en el gobierno sin encontrar respuestas a la crisis. Además, debían enfrentar el ataque de los grupos fascistas, admiradores de Mussolini y Hitler, quienes para terminar con los conflictos sociales reclamaban el establecimiento de gobiernos fuertes. Los partidos comunistas también atacaban el sistema político. Sostenían que la depresión económica era la consecuencia inevitable del sistema capitalista y que sólo la revolución social pondría fin a los sufrimientos de la población.

Al cabo de unos años, aunque con dificultades, Gran Bretaña, Francia, Japón y Alemania, lograron recuperarse. En Estados Unidos, la crisis fue más profunda y la recuperación más lenta.

La crisis económica en Estados Unidos alcanzó niveles de catástrofe. La producción industrial se redujo en un 50%, las ventas de automóviles cayeron un 65% y la desocupación aumentó de 1,5 millones a 13 millones. La agricultura fue uno de los sectores más afectados. Entre 1929 y 1932, los beneficios de los agricultores disminuyeron en un 70%. Muchos perdieron sus tierras y emigraron por ejemplo, a California a cosechar frutas.

En las ciudades, la situación no era mejor. Millares de familias fueron desalojadas de sus viviendas por no poder pagar los alquileres. Algunas terminaron viviendo en casas de cartón y lata. Otras dormían directamente en las veredas o sobre catres proporcionados por las autoridades municipales.

Gobernaba el país el presidente Hoover, del Partido Republicano. Hoover consideraba que la crisis era pasajera y que no era necesaria la intervención del Estado para recuperar el equilibrio económico. Su pasividad fue pronto castigada. En las elecciones de 1932, los ciudadanos expresaron su indignación votando en favor del Partido Demócrata. Su candidato, Franklin Delano Roosevelt, había prometido profundos cambios para superar la crisis.

Una vez en el gobierno, Roosevelt aplicó un programa de gobierno conocido como New Deal ("barajar de nuevo"). Consistía en una serie de enérgicas medidas, cuyo objetivo era poner nuevamente en marcha la economía y socorrer a los más necesitados. Para aliviar la situación de los agricultores, se redujo la producción agrícola lo que permitió elevar los precios de las cosechas. Para atacar la desocupación se pusieron en marcha obras públicas, como escuelas, calles y parques de recreación, que dieron empleo a muchos trabajadores. Además, se construyeron diques, centrales hidroeléctricas y complejos industriales para reactivar las economías

regionales. El Estado firmó acuerdos con empresarios y trabajadores para establecer precios máximos a los productos industriales y fijar salarios mínimos; además, creó el seguro de desempleo, vejez y enfermedad, y suprimió el trabajo infantil. En materia laboral, legalizó los sindicatos y garantizó el derecho de huelga.

Las medidas adoptadas por Roosevelt aliviaron en parte la situación de los sectores más necesitados. Sin embargo, los graves problemas económicos originados por la crisis no pudieron solucionarse. Recién en 1940 la producción alcanzó los niveles anteriores a la crisis y esta recuperación estuvo vinculada con el crecimiento de la industria armamentista. Por entonces, la Segunda Guerra Mundial estaba en su apogeo.

La distensión de la guerra fría fue posible, además, por el gran desarrollo económico que se produjo en todos los países industriales a partir de mediados de la década de 1950. Los de mayor crecimiento fueron los que más habían sido perjudicados por la guerra: los países europeos y Japón. En todos, la utilización de nuevas tecnologías y la disminución del precio de la energía carbón, petróleo, gas natural y electricidad posibilitaron un aumento espectacular de la producción agrícola e industrial. El modelo de producción fordista se difundió en todo el mundo.

En los Estados Unidos se aplicó en todas las industrias, desde la construcción de edificios hasta la fabricación de comida rápida. McDonald's fue un éxito de esta época. Los artículos que en otro tiempo habían sido un lujo, como las heladeras, lavarropas y teléfonos, ahora estaban al alcance de la mayoría de la población. Además, gracias a las innovaciones tecnológicas, nuevos productos invadieron el mercado: televisores, discos de vinilo, casetes, relojes digitales, calculadoras de bolsillo y muchísimos más. Una de las grandes novedades fue la miniaturización y la portabilidad de los productos como la radio a pilas. La población fue bombardeada por masivas campañas publicitarias que incitaban a consumirlos.

Las nuevas políticas económicas implementadas por los gobiernos favorecieron el gran crecimiento económico de la posguerra. Quedaron atrás las ideas del liberalismo que sostenían que el Estado no debía intervenir en la economía. Las experiencias del New Deal y la planificación económica, iniciadas en la década de 1930, mostraron que el Estado debía jugar un importante papel para asegurar empleos a todos los habitantes, garantizar el bienestar de la población, impulsar el desarrollo económico y evitar crisis como la que se había producido en 1929. El Estado que cumplía estas funciones fue denominado "estado de bienestar" y se difundió en muchos de los países del bloque occidental. En ellos, se modernizaron los transportes y las comunicaciones, se construyeron carreteras y vías férreas, se estimuló el desarrollo la producción de energía y, por medio de créditos y ventajas impositivas, se orientaron las inversiones de las empresas privadas. Fue muy importante, también, la política social. Gracias a ella, la población pudo gozar de atención médica y educación gratuitas, pensiones a la vejez, subsidios de desempleo y muchos otros beneficios y servicios. Estas medidas junto con la disminución de las horas de trabajo y la desaparición del desempleo, permitieron un importante aumento del nivel de vida de la población.

La crisis económica que afectaba el mundo occidental alentó la acción de muchos grupos opositores. Los ecologistas criticaban el uso indiscriminado de los recursos naturales, la contaminación ambiental producida por el desarrollo de las industrias y el peligro que representaban las armas atómicas. Otro grupo, en su mayoría economistas, proclamaba que los altos gastos del estado de bienestar" en política social afectaban las ganancias de las empresas, limitaban la competencia y desencadenaban procesos inflacionarios. Proponían volver a un Estado "mínimo", pero a la vez lo suficientemente fuerte para imponerse contra cualquiera que afectara la libertad de mercado, como los sindicatos. Reclamaban, además, un control de los gastos del Estado para equilibrar el presupuesto estatal y la reducción de los impuestos de los sectores de ingresos más altos. Estas propuestas económicas, denominadas *neoliberales*, fueron adoptadas por casi todos los Estados occidentales, excepto Suecia y Austria. El gobierno de la primera ministra inglesa, Margaret Thatcher (1 979-1990), es considerado el modelo más puro de neoliberalismo.

Thatcher controló la emisión monetaria, disminuyó drásticamente los impuestos sobre las ganancias y sobre los sectores de más altos ingresos, aplastó importantes huelgas e impuso una nueva legislación antisindical. Además, recortó los gastos sociales y emprendió amplios programas de privatizaciones de las empresas estatales de acero, petróleo, gas, electricidad y agua. Como consecuencia de esta política neoliberal, millones de personas perdieron sus empleos. En el resto de los países europeos, si bien se impusieron modificaciones en la política impositiva, no hubo grandes recortes en los gastos sociales y se evitaron enfrentamientos con los sindicatos. En Estados Unidos, el neoliberalismo tuvo características distintas. Reagan también redujo los impuestos en favor de los ricos y aplastó las huelgas, pero los gastos estatales destinados a la "carrera armamentista" aumentaron mucho más que en cualquier otro período de la historia. La prioridad era la competencia militar con la Unión Soviética. En todos los casos, los gobiernos neoliberales se caracterizaron por un fuerte anticomunismo que contribuyó a desatar la segunda guerra fría.

En esta reforma se buscaba devolver al Estado la difícil tarea de establecer normas precisas y aceptables para el gran capital nacional, el capital extranjero y la banca acreedora. Desde el gobierno se implementaron las medidas tendientes a satisfacer las demandas de todos esos sectores, que casi nunca se llevaban bien entre sí. De esa forma, se aseguró la estabilidad económica y la paridad cambiaria. Las principales políticas económicas que se implementaron desde el gobierno en relación con la reforma del Estado fueron las siguientes:

- La privatización por ejemplo, apuntaba a "achicar al Estado". Para eso se vendieron al capital privado, nacional y extranjero, las empresas que manejaba el Estado. Canales de televisión, radios, ferrocarriles, transporte marítimo, transporte aéreo de pasajeros, teléfonos, gas, electricidad, servicio de agua potable y la empresa nacional de explotación de petróleo, entre otras, fueron vendidas en pocos años. El Estado se comprometió a controlar las nuevas empresas privatizadas con los llamados "lentes reguladores", que no en todos los

casos fueron exitosos y muchas veces intervinieron en favor de los nuevos propietarios y no de los usuarios-clientes.

- La descentralización, apuntó a transferir actividades o funciones del Estado Nacional, como la salud y la educación, a las provincias. En algunas, a su vez, se descentralizaron y delegaron funciones a los municipios. En muchos casos, provincias con una base económica débil no pudieron hacerse cargo en forma eficiente de las nuevas tareas.
- Hubo reforma administrativa. En algunas áreas, como el Ministerio de Economía, se buscó la profesionalización de sus trabajadores y el reemplazo de algunos de baja calificación por otros de un mejor nivel técnico. En general, esta reforma estuvo supeditada a ahorrar gastos, de forma tal que se implementaron los llamados "retiros voluntarios". El Estado pagaba una cifra de dinero para que el trabajador renunciara y se comprometiera a no volver a trabajar en la administración pública.
- Reforma tributaria. Decidió atacar la evasión impositiva, pero no hubo muy buenos resultados porque se persiguió a los pequeños contribuyentes (comerciantes y profesionales independientes). Por otra parte, los grandes empresarios que pagaban eran siempre los mismos y a ellos les creaban nuevos impuestos en vez de evitar la evasión de los demás. Además, la Dirección General Impositiva (DGI) no se modernizó lo suficiente, lo que tornaba muy complicados los trámites vinculados al pago de impuestos.
- La economía se desregularizó. Con este término se alude al cambio en la forma de control que realiza el Estado a las empresas. El Estado pasa a controlar o regular "menos" y de una manera más "libre", es decir, dejando que los empresarios se guíen de acuerdo con los beneficios económicos que recibirán al producir bienes y servicios. Algunos de los elementos que se aplicaron para posibilitar la desregulación son los siguientes:

- Eliminación de algunos subsidios o beneficios económicos a algunas empresas. Las que se vieron más afectadas fueron las chicas y medianas.
- Eliminación de antiguos "entes reguladores", como la Junta Nacional de Granos que imponía algunas restricciones a los empresarios.
- Menor atención a los problemas ambientales y a la calidad de los productos que se consumen.
- Si bien no se pudo establecer una ley que flexibilice el trabajo, dicha flexibilización ya funciona en muchos lugares. Disminución de salarios, desaparición del aguinaldo, imposibilidad del trabajador de elegir la fecha de sus vacaciones, duración de la jornada de trabajo de más de diez horas y ser despedido sin cobrar indemnización fueron algunos de los cambios que se produjeron en la forma de contratación de los trabajadores. El gobierno sostiene que la flexibilización es necesaria para que aumenten los puestos de trabajo, ya que contratar trabajadores en estas condiciones es más "fácil". No obstante, la desocupación aumentó mucho. Lo que casi nadie pone en duda es que la flexibilización laboral beneficia económicamente a los empresarios porque reduce los costos.

1.1.4. La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje

“División del trabajo, en economía, especialización y separación del trabajo aplicado a la producción y al intercambio de bienes dentro del proceso de transformación que realizan diferentes trabajadores o grupos de trabajadores. La división del proceso productivo en diferentes operaciones individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas,

y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje. Por ejemplo, un coche tiene miles de componentes, cada uno de los cuales sigue un proceso de producción específico. Muchos de estos componentes se producen en fábricas dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada uno especializado en una tarea concreta. La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor cualificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.”²

La división del trabajo es un principio básico de la industrialización. En la división de trabajo, cada trabajador es asignado a un cometido diferente, o fase, en el proceso de fabricación, y como resultado, la producción total aumenta. Como muestra la ilustración, si una persona realiza las cinco fases en la fabricación de un producto puede hacer una unidad al día. Cinco trabajadores, cada uno especializado en una de las cinco fases, pueden hacer 10 unidades en el mismo tiempo.

La división del trabajo es una de las características de la producción desde la antigüedad. A medida que la civilización avanzaba se fue estableciendo una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado. Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales. El crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos. La división del trabajo aumentó durante la edad media debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia durante la baja edad media debido al aumento de la producción de

² Varios autores, **Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta** Pág. 2001

bienes de consumo. La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo. Esta división ha creado múltiples y complejos problemas técnicos, organizativos y de personal. Para poder resolverlos se han desarrollado técnicas de gestión o administración industrial altamente específicas y sofisticadas en extremo.

1.2. Definición del trabajo de aprendizaje

1.2.1. Definición legal del trabajo de aprendizaje

El Código de Trabajo no cuenta con una definición específica de trabajo de aprendizaje. El articulado que regula este tema, únicamente se refiere a la celebración del contrato y algunas características de la relación de trabajo que se genera a través de él.

El Código de Trabajo asume la regulación del trabajo de aprendizaje, con la concepción de que su definición se tiene por establecida. Esto es consecuente con las fuentes formales del derecho del trabajo; mismo en el cual se encuentra la doctrina.

En legislaciones comparadas como el Código de Trabajo de Colombia, si es posible encontrar una definición de lo que debe entenderse por contrato de trabajo de aprendizaje: “El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.”

De acuerdo con lo anterior el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral; a través de él se llega a presentar una relación de trabajo, en la fase práctica, que no está regida legalmente por el contrato de trabajo sino que tiene un tratamiento especial.

1.2.2. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje

En segundo lugar tenemos al Licenciado Fernández Molina quien indica: “El trabajo de aprendizaje es una 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”³.

Otra definición importante la aporta Eleuterio Reynoso, quien afirma: “El derecho de aprendizaje, comprendido como aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar el adiestramiento”.⁴

1.3. El aprendizaje

1.3.1. El aprendiz

Mientras que en el caso del contrato de aprendizaje no se encuentra una definición en el Código de Trabajo; en cuanto al término aprendiz si se puede hallar la siguiente, que contiene el Artículo 170:

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

³ **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 98.

⁴ **Globalización y derecho laboral.** Pág. 89.

Así mismo el Artículo 171 señala que: “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.”

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

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

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

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

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación.

1.3.2. El maestro

Según el insigne maestro Mario López Larrave, el concepto que de maestro se ha de tener, conforme se entiende tal concepto en su obra acerca del movimiento obrero en los años 20, es aquel que enseñaba a los demás a un oficio”⁵.

Ahora bien, según el diccionario de uso común, maestro es: “Persona que enseña una ciencia, arte u oficio, o tiene título para hacerlo.”⁶

1.3.3. Definición de aprendiz en otras ramas de la ciencia

En la ciencia en general, el término aprendiz denota una serie de acepciones. No obstante la definición que proporciona para efectos propios de esta investigación, el diccionario de uso común, es la que más se presta: Persona que aprende algún arte u oficio. Persona que, a efectos laborales, se halla en el primer grado de una profesión manual, antes de pasar a oficial.”⁷

1.3.4. El trabajo de aprendizaje y su importancia en las fábricas

La industria maquiladora se ha constituido como el principal generador de divisas, incluso por arriba del petróleo, turismo y remesas desde el exterior. La

⁵ El movimiento obrero guatemalteco en la década de los años 20, Pág. 13.

⁶ Diccionario de la lengua española, pág. 321.

⁷ Ibid.

industria maquiladora de exportación, ha alcanzado un elevado grado de especialización en sectores como el automotriz, autopartes, equipo de cómputo, equipo electrónico y electrodomésticos, por citar algunos”⁸.

Ahora bien, el modelo maquilador no se ha agotado. Tiene que avanzar hacia otra dimensión. Esta consiste en la investigación y desarrollo tecnológico, incorporando productos con mayor valor agregado, combinando especialización y procesos no intensivos en mano de obra. En paralelo a este comentario, se han desplazado hacia México tecnologías cada vez más complejas y novedosas.

En el ámbito de la producción se ha visto, por ejemplo, a las plantas electrónicas pasar de ensamble manual a inserción automática y de ésta a circuitos de montaje superficial con nuevas y todavía mayores inversiones en equipo moderno y sofisticado; al mismo tiempo el control de calidad ha evolucionado de la inspección visual al uso cada vez más difundido de pruebas computarizadas. En toda la industria maquiladora es usual encontrar talleres de maquila dotados de equipos de control numérico, laboratorios y talleres con instalaciones de diseño y de manufactura computarizados mismos que son utilizados ampliamente por los técnicos mexicanos.

El desafío también debe entenderse como el abastecimiento nacional, de calidad mundial pues así lo demanda la industria maquiladora, mediante el cual se le abre una gran oportunidad al inversionista, pues la industria maquiladora de exportación importa componentes y materiales por montos superiores a los esperados, que constituyen un mercado natural para la industria como la mexicana, toda vez que en dicho país a diferencia de Guatemala, si existe planta ensambladora de automóviles.

Por lo tanto, se puede decir que la industria maquiladora evoluciona y transforma el desarrollo nacional, brinda oportunidades de empleo, capacita a sus trabajadores, contribuye al desarrollo regional y a la calidad de vida.

⁸ Justo Fernández López. **Foro consultas**, págs. 6 y 7.

La industria maquiladora de exportación surgió en los años sesenta como respuesta a los planes de industrialización de posguerra de los Estados Unidos, Japón y Europa. El concepto maquiladora se creó para identificar a un tipo de industria, aunque en realidad el término se refiere a un programa de fomento que nació formalmente en 1965 en la frontera norte de la República Mexicana.

Para favorecer la incipiente industrialización, una gran cantidad de oficios y directrices gubernamentales determinaron los criterios para autorizar y normar las operaciones de una maquiladora, los que iban en el sentido de otorgar facilidades administrativas para la importación temporal de maquinaria, equipo y componentes, exentos del pago de derechos de importación, como un incentivo más para la creación de empresas que se orientaran a satisfacer la gran demanda del mercado estadounidense. Por ello, la finalidad fue facilitar la importación de materias primas para incorporarlas a productos que más tarde serían exportados y por ende reducir los flujos de migración de trabajadores mexicanos hacia el vecino país del norte.

Lo anterior propiciaba que la operación internacional de las empresas maquiladoras adquiriera una nueva dimensión, al aprovechar también el mercado interno, las ventajas en materia laboral, fiscal y de mercado una vez ubicadas en países en crecimiento.

Fue en el período de 1972 a 1974 cuando se registró el primer ciclo de expansión masiva de la industria. Ese crecimiento se vio frenado por la recesión estadounidense durante los años 1975 y 1976, bienio en que las empresas enfrentaban serias dificultades para mantener ocupada la planta instalada. La mayoría de las maquiladoras mexicanas tuvo problemas serios de disminución de demanda y fue esa la primera ocasión en que se dieron reducciones a las jornadas laborales y suspensión temporal de trabajadores.

Poco tiempo después, en 1977, la reactivación de la economía del vecino país del norte se dio favorable en la industria maquiladora mexicana, que pronto reinició su

crecimiento. A una temporada de auge en 1978 y 1979 siguió otra desaceleración en 1980 y 1981, aunque en 1982 coincidieron dos circunstancias relevantes para el desarrollo de la industria maquiladora: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra competitivos en los mercados internacionales y el despegue de la economía estadounidense.

Más reciente, una importante expansión se presentó a partir del año 1995 y hasta el 2000, siendo este uno de los períodos de expansión más largos que se registran en la historia, sin embargo luego de ello se presentó la peor crisis en la industria.

Los objetivos de desempeño y contribución al desarrollo nacional siempre han estado presentes en la industria maquiladora de exportación. Como ejemplos podemos mencionar los siguientes:

- Promover empleo en zonas con problemas demográficos
- Obtener ingresos de divisas y fortalecer la balanza de pagos
- Establecer industrias para capacitar personal dedicado sólo a actividades primarias no industriales.

La palabra maquiladora se refiere a una empresa que importa materias primas, las trata y las exporta elaboradas. Se diferencia de una empresa que fabrica un producto y lo vende ya terminado. Lo mismo que un molinero, es quien trabaja la harina, no vende el pan, sino que lo hace, el panadero.

El término maquila deviene del árabe, "*makīlah*"⁹, que significa cosa medida. La maquila era una medida de capacidad que correspondía a medio celemín.

⁹ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**, pág. 1319.

El celemín es una medida agraria que se utilizaba en algunas partes de España antes de que fuera obligatorio el sistema métrico decimal. Podía hacer referencia a una medida de capacidad o a una medida de superficie.

Quizá de ahí venga la denominación de maquiladora a una empresa que no vende un producto terminado, sino que lo somete a un proceso de elaboración y lo vende a otra empresa más importante o multinacional, ésta es la que hace con el producto comprado a la maquiladora el producto final que saldrá al mercado.

El Diccionario etimológico señala que el uso de la palabra maquila en México y toda Centroamérica es el de la: "Producción de manufacturas textiles para su exportación"¹⁰.

Hoy en día, las empresas internacionales aprovechan la mano de obra barata de determinadas regiones o la legislación fiscal para producir en las llamadas maquiladoras productos baratos para el mercado internacional.

"Planta industrial que ejecuta, para una empresa importante, una de las operaciones del proceso de fabricación de un producto"¹¹.

El trabajo de aprendizaje, tiene una especial relevancia en estas empresas, no solo por el hecho de ser muy común el requerimiento de personal en estas empresas bajo promesas de enseñarles el oficio; sino porque efectivamente es una de las maneras en que encuentra desarrollo tal industria; misma que constituye una importantísima fuente de ingresos en el producto interno bruto de Guatemala.

1.3.5. El aprendizaje como contrato de trabajo

Mario López Larrave, ofrece su definición de, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente

¹⁰ Breve diccionario etimológico de la lengua española, pág. 380.

¹¹ Ibid, pág. 380.

la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹²

El origen del contrato lo encontramos en el derecho civil, definiéndolo como "el acto jurídico por virtud del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones"¹³; Debiendo contar con dos elementos de existencia o estructurales y además debe reunir ciertos requisitos de validez.

Los elementos de un contrato civil, para que nazca y exista, son:

El acuerdo de voluntades o consentimiento: Este surge cuando las partes que van a intervenir en el contrato manifiestan estar de acuerdo en las obligaciones o derechos derivados del contrato que se celebra, el consentimiento se puede manifestar de manera expresa, el cual puede ser verbalmente, por escrito o bien mediante signos inequívocos de lo que se desea; la otra forma de manifestación del consentimiento es de manera tácita, consistente en hechos o actos que den bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

El objeto: Consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer. Siendo necesario que el objeto sea lícito, es decir no prohibido por la ley. Ejemplo: El objeto de un contrato de arrendamiento es que el arrendador entregue el disfrute de la habitación de un inmueble y el arrendatario debe pagar la renta correspondiente.

El contrato puede considerarse como la fuente más amplia de las obligaciones, existiendo diferentes tipos de contratos, mismos que pueden clasificarse atendiendo a su función económica, al campo del derecho en donde se realice, etc. pudiendo hablarse de una clasificación amplia de contrato de derecho civil y contrato de derecho

¹²López Larrave, Mario. **Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido, a Plazo Fijo, y para Obra determinada.** Pág. 8.

¹³ Ibid.

público, y precisamente dentro de la clasificación de contrato de derecho público encontramos al contrato de trabajo.

El ser humano en su vida diaria celebra diferentes tipos de contratos, desde el contrato de compraventa (compra del periódico, de los alimentos), contrato de alquiler (taxis), contrato de prestación de servicios (luz, teléfono...); pero además de los elementos de existencia de los contratos, deben reunir los requisitos de validez, siendo estos:

- ✓ Capacidad de las partes que intervienen en el acto.
- ✓ Voluntad de las partes, libre o exenta de vicios.
- ✓ Las personas se propongan alcanzar un objeto motivo o fin lícito.
- ✓ Observancia por las partes, de la forma que exija la ley, para externar la voluntad.

Según el Código de trabajo de Colombia:

El contrato de aprendizaje está regulado jurídicamente en la ley 789 de 2002, artículos 30º a 42º y en el Decreto Reglamentario 933 de 2003.

El Artículo 1º del Decreto Reglamentario 933 de 2003 lo define en la forma que quedó apuntada anteriormente. De acuerdo con ello, el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral; a través de él se llega a presentar una relación de trabajo, en la fase práctica, que no está regida legalmente por el contrato de trabajo sino que tiene un tratamiento especial.

El aprendiz es la persona que se compromete a trabajar para un patrono, a cambio de que éste le enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea

directamente o por medio de tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Ahora bien, como ya se dijo, ¿Quién le garantiza al aprendiz que no pasará más del tiempo debido en dicha categoría, y el resultado o producto de su trabajo beneficiando al patrono en el mismo nivel que un especialista? Todo lo cual, según la ley guatemalteca, (Código de Trabajo), según así lo decida el patrono.

Por el contrato, legislaciones como la mexicana o la colombiana, establecen como máximo al período durante el cual se considerará aprendiz al trabajador, el término de dos años.

CAPÍTULO II

2. Regulación legal del trabajo de aprendizaje

2.1. El trabajo de aprendizaje en el código de trabajo guatemalteco

2.1.1. Término para la celebración del contrato

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Es el hecho de la prestación de servicio. La diferencia que existe con el contrato de trabajo es que en este existe un acuerdo de voluntades, en cambio la relación es el hecho mismo de la prestación.

El contrato de trabajo es lógicamente un instrumento jurídico en el cual se consignan acuerdo de voluntades. “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, del a autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece”¹⁴.

En la legislación nacional, el contrato de trabajo incluye dos aspectos que le caracterizan y matizan las relaciones obrero patronales. Estos dos aspectos son el jurídico y el económico.

Ambos aspectos se derivan y califican la existencia de un vínculo, un lazo. Por un lado, esta conexión entre las partes contratantes es jurídica puesto que, la misma debe estar desarrollada en un documento suscrito entre ambos. En relación a la definición legal contenida en el Artículo 18 el Código de Trabajo, se indica: “el vínculo

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 87.

económico jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma“.

“La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

- a) el aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y
- b) el aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado”¹⁵.

Es procedente establecer un análisis adicional a lo ya mencionado. En primer término, que el elemento o carácter económico de la relación, es caracterizador también del derecho de trabajo en general, que como estatuye en el inciso C de su cuatro considerando el Código de Trabajo, el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (*locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (*locatio operis* o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en

¹⁵ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**, págs. 43 y 44.

discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Una relación en términos generales es la “actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor”¹⁶.

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrá ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones parasubordinadas o cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Existen dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la terminación y la rescisión, resaltando como características distintivas entre una y otra, lo siguiente: La

¹⁶ Biblioteca de Consulta Microsoft, Ob. Cit. Pág. 2201

terminación puede darse por mutuo consentimiento, por concluir el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento del objeto de una industria extractiva, la quiebra de la empresa; en general podemos decir que en la terminación los casos se encuentran previstos por la ley y para que surja alguna de las causas es necesario que se cumpla la condición o plazo previstos, existiendo también el mutuo consentimiento de las partes; a diferencia de la rescisión en la cual se necesita que alguna de las partes ya sea patrón o trabajador incurran en uno o más de los casos previstos por la ley, para que la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él.

El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma"(Según el Código de Trabajo). Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹⁷

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Decreto 1,441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole

¹⁷ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Pág. 8.

civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del código de trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el decreto 1,441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el código de trabajo vigente.

El Artículo 24 establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-Trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1,441.

El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1,441.

El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos códigos de trabajo.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

El Artículo 30 se aclara todo el sentido, pues mientras en el decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono. En el código de trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

Al igual que en el Decreto 330 en el Decreto 1,441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34 continua con el mismo texto legal establecido en el decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.
- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación y
- Que el contrato de Trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continua sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para laborar en el extranjero y son:

- Los menores de edad,
- Los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él,
- Si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y
- En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continua sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rige para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.

En el Código de Trabajo, se encuentra la siguiente definición:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."¹⁸

2.1.2. Objeto

"El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".¹⁹ Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.²⁰

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

¹⁸ Ver Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 de El Congreso de la República.

¹⁹ Fernández Molina, Luis. Ob,cit, pag 92

²⁰ Ver artículo 20 del Código de Trabajo.

2.1.3. Elementos

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos aunque con algunas características especiales, los elementos comunes a todos los contratos.

- La capacidad
- El consentimiento
- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".²¹

La capacidad de ejercicio, también llamada de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos"²²

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, está definido así:
"La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de

²¹Fernández Molina, Luis. **Ob, cit.** pag 90

²²**Ibid.**

edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley"

En el Derecho del Trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos; Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales.

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el contrato de trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el Derecho de Trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes.

El artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

Los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo. Dentro de estos elementos están:

- Prestación personal del servicio

- Subordinación
- Salario
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En a la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

2.1.4. Plazos y período del contrato

La principal problemática que presenta tal contrato consiste en que el Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no establece un plazo máximo para la celebración del mismo. El Artículo 171 simplemente se limita a establecer que: “el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración del a enseñanza y de su desarrollo gradual”, lo cual genera la improbabilidad de proteger a los trabajadores de un eventual riesgo ante posibles excesos por parte del patrono, en lo relativo a tales plazos. En otras palabras, como la ley citada no fija un límite al posible tiempo en que el trabajador pueda estar en la categoría de aprendiz, simplemente estatuye que debe ser a plazo fijo, éste plazo podría ser de 5 años por ejemplo, porque así lo decide el patrono; empero, es necesario enfatizar que la norma anterior, contenida en el Artículo 170 señala que mientras el trabajador tenga categoría de aprendiz, el mismo “la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”. Por ello, conviene preguntarse, ¿Cuándo es oportuno declarar aprobado al aprendiz para el arte, profesión u oficio que se le instruyó? No obstante lo cual, el patrono seguirá beneficiándose del producto de su trabajo, por el término que este lo considere así.

2.2. El trabajo de aprendizaje y la normativa de los regímenes especiales en el código de trabajo guatemalteco.

El trabajo de aprendizaje constituye uno de los regímenes especiales de trabajo en Guatemala, su regulación se encuentra en los Artículos 170 al 174 del Código de Trabajo y el contenido de dichas normas legales ha quedado apuntada anteriormente.

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:, yde_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.

CAPÍTULO III

3. El trabajo de aprendizaje y el salario mínimo

3.1. Omisión de pago de salario mínimo en el trabajo de aprendizaje

3.1.1. El salario mínimo

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 del Código de Trabajo)

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

3.1.2. La protección del salario mínimo

Tradicionalmente se ha distinguido entre 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 varia 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 de 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 tocante al salario por unidad de obra debe de 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 del Código de Trabajo).

La protección del salario contra los abusos del patrono, son las siguientes garantías:

- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículos 62 inciso a. 92 párrafo 2o. del Código de Trabajo;
- Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Sé prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Artículo 95 del Código de Trabajo).

- Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

- Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Artículo 61 inciso g. del Código de Trabajo);
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del

trabajador en concepto de multas. (Artículo 60 inciso e. párrafo 2o.);

- Prohibición de efectuar descuentos (Artículo 93-99 Código de Trabajo);
- Prohibición parcial de efectuar compensaciones (art. 100 del Código de Trabajo);
- Prohibición de hacer colectas (Artículo 62 inc. f. del Código de Trabajo);
- Nulidad de la cesión de salarios (Artículo 100 Código de Trabajo);
- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Artículo 94 del Código de Trabajo);
- Inembargabilidad parcial del salario (Artículo 96 y 97 del Código de Trabajo);
- Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Arts. 97-100 del Código de Trabajo);
- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
- Patrimonio Familiar;
- Protección a los familiares del trabajador fallecido. (Arts. 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p. de la Constitución);

3.1.3. Regímenes del trabajo de aprendizaje

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.
- Trabajo de mujeres y menores de edad. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.
- Trabajo a domicilio. Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en Artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

- Trabajo domestico. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.
- Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.
- Trabajo de aprendizaje. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
- Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.
- Regimen de los servidores del estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

3.2. El trabajo de aprendizaje y su remuneración

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del Salario Mínimo. En nuestro Código de Trabajo se establece que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia." De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: a) 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.

Según el Artículo 104 del Código de Trabajo, el sistema para la fijación de salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada

actividad económica.

3.3. La necesidad de establecer un salario mínimo para el trabajador en el aprendizaje

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.

Se puede pensar primeramente en una división del trabajo de aprendizaje, es decir una división del trabajo, dentro del régimen económico y especial laboral, del trabajo de aprendizaje,, para los efectos de considerar un salario mínimo para tal actividad.

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: 1) textiles: tejidos con telares de cintura y telares de madera, bordados, prendas de vestir, sweaters (jerséis), mantas, ponchos, gorros; 2) marroquinería: calzado, bolsos, cinturones, carteras, monederos; 3) metal: platería, cobre, plomo, hojalata, peltre; 4) vidrio; 5) plástico; 6) cerámica; 7) madera; 8) joyería; 9) gastronomía; 10) piñatas; 11) papel; 12) 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.

Aunque la tendencia prevalente en nuestro continente transita fervorosamente por la corriente flexibilizadora, son tres en realidad las tendencias que podemos detectar en América Latina: países con fuerte inclinación a la flexibilización; marcadamente Argentina, Colombia, Perú, en alguna medida Panamá; países de tendencia moderadamente opuesta: Venezuela, República Dominicana; y, un país que está en la reforma de la reforma o sea en la contrarreforma: Chile, tendencia en Argentina, en Perú, en Colombia, en Panamá y en otros países es clara, una y la misma; pueden ser distintos el énfasis o la profundidad, pero hay total coincidencia en las soluciones. Así como los neoliberales hablan de la mano invisible del mercado para regular la economía, una misma mano invisible parecería haber escrito los textos legales que plasman la reforma en todos estos países.

Su contenido pasa por facilitar abiertamente la contratación temporal o a plazo fijo o para obra determinada, al tiempo de permitir formas más directas y expeditivas para el término de la relación laboral por iniciativa patronal. Es decir, afectación bipolar de la estabilidad: la estabilidad de ingreso por vía de la multiplicidad de los contratos temporales y la estabilidad de salida por vía de la facilitación del despido, todo lo cual se traduce en una masiva precarización de los empleos.

La hipótesis es que la estabilidad laboral provoca desempleo; su alteración y aún su supresión debería traducirse en la creación de múltiples empleos, inicialmente eventuales pero más adelante empleos permanentes.

Esta hipótesis, la de que la supresión o atenuación de la estabilidad genera empleo, no se ha cumplido en España; tampoco por ahora en los países nombrados: Argentina, Perú, Colombia, Panamá. Pero sí ha funcionado en Chile donde el desempleo llegó a su peor momento al 40%, 4 de cada 10 chilenos carecían de empleo, y ahora ha descendido por debajo de 5%, menos de uno de cada 20 trabajadores.

Pero también la reforma pasa por una nueva concepción de la jornada de trabajo y de los descansos. En Argentina, según el ejemplo francés y español, se habla ahora de aplicar un cálculo de horas por año, un cómputo anual y no diario ni semanal ni mensual. El empleador puede disponer a su arbitrio la distribución de jornadas de trabajo y de descansos que requiera, sin sobrepasar ciertos límites latos; es decir, acumular tiempos de trabajo y acumular también tiempos de descanso.

En el caso del Perú no se menciona todavía en forma explícita el sistema de cómputo anual pero sí jornadas atípicas o acumulativas, en las que el trabajo extraordinario en ciertas etapas se compensa no con pagos efectivos de las horas extras sino con descanso también acumulado.

En Colombia, se reduce a 36 horas la jornada en los casos de turnos rotativos, compensada con un incremento de 33% en los salarios.

La reforma amplía del *jus variandi*, fortalece la facultad directriz del empleador en materia de horarios de categorías, de desplazamiento de fechas de salarios.

El salario mismo se ve afectado al eliminarse o disminuirse el salario mínimo y al transferirse algunas de las cargas prestacionales del empleador al trabajador.

Otro campo reformado es efectivamente el previsional al aparecer los sistemas privados de pensiones e incluso de prestaciones de salud como alternativa a los institutos oficiales de la seguridad social, basados en la empresa privada, en la libre elección del asegurado y en la abierta e implacable competitividad. Estos sistemas

previsionales tienen entre sus características abandonar la financiación tri o bipartita y hacer recaer la totalidad de su costo en el trabajador.

Hay dos países que parecen escapar a la tendencia antes descrita: Venezuela y República Dominicana.

La Ley Orgánica del Trabajo venezolana, bautizada como la Ley Caldera en reconocimiento y homenaje a su autor Dr. Rafael Caldera, flexibiliza algo pero acentúa más bien aspectos de protección del trabajador.

Igual puede decirse del Código del Trabajo de la República Dominicana, aprobado recientemente cuyo propulsor fue el maestro universitario Dr. Rafael Alburquerque.

¿Cómo explicar este fenómeno? mientras la reforma parece ir en una cierta dirección hay dos países que van en dirección opuesta. Para conocer, para evaluar, para calificar en qué consiste una reforma debemos conocer previamente que es lo reformado cómo era el sistema antes de los cambios. Es decir, qué ha cambiado, cuál es la magnitud del cambio. Sucede que Venezuela y República Dominicana tenían y siguen teniendo, por comparación con otros países, regímenes básicamente liberales, de escasa o mínima protección al trabajador. Es lo que sucede también, por ejemplo, y en mayor grado con Honduras, Costa Rica, Guatemala, Paraguay. El sentido de cualquier cambio sólo podía darse en esos países para proteger más, porque en dirección opuesta se encontrarían muy cerca del cero.

El rumbo aparentemente divergente de las reformas revela en realidad un proceso de convergencia cuyo punto ideal quizás se sitúe, aristotélicamente, en el punto medio: una legislación que proteja al trabajador sin por eso colocar a las empresas en situación de dificultad, Chile es el mejor ejemplo de ello. Su reforma no fue de simple flexibilización; fue de abierta y despiadada desregulación. En el país austral se suprimió el salario mínimo; se dio paso al despido libérrimo; se eliminaron

prestaciones y beneficios; se prohibió la negociación colectiva por rama de actividad; desaparecieron los juzgados de trabajo y el procedimiento laboral. Todas las relaciones laborales quedaron sometidas al imperio del Derecho Civil; a los juzgados comunes, al proceso ordinario.

Eso fue durante la dictadura. La democracia está a la búsqueda de un mayor equilibrio, no por vía de la pendulación a la que nuestros países son desgraciadamente tan proclives, sino por la vía de la moderación y de la ponderación. Chile se adelantó 20 años a los cambios: ajustó su economía, la estabilizó y la liberalizó entre 1973 y 1983; adoptó un esquema abiertamente neoliberal a ultranza, radical y completo; y obviamente incluyó el desmontaje del Derecho Laboral, que conservó desfiguradas unas pocas instituciones esenciales al tiempo que suprimió o mediatizó todas las demás.

Los dos gobiernos democráticos que le han sucedido intentan devolver algunos de tales derechos.

La reforma ha tocado, en general, tres grandes campos: las relaciones individuales, las relaciones colectivas y los regímenes previsionales.

Las modificaciones legislativas en materia de derechos individuales tocan todos (sin excepción, todos) los aspectos capitales del contrato de trabajo: nacimiento, vida, vicisitudes y extinción; el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la jornada de trabajo y los descansos remunerados, la remuneración, el juez variandi, el tema trascendental del despido y la estabilidad laboral y, en general, la extinción de la relación laboral.

En Colombia se autorizan contratos a término fijo superior a un año, anteriormente prohibidos por el Código Sustantivo de Trabajo, y su prórroga por periodos iguales al inicial hasta por 3 veces. El periodo de prueba - que rige sólo en el primer contrato - no puede exceder de la quinta parte del plazo estipulado.

En Ecuador se promueven las actividades de maquila, en las que el periodo de prueba es ampliado a 90 días.

En el Perú, el rígido periodo de prueba de 90 días, anteriormente único y universal, puede ahora ser extendido convencionalmente a 6 meses, tratándose de personal calificado, y hasta un año al personal de dirección.

En Venezuela, en caso de rotación de personal, el periodo de prueba se alarga de 30 días hasta 90.

En materia de jornada de trabajo, la nueva ley argentina sustituye el cómputo diario, semanal o mensual, por un cómputo anual. De esta manera, la distinción entre jornada ordinaria y extraordinaria se relativiza y resulta factible la compensación de sobre tiempos con descansos y no sólo con dinero.

En Colombia se ha introducido una jornada de 36 horas semanales para el trabajo en turnos; a consecuencia de ello, los trabajadores ya no perciben sobre tasas por trabajo nocturno o en día domingo y feriado, recibiendo en compensación un incremento de 33% en el haber básico.

La ley peruana ha permitido al empleador ampliar unilateralmente la jornada inferior a 48 horas semanales hasta dicho tope máximo, mediante un ajuste proporcional de la remuneración. Antes se preveía una sobretasa del 25% adicional. Esto implica una ampliación del denominado *juz variandi*, que tradicionalmente sólo podía comprender aspectos secundarios de la prestación del servicio, pero que ahora abarca cuestiones más sustanciales como son la duración de la jornada y el horario de trabajo. Asimismo, permite la implantación de jornadas atípicas o acumulativas, en las que el exceso sobre la jornada máxima legal sea compensado con descanso, también acumulado, en uno o más días, respetándose la debida proporción.

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo ha incorporado también la posibilidad de modificar convencionalmente los límites máximos de duración de la jornada diaria y semanal de los trabajadores, así como computar la jornada en el promedio de dos meses.

El Artículo 14 del Decreto Supremo 21379, de Bolivia, establece el pago de horas extraordinarias sólo respecto de las que exceden de 48 en la semana (jornada máxima legal), cualquiera sea la jornada ordinaria vigente en la empresa.

En Colombia, los turnos de trabajo sucesivos, sin solución de continuidad, no deben exceder de seis horas al día y 36 a la semana; en tales casos, no hay sobretasas por trabajo nocturno o en día domingo o festivo.

Asimismo, expresamente se permite que el trabajo durante los días de descanso obligatorio sean retribuidos o, alternativamente, compensados con un descanso remunerado en otro día.

La ley colombiana redefine el concepto de salario y lo vincula necesariamente a su carácter de "contraprestación del servicio", excluyendo de tal noción la participación en las utilidades y los beneficios y auxilios que empleador y trabajador estén de acuerdo en forma expresa que no tienen tal carácter, en especial, alimentación, habitación, vestuario, primas extra-legales por vacaciones o por navidad, o salarios en especie.

La ley peruana contiene una larga enumeración de conceptos extrasalariales, a saber, gratificaciones extraordinarias, participación en las utilidades, el costo o valor de las condiciones de trabajo, la canasta de Navidad o similares, el valor de los pasajes, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado, la asignación escolar anual, la de cumpleaños y similares, las asignaciones por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza, los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su

familia, todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador y, el refrigerio que no constituya alimentación principal.

Asimismo, califica como no laboral la relación, y como no salarial la retribución, de los jóvenes sujetos a contratos de formación laboral y de práctica preprofesional.

Un novedoso concepto introducido por la Ley No. 50 de Colombia es el "salario integral", el cual, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, y el de primas, subsidios y suministros en especie, excepto las vacaciones.

Algo muy similar adoptó después la legislación peruana bajo el rubro de remuneración integral, que puede incluir todos los beneficios y prestaciones, o sólo algunos de ellos, según estipulen las partes, con la sola exclusión de la participación en las utilidades.

Estos pactos de retribución integral son válidos, en Colombia, para contratos que devenguen un salario ordinario superior al mínimo legal; en el Perú, para aquellos que superan dos unidades impositivas tributarias (aproximadamente US\$ 1,800 mensuales).

Estas audaces medidas habían sido preanunciadas por la ley boliviana con la llamada "consolidación salarial", en virtud de la cual se incorporaron al salario básico todos los bonos preexistentes correspondientes a cualquier forma de remuneración, con independencia de su origen, con excepción de los bonos de antigüedad y de producción, así como los bonos de zona, frontera o región.

Ecuador también dispuso que en las zonas francas la remuneración contratada debe incluir la parte proporcional de todos los beneficios previstos legalmente.

El salario tiene que ver, indiscutiblemente con la ley de la demanda y la oferta; la cual, y esta, según la teoría (o ley) de la oferta y la demanda, los precios de mercado de los bienes y servicios se determinan por la intersección de la oferta y la demanda. En teoría, cuando la oferta supera la demanda, los productores deben reducir los precios para estimular las ventas; de forma análoga, cuando la demanda es superior a la oferta, los compradores presionan al alza el precio de los bienes. Cuando se utilizan los términos oferta y demanda, no se está hablando de la cantidad total de bienes vendidos o comprados, puesto que en cualquier transacción la cantidad vendida siempre será igual a la cantidad comprada, sino que se está aludiendo a la cantidad total de bienes y servicios que los productores desean vender a un precio concreto, y a la cantidad total de bienes y servicios que los consumidores comprarían en función de los distintos precios, lo que a veces se denomina demanda efectiva.

La teoría de la oferta y demanda tiene en cuenta el efecto sobre los precios de los costes de producción, pero considera que este efecto es indirecto, porque afecta a los precios a través de la oferta, la demanda o ambas. Existe otra serie de factores que afectan de forma indirecta a los precios, como puede ser un cambio en los gustos de los consumidores —o hábitos de consumo— (que se prefieran abrigos de pieles sintéticas a abrigos de pieles naturales), o las prácticas restrictivas del comercio como los monopolios, trusts y cártels. Según algunos economistas, son tantos los factores que afectan por vías indirectas a los precios que los términos oferta y demanda son conceptos genéricos que engloban un conjunto de fuerzas económicas determinantes de los precios, y por lo tanto no son la última causa determinante de los precios.

El mecanismo de fijación de precios mediante el juego de la oferta y la demanda sólo es operativo en sistemas económicos donde impera la libre competencia . La creciente intervención pública de los mercados pretende reducir el alcance del mecanismo de la oferta y la demanda. Durante la II Guerra Mundial muchos países

limitaron y restringieron la operatividad del sistema de oferta y demanda mediante regulaciones de precios y racionamientos. Los sistemas comunistas con economías centralizadas, es decir, aquellos donde el Estado controla los medios de producción y la actividad económica, el mecanismo oferta-demanda desaparece. Sin embargo, desde principios de la década de 1990, muchos países que en el pasado tenían economías centralizadas han acabado adoptando mecanismos de liberalización del mercado.

CAPÍTULO IV

4. Análisis del Artículo 170 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma

4.1. Planteamiento del problema

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.

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 salario mínimo.

El proyecto no sólo fue aceptado por la Directora General, la Dra. Irma de la Torre, sino que además se me pidió que desarrollara alguna capacitación dirigida a los directivos con el fin de involucrar a todo el Campus. Así, se dio inicio al proyecto con una capacitación intensiva de 10 horas con entrenamientos mensuales.

4.1.1. Efectos de la no existencia de un salario mínimo para el trabajo de aprendizaje

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?

El desempleo friccional 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 friccional 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 friccional 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 periodo 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, quien 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 continuará 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 déficits presupuestarios.

El periodo 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. El problema de los gobiernos modernos radica en saber aprovechar los beneficios de la flexibilidad económica y de la creciente productividad y al mismo tiempo reducir el número de trabajadores desempleados, disminuyendo su tiempo de desocupación, manteniendo sus ingresos y ayudándoles a recuperar un trabajo con cualificaciones válidas.

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 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 las 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 cualificación. 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.

4.1.3. Arbitrariedades patronales

Debe establecerse límites al plazo fijo dentro del cual se puede celebrar el contrato de aprendizaje en la legislación laboral guatemalteca, por cuanto, la principal problemática que presenta tal contrato consiste en que el Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no establece un plazo máximo para la celebración del mismo. El Artículo 171 simplemente se limita a establecer que: “el contrato de aprendizaje sólo puede

estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración del aprendizaje y de su desarrollo gradual”, lo cual genera la improbabilidad de proteger a los trabajadores de un eventual riesgo ante posibles excesos por parte del patrono, en lo relativo a tales plazos. En otras palabras, como la ley citada no fija un límite al posible tiempo en que el trabajador pueda estar en la categoría de aprendiz, simplemente estatuye que debe ser a plazo fijo, éste plazo podría ser de 5 años por ejemplo, porque así lo decide el patrono; empero, es necesario enfatizar que la norma anterior, contenida en el Artículo 170 señala que mientras el trabajador tenga categoría de aprendiz, el mismo “la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”. Por ello, conviene preguntarse, ¿Cuándo es oportuno declarar aprobado al aprendiz para el arte, profesión u oficio que se le instruyó? No obstante lo cual, el patrono seguirá beneficiándose del producto de su trabajo, por el término que este lo considere así.

4.1.4. Insuficiencia del propio salario mínimo

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la

vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

4.1.5. La importancia del producto del trabajo incluso de un aprendiz

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

- Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

- La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

- La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.
- 5) Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

- El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.
- Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
- La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.
- Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren

un grado de cualificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

- Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.
- Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Suráfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y

fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos

salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

Como se señaló anteriormente, 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.

CONCLUSIONES

1. 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.
2. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, 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.
3. 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.
4. 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.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala cumpla con garantizar que ningún trabajador de la República, eje fundamental en el desarrollo y progreso de cualquier sociedad, devengue salarios por debajo de los mínimos establecidos con justeza en convenios internacionales y leyes nacionales.
2. Cualquier régimen especial de trabajo, debe incluir además de las protecciones elementales y básicas propias de cada actividad y rubro; un mínimo salarial como complemento a esa misma protección o tutela.
3. Para que se respeten los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz el Código de Trabajo debe establecer el límite mínimo del salario de estos.
4. El Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República, debe decretar un cambio en lo injusto del salario del trabajador aprendiz, que permite el Artículo 170 del Código de Trabajo Decreto 1441.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hiliasta SRL, 1993.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**, Cuba: Ed. BS, 1973.
- CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, **Los principios que inspiran al derecho del 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.
- FERNÁNDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- 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.

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.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo**. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 1988.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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