

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

**LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO DE
APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA**

DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS

GUATEMALA, FEBRERO DE 2008

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

**LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO
DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA**

TESIS

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

Por

DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2008

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

DECANO :	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
VOCAL I :	Lic. César Landelino Franco López.
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV :	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja.
VOCAL V :	Br. Marco Vinicio Villatoro López.
SECRETARIO :	Lic. Avidán Ortiz Orellana.

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase :

Presidenta:	Licda. Aura Marina Chang.
Vocal:	Lic. Luis Alfredo González Rámila.
Secretario:	Licda. Dora Leticia Monroy Hernández.

Segunda Fase :

Presidenta:	Licda. Eloísa Mazariegos Herrera.
Vocal :	Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez.
Secretaria :	Licda. Aura Marina Chang.

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

LIC. MANUEL GUEVARA AMEZQUITA
14^ª Avenida 1-39 Zona 2 de Mixco, Colonia Urbanización González
Tels. 24395572-52060268
Guatemala, C.A.



Guatemala, 30 de Noviembre de 2006.

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales USAC

Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente me dirijo a usted con el fin de manifestarle que en cumplimiento de nombramiento que me fuera emitido por esa Coordinación, he asesorado a la Estudiante **DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS**, respecto a su trabajo de tesis, titulada "LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA DE MAQUILA", cuyo título fue sustituido por "LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA", por ser más congruente a la realidad laboral del país.

I. Estimo que el trabajo rendido por la señorita Bachiller **DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS**, esta elaborado en forma clara, precisa, amplia y sistemática, enfoca las dos instituciones laborales aplicadas a la realidad laboral; este trabajo puede ser utilizado como fuente de consulta, tanto para Estudiantes de Derecho como Profesionales en el Ejercicio de la Profesión de Abogado, justifico de esta manera la modificación del título original del plan de trabajo de tesis, razón por la cual suplico tomar nota correspondiente para el tramite a seguir.



II. En consecuencia, considero que el trabajo de investigación realizado por la señorita Bachiller **Dora Angelina De León Quinteros**, llena los requisitos que exige el reglamento correspondiente por lo que debe ser discutido y aprobado en su Examen Público de Graduación.

Lic. Manuel Guevara Amézquita
Abogado y Notario Asesor
Colegiado 4089

Lic. Manuel Guevara Amézquita
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) OSCAR APARICIO PAZ SÁNCHEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS**, Intitulado: **"LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA"**.

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


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh



INIFETE PROFESIONAL ASOCIADO
LICDA. OLGA PAOLA PAZ CAMPOS DE GARCIA
LICDO. OSCAR APARICIO PAZ GARCIA

OFICINA: 23 AV. 4-44 ZONA 7 KAMINAL JUYUJ. TELÉFONOS: 24740102-24742172



Guatemala, 21 de mayo del 2007

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

Respetable Licenciado:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha veintidós de febrero de dos mil siete, donde se me faculta revisar el trabajo de tesis de la Bachiller DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS, intitulado "LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA", título que sustituye al originalmente asignado al presente trabajo el cual era "LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA", por ser más congruente a la realidad laboral del país.

En virtud de ello, he realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento de un problema jurídico-social de actualidad y en cuanto a la recolección de información realizada por la Bachiller Dora Angelina de León Quinteros, fue de gran apoyo en su investigación.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos inductivo y deductivo, analítico y sintético, así como también la utilización de la técnica de investigación, bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.



El trabajo de tesis consta de tres capítulos: CAPÍTULO I " El trabajo de Aprendizaje", CAPÍTULO II "La Industria como Sector Productivo y Laboral", CAPÍTULO III "La Desnaturalización del Trabajo de Aprendizaje en la Industria", Conclusiones y Recomendaciones.

Las Conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y precisa para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.

En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece realizado a la luz de la doctrina y con punto de vista legal. El enfoque de la Bachiller DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS , a mi juicio es objetivo, en virtud de lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE, al presente trabajo de tesis y opino que satisface los requisitos que la legislación universitaria exige para su discusión y aprobación en el Examen General Público de Tesis.

Atentamente

Lic. Oscar Aparicio Paz Sánchez
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 3634
23 Avenida 4-44 zona 7, Kaminal Juyu I
Tel. 24740102

Oscar Aparicio Paz Sánchez
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés 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 DORA ANGELINA DE LEÓN QUINTEROS, Titulado "LA DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis -

MTCL/slh



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo de aprendizaje.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición doctrinaria.....	2
1.3. Definición legal.....	2
1.4. Características.....	5
1.5. Aspectos negativos del trabajo de aprendizaje.....	6
1.6. Formalización del trabajo de aprendizaje.....	7
1.6.1. El contrato de aprendizaje.....	7
1.6.1.1. Antecedentes históricos del contrato de aprendizaje.....	9
1.6.2. Naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje.....	17
1.6.3. Características legales del contrato de aprendizaje.....	24
1.6.4. Objeto del contrato de aprendizaje.....	24
1.6.5. Sujetos en el contrato de aprendizaje.....	25
1.6.6. Obligaciones del aprendiz en el contrato de aprendizaje.....	26
1.6.7. Obligaciones del patrono en el contrato de aprendizaje.....	26
1.6.8. Plazo del contrato de aprendizaje.....	27
1.6.9. Disolución de los contratos de aprendizaje.....	28
1.7. Diferencias entre el período de prueba y el contrato de aprendizaje.....	30
1.8. Regulación legal del trabajo de aprendizaje en el Código de Trabajo.....	33
1.9. Violaciones a las normas jurídicas relativas al trabajo de aprendizaje.....	37
1.9.1. La reconducción tácita del contrato de aprendizaje.....	37
1.9.2. La constancia de aprendizaje.....	39

1.10. Incumplimiento del control administrativo del trabajo de aprendizaje...	40
1.10.1. La autorización del trabajo de aprendizaje.....	43
1.10.2. El control del trabajo de aprendizaje.....	44
1.10.3. El registro del trabajo de aprendizaje.....	45
1.10.4. La fiscalización del trabajo de aprendizaje.....	45

CAPÍTULO II

2. La industria como sector productivo y laboral.....	49
2.1. Definición.....	49
2.2. Generalidades.....	50
2.2.1. Origen y desarrollo histórico de la industria.....	50
2.2.2. Clasificación de la industria.....	54
2.2.3. Organización y ordenación de la industria.....	55
2.2.4. Condiciones laborales en las industrias.....	59
2.2.5. Empresas multinacionales.....	63
2.2.6. Consecuencias de la industrialización.....	64

CAPÍTULO III

3. La desnaturalización del trabajo de aprendizaje en la industria.....	67
3.1. El trabajo de aprendizaje en la industria de la maquila.....	67
3.2. La industria como medio de explotación a través del trabajo de aprendizaje.....	77
3.3. La aplicación lesiva del contrato de aprendizaje para los trabajadores de la industria.....	79
3.3.1. En el salario.....	79
3.3.2. En el pago de otras prestaciones.....	80
3.3.3. En la reconducción del contrato de aprendizaje.....	80

CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

La presente investigación desarrolla lo referente al trabajo de aprendizaje en la industria, y su desnaturalización, en virtud que en este régimen de trabajo no se cumple con los presupuestos jurídicos establecidos en la ley laboral guatemalteca, ya que para dicha institución, frecuentemente no se realiza un contrato de trabajo sujeto a régimen especial, sino un contrato que carece de su objetivo fundamental, o sea, la tecnificación del trabajador; y, por consiguiente se aplica con lesividad, lo cual genera violación de los derechos de los trabajadores en esta rama de la producción.

Los objetivos de esta investigación la guían para poder analizar el trabajo de aprendizaje como un trabajo sujeto a régimen especial, así como también el de conocer la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje con un enfoque doctrinario y legal, así poder comprender la diferencia entre un trabajador aprendiz y un trabajador común, y concluir con el estudio de la forma de ejecución desnaturalizada que se da en las relaciones laborales que nacen del trabajo de aprendizaje en la industria.

El basamento legal lo encontramos cuando se menciona que el Estado es la institución que debe garantizar que el trabajo es un derecho humano y social, que según la Constitución Política de la República, debe organizar el régimen laboral del país conforme a principios de justicia social; para ello el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ejercer el control y fiscalización administrativa para el cumplimiento de los contratos de aprendizaje.

En el capítulo I se desarrolla el trabajo de aprendizaje; lo referente a su definición, características, sus aspectos negativos en cuanto a la relación laboral que surge, la formalización de los contratos de aprendizaje, las violaciones a la ley laboral en cuanto al trabajo de aprendizaje y el incumplimiento del control administrativo para la autorización y fiscalización de los contratos de aprendizaje.

Además, se establece la diferencia entre el período de prueba y el contrato de aprendizaje, ya que hay situaciones en las que ambas instituciones han sido confundidas.

El capítulo II menciona lo referente a la industria como sector productivo y laboral, su definición, antecedentes históricos, características y la aplicación del trabajo de aprendizaje en esta rama de la producción.

Y, por último, en el capítulo III, es donde se analiza la desnaturalización del trabajo de aprendizaje en la industria, de lo cual se deduce que esta rama de la producción es un medio de explotación hacia los trabajadores que prestan sus servicios a través del trabajo de aprendizaje. En este capítulo, es en el que considero que se realiza la comprobación de la hipótesis planteada en el presente trabajo, ya que el objetivo de tecnificar al trabajador aprendiz no se realiza completamente, pues a pesar que se llega a enseñar en forma práctica el arte u oficio no se entrega la constancia de aprendizaje, y con ello se inicia una serie de violaciones a los trabajadores que han sido contratados con categoría de aprendices.

CAPÍTULO I

1.El trabajo de aprendizaje:

1.1. Generalidades:

El trabajo de aprendizaje, es una institución del derecho laboral que forma parte de la clasificación de los trabajo sujetos a régimen especial, en virtud de la naturaleza de la prestación del servicio que realiza el trabajador, y por esa particularidad se desarrolla en el Código de Trabajo en un apartado especial, pues es necesario que se regule en forma determinada debido a las características que presenta con respecto al esquema jurídico común de la prestación laboral típica.

Es importante que se tenga en consideración que lo que hace al trabajo de aprendizaje ser parte de un régimen especial, es la modalidad de la prestación en cuanto a la actividad laboral particularizada en relación con los elementos esenciales de esta institución, lo cual implica un tratamiento especial y propio.

No se debe pensar que en su regulación no se aplican normas comunes a toda clase de relaciones de trabajo, por el contrario, conjuntamente con estas, se aplican las normas específicas.

Según el tratadista Cabanellas, el trabajo de aprendizaje se incluye en la clasificación metodológica que se refiere, por la naturaleza específica del objeto, y en que este no es el trabajo prestado en beneficio del patrono pero si el medio que sirve al trabajador para lograr su formación. (1)

(1) Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 93.

Es evidente la necesidad innegable de normas privativas únicamente donde la singular naturaleza de la relación laboral lo requiera.

1.2. Definición doctrinaria:

Al trabajo de aprendizaje también se le llama trabajo para la formación, y tiene por objetivo principal la adquisición de la formación práctica y teórica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. Por lo tanto, su finalidad básica se concreta en la adquisición de una formación y por ello se dirige a aquella persona que no tenga la titulación suficiente. (2)

1.3. Definición legal:

El trabajo de aprendizaje se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto Legislativo número 1441 del Congreso de la República, en el Título Cuarto y en los Artículos del 170 al 174.

El título cuarto, es un apartado especial del Código en el cual se van a regular los trabajos sujetos a regímenes especiales, por lo que allí se encuentra toda la normativa para determinadas relaciones de trabajo, con características especiales en virtud de las condiciones biológicas y físicas de los laborantes, de la clasificación que haga el patrono a quien presta los servicios o las condiciones propias de la actividad ocupacional.

Por lo anterior, lo primero a considerar es que el trabajo de aprendizaje está regulado en la legislación laboral del país como un trabajo sujeto a régimen especial y ya con esta idea se pasa a su definición legal.

(2) Cardenal Carro, Mario, **Contratos de trabajo en formación**, pág. 79.

Del contexto del Artículo 170 del Código de Trabajo, se puede definir el trabajo de aprendizaje como aquel en el cual un aprendiz se compromete a trabajar para un patrono a cambio que este le 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.

Con el objeto de realizar un mejor análisis de esta institución, procedo a realizar algunas definiciones que se relacionan con el estudio del trabajo de aprendizaje, y son las siguientes. a saber:

a) Trabajo:

Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en acepción se emplea como contraposición a capital. A su vez quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.

Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad.

A este enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto destino. Cargo. Oficio. Profesión. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin. (3)

b) Aprendizaje:

Conocimiento que se adquiere de un arte, profesión u oficio iniciándose por las tareas más simples. Duración de esa enseñanza y trabajo. (4)

(3) Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales**, pág. 254.

(4) **Ibid**, pág. 62.

El aprendizaje de un oficio o profesión es la adquisición por medio del estudio, imitación u observación de los conocimientos fundamentales del mismo para poder desempeñarlo posteriormente con acierto. En mayor o en menor grado todas las actividades requieren un aprendizaje que racionalmente ordenado, permitirá por lo general, la formación de trabajadores expertos con relevantes ventajas en cuanto a la calidad y cantidad del producto obtenido. (5)

c) Trabajador:

Según el Diccionario de la Academia se llama así a la persona que trabaja. También, sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho del trabajo es uno de los sujetos de una relación laboral. (6)

Y el Código de Trabajo, en el Artículo 3, lo define como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

d) Aprendiz:

Persona que aprende un arte u oficio a fin de capacitarse para el ejercicio del mismo.(7)

Aún cuando el aprendizaje se puede hacer por mera afición y sin fines de lucrativos, lo corriente es que se realice como procedimiento para procurarse un medio de vida. En este segundo aspecto tiene notoria importancia por cuanto repercute en la legislación del trabajo de manera principal en el llamado contrato de aprendizaje. (8)

(5) Deveali, Mario, **Tratado de derecho del trabajo I**, pág. 439.

(6) Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 752.

(7) **Ibid**, pág. 62.

(8) **Ibid**.

También se le llama aprendiz a quien se incorpora al sistema productivo con el fin de adquirir el conocimiento necesario para determinado oficio trabajado con las personas que ya lo tienen durante un período estipulado, realizando una jornada laboral más corta y cobrando salarios convenidos.

Las definiciones anteriores, servirán para poder entender el contenido del presente trabajo de investigación, en virtud de lo cual serán utilizadas en el desarrollo del mismo y por ello considero importante, relacionarlas.

1.4. Características:

Entre las principales características del trabajo de aprendizaje se encuentran las siguientes, a saber:

- a) El trabajo de aprendizaje es una forma práctica de enseñar un arte, profesión u oficio.
- b) En el trabajo de aprendizaje, la enseñanza del arte, profesión u oficio está a cargo del patrono o bien por su delegación lo puede hacer un tercero.
- c) La retribución convenida en el trabajo de aprendizaje puede ser inferior al salario mínimo.
- d) El trabajo de aprendizaje se va a formalizar por medio del contrato de aprendizaje.
- e) El contrato de aprendizaje será un contrato a plazo fijo.

- f) Al finalizar el contrato de aprendizaje debe ser entregado por el patrono una constancia que certifica el aprendizaje del arte, profesión u oficio al trabajador aprendiz.
- g) Los sujetos de la relación laboral en el trabajo de aprendizaje son el patrono y el trabajador aprendiz.

1.5. Aspectos negativos del trabajo de aprendizaje:

El trabajo de aprendizaje como institución del derecho laboral, posee aspectos negativos, que implican la violación de los derechos de los trabajadores, en especial lo que respecta al salario y la contratación.

En cuanto al salario del trabajador aprendiz, constituye un aspecto negativo, en virtud que la retribución percibida puede ser inferior al salario mínimo según lo establece la legislación laboral del país, y ello significa una violación autorizada a los derechos de los trabajadores, ya que su situación de aprendiz para efecto del salario no debería de ser menor al salario mínimo, ya que él va a adquirir la tecnificación necesaria y mientras la va adquiriendo, este trabajador está prestando sus servicios al patrono, por lo tanto su salario debería ser el mínimo, pues es un derecho laboral la retribución de la prestación de servicios en igualdad y equidad.

Otro aspecto negativo es la contratación, o sea el contrato de aprendizaje, en cuanto a ser un contrato especial de trabajo y no por eso deja de ser un contrato de trabajo propiamente dicho, pero según la ley este contrato va a contemplar una relación laboral a plazo fijo y ello lo hace tener un carácter excepcional, y es en la práctica que no se ejecuta así, ya que se transforma en un contrato a tiempo indefinido, ya que el trabajador no cambia de categoría y ello implica que él no obtenga su constancia de aprendizaje, por lo que seguirá siendo un trabajador aprendiz a quien no se le otorguen las prestaciones económicas de ley.

El contrato de aprendizaje ha sido utilizado como medio para obtener mano de obra a precio bajo o totalmente gratis. Esta es una de las razones principales que justifican la intervención del Estado. Actualmente, la tendencia es retribuir el trabajo del obrero aprendiz, no solo con la enseñanza que recibe sino con una remuneración en dinero, compensatoria de los servicios prestados.

Al principio del aprendizaje, como señala Greco, mencionado por el tratadista Cabanellas, indica que es presumible que el aprendiz, todavía inexperto, reciba más de lo que dá, pero seguidamente y con el gradual proceso de experiencia, el desequilibrio se elimina; y al fin el período de enseñanza, puede darse incluso una situación inversa que compense la inicial. (9)

1.6. Formalización del trabajo de aprendizaje:

1.6.1. El contrato de aprendizaje:

Según el tratadista Manuel Ossorio, “el contrato de aprendizaje constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud del cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz como un medio para que este aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquel. De ahí que sean aplicables al aprendiz las normas regulares de las relaciones de trabajo”. (10)

Y según el Código de Trabajo, en el Artículo 179, puede deducirse una definición de contrato de aprendizaje, la cual sería la siguiente, a saber: “es aquella relación laboral, en virtud de la cual una persona presta sus servicios personales a un patrono a cambio que este le enseñe en forma práctica, ya sea directamente o por medio de un tercero un arte, profesión u oficio durante un plazo determinado y por una retribución la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

(9) Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 41.

(10) Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 168.

El tratadista Cabanellas, menciona a Riva Sanseverino, quien indica que entiende que el contrato de aprendizaje es un contrato especial, del que derivan dos obligaciones bilaterales: la primera es la enseñanza y la segunda el trabajo. (11)

De tal forma integra un contrato especial de trabajo – de trabajo subordinado – con caracteres sui generis, y que participa especialmente de los rasgos comunes del contrato de trabajo, salvo las particularidades de éste último contrato, que se rige por las normas del derecho laboral común y por aquellas propias que le dan fisonomía por sus condiciones privativas. (12)

También menciona el tratadista anteriormente relacionado a De Ferrari, quien define al contrato de aprendizaje como el acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o una industria, por el cual se compromete a dar o a hacer que se le dé una formación profesional, metódica y productiva, a otra persona, la cual se obliga, a su vez, a trabajar para su maestro en las condiciones o plazos fijados generalmente por la ley y por las costumbres. Y Galli Pujato, considera que el contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el empleador se obliga a enseñar, o a hacer enseñar a otra persona, en forma práctica y metódica y durante un tiempo determinado, un oficio, industria o profesión, obligándose ésta a su vez, a trabajar a las órdenes de aquel, mediando o no retribución. (13)

A juicio del tratadista Cabanellas, el contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona se obliga a enseñar, directamente o por medio de un tercero, mediante salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra, obligada a trabajar en beneficio de quien le da la enseñanza.

(11) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 39.

(12) **Ibid.**

(13) **Ibid.**

Difiere un poco esta definición con la del tratadista Lamas, para el cual el contrato de aprendizaje “es aquel mediante el cual una persona, sea por sí o por intermedio de otra bajo su dependencia, se compromete a dar una formación profesional y metódica a otra persona, por tiempo determinado; y esta, a su vez, a prestarle su fuerza de trabajo, con el fin primordial de recibir aquella, mediando o no retribución. Ambas definiciones siguen de cerca de la de Bry que considera como contrato de aprendizaje “la convención por la cual un obrero se compromete a enseñar su profesión a otra persona, que en cambio se obliga a trabajar para su patrono, siguiendo ciertas condiciones y durante un tiempo convenido”. (14)(sic.)

Todas las definiciones doctrinarias que se han relacionado, coinciden en definir al contrato de aprendizaje como una relación de trabajo en la cual existe una convención de enseñanza por medio de la cual se realizará una prestación de servicios que va a ser remunerada en una forma diferente a una relación de trabajo común. En esta última parte de las diferentes definiciones encuentro lesividad en la ejecución de este contrato ya que si se cumple con la prestación del servicio por parte del aprendiz, su remuneración no debe ser menor, pues si bien es cierto él está aprendiendo, pero a la vez le está prestando servicios al patrono y ello basta para que su salario no sea menor al mínimo.

1.6.1.1. Antecedentes históricos del contrato de aprendizaje:

Tanto la enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad. Los primeros trabajadores legaron a sus hijos los procedimientos que habían descubierto; y en el transcurso de las edades, los trabajadores más hábiles han ido transmitiendo, por la enseñanza oral o escrita, por la vista, la imitación y la práctica, sus conocimientos; así el aprendizaje resulta tan antiguo como pueda serlo el hombre sobre la tierra.

(14) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 41.

En forma puramente práctica, el aprendizaje estuvo ya organizado en el imperio romano, mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle. Tanto durante la dominación romana como entre los godos que se establecieron en la Península Ibérica, los aprendices recibían un trato muy duro y hasta cruel; y lo mismo el Digesto, como el Fuero Juzgo atenuaban la responsabilidad del patrono cuando castigaba con dureza al aprendiz a sus órdenes.(15)

Las Leyes de Partidas regulaban el contrato de aprendizaje, y los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos, con las ventajas indudables que un régimen de sana y severa jerarquía representaba para el trabajo. De esa manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros poderes casi tan extensos como los del padre sobre sus hijos. (16)

Así entre los primitivos pobladores la familia afirmó una vez más que integra la más variada escuela de la vida, por las enseñanzas y ejemplos (positivos y negativos) de los padres y de los hermanos mayores, que se complementaban por la tendencia imitativa de los menores, fundamento de su aprendizaje en todos los órdenes, así también, al especializarse la iniciación y el perfeccionamiento profesional hasta un grado medio (dado lo inagotable del saber y de la mejora para el hombre), hay también una rivalidad en esos “maestros” que merecen la denominación tanto por la maestría alcanzada en su oficio como por la condición de profesores o modelos para los iniciados en un arte manual, que fue el ámbito casi exclusivo del aprendizaje antiguo y medieval.(17)

(15) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 20.

(16) **Ob. Cit**; pág. 21.

(17) **Ob. Cit.**

El régimen forzoso del aprendizaje se mantuvo en España hasta el año 1779, aunque atenuado por una disposición del 2 de septiembre de 1784, para ser declarado libre, finalmente, el 8 de junio de 183. La libertad de trabajo, proclamada en Francia en 1793, suprimió la escala gremial, y el aprendizaje dejó de subsistir como el primer peldaño de la organización corporativa. Y de aquel aprendizaje al moderno contrato de aprendizaje hay la misma distancia que media entre la industria de tipo familiar y artesana del siglo XVIII y la moderna industria, forjada por el impetuoso desenvolvimiento del maquinismo. (18)

“El desarrollo de este proceso lo atribuye Gallart a la nueva estructuración económico industrial, basada en el maquinismo, cuya más notable consecuencia consistió en la desaparición de los gremios y, con ellos, de la escala gremial”.(19)

“Como señala Nelio Reis, la extinción de las corporaciones de oficios fue debida a que la máquina modificó paulatinamente el antiguo sistema, hasta dejar el aprendizaje reducido a los dos planos en que se desenvuelve actualmente:

- a) La enseñanza profesional, y
- b) El contrato de aprendizaje”.

Como señala Prados de Reyes, durante la época gremial “el aprendizaje se define por dos caracteres sustanciales. De un lado, se ha convertido en una institución cuya valoración social le confiere cierta autonomía y perfiles propios respecto de las demás técnicas de enseñanza y fundamentalmente la teórica.

(18) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 21.

(19) **Ibid.**

Por otra parte, su localización y funcionamiento, en el marco de la profesión, permiten calificarlo como estamento social y profesional. Pero es que, esencialmente, el aprendizaje tendía a formar un trabajador que hoy denominaríamos calificado, aunque con una reducción del nivel profesional, al menos en cuanto a la dimensión de los talleres. “El elemento personal está frecuentemente constituido por miembros de la familia que se inician en el taller del padre, lo que asegura el relieve de la profesión. En el aspecto espacial, el lugar de trabajo se encuentra unido con frecuencia a la vivienda del maestro. Posteriormente, a medida que se desarrolla la industria familiar, se amplía el número de sujetos, incorporándose personas extrañas a la familia. De esta forma, la unión física y casi personal entre los ámbitos domésticos y de taller, va a preparar un sustrato también personal en donde las relaciones de aprendizaje aparecen de nuevo informadas por las que tienen carácter familiar o “casi familiar”.(20)

Posteriormente el menor trabajador se asimilará al aprendiz, hasta el punto de que las medidas de protección de uno y otro se unifican. No se tiene en cuenta más el proceso formativo y sí la edad en que ingresa al trabajo, sea cual fuere la naturaleza de su contrato. La industrialización progresiva va arrinconando al aprendiz a un último lugar en la escala laboral, desnaturalizándose cuanto hace a la capacitación del trabajador, para convertir a aquél en un auxiliar con baja retribución, siendo su función colaborar en tareas de ayuda que le permiten ir adquiriendo conocimientos de la actividad profesional de que se trate. Son los trabajadores a los que por su edad no puede confiárseles tareas de mayor responsabilidad y para los que no se considera su capacitación y sí el rendimiento que pueden dar. El aprendizaje va a convertirse, en los talleres, en una figura anacrónica, que se proyecta del pasado más como un recuerdo que como una realidad.(21)

(20) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 20 y 21.

(21) **Ob. Cit**; pág. 22.

En los tiempos actuales, según se proclama, el aprendizaje está en crisis; y muere, como con frase señala Pic, menos por la falta de los patronos que por la de los padres, ansiosos que sus hijos ganen inmediatamente salarios, por la necesidad sentida en las familias obreras de ver aumentados sus ingresos por cualquier medio posible. Además, se afirma, “las circunstancias propias de la industria moderna hacen innecesario un aprendizaje en regla”. (22)

En gran parte ha contribuido a la crisis del aprendizaje el hecho que el aprendiz haya dejado de ser discípulo, para convertirse en obrero auxiliar; porque en la gran industria no se requieren grandes conocimientos, ni una extraordinaria especialización previa, por concretarse la labor en término tales, que pocos grados separan a un antiguo trabajador de otro recién ingresado en el oficio. El obrero es, como señaló en su día Marx, “un apéndice de la máquina”; y, como éste en el cuerpo humano, va resultando innecesario en esa industria gigantesca cuyo proceso de integración no ha terminado aún.(23)

Ya hemos dicho que las tareas que realiza el trabajador menor de edad no se diferencian mayormente de las que efectúa el aprendiz, siendo uno y otro un colaborador de otros trabajadores, a los que se presta una determinada ayuda que simplifica su labor, sirviendo ésta para obtener el que la presta los conocimientos necesarios del oficio o profesión. Esta situación de hecho ha provocado que el contrato de aprendizaje vaya remitiéndose al olvido, ya que en la realidad práctica carece de la proyección necesaria para que influya, en alguna forma, en el proceso de industrialización en el que vivimos.(24)

(22) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 22.

(23) **Ob. Cit.**

(24) **Ob. Cit**; pág. 23.

Además, el aumento de extensión cultural, la facultad existente para adquirir conocimientos, la desaparición del antiguo taller-hogar, la intervención estatal que facilita medios para el aprendizaje de las profesiones, la unidad entre la labor del aprendizaje y la del trabajador, e incluso la falta de dedicación al trabajo manual, que obliga a largos años de práctica, todas ellas, en suma, con causas que han contribuido a la crisis del aprendizaje; pero la principal de todas, sin duda, procede que las grandes industrias no requieren conocimientos especiales ni un aprendizaje logrado después de años de práctica; el sello personal que el artesano ponía en su trabajo, antiguo distintivo de la organización gremial, casi ha desaparecido; y en su sustitución está la máquina, la sucesión perfilada en la mano de obra donde todas las piezas son iguales y en la cual un mismo ritmo acompaña la labor de los motores que impulsan la cadena con los movimientos de los músculos. No por ello puede afirmarse que el eclipse del aprendizaje será definitivo, sino que éste deberá amoldarse a la nueva técnica.

Sostiene Moreira que se acostumbra a dividir en tres las causas de la crisis del aprendizaje:

- a) El desenvolvimiento creciente de la industria, por empleo de máquinas perfeccionadas que pueden ser manejadas sin ningún aprendizaje, porque incluso el más inexperto puede realizar una función o trabajo útil;
- b) La división del trabajo, la especialización de cada función en el servicio mediante la remuneración;
- c) Los patronos que, como regla, no se someten a las obligaciones impuestas por las leyes durante esos contratos de aprendizaje.(25)

(25) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 23.

El hecho que el aprendizaje esté en crisis no impide que en el presente tenga todavía gran importancia, ya que Saavedra Lamas señalar que el aprendizaje, bien realizado, transforma al taller en escuela; además que la nueva orientación industrial exige contar con cierto número de trabajadores calificados, técnicamente selectos. Ese proceso lo describe Gallart en los siguientes términos: “la pericia profesional no era ya una condición general de todos los productores como lo fuera antes; pero, por la complicación de los procedimientos industriales y de las máquinas útiles, la cotización del obrero especializado, en el mercado de trabajo, lejos de descender, subía rápidamente”. (26)

De Semo afirma que parece “superfluo destacar la importancia, aún práctica, del aprendizaje, que puede realizarse en todas las artes y profesiones, a fin que todo aquel que quiera dedicarse a las mismas aprenda sus reglas y ejercicio, sea mediante las directivas o la enseñanza de quien es ya experto en dicha actividad, sea experimentando y aplicando sus propias aptitudes en el campo escogido. Cuando el aprendizaje se encuentra racionalmente ordenado, permitirá, por lo general, la formación de trabajadores (en sentido amplio), expertos, con relevante ventaja en cuanto a la calidad y cantidad del resultado productivo”. (27)

Y, el tratadista Krotoschin, justificando también la necesidad del aprendizaje, ha dicho acertadamente que “el trabajo en serie de mera repetición conduce al embrutecimiento; y a la larga, por su limitación de la capacidad del obrero, si no se le enseña gradualmente todo el mecanismo y el sentido de su labor; el obrero, además debe tener posibilidad de desarrollarse, de mejorar no sólo la producción, sino también su misma situación; lo que no podrá lograr si no eleva su nivel técnico y cultural”. (28)

(26) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 23.

(27) **Ibid.**

(28) **Ibid**; pág. 24.

La crisis del aprendizaje es casi absoluta si éste se examina en la forma practicada en las antiguas corporaciones de oficios, donde tenía más de servidumbre personal en beneficio del maestro y menos de enseñanza técnica; pero dicha crisis está lejos de producir si se tiene en cuenta que existe un interés social, con facetas pedagógicas, tutelares y de ordenación de trabajo, que debe ser legalmente protegido. Para remediar esa crisis y estructurar en su debida forma el aprendizaje se adoptan numerosas medidas, referentes tanto a la regulación jurídica del aprendizaje como a la orientación técnica de los trabajadores. (29)

Sin duda alguna por ventajas de carácter económico, para contar con una mano de obra eficiente y obtener mejor rendimiento de trabajo, en muchos países se han declarado obligatorios el aprendizaje y los cursos profesionales, y en especial, se ha establecido la enseñanza técnica obligatorio, para disponer de operarios capaces que permitan a la industria poseer los elementos indispensables para el desarrollo de la producción.

En general, el aprendizaje, que anteriormente se realizaba en las corporaciones de oficio, en la actualidad es un trabajo ejecutado por menores; se adapta a un proceso industrial en el que, generalmente, la enseñanza y los conocimientos se difunden y se adquieren al mismo tiempo que se ejecuta una prestación de servicios. Más aún, el aprendizaje efectivo, más que el objeto de un contrato de trabajo, viene cumpliendo una de las misiones del Estado: la de proveer, por medio de escuelas técnicas, los conocimientos necesarios para ejercer un trabajo.

(29) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 24.

1.6.2. Naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje:

Los tratadistas, han opinado acerca de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, con criterios encontrados y dispares, por ejemplo Riva Sanseverino, efectúa la distinción entre un contrato propio y originario y otro que es un contrato de trabajo subordinado con algunas características especiales, derivadas de la práctica contemporánea de la organización del trabajo.(30).

En el primero indica que es un contrato autónomo, de un tipo diferenciado del contrato de trabajo, cuyo objetivo primordial es proporcionar una enseñanza a fin de procurar un resultado, que es la formación profesional. En el segundo, afirma que se transforma sustancialmente la naturaleza jurídica, por no existir una obligación directa de formación por parte del dador del trabajo, por lo tanto con algunas características propias, a la categoría general del contrato de trabajo. (31)

Deveali sostiene que el aprendizaje de tipo clásico se ajusta al esquema que rige en cuanto al contrato de enseñanza entre maestro y sus discípulos, mientras que el segundo encuadra exactamente en el esquema típico del contrato de trabajo. (32)

Como un contrato autónomo lo ha considerado Ramírez Gronda y no como una modalidad del contrato de trabajo; expresa que si bien aprendices y operarios realizan trabajos, los primeros lo hacen con fines de enseñanza profesional, perciben o no salario, mientras que los segundos lo hacen como una actividad para satisfacer sus necesidades y si perciben salario.(33)

(30) Deveali, **Ob. Cit**; pág. 444.

(31) **Ibid**.

(32) **Ibid**, pág. 445.

(33) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 168.

Este contrato constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud del cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que este aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquel. De ahí que sean aplicables al aprendiz las normas regulares de las relaciones de trabajo. Este concepto no es compartido por todos los autores, ya que son varios los que opinan que se trata no de un contrato de trabajo, sino que es un contrato especial. En cualquier supuesto, es lo cierto que el contrato de aprendizaje está regulado en las legislaciones de diversos países, con disposiciones especiales. (34)

Sin embargo, la doctrina no coincide en apreciar unánimemente la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje como una variedad del contrato de trabajo.

Al respecto, se formulan diversas teorías; hay quienes consideran que el aprendizaje es un contrato mixto de locación de servicios y de locación de obra; otros estiman que se trata de un contrato sui géneris; mientras la mayoría de la doctrina se inclina por reputarlo como una variedad o modalidad del contrato de trabajo. Pero a manera de síntesis, las tesis más frecuentes son :

- a) Doble contrato de trabajo, puesto que también el aprendiz sería un tomador de trabajo frente al principal, obligado a enseñar;
- b) Relación fundada sobre la instrucción del aprendiz;
- c) Permuta o intercambio de servicios;

(34) Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 168.

- d) Contrato sui géneris, del cual emanan dos obligaciones igualmente fundamentales, dirigida una a la enseñanza y encaminada la otra al trabajo;
- e) Contrato especial de trabajo.

En virtud de lo anterior, la doctrina en general, plantea cuatro diferentes tesis para poder explicar la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, y serán descritas, a continuación:

a) Contrato mixto:

Hay quien sostiene que el de aprendizaje es un contrato mixto, compuesto de elementos relativos al trabajo y a la formación profesional, elementos que forman un conjunto inseparable, pero aún desde ese punto de vista, presenta particularidades de un contrato especial.

El tratadista De Miguel, afirma que el contrato de aprendizaje es mixto, porque en él puede observarse que su aspecto jurídico presenta dos fases perfectamente definidas e íntimamente relacionadas entre sí. (35)

La relación existente entre el empresario y el aprendiz, o sea la obligación del primero de transmitir los conocimientos teóricos-prácticos para que el segundo los adquiera y obtener una formación completa en determinado oficio u ocupación calificada.

Por lo cual puede afirmarse que existe un contrato de enseñanza; y la obligación del aprendiz de prestar los servicios al patrono, encontrándose por tanto involucrado en el proceso de producción de la empresa, por lo cual puede afirmarse que también existe un contrato de trabajo.

(35) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 36.

Esta realidad ha sido objeto de las más variadas interpretaciones, llegándose en la mayoría de los casos, a la conclusión que se trata de un contrato exclusivamente docente, no de un contrato laboral, sin detenerse a examinar la estrecha correlación que entre ambos existe. (36)

Una parte de la doctrina sostiene que el aprendizaje no es un contrato laboral, ya que reviste carácter esencialmente docente, destinado a la formación de un arte, profesión u oficio; en tanto que para otros autores es un contrato mixto, que participa tanto de la formación profesional como del trabajo. Sin embargo, es necesario determinar la posición de las partes en ese contrato para finar su exacta naturaleza jurídica, ya que cuando el aprendiz ingresa en la empresa y es un trabajador con bajo salario, que presta sus servicios en relación de subordinación, no podrá, de ninguna manera, puede afirmarse que este contrato no es de trabajo y que es un contrato de enseñanza o de formación profesional. (37)

b) Convenio especial:

Afirma Ramírez Gronda que el contrato de aprendizaje no es una variedad o modalidad del contrato de trabajo. El aprendiz puede o no recibir una remuneración. No existirá, en cambio, contrato de trabajo sin la contraprestación mencionada. Hay que recordar, que el contrato de trabajo tiene a la vista la actividad profesional del trabajador; el aprendiz es contratado teniendo en cuenta la enseñanza de un oficio. No cabe, pues, confundir aunque guarden entre ellas semejanzas. Considera que el contrato de aprendizaje no integra una variedad o modalidad del contrato de trabajo, sino una figura distinta; en esa forma, el aprendiz no es un trabajador en el estricto sentido técnico, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando. (38)

(36) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 21.

(37) **Ibid**, pág. 37.

(38) **Ibid**.

El tratadista De Semo califica el contrato de aprendizaje como un convenio especial de trabajo, al señalar que no se debe olvidar que en el tronco del contrato de trabajo ordinario, en su contenido principal, se insertan aquí dos elementos que no pueden ser descuidados por el jurista: la finalidad de aprender, de que está animado el prestador de obra, y la obligación de enseñar, contraída por el principal. Estas particularidades, que no alteran, el carácter fundamental del contrato de aprendizaje, inducen por otra parte, a clasificarlo exactamente en la categoría de los contratos especiales. (39)

La tesis del tratadista Ramírez Gronda contradice la De Semo, en virtud de lo cual se realiza una confusión doctrinaria, muy generalizada, y la cual tiene sólido fundamento en el hecho de que, en el contrato de aprendizaje, se considera como objeto principal la enseñanza del aprendiz en tanto que en el contrato de trabajo es la prestación de una obra o servicio. Pero esa enseñanza se da a cambio de un trabajo, de una prestación de servicios económicamente considerada. (40)

c) Contrato de trabajo:

A la tesis que el contrato de aprendizaje debe ser considerado como un convenio de trabajo, está de acuerdo De la Cueva, al sostener que se reúnen en éste, los caracteres esenciales de este contrato, de un lado, el elemento subordinación, característico del contrato de trabajo; y de otro, obtiene el patrono un servicio como factor de producción; de ahí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones que los demás trabajadores y que su contrato se distinga del que se celebra con un profesor para la enseñanza de una ciencia.(41)

(39) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 37.

(40) **Ibid**, pág. 38.

(41) **Ibid**, pág. 37.

d) Contrato de trabajo especial:

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, pues el aprendiz trabaja a las órdenes de un patrono, produce para este y se incorpora a la actividad económica de la empresa. El hecho de que pueda o no recibir retribución, e incluso pagar el aprendiz por la enseñanza que recibe, no impide que ese trabajo, esa prestación, esa actividad que realiza sea el objeto de ese contrato.

Bien es verdad, que se tiene especialmente en cuenta la enseñanza que recibe el aprendiz, pero no resulta menos cierto que su actividad se incorpora a la empresa y a la economía de ésta para que su trabajo dé un rendimiento y su fruto sea más pronto o más tarde el que deriva de una prestación subordinada de servicios. (42)

En virtud de lo anteriormente relacionado, el contrato de aprendizaje, constituye, como ya hemos indicado, un convenio especial de trabajo; y ello en razón de las diferencias que median entre el contrato típico de trabajo y el de aprendizaje, consistentes, en el salario la primera, ya que el contrato de trabajo tiene por objeto una prestación a cambio de un salario, y en el contrato de aprendizaje puede en ocasiones no haber retribución por parte del patrono al obrero aprendiz, por más que la enseñanza recibida sea una compensación suficiente; y la segunda es en la prestación de servicios, ya que el contrato de trabajo, la prestación es un trabajo profesional, y en el contrato de aprendizaje, por lo menos para el aprendiz, es la enseñanza que recibe, aunque realice un trabajo de valor económico.

(42) Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 38.

Por mi parte, debo agregar, que no obstante las teorías expuestas, la naturaleza jurídica de este contrato también debe buscarse en la ley laboral. Ya que su regulación legal se encuentra en el Capítulo sexto, título cuarto del Código de Trabajo, de los Artículos 170 al 174, para el efecto, establece en el Artículo 170, que son aprendices aquellos quienes se comprometen a trabajar a cambio que el patrono 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.

En consecuencia, de acuerdo a la práctica del aprendizaje, generalizada entre nosotros, a los términos de su regulación jurídica, el aprendiz es un trabajador al que se aplican las normas sobre relación de trabajo en cuanto sean compatibles con su situación.

El aprendiz está incorporado como trabajador a la empresa y entra desde luego en el escalón de su organización y tiene una categoría inicial y formativa de trabajadores. Sin embargo es un trabajador de características particulares por las limitaciones que impone su categoría, como son la necesidad de que su trabajo tenga la finalidad de enseñanza o sea formativo, y que, con relación al mismo, realice cursos complementarios, y la limitación de su retribución en dinero, puesto que también es retribuido con adiestramiento o enseñanza pero en menor proporción al salario mínimo.

Elementos que nos conducen a concluir que conforme el Código de Trabajo , el contrato de aprendizaje, es un contrato de trabajo regido por disposiciones comunes de trabajo típicos y por disposiciones especiales.

1.6.3. Características del contrato de aprendizaje:

- El trabajador pone a disposición del patrono, su fuerza o energía de trabajo, o sea que el patrono utiliza los servicios del aprendiz;
- El patrono o un tercero delegado por el patrono, enseña al trabajador en forma práctica un arte, profesión u oficio;
- El contrato de aprendizaje solamente se estipula a plazo fijo, por lo tanto es de carácter excepcional;
- El certificado de aprendizaje, implica la finalización del contrato de aprendizaje;
- El servicio que se presta, es por cuenta ajena, en beneficio del empleador, para sus fines económicos, por lo tanto el trabajador es ajeno, por los riesgos y pérdidas de la empresa.

1.6.4. Objeto del contrato de aprendizaje:

El objeto del contrato de aprendizaje consiste en la instrucción o enseñanza que el aprendiz ha de recibir a cambio de los servicios prestados. Por tanto, dicha finalidad no es otra que la enseñanza de un oficio, profesión o arte, utilizando para ello, como contraprestación, el trabajo del aprendiz.

El fin del mencionado contrato, consiste en la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trate, mediante la enseñanza práctica proporcionada por el patrono o un tercero delegado por éste, y dicho fin subordinado a la utilización del trabajo del aprendiz por aquel, lo cual constituye la diferencia esencial al objeto del contrato de trabajo común.

El contrato de aprendizaje es bilateral, pues en él hay obligaciones recíprocas, tanto por parte del patrono como del aprendiz. Se diferencia del contrato de trabajo en que en éste, una de las partes persigue obtener una retribución y la otra beneficiarse con la actividad ajena; en el de aprendizaje lo secundario es el resultado de la prestación en beneficio del patrono y del salario en provecho del aprendiz, en tanto que prevalece la formación de éste.

El fin esencial que se propone este contrato es la enseñanza de un oficio o profesión, para llevar a cabo una actividad profesional que corresponde a la calificación que obtendrá el trabajador aprendiz, una vez cumplido el aprendizaje.

De ahí que se considere que por el contrato de aprendizaje, el aprendiz se obliga a prestar su fuerza de trabajo con el fin primordial de recibir la enseñanza y en la medida en que sea necesario alcanzar dicho fin.

Siendo la finalidad concreta del contrato de aprendizaje la adquisición de conocimientos por parte del trabajador, es por ello que la conclusión es que el patrono no debe ocupar al aprendiz en trabajos ajenos al fin perseguido, esto es, que le impidan realizar su debido aprendizaje. Por eso, el patrono debe adoptar las medidas pertinentes a la finalidad concreta para poder darle cumplimiento al contrato.

1.6.5. Los sujetos en el contrato de aprendizaje:

Integran las partes contratantes del aprendizaje, el empresario, o la persona que delegue y el aprendiz.

Los sujetos del contrato son, pues, el patrono y el aprendiz, el primero promete al segundo la enseñanza de un oficio, un arte o una profesión y, normalmente, retribuido; y el segundo se obliga a prestar su energía o fuerza de trabajo laboral para el citado aprendizaje, aplicando su completa eficiencia en provecho del patrono.

1.6.6. Obligaciones del aprendiz en el contrato de aprendizaje:

Las obligaciones más importantes que contrae el aprendiz por su contratación son entre otras, las siguientes:

- Cumplir con las instrucciones del patrono, para adquirir la capacidad plena requerida para el desarrollo industrial y económico;
- La obligación de obediencia se acentúa en este contrato;
- Está obligado a cumplir con el tiempo señalado para el aprendizaje;
- Asistir con aplicación y responsabilidad a su empleo;
- Deberá cumplir a conciencia las tareas que se le confíen, mostrándose leal y dócil en su prestación y esforzándose para alcanzar el mayor grado de habilidad en la ejecución de su trabajo.

1.6.7. Obligaciones del patrono en el contrato de aprendizaje:

Sintetizando las principales obligaciones del patrono con relación al aprendiz pueden concretarse en la siguiente forma:

- Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;
- Pagarle cumplidamente el salario convenido;
- Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
- Preferirle en las vacantes de operarios;
- Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y prácticas adquiridos por el aprendiz y la calificación de la conducta de éste.

1.6.8. Plazo del contrato de aprendizaje:

El tiempo de duración del contrato de aprendizaje es limitado. Este contrato tiene la particularidad que una vez obtenidas las enseñanzas y adquiridos los conocimientos indispensables para el ejercicio de la profesión, arte u oficio que se trate, no cabe prolongarlo durante un tiempo indefinido.

O sea, que es un contrato a plazo determinado, pues concurre un acontecimiento susceptible de ser previsto, y es la terminación de la enseñanza.

Aunque no se estableciere un plazo determinado para el contrato de aprendizaje, este finalizará una vez el aprendiz haya obtenido los conocimientos indispensables.

En otro caso, su duración está limitada, porque no puede concebirse que un trabajador se mantenga aprendiendo una determinada actividad durante un lapso mayor que aquel que corresponde a la adquisición de los conocimientos indispensables para un operario.

Por lo relacionado, con anterioridad, el contrato de aprendizaje es a plazo fijo, ya que la situación de aprendiz debe ser transitoria, y no que el trabajador se eternice como tal, ya que aprendido el oficio o alcanzado el plazo para adquirir el aprendizaje y ser satisfactoria su capacitación, se debe poner fin al contrato de aprendizaje.

El Artículo 171 del Código de Trabajo establece, que esta modalidad de contratación laboral, solamente 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.

1.6.9. Disolución de los contratos de aprendizaje:

Por coincidir las causas básicas de disolución del contrato con las del de aprendizaje, es preciso remitirse expresamente y ante todo a las de aquel y dar por reproducidas las consideraciones formuladas para el primero de los citados contratos.

Pero si el contrato de aprendizaje se disuelve por las mismas causas que los demás contratos laborales, concluye, además por otras específicas de su naturaleza.

En los casos de disolución del contrato de aprendizaje, las partes deben darse el preaviso de ley.

La disolución del contrato de aprendizaje puede obedecer a causa justificada o a causa imputable a una de las partes.

Constituyen motivos de disolución de dicho contrato, por justa causa, las siguientes:

- La muerte de uno de los contratantes, pues el aprendizaje es para ambas partes;
- La condena por los tribunales por la comisión de delito o falta;
- La muerte o ausencia prolongada del patrono o instructor.

Son causas de rescisión del contrato de aprendizaje a petición de las partes, las siguientes:

- La falta continua o repetida a las condiciones estipuladas, por una de las partes contratantes;
- El abuso del patrono en el trato dado al aprendiz;
- La desobediencia o falta grave repetida por el aprendiz;
- La incapacidad del aprendiz, provocada por la falta de salud o de condiciones;
- El deseo manifiesto del aprendiz de dejar el oficio;
- El traslado de la industria a distinta población;
- El traslado de la residencia del aprendiz;
- El abandono por parte del aprendiz.

El contrato de aprendizaje termina automáticamente, por el transcurso del tiempo estipulado o porque el aprendiz haya aprendido ya su oficio, arte o profesión y por cualquiera de las causas que se establecen en general para la disolución de los contratos de trabajo.

1.7. Diferencias entre el período de prueba y el contrato de aprendizaje:

Es necesario establecer la diferencia entre el período de prueba y el contrato de aprendizaje propiamente dicho, ya que en algunos casos puede existir confusión entre ambas instituciones.

Se entiende por período de prueba el lapso durante el cual el contrato de trabajo está sometido a una condición decisiva en relación con su mantenimiento o perfeccionamiento, el cual tiene como objeto principal que el patrono pueda apreciar la aptitud y el grado de preparación del trabajador y así éste pueda determinar sin son de su conveniencia las condiciones de trabajo. El período de prueba debe ser establecido expresamente, y debidamente limitado aun período breve de tiempo, en función a la índole de actividad laboral, o bien a lo establecido en el Código de Trabajo vigente, no debiendo olvidar que dicho período se inicia conjuntamente con la prestación de servicios.

En virtud de lo anteriormente relacionado, el contrato de aprendizaje debe diferenciarse del período de prueba, ya que éste último se propone solamente ensayar mediante la aplicación práctica, las aptitudes y los conocimientos ya adquiridos por el trabajador. O sea, que si en el contrato de trabajo se da la modalidad de establecer un período de prueba, el trabajador no se convierte por ese hecho en aprendiz, ya que durante dicho período no va a recibir ninguna enseñanza, ya que no es éste el objeto de contrato, cuya finalidad consistiría en comprobar si la aptitud del trabajador es la requerida por el patrono o no, y para el trabajador si las condiciones de realización de trabajo resultan de su conveniencia.

Entonces el contrato de aprendizaje se diferencia del período de prueba, por lo siguiente, a saber:

- a) Porque el trabajador debe acreditar conocimientos o aptitudes ya adquiridos, mientras la esencia del contrato de aprendizaje es el conocimiento de un oficio o profesión;
- b) Porque en el período de prueba el contrato se formaliza transcurrido el tiempo ya previsto para tal efecto; y en el contrato de aprendizaje termina una vez se hayan adquirido los conocimientos necesarios y se haga entrega de la Constancia de Aprendizaje;
- c) El período de prueba es limitado, de corta duración y el contrato de aprendizaje no finaliza sino con el mismo contrato;
- d) Dentro del contrato de aprendizaje puede insertarse un período de prueba, al igual que se hace en el contrato típico, ya que el período de prueba no constituye un convenio aislado.

El período de prueba dentro del contrato de aprendizaje es más frágil, y breve, ya que se trataría de determinar por ambas partes (patrono o maestro y trabajador aprendiz), la aptitud y vocación del aprendiz, por el contrario el trabajador tiene la visión de colocarse y de demostrar la práctica que tiene en el oficio o actividad que pretende ejecutar. Por lo tanto, dentro del contrato de aprendizaje se debería dar un período de prueba, a fin de determinar si el aprendiz tiene la capacidad física y mental necesaria para el oficio o profesión que pretende adquirir, y si se cumple dicho período satisfactoriamente, el aprendizaje continuará por el tiempo convenido para la duración del contrato de aprendizaje.

El período de prueba se podría establecer en el contrato de aprendizaje limitando su tiempo, y sin confundir, de manera alguna, el aprendizaje con dicho período, ya que con éste solamente se tratará de comprobar las aptitudes del aprendiz, que sean necesarias para tener éxito en la enseñanza de la profesión u oficio.

Sin confundir, el contrato de aprendizaje con el período de prueba en el contrato de trabajo típico, debe tenerse en cuenta, la posibilidad que antes de iniciar el aprendizaje, se realice el período de prueba, para determinar si el aprendiz tiene las condiciones y la capacidad de adquirir los conocimientos elementales para la naturaleza del oficio o profesión.

El plazo del contrato de aprendizaje inicia a computarse a partir del día en que el aprendizaje inicia la formación profesional y aún incluyendo un período de prueba en el mismo, este se encuentra destinado a dicha finalidad y se debe computar para cuestión de fijar la finalización del contrato de aprendizaje.

En el articulado del Código de Trabajo guatemalteco vigente, no se encuentra regulado el período de prueba para el contrato de aprendizaje en específico, solamente para el contrato de trabajo típico.

En el Artículo 81, se establece que para todo contrato de trabajo por tiempo indefinido los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Dicho Artículo posee dos párrafos más, pero en ninguno de ellos regula nada referente al período de prueba para el contrato de aprendizaje.

La sustentante considera, que el legislador pensó que en la última parte del primer párrafo del Artículo 81, cabría la regulación de los demás contratos laborales no contemplados específicamente, pero al dejarlo a criterio de los sujetos laborales, no se establece un criterio uniforme y da lugar a que pueda cometerse violación de los derechos de los trabajadores.

1.8. Regulación legal del trabajo de aprendizaje en el Código de Trabajo:

La legislación laboral guatemalteca regula al trabajo de aprendizaje como una de las formas de trabajo sujeto a régimen especial en el título cuarto, capítulo sexto, en los Artículos del 170 al 174; dicho articulado es bastante escaso y por ende, existen lagunas legales para la regulación de esta forma de trabajo.

El Artículo 170 regula una definición de aprendices, de la siguiente forma: “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”.

Este Artículo, también se aplica a la definición legal del trabajo de aprendizaje, identifica a los sujetos laborales de esta forma de trabajo sujeto a régimen especial, que son el aprendiz y el patrono-maestro, y además regula la retribución económica al trabajador aprendiz, discriminándolo por su dicha categoría, lo que significa una violación a sus derechos laborales. .

El Artículo 171, regula lo referente al plazo del contrato de aprendizaje de la siguiente manera, a saber: “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”.

Considero que en este Artículo, se da una laguna legal, ya que no establece el plazo, y al no fijar el tiempo que debe de durar un contrato de aprendizaje y dejarlo a juicio del patrono y a las condiciones físicas del aprendiz, se convierte una violación legal, el que los patronos celebren contratos de aprendizaje con el plazo que ellos quieran y esta circunstancia perjudica al trabajador aprendiz, ya que a pesar que él ya haya aprendido el oficio sigue con la categoría de aprendiz porque el contrato de trabajo así lo establece, y esto significa que él siga siendo remunerado con un salario menor al mínimo, y con esta situación el patrono obtiene lucro con los salarios que no está pagando a un trabajador que ya no es aprendiz.

En el Artículo 172, se establece legalmente el otorgamiento del certificado de aprendizaje, así: “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 dicha 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”

Aquí se encuentra un Artículo vigente pero no positivo, ya que a pesar de encontrarse regulado como una obligación del patrono dar un certificado de aprendizaje, como una constancia de los conocimientos adquiridos por el trabajador aprendiz, él no lo da a los trabajadores, por ello cuando finaliza la relación laboral entre ellos, y el trabajador busca otro empleo, sigue siendo un aprendiz, que carece de experiencia y de conocimientos, en virtud que no puede comprobarlo ya que carece de dicho documento que lo acredite, y al ser contratado por otro patrono debe de empezar de nuevo.

En este Artículo también se establece un pequeño procedimiento que debe de seguirse en el caso que exista negación por parte del patrono para dar el certificado de aprendizaje, pero así como calificué el primer párrafo de este Artículo, así también considero que este segundo párrafo es una norma vigente no positiva, pues en la Inspección General de Trabajo me informé que ellos no han ejecutado ninguna situación de esta índole, por lo cual significa que los trabajadores aprendices no recurren a dicha institución para poder obtener dicha constancia, sino que simplemente ante la negativa del patrono, se quedan sin ella, lo cual viene a violar una vez más los derechos laborales y a desnaturalizar el trabajo de aprendizaje como institución legal y doctrinaria del derecho laboral..

El despido del aprendiz sin responsabilidad para el patrono y la renuncia del aprendiz, están regulados en el Artículo 173, así: “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”.

En el Artículo relacionado anteriormente, se regula lo referente a la exoneración de responsabilidad al patrono en el caso que se ponga fin al contrato de aprendizaje, o sea que establece la causal de despido para que el patrono no posea ninguna responsabilidad para con el aprendiz. Además también regula lo relacionado al plazo del preaviso que debe dar el aprendiz al patrono para poder poner fin a la relación de trabajo entre ellos, sin que exista responsabilidad para ninguno de los sujetos laborales.

Y, el último Artículo es el 174, y este se refiere al trabajo de aprendizaje en los establecimientos correccionales, de la siguiente forma: “el trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública”.

Este es el último Artículo que regula el trabajo de aprendizaje, y lo hace para poder llegar la aplicación de ésta legislación ampliamente, no solamente a las empresas industriales, sino también a centros especiales de tratamiento de conducta, en los que el trabajo de aprendizaje constituye una terapia para poder incorporar a los jóvenes a la sociedad como entes útiles a ella, por lo tanto se contemplo regular para evitar que exista algún tipo de violación laboral en estas situaciones.

Son estos los artículos que se encuentran en el Código de Trabajo, para regular el trabajo de aprendizaje y el contrato de aprendizaje, definitivamente es evidente que existen lagunas de ley que conducen a la desnaturalización de dichas instituciones, lo que conduce prácticamente a la violación de los derechos laborales que se encuentran en una relación laboral sujeta a régimen especial.

1.9. Violaciones a las normas jurídicas relativas al trabajo de aprendizaje:

1.9.1. La reconducción tácita del contrato de aprendizaje:

Es necesario iniciar este apartado haciendo la salvedad que la teoría de la reconducción tácita es de naturaleza eminentemente civil, ya que se utiliza al tratar de contratos de arrendamiento.

Es así que el tratadista Ossorio, establece que reconducir significa en términos forenses prorrogar expresa o tácitamente un arrendamiento. En consecuencia cuando esa prórroga no ha sido expresamente establecida sino que produce automáticamente, sin determinación previa, se origina una prórroga tácita, o sea reconducción tácita originada por el simple hecho que el locatario continúe en el disfrute de la cosa arrendada, después de vencido el plazo de la locación, sin que el locador se oponga. (43)

La reconducción tácita supone una reproducción del contrato reconducido, inclusive por lo que se refiere al plazo. Por eso algunas legislaciones rechazan el concepto, determinado que la permanencia del locatario en el uso y goce de la cosa arrendada, una vez terminado el contrato, no significará reconducción tácita, sino continuación de la locación concluida, y en sus mismos términos hasta que el locador pida la devolución, lo que podrá hacer en cualquier tiempo.

Con respecto al derecho laboral, se admite que el contrato puede prorrogarse una vez vencido el plazo expresamente estipulado, ya sea por reconducción tácita o por un nuevo contrato. (44)(sic.)

(43) Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 733.

(44) **Ibid**, pág. 734.

En realidad, la forma legal de prorrogarse el contrato al vencer el contrato de aprendizaje deberá ser mediante la suscripción de un contrato individual de trabajo escrito, el cual deberá llenar todos los requisitos establecidos por el Código de Trabajo. Pero lo normal es que no sólo no se suscribe el citado contrato, al finalizar el aprendizaje, sino que se le mantiene al trabajador en el mismo status de aprendiz, ya que se ha establecido que ni siquiera el contrato de aprendizaje se suscribió por escrito, consistiendo ello otra violación a las normas relativas al trabajo de aprendizaje, esto con el objeto que sea únicamente la voluntad del patrono la que determine sus condiciones.

Es evidente que lo anterior contradice a nuestra legislación, ya que de conformidad con el Artículo 171 del Código de Trabajo, el contrato de aprendizaje solo puede celebrarse a plazo fijo, y no hace ninguna excepción, lo cual resulta lógico, ya que con la limitación de tiempo se pretende evitar el mal uso de estos contratos, ya que si no se limitara el tiempo de su duración, se suscribirán indefinidamente, en detrimento de los trabajadores aprendices.

De acuerdo con la presente investigación, he podido establecer que en la mayoría de empresas no se suscriben contratos de trabajo escritos, sino que la contratación es verbal y no se celebra el contrato de trabajo escrito.

La reconducción tácita de los contratos de aprendizaje se produce en virtud que muchas empresas suscriben éstos últimos, normalmente en período que oscilan entre tres y seis meses, siendo en algunas ocasiones por más tiempo, al final de los cuales no se les otorga a los trabajadores la respectiva constancia de aprendizaje, por un período igual y con un salario inferior al mínimo legal, en las mismas condiciones, sin tomar en cuenta que ya el trabajador ha obtenido la capacitación para las labores, con lo que se produce precisamente la reconducción del contrato de aprendizaje, quedando en forma indefinida el trabajador, incluso el ya capacitado como trabajador aprendiz.

1.9.1. La constancia de aprendizaje:

Al terminar el aprendizaje, deberá entregársele al aprendiz una constancia, la cual certifique el grado de conocimiento y práctica alcanzados en el oficio, arte o industria que se trate. Esta constancia, se expedirá al momento en que el aprendiz ya posea el conocimiento, ya que ello es el cumplimiento del objeto del contrato de aprendizaje. Además es importante que dicho documento se encuentre debidamente firmado por el patrono o la persona delegada por este para enseñar el arte u oficio, ya que significará que se da fé del contenido del mismo.

Por el aprovechamiento máximo de los servicios del aprendiz, los empleadores en muchos casos, no les extienden al finalizar el período de enseñanza la respectiva constancia, tal como lo establece el Artículo 172 del Código de Trabajo, el cual indica que al termino del contrato de aprendizaje, el patrono debe dar al aprendiz un documento en el cual conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio que se trate.

El incumplimiento de esta norma a producido como efecto que los trabajadores sean objeto de abusos, ya que cuando se cambian de empresa, como no se tiene la constancia de aprendizaje, en muchas ocasiones dada la necesidad del trabajo, se ven obligados a entrar a trabajar bajo el rubro de aprendices, lo cual provoca ganancias adicionales al patrono por el ahorro en salario y prestaciones provenientes del mismo.

Lo grave el caso es que en su mayoría los trabajadores no saben que tienen el derecho a exigir la constancia, incluso en algunos casos hay empleadores que no lo hacen por ignorancia, y si los trabajadores no lo saben, difícilmente lo van a reclamar, por lo que los empleadores procuran que esto no se divulgue, y en los casos en que los empleadores no lo sabían, cuando se enteran se hacen en su mayoría los desentendidos por los extremos ya citados.

Esto evidencia la necesidad de divulgación de los derechos de los trabajadores, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las organizaciones sindicales, que son los órganos designados legal, moral y lógicamente para hacerlo, además evidencia la falta de fiscalización de la Inspección General de Trabajo, ya que de acuerdo con el citado Artículo 172 del Código 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 extenderse dentro de las veinticuatro horas siguientes la constancia.

Es importante destacar que mediante la revisión y entrevistas con los inspectores de trabajo, no se encuentra ningún expediente en el cual haya ordenado que se extienda una certificación o haya promovido que se integre un comité de evaluación, es más ni siquiera se tiene un procedimiento a seguir en caso que se presentara. Y aún queda otro problema, que pasaría si no pudiera salir aprobado el aprendiz en el examen, el patrono no extiende la certificación, ya que el Código de Trabajo, solamente indica que no puede dejarse de extender, pero dada la realidad nacional esto sería muy normal, en este caso, ¿Quién debe extenderla?, en mi opinión, debería ser la Inspección General de Trabajo mediante una resolución.

1.10. Incumplimiento del control administrativo del trabajo de aprendizaje:

El Ministerio de Trabajo y Previsión social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Para cumplir con su misión el Ministerio de Trabajo, asigna funciones específicas a sus diferentes dependencias, en ese sentido analizaremos, cuales de estas dependencias tienen alguna relación con los contratos de aprendizaje, cuales son sus atribuciones, para terminar dicho análisis con las razones alegadas por los responsables para su incumplimiento.

La fundamentación legal que da vida a la estructura de la organización administrativa del trabajo en Guatemala, encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra de la siguiente forma:

a) Fundamentación constitucional:

El Artículo 193 de la Constitución Política de la República es la norma en la que se basa la existencia de los ministerios del estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca.

b) Fundamentación ordinaria:

La Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Legislativo número 114-97 del Congreso de la República, en su Artículo 40 establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y entre otras funciones, las que más se aplican a nuestro tema son :

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional de los trabajadores;
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores;
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;

- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica profesional de los trabajadores.

Y el Código de Trabajo, en los Artículos del 274 al 282, contienen la organización administrativa de trabajo.

c) Fundamentación reglamentaria:

Se encuentra contenida en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en él se establece la estructura interna del ministerio y sus funciones sustantivas y administrativas.

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra a cargo de ocho direcciones generales, de las cuales son tres las que se relacionan con el tema de la presente investigación, y son:

- **La Inspección General de Trabajo**, es la dependencia encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes. Además, la legislación laboral le da a la Inspección el carácter de asesoría técnica del ministerio, de tal cuenta que es una de sus funciones también la de evacuar todas las consultas que le hagan los patronos o los trabajadores sobre la forma que debe ser aplicada la ley de trabajo en general.

Por lo anterior, es una de las dependencias más importantes, ya que debería de encargarse de velar por la aplicación de la legislación laboral en lo referente al trabajo de aprendizaje, para que no sean violados los derechos de los trabajadores aprendices.

- **La Dirección General de Trabajo**, entre sus funciones principales están la de llevar el registro de los contratos individuales de trabajo, y por lo tanto de los contratos de aprendizaje, pero platicando con el director, me comentaba que son raros los contratos de aprendizaje que son llevados para su registro, debido a que prefieren no hacerlo, para poder sacar provecho de calificar al trabajador como aprendiz, tanto en forma económica (o sea lo referente al salario, que es menor al mínimo), y obtener fuerza de trabajo a menor costo, valiéndose de esa fuerza de trabajo, mientras se da el aprendizaje.
- **La Dirección General de Capacitación y Formación**, se puede advertir, que su función fundamental es la relacionada a la calificación de la mano de obra guatemalteca, lo cual reviste de mucha importancia, porque se está promoviendo la formación profesional y técnica de los trabajadores.

Si se recuerda lo relacionada con anterioridad, éste es el objeto del trabajo de aprendizaje, y ésta sería, según mi opinión personal, la dependencia del Estado que debería de velar, supervisar, controlar y evaluar todo lo referente a este trabajo sujeto a régimen especial, ya que esta forma de trabajo es común en nuestro medio debido al porcentaje de analfabetismo, los trabajadores carecen de conocimientos para la ejecución de un arte, oficio o industria, y por ello, son sometidos a este régimen especial de trabajo pero con ilegalidades que vulneran sus derechos como trabajadores.

1.10.1. La autorización de los contratos de aprendizaje:

Esta función, como ya se indicó, está a cargo de la Dirección General de Trabajo, entidad que se encarga de recibir y revisar los respectivos contratos de aprendizaje, para lo cual al reverso del contrato le pondrán un sello con la fecha en que se autoriza y la firma respectiva.

Procederá luego a entregar dos ejemplares del contrato, uno a cada una de las partes, y un tercero que se remitirá a la Inspección General de Trabajo y un cuarto que se queda en dicha dirección.

1.10.2. Control del trabajo de aprendizaje:

Esta función estará a cargo de la Inspección General de Trabajo, la cual deberá velar porque no se autoricen contratos de aprendizaje entre las mismas partes, cuando se ha concluido con un período de aprendizaje.

Debería de implementarse la forma, para que aún siendo diferente el empleador si se trata de un trabajador que ya paso su período de aprendizaje, exigir que ya se vuelva a pasar por el período de enseñanza, y si se tratan de labores diferentes no contempladas en un contrato de aprendizaje anterior, limitarlo al tiempo estrictamente necesario para completar su instrucción.

En realidad esto debería ser lo más aproximado para realizar dicho control, aunque en la práctica es casi imposible hacerlo, por las muchas limitaciones que se tienen, las cuales serían las siguientes, a saber:

- A) Por la cantidad excesiva de contratos que se reciben a diario;

- B) La falta de denuncias por violaciones a los derechos laborales en los contratos de aprendizaje;

C) Otra gran limitante consiste en que la mayoría de contratos de aprendizaje que se realizan en la práctica, son verbales no obstante haber insistido en este trabajo, sobre la ilegalidad de ello, con lo cual no se puede controlar si se cumplen con todos los requisitos de estos contratos.

1.10.3. Registro del trabajo de aprendizaje:

Esta labor está a cargo de la Dirección General de Trabajo, y se limita, como en otros archivos estatales a amontonar en paquete sin mayor orden los contratos, lo cual impide que se ejerza un adecuado registro, ya que incluso cuando se pide copia de un documento, del cual se tiene alguna pista y un requerimiento particular, esto se dificulta, ya que es de suponerse lo difícil que resulta pensar que de oficio se verificará el cumplimiento de todas las obligaciones provenientes de los contratos ahí registrados.

1.10.4. La fiscalización del trabajo de aprendizaje:

Función que está a cargo de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de lograr una política justa, armonizando el capital y el trabajo, ésta función se encuentra regulada en varias normas legales, especialmente en el Artículo 171, segundo párrafo del Código de Trabajo, el cual indica que 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 de arte, profesión, oficio o industria, método de enseñanza y naturaleza del trabajo ya que dichas circunstancias son esenciales para dicha fiscalización.

Por su parte, el Artículo 278, establece que los inspectores de trabajo, deben velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro; para ello de acuerdo con el Artículo 281 del Código de Trabajo, pueden visitar los lugares de trabajo de cualquier naturaleza, examinar la documentación obrero patronal e intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo que se tenga noticia y siempre comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, faccionarán actas y prevendrán al patrono o sus representantes para que dentro del plazo que él fije, se ajuste a derecho, sino se cumpliera con lo prevenido ante los tribunales de trabajo respectivos.

En virtud de lo anterior existen fundamentos jurídicos para ejercer una fiscalización de todas las actividades laborales por parte de la Inspección General de Trabajo, incluyendo dentro de estas lo relativo a contratos de aprendizaje, entonces es lógico que uno se pregunte ¿Por qué no funciona?, las razones que se pueden establecer, de acuerdo a lo investigado, son las siguientes, a saber:

- a) Falta de denuncias de la parte interesada, lo cual es lógico, ya que como se mencionó, la mayoría de trabajadores no sabe de la obligación del patrono de suscribir contratos de aprendizaje y que además éstos deben ser por tiempo fijo.

Por lo que dan por válido que por ser nuevos se les pague menos y que tiene la obligación de pasar un período de aprendizaje, por lo que reiteramos la necesidad de la divulgación de los derechos que se tienen por parte de los trabajadores en estos casos y todos los que contempla la ley.

El número limitado de inspectores de trabajo, lo cual hace imposible una fiscalización apropiada de cada empresa, sobre todo, si consideramos que en el caso particular de las industrias son cientos de trabajadores los que prestan sus servicios, ya sea como aprendices o como operarios.

- b) La falta de coercibilidad de los inspectores de trabajo, ya que en caso que se establezcan faltas laborales, como lo sería el de un exagerado e ilegal período de aprendizaje, que provocaría como resultado un reajuste en el salario de los trabajadores. Lo común es que los empleadores prefieran que se den por incumplidas las prevenciones que se les formulen, ya que dada la lentitud de los tribunales de trabajo para resolver estos Juicios de Faltas, en los casos de llegar a sentencia, estas dan risa y además tardan años, por lo que al empleador se le hace fácil y práctico pagar una pequeña multa y no las grandes sumas que representarían los reajustes al salario mínimo, entre otros casos.

- c) La corrupción de autoridades administrativas y judiciales, la cual constantemente es denunciada, sin dejar de mencionar la corrupción de algunos mal llamados dirigentes sindicales, que también lucran con los movimientos laborales, sin importarles el perjuicio que se provoque a los trabajadores, sin que en ninguno de los casos citados se haya podido hacer algo por no contarse con las pruebas suficientes.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se hace necesario que se exija a las autoridades administrativas de trabajo y previsión social, que se busquen los medios para el efectivo cumplimiento de las leyes que regulan el contrato de aprendizaje y que además se haga la labor de divulgación de derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en materia laboral.

CAPÍTULO II

2. La industria como sector productivo y laboral:

2.1. Definición:

Se puede definir como el conjunto de actividades productivas para la transformación de materias primas en productos elaborados o semielaborados, que el hombre realiza de modo organizado con la ayuda de máquinas y herramientas.

En el sentido más amplio, industria es cualquier trabajo que se realiza con ánimo de lucro y que genera puestos de trabajo. Este término se puede aplicar a un amplio abanico de actividades, desde la ganadería hasta el turismo, pasando por la manufacturación. Engloba la producción a cualquier escala, desde la local, a veces conocida como industria artesanal, hasta la multinacional o transnacional.

En sentido más limitado, el término industria hace referencia a la producción de bienes, sobre todo cuando ésta producción se realiza con máquinas. En esta definición limitada de industria se encuentra inmerso el concepto de industrialización, o sea la transición a una economía basada en la producción a gran escala con máquinas, llevada a cabo por un número reducido de trabajadores, normalmente en las ciudades.(45)

(45) Landes, Dwrith, **Progreso tecnológico y revolución industrial**, pág. 18.

Al respecto de lo relacionado anteriormente, la industria en sentido amplio es aquel sector productivo y laboral, propiamente, pues la producción a gran escala significa la utilización de mano de obra lo cual implica puestos de trabajo, tanto para operarios como para aprendices, a través de una contratación. Es desventaja que se llegue al nivel de Industrialización pues esto significa reducir los puestos de trabajo y por lo consiguiente la contratación de operarios como de aprendices.

2.2. Generalidades:

2.2.1. Origen y desarrollo histórico de la industria:

Ya en tiempos prehistóricos, el hombre elabora sus utensilios y armas mediante la transformación de los materiales que disponía, como el sílex y más tarde los metales. Conforme avanzó la civilización, la especialización en el trabajo se vio incrementada y se originó un grupo social, los artesanos, que se encargaban de producir los artículos y materiales demandados por la sociedad, como cerámica, telas, armas, utensilios de cocina, etc.(46)

A finales de la Edad Media, los artesanos de las florecientes ciudades europeas se agruparon en gremios en los que se establecían distintas categorías de aprendices, oficiales y maestros, transmitiéndose los conocimientos de padres a hijos en muchas ocasiones. Sin embargo, la productividad de los talleres no era muy alta, pues era necesario realizar la mayor parte del trabajo manualmente, y solo en unas pocas actividades era posible disponer de la fuerza de bestias de carga, de saltos de agua o del viento para mover rudimentarias máquinas como los molinos.(47)

(46) Cardenal, Francisco, **El sistema industrial**, pág. 89.

(47) **Ibid.**

En este precario grado de evolución de la industria, tuvo especial relevancia la invención de la máquina de vapor, que justamente atribuida al británico James Watt, fue la consecuencia de otros estudios de máquinas como los del también británico Tomás Newcomen, inventor de la bomba de agua (impulsada por vapor), o los del francés Denis Papin, quien analiza fuerza elástica del vapor de agua. Este avance permitiría aprovechar la fuerza mecánica generada y sería el fundamento de las industrias naval y del ferrocarril. (48)

Considerada la industria genéricamente como la fabricación de bienes con medios mecánicos, la primera modernización de tal actividad se produjo en la Gran Bretaña con la revolución industrial de las últimas décadas del siglo XVIII.

En ella, una serie de logros técnicos, como la lanzadera rápida del telar, en la industria textil, replantearon las bases sobre las que se asentaba este sector de la economía. (49)

En el siglo XIX comenzó también en el Reino Unido un proceso reindustrialización que se basaba en la mejora de los aceros con los que se construían gran número y variedad de máquinas.

Pronto se extendió el proceso por Europa y los Estados Unidos, que comenzaron a producir artículos manufacturados industrialmente. Una de las tradicionales fuentes de producción, la industria armamentista, experimentó un gran auge en todos los países a raíz de la primera guerra mundial y supuso la renovación de la infraestructura de la industria metalúrgica dados los volúmenes exagerados de producción que era necesario alcanzar.

(48) Cardenal, **Ob. Cit**; pág. 91.

(49) **Ibid.**

La década de 1920, trajo consigo una intensa industrialización en Europa, los Estados Unidos y Japón, países en los que aumentó en gran medida la productividad laboral al extenderse a varias actividades la mecanización y sobre todo, la electrificación de la fábricas. Desde el punto de vista de la organización y de los métodos empleados, el trabajo se sistematizó principalmente en las grandes cadenas de montaje, establecidas por primera vez en la industria automovilística por el estadounidense Henry Ford. (50)

En esta época ya se había alcanzado la estructura industrial del moderno sector secundario (tal es la denominación que en el ámbito económico recibe la industria frente al sector primario, la agricultura y el terciario, de servicios). Así, se solía recurrir a formas de financiación renovadas y se extendían las sociedades anónimas y otras sociedades de capital. Asimismo, se tendía con frecuencia a la conformación de grandes complejos industriales que permitían regular y controlar la producción y las relaciones entre las distintas ramas que en ella participaban.

En el período de entre guerras, ya se había situado a la cabeza de la industria mundial a países tales como los Estados Unidos, Alemania y Japón. La segunda guerra mundial, devastadora contienda que anuló la actividad de extensas zonas industriales, supuso no obstante un gran perfeccionamiento de la investigación y la tecnología que permitieron a países como los últimos mencionados resurgir después de la derrota. El crecimiento se mantuvo persistente desde la década de 1950 hasta convertir al sector industrial en el motor de las producciones globales en los países avanzados. Se alcanzaba así la llamada segunda revolución industrial, en la que recursos como la producción en serie, la cibernética y la automatización desempeñaron un papel determinante. (51)

(50) Cardenal, **Ob. Cit**; pág. 102.

(51) **Ibid**, pág. 103.

Hay que recordar que la industria constituye una actividad económica que tiene por objeto la generación, el transporte, la transformación o la distribución y aplicación de cualquier clase de productos, y es por ello que desde el punto de vista administrativo, la polémica ha girado en torno a la intervención o a la libertad en la actividad industrial. Por ejemplo España, proclama el principio de libertad de empresa en el marco de la economía de mercado ya que pertenece a la Comunidad Europea, implica una serie de comportamientos en los que prevalece la libertad.

Lo anterior no incluye que la actividad industrial pueda estar sujeta al principio de autorización administrativa o en su caso, la concesión. Las medidas intervencionistas han ido disminuyendo en razón a que nuestra economía salía de un régimen de autarquía y proteccionismo exigido por las circunstancias históricas y derivaba a un régimen de mayor libertad. De ahí que las leyes sobre la protección industrial de cada país o de regulación del establecimiento, traslado o ampliación de industrias estén en la actualidad prácticamente derogadas.

Junto a la actividad de control e intervención que desarrolla la administración estatal también ejercen actividades de fomento cuando se desea promover determinado tipo de industrias o se desea que se instalen tipo de industrias o se desea que se instalen en determinadas zonas del territorio de un país. A estos efectos se conceden facultades de expropiación forzosa, beneficios fiscales, garantía de rendimientos del capital, ventajas aduaneras, etc. Para ello se firma en ocasiones conciertos con determinadas empresas o sectores o bien se aprueban programas de plazo medio en los que se contienen los objetivos, derechos y obligaciones que se aceptan por las partes.

La crisis industrial ha obligado a una intervención pública, que puede considerarse de gran radicalidad, y con la finalidad de salvar la subsistencia de empresas o de sectores, lo cual es conocido como reconversión industrial.

Actualmente, sin embargo, factores tales como el desequilibrio entre países tecnológicamente avanzados y países subdesarrollados, o el deterioro ambiental que el aumento de la industria conlleva, hacen que se registre una tendencia al equilibrio, sin renuncia al constante avance en la investigación de nuevos medios de producción, organización y distribución del trabajo en el sector industrial.

2.2.2. Clasificación de la Industria:

Normalmente, una industria pertenece a uno de los cuatro grupos de clasificación de industria que existe, y son las siguientes, a saber:

a) Las industrias primarias:

Son las que se encargan de la extracción u obtención de materias primas y se encuentra cerca de los recursos naturales;

b) Las industrias secundarias:

Son aquellas que procesan o convierten las materias primas en productos finales y pueden estar situadas cerca de zonas donde se obtienen las materias primas que utilizan, puede encontrarse vinculadas a mercados grandes o pueden ubicarse donde sea más barato si no dependen de los recursos y de los mercados.

c) Las industrias terciarias:

Son las industrias de servicios y engloban las ventas al por menor y al por mayor, el transporte, la administración pública y las profesiones liberales, como la abogacía; y por último,

d) Las industrias cuaternarias:

Comprenden las actividades que proporcionan conocimientos e información, como los servicios de consulta y las organizaciones de investigación. Normalmente están cerca de los mercados, pero desde que la comunicación electrónica permite contactar rápidamente y transmitir datos fácilmente, pueden establecerse en casi cualquier sitio. (52)(sic.)

2.2.3. Organización y ordenación de la industria:

En los sistemas económicos capitalistas, la producción industrial se orienta a través del mercado, por relacionarse la demanda de un determinado bien con lo que los consumidores están dispuestos a pagar por adquirirlo. La competencia con otras empresas y fábricas obliga a reducir los costos de producción para mantener los beneficios, de manera que pueden rentabilizarse las grandes inversiones de capital necesarias para la industrialización. (53)

Por el contrario, en las economías de carácter marxista la producción industrial se denomina planificada, por lo que las industrias siguen directrices políticas a la hora de fijar su producción.

En ambos casos se pone de manifiesto la ley económica de los rendimientos crecientes con la escala, según la cual, el beneficio obtenido por unidad producida será tanto mayor cuanto más numerosa sea la producción, lo que explica la rentabilidad de la fabricación en grandes series de un número reducido de modelos industriales, con el mayor porcentaje posible de piezas intercambiables entre sí. (54)

(52) Landes, **Ob. Cit**; pág. 35.

(53) Ballester Pastor, Mario, **Industria e industrialización**, pág. 22.

(54) **Ibid.**

En el proceso de industrialización cabe la consideración de una secuencia de etapas integrada por diversos pasos.

La primera y más rudimentaria es la división y especialización del trabajo, con la realización por cada empleado de pocas tareas, e incluso una sola actividad de modo sistemático a lo largo de toda la jornada laboral.

Una segunda fase comprende la mecanización del trabajo, en el que las herramientas son sustituidas por máquinas dispuestas a lo largo de una cadena de montaje por la que el artículo pasa sucesivamente mientras se ensambla y se le incorporan accesorios, pintura, envoltorios, etc., hasta acabar ensamblado y dispuesto para ser distribuido a los puntos de venta.

En un tercer estado se produce a la electrificación de la cadena de montaje y las distintas operaciones, lo que revierte en una mayor rapidez y precisión en la fabricación. (55)

El paso siguiente, y que no resulta sencillo en la mayoría de las actividades industriales, es la automatización del proceso, que reduce la mano de obra necesaria y consigue, además de rapidez y precisión, continuidad de la producción durante el mayor tiempo posible. En este contexto se sitúa el elemento fundamental en esta etapa, el robot industrial, conjunto de mecanismos capaz de repetir con exactitud una o diversas acciones y que modernamente ha experimentando un notable desarrollo en la producción industrial.

(55) Ballester, **Ob. Cit**; pág. 29.

Una fase subsiguiente es la optimización del proceso, cuyo objetivo es el aprovechamiento al máximo de los recursos materiales y humanos de la fábrica. Para su consecución, es necesario controlar el funcionamiento de todas las máquinas en activación simultánea, así como reducir al mínimo las reservas almacenadas y la energía consumida. Las industrias que producen en niveles próximos requieren plantillas muy reducidas y su trabajo, en ocasiones, se limita prácticamente a la vigilancia y supervisión.(56)

Por otra parte, cada vez es menor el número de industrias que fabrican la totalidad de un producto de manera independiente a partir de las materias primas. Por lo general, en la fabricación de la mayoría de los artículos intervienen varias empresas que aportan, cada una, diferentes partes del producto ensamblado.

Los procesos industriales pueden obedecer a las más diversas pautas, por lo que también, se hallan diversificadas las industrias que los realizan.

La primera distinción que cabe establecer entre los procesos industriales, es su ritmo. A tal respecto, los procesos pueden ser continuos, como el refinado del petróleo o el ensamblaje de una cadena de montaje, o discontinuos, como la producción de fármacos, la preparación de alimentos precocinados, etc.(57)

Por otra parte, la fábrica puede organizar su producción según las previsiones de ventas de su departamento comercial, o bien operar según una cartera de pedidos y encargos que satisfacer, solicitados antes de comenzar la fabricación.

(56) Ballester, **Ob. Cit**; pág. 55.

(57) **Ibid.**

En líneas generales, la transformación industrial parte de unas materias primas aportadas por la agricultura o la minería, siendo las industrias básicas las que obtienen los productos intermedios, que son adquiridos en grandes cantidades por las industrias manufactureras que los transforman en artículos de consumo.

Por ello, la producción energética es el primer paso para poder llevar a cabo tal transformación. La energía es en la gran mayoría de procesos industriales de naturaleza ecléctica y las centrales que la proporcionan pueden ser térmicas – alimentadas por carbón o derivados del petróleo -, hidráulicas, nucleares o basadas en alternativas como la energía eólica, aportada por la fuerza del viento, o la obtenida de los rayos solares.

Las industrias de base principales son la minera o extractiva, la química y la metalúrgica o pesada. El resto de las actividades industriales suele calificarse de industria ligera o de consumo, aunque cabe aún la consideración de otra diferenciación basada en el destino del producto. Si se trata de máquinas, herramientas o medios de transporte industrial, la industria se dedica a la fabricación de bienes de consumo humano directo, sino a producir otros bienes.

En otro contexto se ubican las múltiples ramas de la industria del transporte,. Se distinguen entre ellas la construcción naval y ferroviaria, la automovilística, la aeronáutica y la de maquinaria agrícola.(58)

Las industrias de consumo son las más numerosas y variadas. Comprenden la fabricación de artículos como los alimenticios, los muebles, los productos textiles, los impresos, la llamada línea blanca o de bienes electrodomésticos y los productos electrónicos.

(58) Ballester, **Ob. Cit**; pág. 59.

La demanda final de bienes no es completamente previsible, por lo que, en la mayoría de los casos, las industrias no pueden planificar su producción óptima. Sin embargo, los comportamientos del mercado experimentan variaciones cíclicas, especialmente en el consumo de determinados productos, como los juguetes y artículos navideños, la ropa de temporada, etc. En cuanto a la conservación, el almacenamiento de las mercancías producidas, especialmente cuando se trate de productos de alto valor o bienes perecederos. Como contrapartida es, sin embargo, más rentable mantener la maquinaria en funcionamiento permanente para aprovechar mejor los recursos industriales. Por todo ello, resulta evidente que el ritmo de producción es una de las decisiones más importantes que ha de tomarse para regular la fabricación de cualquier artículo procesado industrialmente. (59)

2.2.4. Condiciones laborales en las industrias:

La introducción del sistema fabril tuvo importantes repercusiones en las relaciones y en las condiciones de vida. En la Edad Media, tanto el señor feudal como el maestro de un gremio asumían responsabilidades respecto al bienestar de los siervos, aprendices y jornaleros que trabajaban para ellos. Por el contrario, los propietarios de las fábricas consideraban que quedan liberados de sus obligaciones hacia sus empleados con el mero pago de los salarios; así, todos los propietarios adoptaron una actitud impersonal hacia los trabajadores de sus fábricas. (60)

Esto se debía, en parte, a que no se requería una preparación o una fuerza especial para manejar las nuevas máquinas de las fábricas, y los propietarios de las primeras industrias, que solían estar más interesados en una mano de obra barata que en la calificación de sus trabajadores, empleaban a mujeres y niños, que eran contratados con salarios menores que los hombres.

(59) Landes, **Ob. Cit**; pág. 72.

(60) **Ibid**, pág. 73.

Estos empleados mal pagados tenían que trabajar hasta dieciséis horas diarias y estaban sometidos a presiones, incluso a castigos físicos, en un intento para que acelerasen la producción. Puesto que ni las máquinas ni los métodos de trabajo estaban diseñados en aras de la seguridad, la mutilación y los accidentes mortales eran frecuentes.

En 1802 la explotación de niños pobres provoca la primera legislación sobre la producción fabril en Inglaterra. Aquella ley, que limitaba la jornada laboral infantil a doce horas y otras disposiciones posteriores que regulaban el trabajo infantil no fueron rigurosamente aplicadas. (61)

Los trabajadores de las primeras ciudades obreras no estaban en condiciones de luchar por sus propios intereses contra los propietarios de las fábricas.

Las primeras fábricas de algodón se establecieron en pequeños pueblos en los que todas las tiendas y todos los habitantes dependían de la fábrica para vivir. Pocos eran los que se atrevían a desafiar la voluntad de la persona que poseía la fábrica y que controlaba la vida de los trabajadores tanto dentro como fuera del trabajo.

Las largas horas de trabajo y los bajos salarios evitaban que el trabajador dejara el pueblo o pudiera ser influenciado desde fuera. Después cuando las fábricas se establecieron en poblaciones más grandes, las desventajas de las ciudades, dieron lugar a aberraciones tales como la explotación en las fábricas y los barrios proletarios. Además, el fenómeno de los ciclos económicos empezaban a surgir, sometiendo a los trabajadores a la amenaza periódica del desempleo.

(61) Landes, **Ob. Cit**; pág.73.

A principios del siglo XIX las condiciones de vida de los trabajadores en el sistema fabril habían despertado inquietud de algunos propietarios. Unos de los que abogaban por las reformas era Robert Owen, un capitalista británico propietario de una fábrica de algodón, que se había hecho a sí mismo. Owen quiso dar ejemplo transformando un pequeño pueblo obrero de Escocia llamado New Lanark en una comunidad modélica entre 1815 y 1828.(62)

En New Lanark los salarios eran más elevados y se trabajaban menos horas, los niños permanecían lejos de las fábricas e iban a la escuela, las casas de los empleados eran las mejores de la época y aún así, la fábrica conseguía sustanciosos beneficios.

En esa época se estaban empezando a desarrollar los modernos sindicatos en las Islas Británicas y Owen intentó organizarlos en un único movimiento nacional. Su objetivo era mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, así como provocar reformas sociales y económicas fundamentales.

Su interés por las crecientes diferencias entre capitalistas y trabajadores era compartido por teóricos de la economía como los franceses Charles Fourier, Claude Henri de Saint-Simón y Pierre Joseph Proudhon y los alemanes Kart Marx y Federick Engels, cada uno de los cuales analizó los procesos de la moderna sociedad industrial y plantearon reformas industriales y sociales.

Con el tiempo, las protestas organizadas obligaron a los capitalistas a corregir algunos de los abusos más graves. Los trabajadores se manifestaban y lograron el derecho al voto y crearon partidos políticos y sindicatos de trabajadores.

(62) Landes, **Ob. Cit**; pág. 85.

Los sindicatos, no sin muchas luchas y contratiempos, consiguieron importantes concesiones de los empresarios y de los gobiernos, además del derecho a organizarse a sí mismos en las negociaciones, y los aspectos y problemas relacionados con el sistema fabril pasaron a formar parte prominente de las modernas formulaciones de la teoría económica y política, enmarcadas en la disciplina de las relaciones laborales. En la Unión Soviética, China y otros estados comunistas, la fábrica se convirtió en la unidad política, social y también industrial. No obstante los abusos del sistema fabril siguen prevaleciendo en muchos países en desarrollo actualmente.

Una de las consecuencias importantes, a menudo olvidada, del sistema fabril es que facilitó la emancipación de la mujer. La fábrica, al proporcionar a las mujeres la ocasión de ganar un salario, les permitió ser económicamente independientes. Así, la industrialización empezó a cambiar las relaciones familiares y la situación económica de la mujer.

La inspección de las fábricas por parte de instituciones sociales empezó en Inglaterra a principios del siglo XIX, como respuesta a las protestas públicas por las condiciones laborales de las mujeres y los niños trabajadores.(63)

Posteriormente, en todos los lugares se difundió el sistema fabril, los gobiernos adoptaron reglamentos contra las condiciones de insalubridad y de peligrosidad. Así se unificó un código regulador de las fábricas en todos los países industrializados. Estos códigos establecían restricciones al trabajo infantil y limitaban las horas de trabajo, regulaban las condiciones sanitarias y la instalación de medidas de seguridad y reforzaban las reglas sobre seguridad, la vigilancia médica, la ventilación adecuada, la eliminación de la explotación en las fábricas y la puesta en práctica del salario mínimo.

(63) Landes, **Ob. Cit**; 85.

Una institución reguladora importante fue la Asociación Internacional para la Inspección de las Fábricas, creada en 1886 en Canadá y catorce estados de Estados Unidos, La Organización Internacional del Trabajo, en cooperación primero con la Sociedad de Naciones y después con las Naciones Unidas, unifica los reglamentos sobre las condiciones en las fábricas de todo el mundo, aunque no se ha llegado a garantizar la aplicación de estas medidas.

2.2.5. Empresas multinacionales:

Probablemente, el desarrollo industrial más importante desde la década de los sesenta haya sido el aumento de empresas multinacionales o transnacionales, que operan en varios países. Algunos ejemplos de este tipo de empresas son Ford, General Motors, IBM, Siemens y Matsushita Electrical. La O.N.U. estima que las inversiones de estas empresas en los últimos veinte años han aumentado un 13 % al año, sobre todo debido a que cada vez más gobiernos aceptaban que se establecieran en sus territorios. Sin embargo, el aumento de las empresas multinacionales ha hecho aparecer una serie de preocupaciones. Unas pocas manos controlan gran parte del poder de fabricación, lo que quiere decir que los países involucrados son susceptibles a los cambios económicos que se produzcan en otros rincones del mundo. Puede que a los gobiernos les resulte difícil gestionar o evitar la transferencia de activos de un país a otro y seguramente no se trataba a todos los países por igual. (64)

Los países en los que la industria nacional no va bien, como el Reino Unido, son el principal blanco de las multinacionales, así como algunos países de Asia y América del Sur donde la energía y la mano de obra no son caras. En contraste, poco países africanos se han beneficiado de las inversiones de las empresas multinacionales porque carecen de mano de obra calificada y de la infraestructura apropiada. (65)

(64) Landes, **Ob. Cit**; pág. 89.

(65) Ballester, **Ob. Cit**; pág. 93.

No todas las empresas transnacionales surgen en países industrializados. Los países recientemente industrializados fomentan este tipo de empresas para asegurarse mercados a los que poder exportar sus productos.

2.2.6. Consecuencias de la industrialización:

La mayor parte de los países consideran que la industrialización es un proceso favorable que genera riqueza rápidamente, revitaliza las zonas en decadencia y permite influir en asuntos de índole mundial.(66)

Asimismo, la mayoría de ellos reconoce la necesidad que la base industrial se diversifica para proteger sus economías de las fluctuaciones en los precios de mercado de sus propios productos.

Las consecuencias negativas de la industrialización son a veces más patentes en los países en vías de desarrollo que en los países con estructuras industriales establecidas, en los que la confusión social y los problemas medioambientales que frecuentemente se producen con el desarrollo empezaron hace ya tiempo.

Los esquemas modernos de industrialización a gran escala suelen necesitar un desarrollo paralelo de las fuentes de energía. En el caso de las centrales hidroeléctricas, un buen número de comunidades rurales pueden verse desplazadas, ya que es probable que haya que inundar extensas zonas para que las llamadas super empresas dispongan de las reservas de agua necesarias.

En todos los países, independientemente de su grado de desarrollo, existen problemas a largo plazo asociados con la industria. A veces no se toman las medidas oportunas para evitar problemas de contaminación del aire, suelo y agua.

(66) Ballester, **Ob. Cit**; pág. 95.

Cuanto mayor es el grado de industrialización, más difícil es preservar los recursos naturales. El mundo se enfrenta al gran dilema de animar a los países menos desarrollados económicamente a limitar explotación de sus materias primas, cuando muchas veces dependen de ello para aumentar su nivel de vida.

Hay tres tendencias que figuran como más probables en el modelo global de industrialización:

- a) La primera tendencia es que solo algunos países y no todos, conocerán un futuro post industrial.
- b) La segunda tendencia prevé el uso y eficiente cuidado de los recursos y la expansión del reciclado una vez que el concepto de crecimiento sostenible se establezca más claramente. Las industrias de reciclaje constituyen en sí mismas una actividad en expansión y muchas fábricas están poniendo en marcha planes de reciclado de productos.
- c) Una última tendencia muestra la necesidad de tecnologías alternativas para reducir el consumo de recursos en la producción industrial y para proteger el medio ambiente. Si todas las naciones quieren beneficiarse de la actividad industrial es necesaria la cooperación en el ámbito mundial.(67)

(67) Ballester, **Ob. Cit**; pág. 101.

CAPÍTULO III

3. La desnaturalización del trabajo de aprendizaje en la industria:

Hay que recordar que el objeto del contrato de aprendizaje es enseñar a un trabajador un arte, profesión u oficio en forma práctica, ya sea directamente por el patrono o un representante; esta circunstancia será aprovechada por el empleador que se beneficiara con los servicios del trabajador aprendiz, ya que le paga un salario menor al mínimo.

Debido a la ignorancia de los trabajadores y en algunos casos más frecuentes, por mala fe y la ambición de reducir costos a través de pagar salarios menores, algunos patronos en el sector industrial obtienen utilidades considerables desnaturalizando el contrato de aprendizaje y ejecutando una relación laboral por tiempo indefinido y así se incumple con las prevenciones formuladas por la Inspección General de Trabajo a través de sus inspectores, en el sentido de ajustar los salarios mínimos, cuando se ha establecido el exceso de estos contratos, como consecuencia se desnaturaliza el citado contrato, en virtud que su objetivo principal debe ser la enseñanza de un arte, profesión u oficio a trabajadores no calificados y por lo consiguiente se convierte en una forma de explotación laboral simulada.

3.1. El caso especial del trabajo de aprendizaje en la industria de la maquila:

La industria de la maquila es un sector industrial en el cual el trabajo de aprendizaje es ejecutado con ilegalidad, por los patronos y permitido por los mismos trabajadores contratados en la categoría de aprendices.

Doctrinariamente se define a la maquila como una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena; por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo y conservan la propiedad de los productos.

Este tipo de industria en nuestro país representa una fuente de ingresos y de empleo para miles de personas. Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), del total de empleos que genera la industria sólo se encuentran registrados 125 mil hasta el 2001.

La mano de obra utilizada por estas empresas maquiladoras es primordialmente femenina, de escasos recursos económicos, madres solteras, jefas de hogar, jóvenes e incluso niñas y niños, provenientes en mayoría del interior de la república y con baja escolaridad, condiciones que generan un alto nivel de vulnerabilidad y desprotección ante situaciones en las que se ven desfavorecidas como trabajadoras.

Bien es sabido el incumplimiento de la legislación laboral y de derechos humanos que se da en estos lugares. Por ejemplo, que imponen un horario obligatorio para ir al baño, y no se puede ir libremente cuando se tiene la necesidad fisiológica, ya que le colocan candado.

Para el año 2002, hay 900 empresas registradas, según la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, y en ésta, se define a la maquila como unidades productivas, propiedad de personas individuales o jurídicas tendientes a la producción y/o ensamble de mercancías.

Se entiende por actividad de maquila la orientada a la producción y/o ensamble de bienes, que en términos de valor monetario contengan como mínimo el 51 % de mercancías extranjeras destinadas a ser reexportadas fuera del área centroamericana.

En sus controles realizados en enero del 2002, la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (AGEXPRONT) señala que no superan ni llegan a 300 las empresas registradas. La forma ilegal en que se montan cientos de maquilas en Guatemala crea dificultad al momento de dar seguimiento a las denuncias presentadas por violaciones a los derechos laborales.

En cuanto al origen de las empresas maquiladoras, el 68 % corresponde a capital coreano, 24 % por capital guatemalteco y el 8 % restante a Estados Unidos, según estadísticas de AGEXPRONT.

Uno de los problemas en las maquilas es que los coreanos no entienden nuestro idioma, y ellos como patronos, se ven beneficiados ya que la ley los ampara, entre algunos se encuentra la exoneración del impuesto sobre la renta y de los derechos arancelarios e impuestos a la importación, incluso del impuesto al valor agregado.

Las justificaciones para mantener estos beneficios siguen basadas en la generación de empleos y divisas, en la transferencia de tecnología, el desarrollo de vínculos horizontales con la economía local y la tecnificación de la mano de obra.

Esta fuente de empleo representa alimentación y vivienda para miles de mujeres y hombres, pero se da en un marco de inseguridad para el cobro de las prestaciones laborales.

Es oportuno recalcar algo que todos sabemos, en Guatemala existe un alto grado de analfabetismo, falta de capacitación de los obreros en escuelas técnicas y otras instituciones, por carencia de las mismas.

La tradicional dependencia de vivir de la producción agrícola, la cual dicho sea de paso también sin métodos tecnificados, hace que los obreros tengan incapacidad de fabricar por sí mismos un producto completo, además como lo hemos analizado anteriormente por conveniencia material y económica, se hace necesario compartir esfuerzos para producir buenos productos.

Es por estas razones, a saber, el desempleo, legislación laboral ineficaz, salarios bajos, prevendas adicionales, entre otros, que los inversionistas han encontrado en Guatemala una fuente apropiada para la instalación de este tipo de empresas.

Hace ya más de 20 años, el Estado guatemalteco comenzó a emprender acciones para impulsar industrias de exportación que se orientaran a mercados distintos del centroamericano. Dichas iniciativas tuvieron escasa efectividad, habían factores internos y externos por los cuales no se desarrollaba la maquila ni las industrias de exportación.

En 1956, se emitió la primera ley para promover industrias de exportación en Guatemala, paralelamente a las de sustitución de importaciones. La creación en 1971, del Consejo Nacional de Exportaciones (GUATEXPRO), institución pública que estuvo funcionando hasta 1983, dedicada principalmente a promover exportaciones industriales y artesanales, fue otro factor favorable para que la maquila se hubiera desarrollado. Con el apoyo de GUATEXPRO se realizaron las primeras exportaciones de vestuario a los Estados Unidos, a inicios de los setenta.

Por otra parte, desde 1972, Guatemala recibe facilidades comerciales para exportar a Estados Unidos dentro del sistema generalizado de preferencias que permite el acceso libre de impuestos de importación para productos fabricados en los países beneficiarios. Aunque no incluye textiles, siendo la confección de vestuario la especialidad de la maquila de Guatemala, abarca en la actualidad cerca de tres mil productos.

A comienzos de 1980, la sociedad guatemalteca se estremeció desde sus bases, como en el resto de América Latina, una tendencia a la desinserción de los circuitos mundiales de comercio desestabilizó la economía.

El apremio de la pobreza condujo a definir nuevas estrategias de sobrevivencia, entre las que destacan la informalidad urbana y la emigración hacia Norteamérica.

Mientras el deterioro de los sectores tradicionales de la economía imponen la necesidad de buscar nuevos ejes de acumulación, siendo la maquila de los cultivos no tradicionales de exportación los que se perfilan como tales. Al mismo tiempo, se agudizó el conflicto armado interno que distaba de dos décadas atrás.

Los procesos que desencadenó la crisis contribuyeron a crear condiciones para el auge de la maquila. El desempleo y la pobreza de la población crearon una oferta de trabajo dispuesta a aceptar casi cualquier salario y trato por la necesidad social de generar ocupaciones para los desempleados

El relativo control sobre el conflicto armado interno y la instalación de un gobierno civil en 1986, como parte de la apertura política, crearon condiciones de seguridad suficientes para que el país fuera elegible para ejecutar contratos de maquila y situar aquí inversiones extranjeras.

Otro factor decisivo para el auge de la maquila en Guatemala, fue el traslado de plantas industriales de Corea del Sur hacia el país. Las razones fueron, primero porque su desarrollo industrial propició la elevación de los salarios, afectando la ventaja comparativa fundada en la baratura de la mano de obra y en segundo lugar, porque los países del sureste asiático fueron afectados por las restricciones comerciales de Estados Unidos. Para mediados de esa década tenían prácticamente copadas las cuotas de exportación de todos los productos de vestuario.

La política industrial en esos países privilegió la orientación hacia procesos de alta tecnología, combinando estímulos para ese tipo de producción con medidas restrictivas para las industrias de baja tecnología, o con medidas de apoyo para que estas últimas fueran reubicadas en otros países.

La importancia de la reubicación ha sido tal, que la participación de los cuatro tigres asiáticos (Hong Kong, Taiwán, Singapur y Corea del Sur) en las importaciones de vestuarios de Estados Unidos, disminuyó del 70 % a inicios de los ochenta al 49 % en los noventa.

Es importante que se tenga en cuenta todos estos aspectos históricos mencionados en relación a la maquila, ya que estos han dado lugar a su auge, ya que actualmente el número de maquiladoras es muy significativo, no sólo de las empresas formales que tienen contratos y estaban debidamente registradas, como aquellas pequeñas que por lo general no están registradas y que se dedican a sub-maquilar (trabajar para empresas de maquila y coadyuvando en su producción, ganando menos que la empresa maquiladora por el trabajo normalmente son de capital nacional).

Considero que el fin primordial de las maquiladoras es ganar, no importando lo que se tenga que sacrificar, en el caso de Guatemala, los salarios y salud de los trabajadores, se opaca ante las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores, principalmente por la inoperancia de la ley y las autoridades encargadas de aplicarlas y fiscalizarlas, ya que no existen procedimientos ágiles para sancionar las constantes faltas cometidas por estos empresarios, quienes por el contrario vienen a Guatemala a imponer sus leyes y costumbres laborales ante la imposibilidad de poder sancionarles adecuadamente.

Con la maquila, la economía guatemalteca ha establecido un nuevo nexo con el exterior, basado en un modelo de industria de ensamble para la exportación.

En 1993, se cumplieron 10 años desde que comenzó a desarrollarse esta actividad, tiempo durante el cual se han acentuado sus características de subordinación al exterior.

Antes que los maquiladores guatemaltecos perfeccionaran, de manera generalizada, mecanismos para negociar contratos en el exterior, empresas estadounidenses ubicaron oficinas administradoras de contratos en el país. Y, en poco tiempo, este sub-sector de la economía fue penetrado por capitales coreanos, que influyeron en su acelerada expansión entre 1989 y 1990, dándoles a la maquila el carácter de una actividad de enclave.

Pero es oportuno evidenciar su impacto económico, ya que las ventajas competitivas de la maquila continúan basadas en los diferenciales de costo salarial y las facilidades de acceso al mercado de Estados Unidos; factores cuya eficacia es transitoria, ya que hay otros países que compiten sobre las mismas bases y una concesión unilateral que depende de decisiones de los Estados Unidos.

Para la economía nacional, la maquila reporta los beneficios de generación de empleo y de capacitación de divisas, aunque el monto de las divisas efectivamente retenidas en el país es indeterminado.

Un beneficio adicional es el nexo con otros productos del país, aunque todavía limitadas por las condiciones de acceso al mercado de destino de la producción.

En cuanto al impacto social, el empleo en la maquila constituye una oportunidad para varios miles de guatemaltecos, especialmente jóvenes y mujeres, pero es una oportunidad que se limita en muchos casos a la sobrevivencia, dados los bajos niveles salariales.

Las relaciones laborales no incorporan elementos progresivos, más allá de los intentos de control hegemónico del capital sobre los trabajadores; sino que, por los malos tratos y la oposición sistemática a la organización de los trabajadores, en la maquila, se reproducen condiciones de trabajo similares a las que han mantenido otros sectores de actividad económica en el país.

Al final de cada día de trabajo los obreros y obreras de la maquila, especialmente los aprendices retornan a sus hogares cansados por su labor, tensos por la presión a que los someten sus supervisores y funcionarios de las empresas, así como por el mismo ambiente en que realizan su trabajo. Como si eso no fuera poco los obreros y obreras manifiestan su frustración en virtud que el salario que obtienen en las citadas condiciones apenas les alcanza para sobrevivir, lo cual provoca la necesidad que los otros miembros de la familia, tengan necesidad de laborar, y por lo general en las misma empresa o en otra, pero de esta actividad, con lo que se provoca una explotación sistemática de la familia trabajadora guatemalteca.

Hasta ahora, tomando en consideración los aspectos analizados, la maquila solamente ha sido una paliativo para los problemas económicos del país por su influencia sobre el sector externo y sobre el empleo.

En la producción de la maquila, hay dos variables principales, la calidad y el tiempo productivo. Los contratos se negocian en términos de la cantidad de prendas a elaborar, pero la base de la negociación es el tiempo que se requiere para producirlas, en función del cual se estiman los costos y se define el pago al maquilador, así como el plazo en el cual se entrega. El cumplimiento puntual de los contratos es imprescindible. Cualquier error de estimación o cualquier problema de ejecución se tiene que resolver exigiendo mayor rendimiento a los trabajadores. Bajo la presión del tiempo se desenvuelven los procesos de trabajo en la maquila. Es evidente pues la importancia que tiene la fuerza de trabajo en estas empresas, al contrario de lo que sucede en las demás industrias, en estas siempre hay letreros que anuncian permanentemente la existencia de plazas vacantes, carteles requiriendo personal están pegados en las calles de la ciudad de Guatemala.

En relación a la fuerza de trabajo es importante analizar algunos aspectos, entre ellos a saber:

a) Nivel técnico requerido:

La demanda de fuerza de trabajo en la maquila se caracteriza por la preferencia del personal femenino y por la virtual ausencia de requisitos de contratación. Según la información de AVANSCO, las empresas maquiladoras en un 95 % se requería personal femenino y solamente en el 60 % se requería experiencia.

La mayoría de trabajadores ingresa a la maquila sin haber recibido capacitación técnica previa, aunque la mujeres tienen ventaja de estar familiarizadas con la costura, siendo ésa una de las razones de preferencia.

Tecnificar las habilidades que posee el personal es un proceso simple porque la confección de ropa requiere una calificación sencilla; dada la organización del trabajo, solamente se trata de instruir a las operarias y operarios para que manejen determinadas máquinas en tareas específicas.

El entrenamiento del personal es realizado por supervisores o por operarias con mayor experiencia; en algunos casos durante horarios extraordinarios. Cuando se trata de personal sin nada de experiencia en el uso de máquinas de coser, su capacitación principia con retazos de tela, quienes ya poseen experiencia comienzan haciendo las costuras interiores de las prendas, que son las menos visibles.

b) Mano de obra empleada:

Tal como se indicó anteriormente, la mano de obra empleada o por lo menos la preferida es la femenina y la de menores de edad, dadas las circunstancias de tener habilidades manuales, ser más fáciles de enseñar, ser susceptibles de dominar y de maltratar incluso, situación que es menos probable con varones adultos.

Por otro lado, es marcada la migración de campesinos, los cuales vienen a la ciudad en búsqueda de un mejor destino, así como los habitantes de las áreas marginales de la ciudad, quienes por la pobreza extrema en que viven, normalmente no tienen acceso al estudio y no tienen alternativas de trabajo, más que la maquila, donde generalmente terminan por emplearse.

c) Estabilidad laboral:

La demanda de fuerza de trabajo parece no tener fin, impulsada en parte por la frecuente rotación de personal que presenta índices del 30 % mensual aproximadamente. .

Esta rotación que provoca desestabilización laboral obedece al despido de trabajadores y trabajadoras que no alcanzan las metas de rendimiento o que incurren en pérdidas de tiempo, el retiro motivado por los malos tratos que son objeto, la atracción salarial que impulsa a los obreros a cambiar de empresas, los desfases por cambio de temporada o de moda, que provocan que se tenga que prescindir de personal por algún tiempo y en los últimos meses se ha provocado como otro factor de desestabilidad laboral el cierre de empresas, con el objeto de eliminar los sindicatos cuando estos se han logrado formar, tratando de justificar esta acción con el pretexto de no tener contratos o simplemente declarándose en quiebra. O sea que no está garantizada la estabilidad laboral en estas empresas.

La consolidación de la maquila como un eje para la acumulación de capital en Guatemala, depende de la perdurabilidad que pueda tener esta actividad. Y su contribución a forjar una dinámica de desarrollo, que desde luego no depende solamente de lo que sucede en la maquila, está en función de las transformaciones que esta actividad sufra en el curso de su evolución.

3.2. La industria como medio de explotación a través del trabajo de aprendizaje:

Debemos considerar, antes de abordar en detalles sobre el presente tema, la definición de la palabra explotación, la cual se puede definir como “la obtención de utilidad o provecho, empleo abusivo, cruel o inhumano de la actividad ajena subordinada”. (68)

(68) Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 305.

Me parece que no podría definirse de otra forma a la *explotación*, ya que hay realmente un aprovechamiento abusivo, cruel e inhumano de los que se produce; cuando algunos empleadores que se aprovechan de la ignorancia y necesidad de los trabajadores, para obtener de ellos su consentimiento para laborar en condiciones tan adversas, ya que se les hace trabajar como a todos los otros operarios, pero no se les paga el salario que les debería de corresponder en justicia (aunque no legalmente) con lo cual se obtienen una inhumana ganancia, mediante el ahorro en pago de salarios y otras prestaciones provenientes del mismo.

En mayor o menor grado. Todas las actividades requieren un aprendizaje que racionalmente ordenado, permitirá la formación de operarios expertos en cada una de las actividades para las cuales se les instruye, con ventajas en cuanto a calidad y cantidad del producto obtenido y por supuesto la superación personal del trabajador.

Sin embargo, la realidad es que hay actividades que requieren con mayor énfasis este tipo de procedimientos de enseñanza práctica, ya que sus actividades no son susceptibles de aprenderse en la escuela o mediante conocimientos e instrucciones teóricas únicamente, necesitándose por lo tanto de un período de tiempo, durante el cual mediante la observación, instrucciones verbales y la repetición de actividades prácticas, se tecnifique a los trabajadores y éstos puedan contribuir eficientemente al proceso productivo de la empresa.

Este es el caso de la actividad laboral en la industria, donde muchos trabajadores campesinos ingresan a las fábricas sin tener la más mínima idea de cómo usar las máquinas industriales y mucho menos del trabajo que allí se realiza, por lo que se requiere de enseñarles el uso de la maquinaria y los elementos de los respectivos productos, para lo cual se utiliza un período de aprendizaje, y es aquí donde nace una relación laboral de aprendizaje a través de un contrato de aprendizaje.

En casos como estos, es muy justificable este tipo de contratación por un período determinado, que sea excesivamente largo.

La falta de exigencias en cuanto a experiencia requerida de los trabajadores, hace que a las industrias lleguen a laborar cientos de trabajadores que no encuentran ubicación en otros sectores laborales y demás actividades económicas.

Debido a la facilidad con la que se aprenden sus operaciones son aceptados y a la vez es algo aprovechado a favor del empleador ésta circunstancia, ya que en virtud que la ley faculta el pagarles menos del salario mínimo, procede a contratarlos por períodos excesivamente largos y en algunos casos en forma indefinida, con lo que se produce una simulación en la contratación de estos trabajadores, pues se firma un contrato de aprendizaje, que en realidad es un contrato de trabajo típico y se da la explotación del trabajador aprendiz, el cual ignora su realidad laboral y por no contar con un documento que certifique su conocimiento de un arte, profesión u oficio, es contratado bajo la calificación de aprendiz y él por necesidad acepta; esto constituye una violación a sus derechos laborales.

3.3. La aplicación lesiva del contrato de aprendizaje para los trabajadores de la industria:

La lesividad se manifiesta en varios aspectos, siendo entre los principales los siguientes, a saber:

3.3.1. En el salario:

Tal como se ha reiterado constantemente en el desarrollo de este trabajo, en lo concerniente al salario se encuentra la lesividad evidente en este contrato, ya que legalmente se permite al empleador pagar menos del salario mínimo.

Es oportuno indicar que ya de por sí el salario mínimo resulta incapaz de satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y su familia y es por eso que la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.

El salario mínimo debe ser solamente mínimo y vital, sino que además móvil, en el sentido que ha de ser objeto de periódicas revisiones. Si existiendo regulación en cuanto al salario mínimo, este por lo general no satisface las necesidades de los trabajadores, es de imaginarse los graves apuros económicos que sufren los trabajadores aprendices a quienes no se les da este derecho laboral y es por ello que por estas condiciones se efectúa violación laboral.

3.3.2. En el pago de otras prestaciones:

Aquí se incluye el aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (Bono 14), vacaciones, bono incentivo e incluso en situaciones especiales la indemnización, en virtud que su pago se hace sobre la base del salario convenido, en virtud que su pago se hace sobre la base del salario convenido y tomando en cuenta que ni el mínimo obtienen por la prestación de sus servicios; estas prestaciones mencionadas no son otorgadas a los trabajadores aprendices, por la categoría en virtud de la cual fueron contratados.

3.3.3. En la reconducción del contrato de aprendizaje:

Es por este medio que se mantiene en condición de aprendices a obreros calificados por mucho tiempo hasta que el trabajador hace la denuncia a las autoridades, o bien hasta que remotamente se hacen revisiones de oficio por las autoridades respectivas y se ordena que se les coloque en la categoría de trabajador regular, o bien se produce lo más común es decir que el trabajador renuncie o se le despida.

Es decir que estos contratos lesionan los derechos del trabajador aprendiz, por la deshonesta desproporción entre las prestaciones de las partes, debiéndoseles considerar contrarias a la ley y a la moral, ya que mediante estos contratos una de las partes explota a la otra, aprovechándose de su necesidad e inexperiencia, obteniendo con ello una ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada y sin más justificación que el deseo de lucrar a costa del trabajador. Se puede decir que salvo prueba en contrario, existe la explotación en caso de notable desproporción de las prestaciones.

Es justo dejar constancia en este apartado que si bien es cierto que en muchas industrias se dan este tipo de abusos, también hay otras en las cuales no solamente enseñan a los trabajadores en forma consciente, para lo cual cuentan con escuelas de capacitación en la empresa, sino que además los paga el tiempo dedicado al estudio, y por consiguiente les otorga todas las prestaciones de ley.

Debe de tomarse en cuenta, que este trabajo de investigación es una denuncia que se hace en contra de aquellas industrias que abusan y explotan a sus trabajadores por medio de los contratos de aprendizaje y es de verdad urgente que las instituciones como la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Trabajo fiscalicen a dichas empresas a efecto que no se continúe explotando a esa mano de obra, y en virtud de ello proceder contra ellas para su sanción legal.

CONCLUSIONES

- 1) Se pudo establecer que la finalidad de las industrias es la de maximizar sus utilidades sin importar la violación constante de las leyes laborales del país, puesto que los patronos someten a los trabajadores a largas jornadas de trabajo, pago de salarios por debajo de los mínimos, agresiones verbales y en caso específico de los trabajadores aprendices, se les paga incluso menos del salario mínimo. Tienen un contrato por tiempo indefinido, y no les dan su constancia de aprendizaje, etc. Situaciones que les resulta provechosas a los empresarios por el ahorro de costos y salarios y por tanto en una mayor ganancia.

- 2) Como consecuencia de la falta de escuelas técnicas estatales y privadas de aprendizaje, los guatemaltecos confrontan serios problemas de empleo, pues por su falta de preparación y capacitación no pueden adecuarse a los procesos modernos de industrialización, y cuando se les proporciona trabajo, se desnaturaliza el aprendizaje y son objeto de explotación por parte del empleador.

- 3) Los problemas laborales de los trabajadores de la industria como los de otros trabajadores de otras actividades económicas, obedecen al incumplimiento de las funciones y atribuciones que la ley le señala al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a los respectivos juzgados del ramo. Y, que en el caso específico de los aprendices no se ejerce el control administrativo que señala la ley para la autorización, control y fiscalización de los contratos de aprendizaje.

- 4) La tecnificación del trabajador o trabajadora, es el objetivo principal del trabajo de aprendizaje, lo cual se realiza en forma práctica, pero legalmente no existe dicha tecnificación, en virtud que el empleador no entrega la constancia que certifique su conocimiento, y allí se da la forma final de la desnaturalización de esta relación de trabajo y de su contrato, violándose así los derechos laborales.

- 5) No debe existir confusión entre el período de prueba y en el trabajo de aprendizaje, en virtud que dicho período es una modalidad del contrato de trabajo, y el trabajador no se convierte en aprendiz, ya que durante el período de prueba el trabajador no va a recibir ninguna enseñanza, ya que no es ese el objeto del contrato, pues su verdadera finalidad es comprobar si la aptitud del trabajador es la requerida por el patrono o no y, para el trabajador si las condiciones de realización de trabajo resultan de su conveniencia.

RECOMENDACIONES

- 1) El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito, a plazo fijo, estableciéndose en el mismo como una de las principales cláusulas, la obligación del empleador a extender la respectiva constancia de aprendizaje. Para su efectivo control debería crearse un registro especial, dentro de la Dirección General de Trabajo, el cual notifique a la Inspección General de Trabajo, las fechas cuando se terminan los plazos de esos contratos, para que por su medio se fiscalice el incumplimiento de la obligación, y en caso contrario iniciar el proceso judicial correspondiente de oficio.

- 2) El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debería de dotar a la Inspección General de Trabajo de suficientes inspectores de trabajo y no limitarles las facultades que la ley les confiere para la inspección de todas las faltas laborales que tengan conocimiento, en especial de los trabajadores aprendices, debiendo implementar los controles administrativos correspondientes para hacer efectiva esta labor y prevenir la posible corrupción.

- 3) Con el objeto de prever los casos en los cuales los empleadores se nieguen a extender la respectiva constancia de aprendizaje, se debe reglamentar un sistema de examen de carácter público, el cual puede efectuarse a través del Instituto de Capacitación y Productividad (INTECAP), el cual deberá ser aceptado en toda empresa que funcione en el territorio nacional, lo cual resolvería la posibilidad que el empleador se niegue a extenderla, sino que además le daría mayor seriedad y validez al documento que acredita la enseñanza y el aprendizaje.

- 4) Es necesario la creación de centros de capacitación con una mayor cobertura, los cuales podrían ser financiados por patronos y el gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que los trabajadores tengan la posibilidad de tecnificarse en un ambiente adecuado y se puedan incorporar al proceso productivo debidamente calificados, lo cual significaría mayor productividad y, por supuesto, niveles de remuneración apropiados para los trabajadores. De esta manera las industrias que funcionan en nuestro país, podrían competir tanto en el campo nacional como internacional, no sobre la base de la explotación de los trabajadores, sino sobre la base de la calidad de la mano de obra a utilizarse.

BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, Mario. **Industria e industrialización**. México: Editores Mexicanos.1999.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. T. III. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1983.

CARDENAL, Francisco. **El sistema industrial**. Madrid, España: Ed. Sopena, 1990.

CHAVEZ CASTILLO, Raúl. **Diccionarios jurídicos temáticos**. Vol. IV; México: Ed. Servicios Editoriales Gráficos, 2002.

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Editora e Impresiones, 1972.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala, C.A.: Ed. Impresos D & M S.A., 2001.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala, C.A.: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

GARCIA PELAYO, Ramón. **Diccionario Pequeño Larousse**. Madrid, España: Ed. Noguera, 1999.

LANDES, Francisco. **Progreso tecnológico y revolución industrial**. Madrid, España: Ed. Pirámide, 1979.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2001.

SALOMON, Kart. **Planteamiento para la profesionalización de la industria en Guatemala**. Guatemala, Centro América: Ed. Estudiantil Fénix, 1988.

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política Laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.

- **Legislación :**

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto Legislativo No. 1441.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República. Decreto Legislativo Número 114-97.

Acuerdo Gubernativo, Número 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.