

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

**EL EJERCICIO DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA DE LOS ESTUDIANTES
DE NIVEL MEDIO Y SU FALTA DE REGULACIÓN LEGAL EN EL CÓDIGO
DE TRABAJO GUATEMALTECO**

ANA PATRICIA ORDOÑEZ ALONZO

GUATEMALA, OCTUBRE 2008

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

**EL EJERCICIO DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA DE LOS ESTUDIANTES DE NIVEL
MEDIO Y SU FALTA DE REGULACIÓN LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA PATRICIA ORDOÑEZ ALONZO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2008

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Gloria Melgar Rojas de Aguilar
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Moràn
Secretario: Licda. Floridalma Carrillo Cabrera

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Hèctor Osberto Orozco y Orozco
Vocal: Lic. Javier Oswaldo Villatoro Morales
Secretario: Licda. Magda Gil Barrios

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y 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).

Bufete de Abogados y Notarios
3ª. Avenida 12-20, Zona 1. 2º. Nivel Of. "C"
Teléfono y Fax 2220-3595 / 6
Guatemala, C.A.



Guatemala, 31 de julio de 2006

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

Estimado licenciado:


Tengo el grato honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha quince de mayo de dos mil seis, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **ANA PATRICIA ORDÓÑEZ ALONZO**, intitulado **"EL EJERCICIO DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA DE LOS ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO Y SU FALTA DE REGULACIÓN LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO"**, dicha asesoría se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Se instruyó a la estudiante a realizar una investigación objetiva y actualizada del tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico.
2. Se asesoró a la estudiante para que utilizara los métodos y las técnicas adecuadas, con el objeto de obtener una información cierta y valedera, habiendo utilizado los métodos deductivo, inductivo y descriptivo, así como las técnicas de entrevista, encuesta, bibliográfica y documental, las que de conformidad con mi opinión fueron aplicadas adecuadamente, y
3. Con respecto al orden que se sigue en el contenido de la presente investigación, con la asesoría brindada, el desarrollo del mismo y la bibliografía que se ha consultado son las adecuadas y las conclusiones y recomendaciones tienen congruencia con el contenido del tema elaborado.



Por los motivos anteriormente expuestos, le informo que el trabajo de tesis cumple con los requisitos reglamentarios correspondientes y en consecuencia opino que el mismo debe ser aprobado, para los efectos subsiguientes.

Sin otro particular me suscribo de usted, con las más altas muestras de consideración y estima.



Lic. Víctor Leonel Recinos Martínez.
Abogado y Notario.
Colegiado 5361

Victor Leonel Recinos Martínez
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



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

Atentamente pase al (a la) LICENCIADO (A) OSCAR HUMBERTO LÓPEZ LEMUS, en sustitución del (de la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) NEARLY WALDEMAR PERDOMO LÓPEZ para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ANA PATRICIA ORDOÑEZ ALONZO, intitulado "EL EJERCICIO DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA DE LOS ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO Y SU FALTA DE REGULACIÓN LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

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

c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh





MIEMBRO PROFESIONAL DEL LICENCIADO
OSCAR HUMBERTO LOPEZ LEMUS
 6ª. Avenida 12-21, zona 1 20, Nivel Oficina 214
 Tel. 2220-2971

Guatemala,
 28 de mayo del 2008.

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

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
30 MAYO 2008
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: _____

Estimado Licenciado:

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha catorce de Mayo del año en curso, procedí a revisar el trabajo de tesis titulado EL EJERCICIO DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA DE LOS ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO Y SU FALTA DE REGULACION LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO, que elaboró la bachiller ANA PATRICIA ORDOÑEZ ALONZO, bajo la asesoría del Abogado y Notario VICTOR LEONEL RECINOS MARTINEZ.

Luego de revisar el trabajo de investigación y de realizarse por parte de su autora, las modificaciones sugeridas, concluyo que de conformidad con el Artículo 32 del normativo para el examen general público, la investigación es congruente con los requisitos exigidos en cuanto a su contenido científico, tanto de forma y fondo, y que en la misma se utilizó de forma correcta los métodos y técnicas de investigación, por lo que siendo el tema tratado de suma importancia por los cuestionamientos y las conclusiones a que se arriba y que la dirección empleada, la bibliografía consultada y las leyes comentadas son correctas, soy del criterio que la investigación realizada llena los requisitos de ley para ser sometido al examen público de tesis.

Por las razones expuestas **OPINO** que el trabajo de la bachiller Ana Patricia Ordoñez Alonzo, debe de aceptarse como tesis de graduación.

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

Atentamente,



Lic. Oscar Humberto Lopez Lemus
 Colegiado 3534



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala,
veintinueve de agosto del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **ANA PATRICIA ORDOÑEZ ALONZO**, Titulado **EL EJERCICIO DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA DE LOS ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO Y SU FALTA DE REGULACIÓN LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh

eff

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



DEDICATORIA

- A Dios padre: Por darme el don de la vida y proveerme de sabiduría para obtener este triunfo.
- A Jesucristo: Señor y salvador de mi vida.
- Al Espíritu Santo: Por ser siempre mi guía y fiel consolador, porque sin su presencia y guía es difícil seguir el camino.
- A mi padre: Justo Ordoñez González, por ser ejemplo constante de perseverancia, valor y positivismo.
- A mi madre: Marta Eliza Alonzo Soto, por todo el amor, paciencia, dedicación e incontables oraciones, para bien de mi vida, forjando en mi la mujer que soy, gracias mamita.
- A mis hermanos: Silvia Maribel, Berena Magaly y Fredy Ademar, por su apoyo y verdaderas muestras de cariño y comprensión en todo momento, que la meta alcanzada sea motivo de felicidad para ellos.
- A mi hijo: Allan David Ordoñez Alonzo, por motivar diariamente mi existencia y deseos de vivir; para ejemplo de su superación.
- A mi tía: Clara Eliza Martínez (flores sobre su tumba) por brindar tanto cariño a mi existencia y estar conmigo en uno de los momentos más difíciles de mi vida.
- A mis tíos y tías: Con afecto sincero.
- A mis amigos y amigas: Gracias por los gratos momentos que hemos compartido y por estar presentes siempre.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. La práctica supervisada.....	1
1.1. Definición de práctica.....	1
1.1.1. Práctica supervisada.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	2
1.3. Principios didácticos de la práctica supervisada.....	3
1.3.1. Ambientes del aprendizaje.....	4
1.3.2. Tareas y metas de aprendizaje.....	4
1.3.3. Competencias que promueve el método de práctica supervisada.....	4
1.3.4. Tres fases de la correcta aplicación del modelo.....	5
1.3.5. Rol del alumno.....	5
1.3.6. Rol del profesor o facilitador.....	6
1.3.7. Ámbito institucional de aplicación.....	6
1.3.8. Tipos de grupos en los que se pueden aplicar.....	6
1.4. Objetivos y modalidades.....	6
1.5. Generalidades y características de la práctica supervisada.....	7
1.5.1. Quiénes pueden realizar la práctica supervisada.....	8
1.5.2. En dónde pueden realizar la práctica supervisada.....	8
1.5.3. Beneficios de la práctica supervisada.....	9
1.5.3.1. Beneficios para la empresa.....	9
1.5.3.2. Beneficios para los alumnos.....	11
1.5.4. Requisitos de la práctica supervisada.....	11
1.6. Regulación de la práctica supervisada.....	12

CAPÍTULO II

2. El derecho laboral.....	17
2.1. Definición del derecho laboral.....	17

	Pág.
2.1. Definición del derecho laboral.....	17
2.2. Nociones generales.....	18
2.2.1. Principios.....	19
2.2.2. Elementos del derecho individual de trabajo.....	20
2.2.3. Objeto del trabajo.....	24
2.2.4. Objetivos a que tienden las normas del trabajo.....	25
2.2.5. Relación de trabajo.....	26
2.3. El contrato de trabajo.....	26
2.3.1. Concepto individual de trabajo.....	26
2.3.2. Elementos del contrato de trabajo.....	28
2.3.2.1. Generales.....	28
2.3.2.2. Especiales.....	28
2.3.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	30
2.4. Relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo.....	32
2.4.1. Efectos derivados de la relación de trabajo.....	32
2.4.1.1. Obligaciones.....	32
2.4.1.2. Derechos.....	40
2.4.2. Presunción de la existencia del contrato de trabajo.....	43
2.4.3. Requisitos formales del contrato individual de trabajo.....	44
2.4.4. A quien se le imputa la falta de contrato individual de trabajo.....	44
2.5. Tipos de contratos de trabajo.....	44

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo de aprendizaje.....	49
3.1. Definición y origen.....	49
3.2. Formación y legislación del trabajo de aprendizaje en el derecho internacional.....	50
3.2.1. Consideraciones preliminares.....	50
3.2.2. Rasgos actuales de la regulación del aprendizaje.....	52
3.3. Fuentes de la regulación del contrato de aprendizaje.....	55
3.4. Requisitos para la concertación de contratos de aprendizaje.....	57

3.4.1. Condiciones para que sea admisible el aprendizaje.....	57
3.4.2. Condiciones exigidas a las empresas.....	58
3.4.3. Condiciones que deben llenar los maestros o instructores.....	60
3.4.4. Condiciones exigidas a los aprendices.....	61
3.5. Características del contrato de aprendizaje.....	62
3.6. Contenido del contrato de aprendizaje.....	63
3.6.1. Objeto del aprendizaje.....	64
3.6.2. Condiciones laborales generales.....	64
3.6.3. Remuneración del aprendizaje.....	65
3.7. Obligaciones de las partes previstas en las leyes.....	66
3.7.1. Obligaciones de los empleadores.....	67
3.7.2. Obligaciones de los aprendices.....	68
3.7.3. Prohibiciones diversas.....	69
3.8. Duración del aprendizaje.....	69
3.8.1. Terminación de la relación de aprendizaje.....	70
3.9. Evaluación y certificación del aprendizaje.....	71
3.9.1. Expedición de las certificaciones.....	72

CAPÍTULO IV

4. La práctica supervisada, su relación y regulación en el derecho laboral.....	77
4.1. Relaciones que se establecen entre el practicante y la empresa o institución en donde se lleva a cabo el ejercicio de la práctica supervisada.....	77
4.1.1. Relación de prestación de servicios.....	79
4.1.2. Relación de dependencia continuada y dirección inmediata o delegada	80
4.1.3. Relación económica.....	80
4.1.4. La práctica supervisada como contrato de trabajo.....	81
4.2. Obligaciones de carácter administrativo que nacen en el ejercicio de la práctica supervisada.....	82
4.2.1. Obligaciones de la empresa.....	82
4.2.2. Obligaciones del alumno practicante.....	83
4.2.3. Obligaciones de la entidad educativa.....	84
4.3 Obligaciones de carácter laboral que nacen en el ejercicio de la práctica	

	Pág.
supervisada.....	84
4.3.1. Obligaciones de la empresa (empleador).....	85
4.3.1.1. Deberes no patrimoniales.....	85
4.3.1.2. Deberes patrimoniales.....	86
4.3.2. Obligaciones del trabajador.....	87
4.3.2.1. Obligaciones patrimoniales.....	87
4.3.2.2. Obligaciones no patrimoniales.....	88
4.3.3. Derechos.....	88
4.3.3.1. Derechos de los patronos.....	88
4.3.3.2. Derechos de los trabajadores.....	89
4.4. Práctica supervisada como contrato de trabajo.....	91
4.4.1. El trabajo de aprendizaje y su relación con la práctica supervisada...	91
4.4.2. Medidas necesarias para regular la práctica supervisada como contrato de trabajo.....	93
4.4.3. Propuesta de regulación legal.....	94
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN

En Guatemala, uno de los objetivos primordiales de la juventud es obtener su título de nivel medio, para luego continuar sus estudios universitarios o ingresar al mundo laboral con los conocimientos adquiridos durante su formación educacional; sin embargo, antes de obtener el ansiado título y después de haber aprobado su respectivo pensum de estudios, dichos estudiantes obligatoriamente tienen que asistir a algún centro de trabajo, sea éste del sector privado o del sector estatal, en donde les permitan aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación educativa y aprender de los profesionales y expertos que se encuentran en dichos centros de trabajo, a este tipo de actividad el Ministerio de Educación lo ha denominado como práctica supervisada y en algunos casos como práctica docente, pero como se verá en el desarrollo del contenido de este trabajo, en el ejercicio de la práctica supervisada, se establece una relación entre la empresa o institución en donde se realiza la misma y el practicante, la que de acuerdo a la normativa existente (Acuerdo Ministerial) se puede deducir que es una simple relación de enseñanza-aprendizaje; sin embargo, considero que la misma, es una relación de tipo laboral, pues en dicha relación se establecen y concurren todos los elementos del contrato individual de trabajo, establecidos en el Código de Trabajo y señalados por los distintos tratadistas de la materia.

Con base a lo señalado en el párrafo precedente y con fundamento en el principio tutelar del derecho laboral y en el derecho consagrado por la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado desarrollamos el tema sobre el ejercicio de la práctica supervisada de los estudiantes de nivel medio y su falta de regulación en el Código de Trabajo guatemalteco, con el objeto de establecer que la falta de regulación del contrato laboral en el ejercicio de la práctica supervisada constituye una actividad productiva donde se violan los derechos económicos laborales de los practicantes.

Ante esta problemática se realiza el presente trabajo, planteando en el plan de investigación la siguiente hipótesis: “Al no estar regulado en las leyes laborales el ejercicio

de la práctica supervisada de los estudiantes de nivel medio como un contrato de trabajo, se violan los derechos de los practicantes”, aportándose al trabajo elementos científicos de conocimiento, teóricos, legales y sociales, utilizándose la metodología adecuada y recomendada por el asesor, específicamente los métodos inductivo, sintético y analítico, así como la técnica de investigación bibliográfica, llegando a la conclusión que efectivamente se violan los derechos de los practicantes al no estar regulado en las leyes laborales el ejercicio de la práctica supervisada como un contrato de trabajo.

Se pretende que este trabajo constituya una fuente de información para los estudiantes de las Ciencias Jurídicas y Sociales y carreras afines, por lo que se estructura el trabajo en cuatro capítulos de la siguiente manera: El primer capítulo, se refiere a la práctica supervisada, su definición y todas sus características y modalidades; el segundo capítulo, se circunscribe al derecho laboral, los principios laborales y el contrato de trabajo; el tercer capítulo, trata sobre el contrato de aprendizaje, su formación y regulación legal y el cuarto y último capítulo, hace referencia a la práctica supervisada, su relación y regulación en el derecho laboral, incluyéndose en este capítulo un proyecto de reforma al Código de Trabajo como aporte personal.

CAPÍTULO I

1. La práctica supervisada

1.1. Definición de práctica

Práctica es: “Método, procedimiento o modo de actuar” y “Actividad que dirigida por un maestro, conocedor o profesional, deben realizar durante determinado tiempo los que ejercerán ciertas carreras o desempeñarán algunos cargos”.¹

1.1.1. Práctica supervisada

La práctica supervisada es la actividad curricular que comprende aquellas tareas que todos los alumnos próximos a graduarse deben realizar en sectores productivos y/o de servicios o bien en proyectos concretos, desarrollados por la unidad académica para estos sectores o en colaboración con ellos. Es considerado como un método didáctico en el que el alumno practicante desarrolla sus habilidades frente a la realidad industrial o empresarial, haciendo valer los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de sus estudios y aprendiendo las enseñanzas de los trabajadores con experiencia que se encuentran en las empresas en donde realizan la práctica supervisada.

Otra definición es la que señala que práctica supervisada es la realización por parte del alumno, de un mínimo de doscientas horas de práctica en sectores productivos y/o de servicios o bien en proyectos concretos desarrollados por la institución para estos sectores o en cooperación con ellos y es de cumplimiento obligatorio para todas las carreras que establezca el Ministerio de Educación.

De conformidad con el Acuerdo Ministerial número 1141 del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial el 26 de noviembre de 1989, “La práctica supervisada se considera la culminación de las carreras de secretariado y oficinista, secretariado bilingüe (secretariado ejecutivo en español y secretariado ejecutivo bilingüe) y de perito contador,

¹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. pág. 754

para los establecimientos que trabajan en el plan, por lo tanto es una asignatura fuera del p nsum, a la que se le otorga importancia de un requisito que cierra las carreras mencionadas. Por esta misma importancia se requiere la aprobación de todas las asignaturas del p nsum de estudios, antes de realizar la práctica de oficina”.

1.2. Antecedentes históricos

No se cuenta con mayor información sobre la práctica supervisada en épocas antiguas; sin embargo, haremos una breve reseña histórica de la misma, tomando en cuenta que en muchas ocasiones ésta tiene relación con la práctica especializada. En tal sentido podemos señalar que la práctica supervisada “es un método en que el alumno en la mayoría de las veces muy jóvenes buscan adquirir conocimientos sobre la práctica real de sus conocimientos teóricos, apropiados y de la más alta calidad, al desempeñarse junto a un maestro o profesional con experiencia y trabajar a su lado durante un largo periodo de tiempo”.²

Otras denominaciones del modelo práctica supervisada son: Internado; ayudante (del maestro); estada ; aprendiz; pasantía; trabajo subordinado.

El alumno que realiza la práctica supervisada, por su carácter de novato, es considerado como aprendiz, pero muy poca gente sabe, actualmente, qué es un aprendiz (F mulas). Antiguamente un aprendiz (alumno o estudiante) ayudaba a un conocido maestro (profesor) en su trabajo, en forma continua y gratuita, mientras adquiría alguna capacitación observando y participando en el ambiente de trabajo cotidiano (sin que para esto tuviera que pagar). El alumno no sólo adquiría conocimientos y destrezas o habilidades sino también una visión general del ámbito de actividad (según las creencias populares era posible aprender a manejar fuerzas **mágicas**).

Los **aprendices** ya se formaban al lado del maestro en los gremios (guildas) de la antigua Mesopotamia y Egipto. Las asociaciones de comerciantes y artesanos también fueron importantes en China, Grecia y Roma. En la Edad Media los aprendices solían

² Heinz Flechsig, Karl y Ernesto Schiefelbein. **Práctica especializada**. pág. 111

comenzar entre los 14 y 18 años de edad. Una figura literaria conocida es el aprendiz Walter, en la obra **Fausto** de Goethe, como ayudante de un mago, él esperaba ser introducido en las ciencias ocultas. El aprendiz es también, la forma previa del asistente científico y por un tiempo, cuando se cumplía este rol en las universidades no era remunerado en casi ningún lugar.

En las profesiones prácticas el concepto de aprendiz se expandió al de **voluntario**. La práctica supervisada es considerada como un modelo didáctico en que se ofrece una posibilidad de perfeccionamiento voluntario, individual e intenso, en el más alto nivel del conocimiento”.³

Actualmente, este modelo didáctico se aplica tanto en la forma de observación o práctica de corto plazo, como de voluntarios a mediano plazo o en cursos de formación a largo plazo (**enseñanza**). Este método juega un importante rol también en los perfeccionamientos profesionales (por ejemplo, de profesiones relacionadas con la salud, la asesoría o el arte). En cada caso el aprendiz (practicante o alumno tutelado) desarrolla sus competencias en estrecho contacto con un experto (maestro o mentor).

1.3. Principios didácticos de la práctica supervisada

Aprendizaje a través de la práctica supervisada: durante el ejercicio de las actividades los alumnos son asistentes del experto (maestro o mentor) por lo que tienen responsabilidades, oportunidades de aprender y de conocer, mientras ejercitan complejas capacidades o recibe adiestramiento o capacitación;

Aprendizaje a través del modelo: el alumno aprende por el ejemplo personal (del mentor) y en las diversas relaciones de intercambio.

³ **Ibid.**

1.3.1. Ambientes del aprendizaje

El ambiente estructurado de aprendizaje del modelo didáctico de práctica supervisada se caracteriza por el campo o terreno de práctica. Este campo se identifica con el ámbito de actividades del experto (mentor).

Esto puede ser un taller, una clínica o un laboratorio, aunque también pueden ser ambientes externos, por ejemplo, un invernadero, un sitio arqueológico o la casa de un guardabosque. Al ambiente de aprendizaje pertenecen también todos los objetos, artefactos, máquinas y herramientas que usa el experto. Finalmente, se debe firmar un contrato de aprendizaje, entre el alumno y el experto, en el que se definen los convenios esenciales de la práctica. En ese contrato se deben especificar, especialmente, el tiempo de duración, los deberes y las responsabilidades que se pueden intercambiar, así como también el tipo de certificado otorgado al finalizar (con éxito) el proceso.

1.3.2. Tareas y metas de aprendizaje

La práctica supervisada permite llevar a cabo tres tipos de tareas y objetivos: “Tareas de observación, tareas de asistente y tareas de expertos, las cuales se desempeñan bajo la supervisión del experto. Estas tareas están ligadas con el correspondiente rol de intercambio (entre aprendiz y mentor). Generalmente, estas tareas están organizadas en secuencias, en el transcurso de una unidad de aprendizaje, por lo que suele aumentar su complejidad”.⁴

1.3.3. Competencias que promueve el método de práctica supervisada

Las prácticas supervisadas sirven para el perfeccionamiento de las competencias prácticas existentes. Según el tipo de práctica que se desea perfeccionar, se puede tratar inicialmente, de una destreza manual o artística, capacidad de diagnóstico o terapéutica o de competencias comunicativas. Ya que los expertos utilizan muchas más competencias,

⁴ *Ibid.* pág. 112

tales como: coordinación, rutinización y acción en el momento, en las prácticas supervisadas también se incluye el desarrollo de rutinas complejas, en las que se enlazan muchas competencias.

1.3.4. Tres fases de la correcta aplicación del modelo de práctica supervisada

Fase de preparación: Durante esta fase el alumno busca un lugar apropiado donde pueda tener un intercambio profesional con el experto; discute con los expertos las expectativas de ambos lados y, dado el caso, se acuerda (y firma) un contrato de trabajo o un contrato de aprendizaje;

Fase de interacción: (asistencia), el alumno emprende las actividades según lo conversado (acordado) con el experto, es aconsejado y advertido sobre los pasos o transcurso (de las actividades) y, al mismo tiempo, participa en las actividades siendo observado y apoyado por el mentor;

Fase de evaluación: en que el alumno reflexiona individualmente al finalizar la práctica especializada o sostiene una conversación (donde discuten la nota) con el experto y, al superar cierto nivel, recibe un certificado.

1.3.5. Rol del alumno

“En la práctica supervisada el alumno es tanto un observador activo (participante) como también un asistente y un practicante responsable parcialmente. El debe (como aprendiz del maestro o voluntario) contar con muchas competencias prácticas básicas, en su ámbito, iniciar una relación personal con su mentor y estar preparado para aceptar y hacer prevalecer las reglas establecidas en el contrato.”⁵

⁵ **Ibid.** pág. 113

1.3.6. Rol del profesor o facilitador

El rol más importante en este método es el de experto, mentor o maestro, lo que significa dominar competencias prácticas (o teóricas). Está **activo** en su ámbito laboral (y personal) e interesado en que otros adquieran sus conocimientos (compartirlos). No sólo se deja observar y que lo ayuden en sus actividades o acciones, sino que fundamenta y explica sus acciones y, al mismo tiempo, evalúa las acciones del alumno, crítica y constructivamente (evaluación formativa y sumativa).

1.3.7. Ámbito institucional de aplicación

Como la práctica supervisada implica una relación muy personal, los aspectos institucionales se encuentran en ella en segundo plano, aunque el aprendiz o mentor estén dentro del marco de una institución. Aquí también pueden participar expertos que trabajen en instituciones o libremente (como parejas para la práctica).

1.3.8. Tipos de grupos en los que se puede aplicar

El grupo apropiado para este modelo didáctico son los alumnos que han adquirido calificaciones básicas, ya que cuentan con el conocimiento fundamental que requiere un aprendiz en un campo del conocimiento dado. Ellos están en la situación de aprobar y satisfacer las condiciones psicológicas y sociales que demanda la práctica supervisada.

1.4. Objetivos y modalidades

Los objetivos de la práctica supervisada son los que a continuación se detallan:

- Lograr mayor aproximación entre los objetivos y contenidos de formación académicos propuestos por la institución educativa y las necesidades reales del medio en donde se desarrollará su profesión.

- Contribuir a que los alumnos se enfrenten a las responsabilidades reales y cotidianas que el medio empresarial exige.
- Contribuir con los alumnos en la identificación de áreas de trabajo que más le interesen, teniendo en cuenta el proyecto final de carrera y su futura inserción laboral.
- Crear vínculos de cooperación entre la institución educativa, los alumnos y las empresas, a fin de que éstas entiendan la importancia de su participación en la formación de profesionales idóneos.

Sus modalidades son las siguientes:

- La práctica supervisada se realizará en los lugares que designe la empresa, en cada caso, según las características propias de las mismas.
- La duración mínima de la práctica supervisada será de por lo menos doscientas (200) horas.

1.5. Generalidades y características de la práctica supervisada

Hoy en día el estudiante puede ingresar al mundo laboral, incluso antes de haber terminado su formación profesional, pero para lograr el acceso a los puestos de empleo deseados y que el mismo sea más fácil, la mayoría de las universidades y centros educativos de nivel medio, tanto públicos como privados, ofrecen a sus estudiantes la posibilidad de adquirir experiencia técnica y profesional relacionada con sus estudios, mediante la realización de prácticas en empresas e instituciones laborales.

Dicha práctica, consiste en el ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su

profesión, “Las prácticas en empresas son una actividad de carácter pre-profesional, en la que deben primar los aspectos de interés formativo para el estudiante”.⁶

Es deber de todos los centros educativos velar para que las prácticas contribuyan a este fin, además de promover acciones para conseguir y difundir una oferta suficiente de prácticas que satisfaga en la mayor medida posible, la demanda de los estudiantes en las diferentes carreras.

Los estudiantes por su parte podrán aplicar su conocimiento en un contexto real y ajustar sus actitudes y conocimientos al mundo laboral.

De igual manera, las empresas se benefician de los conocimientos de estos alumnos, al mismo tiempo que sirve como proceso previo de selección para un posible futuro contrato laboral.

1.5.1. Quiénes pueden realizar la práctica supervisada

En Guatemala, es requisito esencial realizar un mínimo de doscientas horas de práctica supervisada en las empresas que así lo autoricen para poder graduarse de nivel medio, tal como está establecido en el reglamento de específico y es requisito esencial para acceder a la práctica supervisada ser alumno regular y cursar o haber cursado la materia integradora del último año de alguna carrera autorizada por el Ministerio de Educación.

1.5.2. En dónde pueden realizar la práctica supervisada

Generalmente empieza por la facultad, escuela o academia, constituyen la fuente principal de oportunidades para realizar prácticas, algunos centros educativos, incluso tienen convenios establecidos con cierto número de empresas. Estos convenios están regulados con normas dictadas por la misma empresa junto con los centros educativos.

⁶ Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 2005, **Diccionario de la Real Academia Española**. (20-6-2007)

En las universidades poseen mucha información de empresas que solicitan practicantes, así como numerosas bibliografías editadas sobre el tema. En los centros educativos de nivel medio, no se cuenta con dicha información, por lo que la mayoría de estudiantes, asesorados por un profesor en la materia, buscan por sus propios medios información y lugar en donde realizar sus prácticas.

Las fundaciones universidad-empresa, tal como las que se encuentran en la Universidad Francisco Marroquín y Rafael Landívar, cuentan con servicios y numerosa bibliografía para poner en contacto a demandantes y oferentes, al igual que en algunos centros educativos de nivel medio, en donde existen asociaciones de estudiantes que gestionan bolsas de prácticas en el extranjero como régimen de intercambio.

Las bolsas de empleo, ofrecen gran variedad de ofertas de prácticas en empresas y la posibilidad de escoger el sector que les interesa a los practicantes.

La normativa de la práctica supervisada la dicta el Ministerio de Educación juntamente con los centros educativos que realizan este tipo de actividades, en la casi totalidad de carreras autorizadas por dicho ministerio.

1.5.3. Beneficios de la práctica supervisada

1.5.3.1. Beneficios para la empresa

Las prácticas profesionales consisten en poner al servicio del empresario, estudiantes con ideas y conocimientos actualizados para el desarrollo de proyectos que se reflejen en beneficios para la empresa, así como también contribuyen a la preparación profesional de los estudiantes de acuerdo a las necesidades actuales del mercado laboral.

Renovación empresarial

Se podría aprovechar la inquietud, motivación y conocimientos técnicos de los jóvenes próximamente a graduarse en cuanto a la creatividad, tan necesaria para la renovación empresarial.

Captación de recursos humanos

Algunos alumnos en prácticas pueden llegar a formar parte de la planilla, evitando a la empresa los elevados costes de tiempo y dinero que supone el periodo de integración y selección de personal.

Sirve como un proceso óptimo de selección previo para un futuro contrato laboral, no basado en la intuición ni en tests puntuales sino en una prueba real y prolongada que permite verificar la formación y cualidades de los candidatos.

Formación a medida

Los estudiantes que realizan prácticas en las empresas, poseen gran capacidad de aprendizaje y adaptación. Puede existir la posibilidad de adaptar la formación académica de estos estudiantes a las necesidades de la empresa.

Permite obtener una visión de la empresa de una persona formada y capacitada ajena a la misma y por tanto sin la influencia que toda organización puede generar en sus trabajadores.

Cubre correctamente las necesidades futuras de profesionales preparados, favoreciendo su competitividad en el mercado.

1.5.3.2. Beneficios para los alumnos

Adquirir experiencia en la profesión, así como enfrentarse a situaciones complejas que requerirán de la imaginación para resolverlas.

Relación con profesionales de todas las ramas, que serán un punto de referencia para aprender la orientación del mercado.

Consolidar habilidades.

Capacitación en tecnología de punta, aplicada de acuerdo con las áreas de interés en la propia carrera.

Posibilidad de una futura contratación de acuerdo a sus conocimientos.

1.5.4. Requisitos de la práctica supervisada

Para legitimar las prácticas, debe de suscribirse un documento denominado **convenio institución educativa-empresa**. De este modo se legaliza la situación del alumno en la empresa. Este documento es un convenio de colaboración entre la empresa o institución que acoge al estudiante y la institución educativa.

En muchos casos este documento tiene como objetivo desvincular laboralmente al alumno de la empresa y, asegurar al estudiante que sus prácticas podrán ser convalidadas por la institución educativa respectiva. Este documento, en algunos casos contempla la cobertura de un seguro por parte de la institución educativa para cubrir al alumno de posibles contratiempos.

La falta de este documento podría impedir al estudiante en prácticas convalidar ésta por créditos de libre elección.

Por otra parte, en el caso de una inspección de trabajo, la empresa puede verse en un serio problema, al no poder demostrar que su relación con el estudiante no es contractual.

Los documentos necesarios para realizar las prácticas varían, sin embargo algunos centros de trabajo solicitan lo siguiente:

- Currículo
- Carta de recomendación
- Carta explicando motivos personales
- Copia del diploma del colegio o centro educativo o prueba de asistencia a la misma
- Fotografías

1.6. Regulación de la práctica supervisada

La regulación de la práctica supervisada, es muy vaga, pues en la actualidad únicamente existe el Acuerdo Ministerial número 1141 del Ministerio de Educación, el cual establece en su Artículo 1º. “Acuerda autorizar en forma de experimentación durante cinco años renovables, de acuerdo al dictamen el Programa de Investigación y Evaluación de la División de Desarrollo Curricular de USIPE, el Plan Experimental de Laboratorio, Práctica Supervisada y Evaluación de Graduación para las carreras de Secretariado y Oficinista, Secretariado Bilingüe (Español-Inglés) y Perito Contador, de los establecimientos oficiales y particulares que funcionan en toda la república, conforme los siguientes planes respectivos:

1.7. Plan de Laboratorio, Práctica Supervisada y Evaluación de Graduación para Secretariado y Oficinista y Secretariado Bilingüe (Español-Inglés) y Perito Contador

1. De las clases académicas:

Las clases académicas las recibirán los alumnos, de la segunda quincena de enero a la segunda semana de agosto.

2. De las pruebas de laboratorio:

Las pruebas de laboratorio tendrán una evaluación acumulativa y se realizarán en la forma siguiente:

2.1. Primera prueba de laboratorio:

2.2. Segunda prueba de laboratorio:

2.3. Tercera prueba de laboratorio:

2.4. La suma de los resultados obtenidos en los tres laboratorios dará una nota máxima de 100 puntos y una mínima de 75 puntos, que permitirá a los alumnos obtener el derecho de realizar su práctica supervisada.

3. De la práctica supervisada en oficina:

La práctica supervisada se considera la culminación de las carreras de secretariado y oficinista, secretariado bilingüe (secretariado ejecutivo en español y secretariado ejecutivo bilingüe) y de perito contador, para los establecimientos que trabajan en el plan, por lo tanto es una asignatura fuera del pensum, a la que se le otorga importancia de un requisito que

cierra las carreras mencionadas. Por esta misma importancia se requiere la aprobación de todas las asignaturas del pensum de estudios, antes de realizar la práctica de oficina.

La práctica de oficina se realizará a partir de la primera semana de septiembre y finaliza en la primera semana de octubre.

4. De la práctica supervisada en oficina para alumnos que hayan aprobado la prueba de recuperación:

Los escolares que aprueben la primera y segunda recuperación de laboratorios, con un mínimo de 75 % inician su práctica de oficina al inicio del siguiente ciclo escolar.

4.3. De la evaluación de la práctica supervisada:

Para la evaluación de la práctica supervisada debe de tomarse en cuenta los siguientes criterios.

4.3.1. Etapa preparatoria: En el caso de la carrera de secretariado y oficinista, el catedrático del curso debe realizar actividades insistiendo en los conocimientos de taquigrafía, mecanografía, correspondencia y archivo; para secretariado bilingüe (Español-Inglés), las mismas áreas anteriores, agregando lo que corresponde en idioma inglés; las alumnas acumularán su punteo de zona en un 25 %, que se promediará posteriormente con los resultados de los tres laboratorios y el punteo obtenido en la práctica de oficina.

4.3.2. La prueba de laboratorio: se hará en forma acumulativa en tres oportunidades:

1ª. Tercera semana del mes de abril	20 %
2ª. Tercera semana del mes de junio	30 %
3ª. Tercera semana del mes de agosto	50 %

El resultado de los tres laboratorios, será el 25 % de la nota final del curso de práctica supervisada.

4.3.3. La práctica supervisada en oficina: Será evaluada conjuntamente por el catedrático responsable del curso y el jefe de la oficina que supervisa al estudiante, de acuerdo con los criterios que contenga la ficha correspondiente, con un valor del 50 % la etapa.

La suma de los resultados obtenidos, para aprobar la práctica supervisada debe considerar una nota máxima de 100 puntos y una mínima de 60, que se obtendrán de la manera siguiente:

Primera etapa (laboratorio)	25 puntos
Segunda etapa (zona acumulativa)	25 puntos
Tercera etapa (práctica en oficina)	50 puntos
Total:	100 puntos

Después de concluida la práctica supervisada y haberla aprobado, el establecimiento debe extender al alumno el documento **Cierre de pensum**

5. Instrumentos y registros:

Para el curso de práctica supervisada se usarán los cuadros de registros especificados en el plan respectivo.”

Como ya se mencionó, la práctica es la actividad que dirigida por un maestro, conoedor o profesional, deben realizar durante determinado tiempo las personas que ejercerán ciertas carreras o desempeñarán determinados cargos, en el presente caso,

interesa la práctica de los estudiantes de nivel medio, quienes deberán realizar la denominada práctica supervisada, consistente en la actividad curricular que comprende aquellas tareas que todos los alumnos próximos a graduarse deben realizar en sectores productivos y/o de servicios o bien en proyectos concretos, desarrollados por la unidad académica para estos sectores o en colaboración con ellos.

Esta práctica es considerada como un método didáctico en el que el alumno practicante desarrolla sus habilidades frente a la realidad industrial o empresarial, haciendo valer los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo del pensum de estudios y aprendiendo las enseñanzas de tipo práctico de los trabajadores con experiencia que se encuentran en las empresas en donde realizan, es una actividad obligatoria, pues se considera la culminación del proceso de aprendizaje de las carreras de nivel medio, por lo tanto es una asignatura fuera del pensum, a la que se le otorga gran importancia, pues no es posible obtener el título de nivel medio que acredite haber concluido la carrera elegida sin obtener previamente por parte de la empresa o centro de producción donde se realice la práctica, la constancia de haberla realizado y aprobado a criterio del jefe, gerente o encargado bajo cuya supervisión hubiere estado el alumno practicante.

No obstante la importancia subraya en relación a la práctica supervisada, en Guatemala, su regulación es muy vaga, y como se mencionó anteriormente, únicamente existe regulación sobre su evaluación y seguimiento académico, lo cual es importante, no obstante, hay que enfatizar que en la práctica supervisada el estudiante se interrelaciona con la realidad empresarial y laboral, por lo que trasciende del ámbito de la escuela, siendo necesario regular esta relación en el marco del derecho laboral en el cual se desarrollan durante este periodo los sujetos involucrados.

CAPÍTULO II

2. El derecho laboral

2.1. Definición de derecho Laboral

En términos generales podemos decir que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios. Asimismo el derecho laboral es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."⁷

El Derecho Laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a. Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- b. Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- c. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- d. Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e. Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Krotoschin, citado por Cabanellas señala que el derecho de trabajo es el "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico".⁸

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. pág. 926

⁸ **Ibid**, pág. 927

2.2. Nociones generales

La denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero les ha sido difícil darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- a) Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio, es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) Derecho obrero: se le llamó así porque se funda principalmente por ser protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: ésta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aun en Europa, donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, se dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho protege a esta clase social.
- d) Otras denominaciones: “derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada”.⁹ Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y

⁹ *Ibid.* pág. 931

empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo; sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.

2.2.1. Principios

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro Código enumera los siguientes en su parte considerativa:

- a) "El derecho de trabajo **es un derecho tutelar de los trabajadores**, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

- b) "El derecho del trabajo **constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador**, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una Ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede

hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

- c) “El derecho de trabajo **es un derecho realista y objetivo**. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”
- d) “El derecho de trabajo **es una rama del derecho público**. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El derecho de trabajo **es un derecho hondamente democrático**, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. Que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.”

2.2.2. Elementos del derecho individual de trabajo

El trabajador: Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: "Trabajador es 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". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo guatemalteco no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo. 212.
- Empleados de confianza, Artículo. 351.

El patrono y la empresa: El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la Ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Artículo 2 del Código de Trabajo "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Patrono individual: Es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo 655 del Código de Comercio) por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser la empleadora, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Artículos 14, 239, 240), en todos se refiere a la figura del empleador.

Sustitución patronal: Se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales hasta por seis meses.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, ésta sería nula ya que no pueden derogarse las Leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales: (a La continuidad de la relación de trabajo; y (b Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La Ley, en esta sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme y en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

Auxiliares del patrono: Auxiliares son las personas que auxilian o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función.

Son aquellos trabajadores que no obstante tener una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas y no necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en el Código de Trabajo y son: el representante (Artículo 4); el intermediario (Artículo 5) y el empleado de confianza (Artículo 351).

La representación patronal: El representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

"Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél" (Artículo 4 Código de Trabajo).

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las

obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tiene que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

El trabajador de confianza: Es aquél que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. También es aquél cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa y también puede definirse como el que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual o de sus representantes legales en el caso de personas jurídicas.

El empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aun sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

"Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa". (Artículo 351 Código de Trabajo, último párrafo.)

El intermediario: Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo va a realizar un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la figura del intermediario.

"Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables." "Artículo 5 Código de Trabajo."

2.2.3. Objeto del trabajo

El trabajo tiene como objeto crear satisfactores mediante la aportación de la fuerza laboral para atender las necesidades de patronos y trabajadores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador.

Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues, una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado.

“El derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.¹⁰

El derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.¹¹ “Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrono y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”¹².

¹⁰ **Ibid.** pág. 937

¹¹ De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. pág. 210

¹² **Ibid.**

2.2.4. Objetivos a que tienden las normas del trabajo

“La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador”.¹³

Algunas legislaciones de América Latina, establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, basados en los principios básicos de las normas laborales.

Para algunos juristas el trabajo es un derecho y un deber social. Este es un principio que equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista; para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquél, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

“También se encuentra el principio de la idea de la libertad y el derecho del trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es ni puede ser una enajenación de la persona y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador”.¹⁴

Por aparte se encuentra el principio de igualdad y el derecho del trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza, que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

¹³ Villalobos, Gabriela. **Derecho individual del trabajo**. pág. 14

¹⁴ **Ibid.**

“La sociedad tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa”.¹⁵

Este es el principio de responsabilidad, que se da en las relaciones obrero-patronales, pues, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono, por lo que éste tiene la obligación de cubrir el salario, siempre que de conformidad con la jornada del trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la Ley de la materia para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

2.2.5. Relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

2.3. El contrato de trabajo

2.3.1. Concepto de contrato individual de trabajo

Para iniciar a hablar sobre el tema, tomaré en cuenta lo que el tratadista guatemalteco Mario López Larrave expone sobre la relación laboral, definiendo el contrato individual de trabajo así: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.¹⁶

¹⁵ **Ibid.** pág. 16

¹⁶ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada.** pág. 8

“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.¹⁷ El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración.

"Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".¹⁸

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que consideramos satisface los presupuestos necesarios del mismo y que señala: “Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador”.¹⁹

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

Como **requisitos** del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como **características** tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

¹⁷ Cabanellas, **Ob. Cit.** pág. 968

¹⁸ Ossorio, **Ob. Cit.** pág.222.

¹⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, pág. 39

2.3.2. Elementos del contrato de trabajo

Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales.

2.3.2.1. Generales:

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil, que son **capacidad** de goce y ejercicio; **consentimiento** y **objeto**.

2.3.2.2. Especiales:

“Son cuatro los elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y. 4) El salario”.²⁰ A continuación se detallan individualmente:

- **La subordinación:** entendida ésta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Ésta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar el término de **contrato de trabajo** por el de relación de trabajo, ya que la Ley lo que siempre ha tratado es de proteger esa relación de trabajo y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.
- **La estabilidad en el empleo:** se define la estabilidad en el empleo como derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del

²⁰ Cabanellas, **Ob. Cit.** pág. 970

Estado al mantenimiento del contrato de trabajo tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Artículo. 26 Código de Trabajo).

- **La profesionalidad:** cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo **profesión**, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define así: "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual".²¹ También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes, que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.
- **El salario:** el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación por la actividad que éste realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

En nuestra legislación, según el Artículo. 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- a. La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- a. La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- b. La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante y;

²¹ Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 781

- d. La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

Por otro lado se indica también que los elementos especiales del contrato individual de trabajo son la subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad y profesionalismo.

2.3.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar si el derecho laboral es una rama del derecho público y que por lo mismo debe intervenir con fuerza coactiva limitando en medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los **contractualistas**, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.

Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma

automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Una de las características especiales del vínculo laboral es que **el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio** (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) **implica o presume** una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Se define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y

normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".²²

Por su parte en nuestra legislación, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de plena autonomía.

2.4. Relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo

“Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo”.²³

De acuerdo con el Código de Trabajo, el Artículo 19 indica que "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la **relación de trabajo**, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".

2.4.1. Efectos derivados de la relación de trabajo

2.4.1.1. Obligaciones

a) Obligaciones del empleador

Las obligaciones del empleador pueden dividirse así:

²² De la Cueva, **Ob. Cit.**; pág. 250

²³ Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 832

a.1) Por su contenido

Respecto de la primera clasificación, algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales.

A los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos, ya que no son valuables en dinero, aunque sí tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

i) Deberes no patrimoniales o éticos

Si bien no están claramente definidos en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ellos:

- **Deber de respeto a la dignidad del trabajador:** El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.

En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra. No sólo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene.

La violación de este deber puede dar lugar a sanciones de diferente orden:

- De carácter contractual: El pago de la indemnización en caso de despido injustificado.
- De carácter administrativo: Multas si el hecho es constitutivo de falta; y si fuera delito, responsabilidad penal.

- Responsabilidad sindical: No se da en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.
- **El Deber de higiene y seguridad en el trabajo:** Se diversifica en dos direcciones: Primero en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo). Y segundo, evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) y enfermedades comunes.

A este respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que “todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores.” Por su parte, el Artículo 61 literal k, de dicho Código, dice que “en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.”

- **Deber de ocupación efectiva:** El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste el derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.
- **Deberes administrativos:** El empleador debe cumplir las formalidades que la Ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de Trabajo. Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.

Otros deberes relacionados son: La extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo. Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso (Artículo 87 de Código de Trabajo).

- **Deberes adicionales:** Formación, capacitación, preferencia. La motivación y promoción de los empleados, son, en los últimos años, objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial. Estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo, desarrolla mejor sus actividades.

ii) Deberes patrimoniales

Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme al contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y Bonificación Anual), de las indemnizaciones, en su caso, etc. “Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa, ya que es un derecho y obligación que la ley reconoce e impone a los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar un número determinado de días cada año”.²⁴

a.2) Por su origen

i) Obligaciones legales

Se derivan directamente de la Ley, éstas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc.; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo.

²⁴ *Ibid.* pág. 978

Las ventajas contractuales (acuerdos colectivos, pactos o convenios) se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala, (Artículo 106); adicionalmente, por la categoría que tienen los Pactos Colectivos de Ley profesional entre las partes (Artículo 49 del Código de Trabajo), si bien se dan, es como consecuencia del contrato de trabajo.

De la Ley deriva todo derecho que está consignado en su texto; estos derechos son generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo (Artículo 22 del Código de Trabajo: En todo Contrato de Trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de previsión social). Estos derechos prescriben en el término de dos años. (Artículo 264 del Código de Trabajo).

ii) Obligaciones contractuales

Las obligaciones contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes, son producto de una negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo. Por el principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones del contrato, que reflejan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador (mejor salario, mayor período vacacional, bonificaciones, etc.); también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras.

Del contrato de trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no están consignadas en la Ley y que por lógica deben superar a las normas legales. Estos derechos que se derivan del contrato, deben prescribir en el término de cuatro meses, desde la fecha de terminación de dichos contratos. Sin embargo, en la práctica se ha acostumbrado establecer también en dos años este grupo de derechos; es decir, por costumbre generalizada se aplica un criterio más favorable al trabajador, cuanto es fijarle en un plazo mayor la posibilidad de su prescripción.

a.3) Por su beneficiario o acreedor

En algunos casos se entremezclan estas obligaciones, pero pueden establecerse las categorías siguientes:

i) Directas frente a un trabajador

Frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados. El acreedor de esos derechos, un trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones. En caso de incumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extras, el pago de su aguinaldo, etc.

ii) Directa frente a los trabajadores

Los trabajadores, como grupo, como colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o aun derechos sociales (aunque esta última definición tiene diferentes acepciones).

iii) Frente a las asociaciones laborales

En primer lugar, el empleador debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya sea en el ámbito informal en forma de grupos coaligados o en una forma más formal, como los sindicatos. Ello responde al principio de la libertad sindical plasmada en nuestra legislación (Artículo 209 del Código de Trabajo). Una vez organizado el grupo de los trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto completo. En ambos casos, el empleador tiene la obligación de negociar. El Artículo 51 del Código de Trabajo establece que el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato y por su parte, el Artículo 374 del mismo Código, que

el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores (comités ad-hoc) que se presentan a negociar.

Adicionalmente, el empleador debe actuar como agente retenedor del sindicato, cuando así se le solicite, en cuanto realice los pagos de salarios según lo indicado en el Artículo 61, literal i, del Código de Trabajo, que prescribe la obligación de "deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa".

iv) Frente a las autoridades administrativas

Como las contenidas en el Artículo 61, literales a, f, h, j. que, resumiéndolas son: Enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, etc., dentro de los dos primeros meses del año; permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo.

- En la Ley, podemos encontrar las obligaciones de los patronos en el Artículo 61 del Código de Trabajo

b) Obligaciones del Trabajador

Al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador podemos distinguir también obligaciones patrimoniales y no patrimoniales o éticas:

b.1) Obligaciones patrimoniales

La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.

a.2) Obligaciones no patrimoniales

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono.

En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como "espíritu de empresa" (espíritu de empresa). Se considera que el desarrollo económico del Japón debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre sí y con su empleador. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de estos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc. Es una identificación entre dos personas (aunque una de ellas sea persona jurídica) y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes.

El literal e del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a "prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas, entre ellas, el Artículo 121 del Código de Trabajo, establece que "no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable".

A diferencia de otras legislaciones, la nuestra no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo, "La falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código y sus reglamentos y las demás Leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún

caso pueda hacerse coacción contra las personas". Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización (Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo); pero cuando la decisión la toma el trabajador, su única obligación consiste en dar el preaviso según lo establecido en el Artículo 83 (de una semana hasta un mes de anticipo, según sea la antigüedad del contrato). Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, "pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual (...) salvo que este último (el patrono) lo consienta". O sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo del preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio. El patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que los empleadores hagan uso de este derecho.

- En el ámbito legal encontramos las obligaciones de los trabajadores en el Artículo 63 del Código de Trabajo.

2.4.1.2. Derechos

a) Derechos de los patronos

Dentro de los derechos de los patronos tenemos:

a.1) Derecho a la libre elección de los trabajadores

Este es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo que se haya acordado en un Pacto Colectivo una mecánica específica de contratación o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.

a.2) Derecho de adquisición del producto de trabajo

Este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto de trabajo. El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.

a.3) Facultad de mando y sus manifestaciones

Se habla de un poder de dirección o **IUS VARIANDI**, “que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo”.²⁵ También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio). El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho. Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad (Artículos 18 y 63 literal "a" Código de Trabajo)

a.4) Potestad disciplinaria

El poder de dirección conlleva una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, para ello existe el Reglamento Interior de Trabajo, que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa.

a.5) Facultad premial

Es llamada también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la

²⁵ **Ibid.** pág. 519

empresa, fidelidad de la empresa, afán de superación. Los premios pueden ser becas, dinero, reconocimiento público, etc.

b) Derechos de los trabajadores

Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo.

Los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador, por lo que es aplicable lo que se indicó sobre la preferencia y capacitación.

Nuestra legislación no contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superada en virtud del carácter evolutivo de esta rama del derecho. Por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, tales como la Ley, los Pactos o Convenios Colectivos, la costumbre y los usos. Además es importante tener en cuenta los derechos adquiridos relacionados con la irrenunciabilidad de derechos.

Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

“El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo”.²⁶

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de

²⁶ De la cueva, **Ob. Cit.** pág. 280

dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción, porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Artículo 81 del Código de Trabajo.

Además de los derechos señalados por las leyes podemos mencionar los siguientes:

- a) Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante;
- b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuo, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados;
- c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la Ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas;
- d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo;
- f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al cien por cien del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario;
- g) Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa;
- h) Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad. Artículo 82, literal e, del Código de Trabajo;
- i) Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono. Artículo 85, literal a, del Código de Trabajo.

2.4.2. Presunción de la existencia del contrato de trabajo

"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe".²⁷

²⁷ Ossorio. **Ob. Cit.** pág.222

2.4.3. Requisitos formales del contrato individual de trabajo

"El escrito en que constan las condiciones de trabajo, deberá contener: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón; Si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; El servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; forma y monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

2.4.4. A quien se le imputa la falta de contrato individual de trabajo

Estipula el Código de Trabajo que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

2.5. Tipos de contratos de trabajo

Por muchos años, el patrón tradicional de la relación de trabajo o la relación de trabajo típica ha sido el trabajo a tiempo completo, en virtud de un contrato de trabajo de duración ilimitada, con un solo empleador y donde se goza de protección contra el despido injustificado. Casi en todas partes es aún el patrón prevaleciente. No obstante, a partir de los años 80 comenzaron a perfilarse nuevos patrones de trabajo, quizás denominados desafortunadamente formas atípicas de empleo. Estas formas incluyen, pero no se limitan a ellas, las modalidades siguientes: trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo de duración determinada y la denominada relación triangular de trabajo; es decir, la modalidad en virtud de la cual los trabajadores son contratados por un empleador para que desempeñen

funciones para un tercero, identificado como la empresa usuaria. Por otra parte, un número cada vez mayor de contratos para la realización de trabajos o la prestación de servicios que tradicionalmente se inscribían en el marco de un contrato de trabajo ahora sobrepasan ese marco para engrosar la categoría denominada acuerdos contractuales o contrato de prestación de servicios profesionales, aunque tal término no deja de plantear malos entendidos. Desde un punto de vista jurídico, las personas que realizan tareas en virtud de este tipo de acuerdos no se consideran trabajadores.

Las razones subyacentes a la expansión de las modalidades atípicas de empleo, así como los acuerdos contractuales para la realización de trabajos de carácter dependiente que sobrepasan el ámbito de una relación de trabajo son diversas y se asocian tanto a retos económicos, técnicos o de organización como a los cambios políticos y jurídicos que han facilitado su aparición. También han contribuido a dicha expansión la emergencia de nuevas actitudes frente al trabajo. Sea cual sea la razón, el hecho es que muchas personas con empleos atípicos o que no tienen el estatuto de trabajador, no gozan de protección social alguna o ésta es mínima en virtud de la legislación laboral o sobre seguridad social vigentes.

Toda esta cuestión se presta a mucha controversia y las opiniones y posturas de empleadores y trabajadores al respecto son muy divergentes. La cuestión reside sin embargo en conseguir que se eviten los abusos y se proteja a los trabajadores y no tanto en poner en tela de juicio el derecho a recurrir a tales modalidades de trabajo cuando las circunstancias lo justifiquen.

Con tal paisaje como telón de fondo, la Oficina Internacional del Trabajo realiza estudios, publica información y proporciona asesoramiento en materia de política y legislación laboral para ayudar a los Estados miembros a abordar estas cuestiones. Es fundamental que no se discrimine a los trabajadores exclusivamente, en virtud de su estatuto jurídico frente a la persona natural o jurídica para la que realizan trabajos o a quien prestan servicios. Una adecuada definición operacional de lo que constituye una relación de trabajo, una orientación adecuada en materia de política referente al cuándo y al cómo abordar la relación atípica de trabajo, son cruciales para la gobernanza y la equidad en el mercado de trabajo.

Por su parte el Código de Trabajo guatemalteco establece que el contrato individual de trabajo puede ser:

- **Contrato por tiempo indefinido:** que es cuando no se especifica fecha para su terminación.
- **Contrato a plazo fijo:** cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.
- **Para obra determinada:** cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan.
- **Contrato escrito:** de acuerdo al Código de Trabajo, todos los contratos deben ser escritos, salvo algunas excepciones.
- **Contrato verbal:** son los que de conformidad con la Ley no es necesario que consten por escrito”.²⁸

- Las necesidades de la sociedad y de las empresas han hecho que se creen otras modalidades de los contratos de trabajo, de los cuales algunos de ellos son:
 - a. Contrato de trabajo temporal de obra y servicio determinados
 - b. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción
 - c. Contrato de trabajo en prácticas
 - d. Contrato de trabajo para la formación
 - e. Contrato de trabajo de relevo
 - f. Contrato de trabajo en sustitución por jubilación
 - g. Contrato de trabajo de naturaleza mixta
 - h. Contrato a tiempo parcial
 - i. Contrato de trabajo de aprendizaje
 - j. Contrato de trabajo a domicilio, etc.

En el presente capítulo se hace mención del derecho laboral, el que de conformidad con las definiciones estudiadas es el conjunto de normas jurídicas que regulan las

²⁸ Ibid.

relaciones entre patronos y trabajadores, es decir la relación de trabajo, consistente ésta en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona o empresa, con el objeto de obtener el pago de un salario, es importante reiterar que si se cumple este objetivo, no importa cual sea el acto que le de origen. Por otro lado hay que recordar que el derecho laboral se encuentra inspirado y fundamentado en principios y garantías laborales, enumeradas por nuestro Código de Trabajo en su parte considerativa, estableciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, que es un derecho realista y objetivo, que es una rama del derecho público y que es un derecho hondamente democrático.

De lo anterior se puede deducir que estos principios laborales garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores en cualquier tipo de relación laboral, especialmente en las relaciones en que exista contrato de trabajo que no es más que el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, cumpliendo ciertos requisitos como lo son capacidad, consentimiento, objeto y causa.

Al hacer un análisis de lo anterior, en el ejercicio de la práctica supervisada, se puede establecer que el estudiante, queda obligado a prestar a una persona o empresa sus servicios personales, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta persona o empresa, (durante el tiempo que dure el ejercicio) a cambio de una retribución consistente en una valoración académica que le permita culminar sus estudios; por lo tanto en el ejercicio de la práctica supervisada de los estudiantes de nivel medio se perfecciona la relación laboral y por lo tanto ésta debe ser tutelada por las leyes laborales respectivas o como mínimo debe regularse de manera especial dentro de las leyes laborales, puesto que al concluir el período al que hemos aludido no existe en nuestro ordenamiento jurídico ninguna norma que obligue al patrono a extender la constancia - la cual en este caso es la que motiva al alumno practicante a prestar sus servicios a la empresa o persona - por medio de la cual el alumno practicante acredite haber cumplido con dicho requisito y la cual como ya se dijo en este tipo de relación hace las veces de retribución por los servicios prestados. Al no existir normativa que obligue al patrono a

cumplir con dicha obligación una vez concluido el periodo de practica el alumno practicante queda en total estado de indefensión pues generalmente los centros de estudio no adoptan ninguna actitud para presionar al patrono a extender el documento referido pues, temen que dicha actitud genere en los centros de producción negativa para albergar en el futuro alumnos practicantes y de esta manera también afectar su reputación.

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo de aprendizaje

3.1. Definición y origen

“El contrato de aprendizaje constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud de la cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz como medio de que éste aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquél. De ahí que sean aplicables al aprendiz las normas reguladoras de las relaciones de trabajo”.²⁹

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

De conformidad con el Artículo 170 del Código de Trabajo, “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”

Y el Artículo 171 establece que “el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo y se debe indicar la duración de la enseñanza y el monto de la retribución que le corresponda al aprendiz”.

“Cuando se finalice el contrato, el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste que aprendió el arte profesión u oficio” Artículo 172 del Código de Trabajo.

²⁹ Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 219

El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte. Además, el aprendiz puede terminar el contrato solamente con un aviso previo de cinco días.

3.2. Formación y legislación del trabajo de aprendizaje en el derecho internacional

3.2.1. Consideraciones preliminares

“La adquisición de una calificación por un joven a través de un proceso que se cumple fundamentalmente dentro de una relación contractual, por el desempeño progresivo de tareas en una situación real de trabajo, bajo las instrucciones del propio empleador o de un trabajador experimentado, ha sido la modalidad de formación más antigua y por mucho tiempo la única”.³⁰

En el presente, como ha sido puesto de relieve en recientes estudios, se asiste a una revalorización del contrato de aprendizaje. De hecho, en el último siglo es dable advertir que se experimentan cambios de fondo o de detalle de la legislación sobre el aprendizaje, en un número muy grande de países ubicados en todas las regiones del planeta y en todos los niveles de desarrollo económico y humano. Lo cual, si bien estaría demostrando el interés y la confianza que se tiene en las virtudes y posibilidades actuales del instituto, también probaría que hay una convicción generalizada sobre la necesidad de perfeccionarlo.

Los textos legales y reglamentarios que integran la lista existente, muchas veces incluyen breves referencias al contrato de aprendizaje o simplemente consolidan o introducen pequeñas enmiendas en dispositivos que ya figuraban en los códigos o Leyes laborales generales o en Leyes y decretos específicos; pero en todo caso, implican una ratificación de lo sustancial y un impulso hacia el perfeccionamiento de la figura.

Conviene acotar que, según estudios recientes, en países en que el aprendizaje tradicional ha desaparecido o se encuentra muy debilitado, se están lanzando actualmente

³⁰ Barbagelata, Hector-Hugo. **Formación y legislación del trabajo**. pág. 37

“programas para vigorizarlo o para recrear algo muy parecido”.³¹ En otros, en que la figura continúa estando poco o nada reglamentada, y nunca ha tenido real significación, se registran iniciativas para robustecerla, con la intención de favorecer la inserción de los jóvenes, como ocurre en Uruguay. En Japón, donde no existe una formación de aprendices en sentido estricto, se dictó una Ley sobre Skill Training System.

Debe advertirse asimismo, que la falta de reglamentación no es necesariamente un indicio de desafección del legislador. Sin embargo, en algún caso, como el de México, el silencio legislativo resultó de la deliberada exclusión del contrato de aprendizaje en la nueva Ley Federal de Trabajo, vigente desde 1970, en el entendido que la figura era anacrónica y promotora de abusos contra los menores.

Las normas que se considerarán, son las que mantienen las características más típicas del contrato de aprendizaje, al margen de la denominación que se les dé y aunque la alternancia de la formación teórica con la práctica sea cuantitativamente importante.

“Las figuras referidas en la parte anterior que encaran nuevas combinaciones de trabajo y formación, innominadas o nominadas (contratos de trabajo y formación, pasantías, trabajo en prácticas, etc.), que se estén desarrollando al margen de las regulaciones del aprendizaje en sentido estricto, o sustituyéndolas, pero que no se identifican con este contrato, sólo serán consideradas incidentalmente”.³²

3.2.2. Rasgos actuales de la regulación del aprendizaje

Un vistazo a las recientes normas sobre el aprendizaje, integradas, cuando corresponde, con los textos anteriores, nos muestra una cierta similitud en las líneas generales, aunque subsisten o se generan nuevas diferencias de mayor o menor significación. Esas diferencias atañen a aspectos formales o de detalle y a cuestiones de fondo, como la propia naturaleza jurídica del contrato que da nacimiento a la relación de aprendizaje.

³¹ *Ibid.* pág. 39.

³² *Ibid.* pág. 40

Con relación a ese punto, lo primero que se advierte es que en muchos sistemas se ha completado el proceso por el cual el aprendizaje, ha pasado a ser plenamente reconocido como una variedad del contrato de trabajo. Por consiguiente, la tendencia parece consolidada en el sentido de aplicar a ese contrato y a los participantes en la relación que genera, sin perjuicio de su especialidad, se les aplique la normativa que regula las relaciones de trabajo, tanto en el plano individual como colectivo, salvo disposición expresa en contrario.

Tal lo que, a mayor abundamiento, especifican algunas legislaciones, como las de Brasil, Francia y Paraguay, aunque ello puede considerarse superfluo en algunos casos, en función de las propias definiciones de la figura o de su inserción en los códigos o Leyes generales de trabajo, bajo el rubro de contratos especiales de trabajo.

“En ese entendido, la Corte Constitucional italiana, considerando al aprendiz un trabajador regular, declaró inconstitucional el Artículo 10 de la Ley 604/1966, que lo excluía de las protecciones establecidas para los casos de despidos injustificados”.³³

Es necesario precisar que en países en que funciona el sistema dual, se admite corrientemente la distinción entre el ámbito de la empresa y el de la escuela. Así, en Alemania, la doctrina mayoritaria entiende que en el contrato de aprendizaje la relación generada por la formación en la empresa, sin perjuicio de la especialidad por su propósito de formación, debe ser reputada una relación laboral, con todos sus efectos, tanto en el plano individual como el colectivo.

Por otra parte, en algunos regímenes, como el de Vietnam, la relación puede o no ser considerada laboral, según que si el aprendiz participa efectivamente o no, en la producción.

Bajo la concepción del contrato de instrucción, que privó en Francia hasta las trascendentales reformas de 1971 y la inclusión del estatuto de asalariado, el aprendiz no era considerado un trabajador, por lo que sólo se admitía la aplicación por extensión de ciertas normas laborales.

³³ *Ibid.* pág. 43

Esa idea ha sido retomada, con algunas variantes, en textos recientes de Côte d'Ivoire, Gabón y más acusadamente en Túnez, y se conserva, entre otros países, en la República Popular de China y en algunos de Europa, como Grecia, Irlanda o Portugal y, salvo en ciertas profesiones, en Luxemburgo.

Más claramente aún, en Gabón, si bien el contrato de aprendizaje se califica como una forma de educación, pese a que se omite la palabra salario y en su lugar se habla de asignación, la retribución del aprendiz se regula como un porcentaje del salario mínimo.

La tendencia hacia la laboralización del contrato de aprendizaje ha resultado, además, directamente contrariada por cambios legislativos recientes, ambientados por la corriente desreguladora, muy fuerte en algunos países. Tal es el caso de Argentina, donde se ha declarado expresamente el "carácter no laboral del vínculo"³⁴ creado por la nueva reglamentación.

En una posición análoga hay que situar la Ley dictada en Perú el 28 de julio de 1995, que instituye el convenio de formación laboral juvenil, con características análogas al clásico contrato de aprendizaje.

En efecto, el Artículo 25 de la citada Ley, limita los derechos y obligaciones que generan estos convenios, a los previstos en ella, con expresa especificación de que los mismos **no originan vínculo laboral**. Con ese espíritu, el Artículo 10, aunque estipula que "lo que debe pagarse al **joven que se acoge a la formación** no debe ser **menor a la remuneración mínima vital**, califica tal pago en el inciso d) y en el b) del Artículo 13, como subvención económica".³⁵

La corriente revisionista, a la que acaba de hacerse referencia, no parece que, al menos por el momento, vaya a alcanzar preeminencia, ni hay motivos para suponer que será abandonada la tipificación mayoritaria del contrato de aprendizaje como contrato de trabajo.

³⁴ *Ibid.* pág. 48

³⁵ *Ibid.*

Como corolario de la aceptación de su condición de trabajador, el aprendiz queda bajo el amparo de la normativa en materia de seguridad social. Tal situación se opera sin necesidad de una ratificación formal, aunque en Brasil, para evitar toda posible duda, la Ley confirma que los aprendices tienen asegurada la plenitud de los derechos previsionales. A su vez, en Francia, se entiende oportuno aclarar que, mientras el aprendiz frecuenta los centros de formación, se mantiene la protección en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En varios países, no obstante reconocerse en el aprendiz un trabajador, la legislación admite restricciones a sus derechos ante las contingencias sociales. Es el caso de España, donde la Ley consagra la cobertura frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria, prestaciones económicas y descanso por maternidad, derecho pensionario y lo relativo al fondo de garantía salarial.

A la inversa, en legislaciones recientes de países en los que no se atribuye al contrato de aprendizaje carácter laboral, se hace reserva de algunos derechos en materia provisional. Así, por ejemplo, en Argentina, se ordena que se instrumente una adecuada cobertura de salud para el aprendiz y se reconoce el amparo ante los riesgos que pudiera sufrir en el lugar y en ocasión del trabajo. (El Decreto 738/95 determinó las prestaciones que debían quedar aseguradas por la cobertura de salud contratada por el empleador, Artículo 13 y Anexo I). A su vez, en Gabón, el Artículo 86 del Código de Trabajo de 1994, impuso la obligatoriedad del seguro contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Dentro del mismo grupo de países a que se está haciendo referencia, se da el caso de Túnez, donde si bien el aprendiz está protegido contra accidentes y enfermedades profesionales, la Ley, pone el seguro a cargo del Estado, con financiación en fondos especiales. Cabe señalar que, en función de la concepción del aprendizaje en el derecho tunecino, se continúan pagando asignaciones familiares a quienes siguen regularmente el aprendizaje.

3.3. Fuentes de la regulación del contrato de aprendizaje

La doble vertiente relación laboral-objetivos educativos, no impide, según acaba de verse, que en la legislación francesa casi todos los dispositivos atinentes al aprendizaje consten en el Código de trabajo. En cambio, otros sistemas dan un tratamiento por separado a unos y otros, con o sin un relacionamiento o reenvío expreso. En consecuencia, “la relación de aprendizaje está sujeta en muchos países a una doble consideración legislativa: en el ámbito laboral y en el de la formación y sus instituciones. La integración normativa puede volverse triple, cuando las normas sobre contrato de aprendizaje se complementan con las disposiciones sobre obligatoriedad de la enseñanza y más ampliamente, con las que rigen todo el sistema educativo, como ocurre en varios países y particularmente en Europa”.³⁶

Todavía hay que contar, a los efectos de contabilizar en su integridad la regulación legal del contrato de aprendizaje, la normativa sobre trabajo de menores, para todos los casos en que los aprendices tienen esa condición. Empero, como más adelante se verá, la tendencia es aumentar las posibilidades de opción de los adultos por esta modalidad de formación, elevando considerablemente la edad tope para concertar este tipo de contratos y otros análogos.

La regulación estatal, además de Leyes en sentido estricto, tiene un componente de reglamentaciones por Decretos del Poder Ejecutivo, ordenanzas y resoluciones ministeriales u otros instrumentos análogos y aun acuerdos de las autoridades de las instituciones de formación profesional o de las Juntas de Formación Profesional u organismos similares. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que tales acuerdos muchas veces requieren algún tipo de homologación por la autoridad administrativa competente.

“En los hechos, en un buen número de países las, Leyes sobre el aprendizaje se remiten a su reglamentación, delegan expresamente potestades para ello, o imponen el dictado de ese tipo de normas”.³⁷

³⁶ *Ibid.* pág. 51

³⁷ *Ibid.* pág. 52

En materia de formación dentro de una relación de trabajo, es también muy importante la regulación que resulta de convenios colectivos, especialmente en aquellos países en que la práctica de la negociación colectiva no tiene obstáculos y está generalizada, como ocurre, entre otros, en los países de la Unión Europea. Por lo demás, la legislación suele remitirse a la regulación por vía de convenios colectivos, como pasa, en forma general, con el pacto de los términos concretos del ejercicio de los derechos de promoción y formación, según dispone la legislación de España o con ciertos puntos, como la forma de los exámenes de los aprendices, según se prevé en el Artículo 110 del Código de Trabajo de Paraguay. A veces los mecanismos de fuente estatal funcionan solamente en ausencia de regulación por convenios colectivos, como pasa especialmente respecto de la fijación de los salarios de los aprendices.

Es interesante destacar que aun en Argentina, donde, según se ha dejado dicho, se le niega carácter laboral a la relación generada por el contrato de aprendizaje, el Artículo 4 de la Ley 24.465, que regula este tipo de contrato, admite que por convenios colectivos se fije el porcentaje máximo de aprendices que puede contratar una empresa. Asimismo, esa Ley consagra el derecho a que se establezcan por convenios de actividad, rama o empresa, los programas y procedimientos conjuntos de formación.

El silencio de algunas Leyes no obsta a que, como en toda la materia de las relaciones de trabajo, los usos y costumbres profesionales puedan funcionar como fuente subsidiaria, en la medida que se ajusten a los principios del derecho laboral.

La mayoría de las legislaciones dictadas en los últimos años se sitúan en un término medio, estableciendo, con diferente grado de detalle, los lineamientos fundamentales del contrato de aprendizaje, sin perjuicio de eventuales remisiones a la normativa sobre trabajo de menores, sobre formación y en materia de educación.

En otros países, en cambio, la contratación de aprendices sigue siendo voluntaria, aunque en algunos, como Filipinas, las autoridades se reservan la facultad de decretar la obligatoriedad cuando medien razones que lo justifique, como las relacionadas con la seguridad nacional o en la hipótesis de que las empresas, por falta de mano de obra nacional calificada, utilicen técnicos extranjeros

3.4. Requisitos para la concertación de contratos de aprendizaje

El marco normativo del contrato de aprendizaje ha incluido tradicionalmente y con independencia de sus características y su naturaleza jurídica, una serie de requisitos que deben cumplirse para que la relación pueda concertarse y funcionar.

Los requisitos se refieren fundamentalmente a condiciones para que sea admisible el aprendizaje; son condiciones exigidas a las empresas o a sus titulares; condiciones que tienen que llenar los maestros e instructores y condiciones que debe reunir el aprendiz. En los párrafos que siguen se tratará de observar como se presentan estas exigencias en las legislaciones dictadas estos últimos años.

La mayor o menor detención con que estos asuntos aparecen e incluso la propia presencia de estos temas en las legislaciones, está en correlación con la técnica seguida, así como con el grado de desarrollo económico y social de la sociedad de que se trate y la importancia que se le asigne al aprendizaje como modalidad de formación.

3.4.1. Condiciones para que sea admisible el aprendizaje

En los reglamentos de las corporaciones medievales, que eran muy minuciosos, hay previsiones sobre las actividades, oficios o profesiones en que correspondía concertar relaciones de aprendizaje.

“Aunque ese extenso período no estuvo exento de abusos e iniquidades contra los aprendices, la situación se agravó con la decadencia y ulterior abolición de las corporaciones y con la total desregulación de las relaciones laborales que imperó desde entonces y hasta casi los albores del siglo XX”.³⁸

La calificación profesional y por ende el aprendizaje, resultaron profundamente afectados, además, por los cambios tecnológicos que se fueron acumulando, a partir de los que provocaron la revolución industrial.

³⁸ *Ibid.* pag. 54

En función de todo ello, la mera apariencia de relaciones de aprendizaje encubría la cruda explotación del trabajo infantil, al punto que una de las primeras y tímidas Leyes de protección del trabajo, adoptada en Inglaterra en 1802, que por otra parte no llegó a tener aplicación efectiva, fue dictada con la intención de limitar a nueve horas por día el trabajo de los aprendices y prohibir su ocupación en horario nocturno.

La implantación de la parcelación de las tareas y el trabajo repetitivo en la cadena de producción, volvió aún más imperioso determinar cuáles son las ocupaciones en que es realmente necesaria una calificación obtenida a través de un proceso relativamente largo de formación por la vía del aprendizaje.

En la práctica, en muchos países, los departamentos de trabajo y en América Latina las instituciones de formación profesional, han establecido desde hace tiempo y mantienen actualizadas, las listas de actividades profesionales sujetas a aprendizaje, generalmente con especificación de la duración de éste.

3.4.2. Condiciones exigidas a las empresas

En los textos adoptados en los últimos años, es corriente que se exija una autorización administrativa como requisito para permitir que una empresa contrate aprendices.

Bajo el régimen de las corporaciones, los aprendices padecían, “de la envidia de los oficiales y de la avaricia de los patronos que escatimaban los alimentos y que conservándolos más tiempo que el preciso, les impedían ganar bien su vida. La literatura de la época, cuando se digna ocuparse de ellos, nos da a entender que su existencia no era un colmo de felicidad; sin embargo, conviene agregar, concluye que su suerte no es comparable a la de los infinitos pequeños mártires que, en la gran industria moderna multiplicó la era de las máquinas”³⁹

³⁹ *Ibid.* pág. 55

El otorgamiento o el mantenimiento de la autorización está generalmente supeditado a la idoneidad de las condiciones técnicas y humanas de las empresas para la formación práctica de los aprendices.

Es relevante la circunstancia de que algunas legislaciones, por un lado imponen el asesoramiento técnico antes de conceder la autorización y por otro, prevén una verificación de las condiciones por funcionarios especializados (como es el caso de los Consejeros de Aprendizaje en el decreto tunecino). Asimismo, algunas Leyes, como la de Corea, mandan tener a la vista un certificado de la autorización.

En cuanto a la legislación francesa, se advierte que –presumiblemente para no complicar la contratación de aprendices con trámites burocráticos– el Código de Trabajo, admite que las empresas puedan formular simplemente una declaración, en la oficina competente, antes de la concertación del primer contrato de este tipo. En la declaración, debe constar que se han tomado todas las medidas necesarias para la organización del aprendizaje, así como garantizarse que se poseen elementos aptos para permitir una formación satisfactoria, en relación con el equipamiento de la empresa, las técnicas que se utilizan, las condiciones de trabajo, de higiene y de seguridad y que los responsables de la formación llenen las exigencias prescritas. La administración puede reclamar a la empresa la prueba de lo afirmado en su declaración y el Inspector de Trabajo puede poner en mora a la empresa, respecto del cumplimiento de los extremos a que se obligó e incluso ordenar la suspensión de la ejecución de las prestaciones, con mantenimiento de la remuneración del aprendiz. Por otra parte, el Código francés faculta al Prefecto del departamento donde está radicada la empresa, a oponerse a la contratación de aprendices por una empresa, si las autoridades que controlan la ejecución de los contratos de aprendizaje, entienden que el empleador incumple sus obligaciones legales y reglamentarias o el propio contrato. La decisión, se comunica a los respectivos Comités de Empresa, así como a las cámaras empresariales. Todo lo cual es sin perjuicio de los eventuales recursos administrativos.

3.4.3. Condiciones que deben llenar los maestros o instructores

Según acaba de verse, el Código de Trabajo francés incluye, entre las garantías que debe asegurar el empresario, que se llenen determinadas exigencias a cargo de los responsables de la formación de aprendices.

Se trata de una cuestión de inculcable importancia para la efectividad de la formación, que se cuenta entre las más frecuentemente reclamadas desde tiempo inmemorial por las reglamentaciones.

En las legislaciones recientes, siguiendo la línea tradicional, muchos textos contienen exigencias de este tipo, aunque no hay coincidencia en los extremos reclamados a los instructores.

En efecto, las exigencias que aparecen, cubren uno o varios de los siguientes puntos: requisitos administrativos, edad mínima, condiciones morales y condiciones técnicas y pedagógicas.

Respecto del control, además del que ejerza la autoridad administrativa o las instituciones de formación profesional u organismos análogos, se reconocen competencias, en muchos sistemas, a las Cámaras empresariales.

En algunos países, los maestros o instructores deben contar con el consentimiento de la autoridad competente, que puede ser la Junta de Formación respectiva o el jefe de sus inspectores, En Argelia, la autorización para desempeñarse como maestro, la dan las autoridades, con asesoramiento de las cámaras empresariales.

Las exigencias sobre condiciones morales para los instructores o los propios empleadores de los aprendices, han sido generalmente resaltadas en las modalidades del aprendizaje, todavía frecuentes en los países de menor desarrollo industrial, en que el aprendiz queda a cargo e incluso es alojado por su maestro.

Una referencia a las condiciones satisfactorias de la moralidad de las personas que son responsables de la formación, también figura en el Código de Trabajo de Francia, respecto de la declaración que debe efectuar el empresario antes de contratar aprendices, a que ya se hizo referencia. Exige que el maestro, a la vez tutor de la formación, que es directamente responsable de la formación del aprendiz, ofrezca absolutas garantías de moralidad.

Las exigencias de condiciones técnicas y pedagógicas, aunque con diverso alcance y mayor o menor detalle, figuran en varias legislaciones recientes.

Algunos textos se limitan a reclamar que el maestro o instructor esté suficientemente calificado para dar formación apropiada, tener por lo menos un diploma equivalente al correspondiente a la calificación a que aspira el aprendiz y tres años de antigüedad.

3.4.4. Condiciones exigidas a los aprendices

Las legislaciones actuales suelen ser muy minuciosas respecto de las condiciones para admitir a los candidatos al aprendizaje. Las principales exigencias están referidas a edad mínima, edad máxima, cumplimiento de obligaciones escolares, inexistencia de una formación anterior y posesión de aptitudes.

En algunas Leyes, como la última de Argentina, trasuntando la aspiración de que el aprendizaje sea un medio de inserción de los jóvenes desempleados, se exige que el postulante no tenga empleo.

Varias legislaciones fijan, además, normas para la selección de aprendices o dan criterios en materia de preferencia entre los aspirantes a una plaza de aprendiz.

La edad mínima, para iniciar el aprendizaje, generalmente coincide con la exigida para entrar a trabajar, como lo dicen expresamente.

No hay coincidencia sobre cuál debe ser la edad mínima para iniciar el aprendizaje en las legislaciones en las que existe una disposición expresa sobre el punto. La edad más baja, entre los textos recientes, parece ser los 12 años, que estaría autorizada en Paraguay, a pesar de que la edad mínima para el trabajo industrial ha sido fijada en los 15 años y en los 14, para los trabajos no industriales. Un mínimo de bastante generalizada aceptación son los 15 años de edad.

3.5. Características del contrato de aprendizaje

Bajo este rubro se considerarán aspectos relacionados con la capacidad legal del aprendiz y con las formalidades exigidas para la validez del contrato de aprendizaje.

Respecto de la capacidad del aprendiz para celebrar este contrato, la mayoría de las legislaciones se remiten expresa o tácitamente a las normas en materia de contratos de trabajo o sobre minoridad.

En el Código de Trabajo de Paraguay, se menciona expresamente la necesidad de que mientras quien celebra un contrato de aprendizaje no haya cumplido la mayoría de edad, debe contar con la autorización de los padres, o del representante legal. En Namibia, la Ley especifica que dicha autorización puede suplirse por la magistratura competente.

Es de destacar que tales disposiciones, en la mayoría de los textos consultados, no suponen la sustitución de la voluntad del menor, sino una forma de asistencia, acorde con la responsabilidad social de quienes tienen a los menores bajo su guarda. En casi todas las Leyes que se han examinando, aparecen reguladas las condiciones de forma que debe cumplir el contrato de aprendizaje, para su validez como tal.

La escrituración del contrato de aprendizaje es una exigencia que figura tradicionalmente en legislaciones como las de la Unión Europea y que incluso, en caso de silencio de la Ley, suele ser suplida por la jurisprudencia de los tribunales de trabajo. Casi todas las Leyes en vigor sobre el contrato de aprendizaje, imponen ese requisito, sea diciéndolo expresamente, sea que la exigencia resulte implícita, por la referencia a su

suscripción, a la obligación de adecuarse a modelos o contratos tipo. También queda en evidencia la necesidad del escrito cuando en la Ley se establecen determinadas cláusulas que deben figurar obligatoriamente en el mismo o cuando se impone para la validez del contrato, su visado por la autoridad o cuando concurren varias de estas circunstancias a la vez.

Respecto de las consecuencias de la falta o rechazo de visado y registro del contrato de aprendizaje, la situación parece similar a la de falta de escrito. Es evidente, a ese respecto, que aunque se encuentren expresiones como las de la Ley de Túnez, que reclama el visado para que el contrato produzca efectos jurídicos, eso debe entenderse exclusivamente referido a los efectos específicos del contrato de aprendizaje y no a los demás, que pueden surgir de la existencia efectiva de una relación de trabajo.

3.6. Contenido del contrato de aprendizaje

También en este rubro son notorias las diferencias de técnica legislativa. En algunos textos, como el Código de Trabajo de Paraguay, se incluye un catálogo de los contenidos que deben o pueden tener las cláusulas de los contratos de aprendizaje.

La Corte de Casación francesa estableció en 1988, que: La existencia de un contrato de aprendizaje está subordinada a su registro y que su ejecución no puede proseguirse más allá del término fijado por el servicio que procedió a esa formalidad sustancial. En otro fallo de 1992, sin perjuicio de admitir que faltando el registro el contrato es irregular en la forma, ha admitido que debe pagarse al aprendiz el salario reducido por la edad y calcular sobre esa masa las cotizaciones de seguridad social.

En otras, hay sólo breves referencias a las cláusulas principales, sin perjuicio de la remisión a las disposiciones generales sobre los contratos de trabajo. Tal como lo establece el Artículo 80 del Código de Trabajo de Chile que fija los requisitos de tales contratos, pero, atendiendo a la finalidad de formación de este contrato, exige la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.

Es obvio, además, que un medio indirecto de definir o complementar el contenido del contrato de aprendizaje puede resultar de la ya mencionada imposición del modelo o contrato-tipo, como lo dicen de modo expreso, entre otros, los textos de España y Francia

Una revisión de los textos recientes nos muestra que, dentro de los que entran en detalles sobre el contenido de los contratos de aprendizaje, se da un número significativo de coincidencias.

Los temas principales, además de los relacionados con la identificación de las partes, son los concernientes a: a) Objeto del aprendizaje; b) Condiciones de la prestación del trabajo; c) Remuneración del aprendiz; d) Plan y control de la formación, con especial referencia a la formación fuera de la empresa y a la calificación, designación, funciones, etc., de quien debe supervisar todo el proceso, que recibe el nombre de tutor, monitor, consejero o supervisor.

3.6.1. Objeto del aprendizaje

El objeto del aprendizaje, es lo referente a la adquisición de conocimientos prácticos para el oficio, ocupación, profesión, nivel de calificación o materia del aprendizaje, el mismo aparece mencionado entre los contenidos obligatorios de los contratos respectivos.

3.6.2. Condiciones laborales generales

Bajo este rubro, se consideran las previsiones sobre tareas a cargo del aprendiz, horarios de labor y lugar donde debe ser prestada; así como las normas en materia de vacaciones y permisos especiales.

En las legislaciones más recientes pueden encontrarse ejemplos de dispositivos sobre estas materias.

El lugar de prestación del trabajo está expresamente mencionado entre las especificaciones que deben figurar obligatoriamente en los contratos. En algunos contratos-tipo, como el español, además de tener que figurar el domicilio del centro de trabajo, debe estar identificado el lugar donde se impartirá la formación teórica.

Cláusulas sobre vacaciones anuales son siempre posibles en la medida que se superen los mínimos previstos por la legislación, que son los generales, los propios de los menores o, en algunos casos, los especialmente previstos para los aprendices. En los contratos-tipo suele haber referencias a los permisos que deben ser concedidos para asistir a la formación teórica o cursos complementarios.

3.6.3. Remuneración del aprendiz

La remuneración del aprendiz es, desde luego, una cuestión que corresponde incluir entre las condiciones de trabajo, pero dada su importancia conviene tratarla por separado. Según ya hubo ocasión de señalar, algunas Leyes recientes, sin perjuicio de admitir que deben servirse al aprendiz prestaciones monetarias, las condicionan al efectivo aprovechamiento de su trabajo por el empleador o les niegan la calidad de salario, aplicándoles otras denominaciones. En algunas legislaciones se impone la comunicación por el patrono del salario que devenguen los aprendices, sin otras especificaciones. También se dan casos, como el del Código de Trabajo de Côte d'Ivoire que no hace ninguna mención a la remuneración.

En relación con la cuantía de la remuneración, el rasgo común de casi todos los textos que se han examinando consiste en la fijación de estipendios que toman como punto de partida la totalidad o un porcentaje del salario mínimo, tal es el caso de Guatemala, en la que señala el Código de Trabajo que al aprendiz debe de recibir del patrono la retribución convenida y aclara, que puede ser inferior al salario mínimo.

Ello, normalmente, debe ser entendido en el sentido de mínimos de ingresos que se garantizan a todo aprendiz o, bajo reserva de condiciones más favorables.

Tales condiciones más favorables, pueden resultar, como es característico de las normas laborales, de la negociación colectiva o individual.

Hay que citar, como excepción absoluta, el Código de Trabajo de Chile que, deja enteramente la fijación de la cuantía del salario de los aprendices a la libre convención entre las partes y, según ya se adelantó, no sólo no prevé retribuciones mínimas, sino que prohíbe su fijación por convenios colectivos. También la legislación de Vietnam remite la cuantía de la remuneración a la tasa convenida entre las dos partes, pero no parece implicar la exclusión de acuerdos colectivos.

Las legislaciones tienen generalmente en cuenta, para variar la relación con el salario mínimo absoluto o el específico de la actividad, oficio o profesión: la edad del aprendiz y las etapas del aprendizaje.

Salvo expresa disposición en contrario, las remuneraciones mínimas de los aprendices también pueden ser establecidas por convenios colectivos, incluso, según algunas legislaciones, como las de Argentina, Dinamarca, España, etc., éste debe considerarse el método principal, funcionando sólo a título subsidiario el legal o reglamentario.

3.7. Obligaciones de las partes previstas en las leyes

Además de las obligaciones relacionadas con la formación de los aprendices, que implican la integración de ciertas cláusulas en los contratos de aprendizaje, a las que ya se hizo referencia, las legislaciones imponen a los empleadores y también a los aprendices, sobre esos y otros temas, obligaciones más o menos precisas.

En todo caso, en los textos más recientes, es bastante frecuente encontrar un catálogo de obligaciones y prohibiciones varias, que alcanzan a ambas partes.

Se examinarán a continuación y sucesivamente las principales obligaciones que los textos recientes han impuesto a los empleadores y a los aprendices, así como la lista de prohibiciones.

3.7.1. Obligaciones de los empleadores

Las obligaciones que se imponen por las Leyes y Decretos a los empleadores son de diferentes clases.

En una apretada síntesis, pueden mencionarse las obligaciones relacionadas: con la formación de los aprendices; con el pago de las prestaciones que les son debidas a estos; con la atención y el trato que debe dispensárseles y con los derechos resultantes de la formación.

Dentro del primer grupo que acaba de indicarse o sea, lo relativo a la formación, además de las cuestiones que ya han sido consideradas, se incluyen, entre otras, las siguientes: proporcionar al aprendiz la formación convenida, asegurándole la práctica en la empresa con los elementos de trabajo adecuados y permitiéndole seguir los cursos complementarios, etc.

Respecto de la obligación de pagar la retribución legal o convenida y las demás prestaciones que puedan corresponder, es dable citar como estableciéndola expresamente, entre otros: el Código de Trabajo de Francia y el de Paraguay.

Tales menciones no son sin embargo indispensables, toda vez que se entienda que el contrato de aprendizaje pertenece a la categoría de los contratos de trabajo, en los que la obligación de pagar el salario es considerada la primera y fundamental, a cargo del empleador.

Sobre la atención personalizada, trato y consideración debidos a los aprendices, hay expresas menciones en los Códigos de Trabajo de Côte d'Ivoire. En relación con este

punto, algunos textos recurren, para caracterizar la actitud que debe observar el empleador, respecto del aprendiz, al clásico concepto del buen padre de familia.

Por otra parte, esos mismos Códigos y algunos otros reclaman que el empleador comunique a los padres o responsables del aprendiz las enfermedades que pueda padecer, sus faltas de conducta o de asistencia a la formación teórica, etc.

Entre los derechos resultantes de la formación, que implican otras tantas obligaciones para el empleador, pueden mencionarse los atinentes a la entrega de certificados al término del aprendizaje en que consten los conocimientos y aptitudes profesionales.

3.7.2. Obligaciones de los aprendices

La primera obligación de los aprendices aparece mencionada en buen número de legislaciones recientes y consiste en prestar el servicio convenido. En los sistemas que reconocen el carácter laboral de la relación, se habla derechamente de trabajar para el empleador durante la vigencia del contrato, como en Francia o Paraguay, se hace referencia a la ayuda en la medida de sus fuerzas, que debe prestar el aprendiz a su empleador. Por su parte, la Ley de Argentina se refiere al cumplimiento de tareas encomendadas, relacionadas con el aprendizaje.

El proceso de formación implica también otras obligaciones para los aprendices, sobre las que algunas Leyes recientes establecen precisiones. Se especifica que el aprendiz está obligado a seguir la formación dispensada en la empresa y en el establecimiento de formación.

A su vez, con el propósito de reafirmar la obligatoriedad de la formación fuera de la empresa, algunos textos, aclaran que las faltas de puntualidad o de asistencia del aprendiz a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo, con todas sus consecuencias.

Es posible también encontrar normas que incluyen entre las obligaciones del aprendiz, algunas que hacen pensar en relaciones de convivencia doméstica, como observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de estos.

En algunos países, pero son la excepción, aparecen en las normas sobre el contrato de aprendizaje restricciones a la libertad del aprendiz para contratar sus servicios con un tercero, que implican la obligación de no abandonar al empleador que les proporcionó o está proporcionando la formación.

3.7.3. Prohibiciones diversas

En varias legislaciones hay expresa mención de la prohibición de emplear al aprendiz en trabajos ajenos al ejercicio de la actividad para la que se califica.

En diversos textos hay prohibiciones expresas relacionadas con la eventual realización de horas extras, trabajo nocturno, labores peligrosas o insalubres, etc.

Los trabajos peligrosos o insalubres también están en principio, prohibidos en el derecho francés; pero admite que la realización de trabajos con esas características, puedan ser autorizadas por reglamentos de administración pública, cuando se considere que son necesarios para la formación del aprendiz.

3.8. Duración del aprendizaje

En muchas legislaciones se impone la inclusión de la duración del aprendizaje en el respectivo contrato, pero es frecuente que se establezcan restricciones a la autonomía de la voluntad a ese respecto.

Es pues, corriente que se prevea la duración máxima que el aprendizaje puede llegar a alcanzar, en años o meses o que se instrumenten los mecanismos para su fijación.

A veces, también, aunque es menos común, se establece la duración mínima del aprendizaje para ser reconocido como tal. Es el caso, entre las normas recientes, de las de Argentina (3 meses) y de España (6 meses). En Francia, la duración mínima se fija por convenio colectivo o acuerdo de rama o por resolución del Ministro de Formación Profesional.

En cuanto a la duración máxima del aprendizaje, en varios países se fijan topes uniformes. En otros, se trata de uno o más máximos, que funcionan sin perjuicio de eventuales reducciones o adaptaciones en consideración de la formación anterior del aprendiz, como en Alemania; de ese mismo criterio, así como de la duración del ciclo de formación objeto del contrato, tipo de profesión, nivel de calificación y otros factores, como en Francia; del plan de la formación, como en Chile; del oficio, como en Gabón; etc. En algunos casos, como el de España, el máximo que figura en la norma reglamentaria es bajo reserva de circunstancias especiales o tiene sólo carácter de regla general, como en Paraguay.

En cierto número de sistemas, como los de Argelia, Colombia, Corea, Namibia, Túnez, etc., no se indican los máximos, sino que la extensión del aprendizaje resulta de las reglamentaciones complementarias que, en relación con cada especialidad, adoptan los ministerios competentes, como en Colombia, luego de consulta de las organizaciones profesionales, como en Túnez o con el asesoramiento de las cámaras de empresarios, como en Argelia.

3.8.1. Terminación de la relación de aprendizaje

La duración del aprendizaje, entendida como el tiempo necesario para alcanzar la calificación a la que se aspira, está muy ligada con las expectativas que su logro genera al propio aprendiz y con los beneficios que se supone que el mejoramiento de los niveles de capacitación de la fuerza de trabajo puede aparejar para el desarrollo y la competitividad de las economías nacionales. Como ha sido advertido por quienes examinan estos temas, tales circunstancias han motivado a los legisladores a promover la continuidad y estabilidad de la relación laboral que se configura por el contrato de aprendizaje.

Con esa intención, muchas legislaciones establecen fuertes limitaciones a la posibilidad de que el empleador ponga término a la relación de aprendizaje. Además, se suele supeditar la efectividad del licenciamiento por causal, a la previa aceptación de la configuración de ésta por una autoridad administrativa o judicial.

En cuanto a la indemnización por ruptura anticipada, imputable al empleador o renuncia justificada, se entiende desde luego que el empleador debería cubrir los salarios del tiempo que restase hasta el término del contrato.

Desde luego que la estabilidad de la relación de aprendizaje, con todas sus consecuencias, está asegurada sólo después que se ha agotado el período de prueba. Hasta entonces, se admite en general, la posibilidad del cese inmediato o con un mínimo preaviso.

En algunas legislaciones como la de Costa Rica, conforme al Artículo 16 de la Ley de Aprendizaje, el despido durante el período de prueba tampoco es libre, pues el empleador debe probar, las causas justificantes que tienen que ver en esta situación con las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y la conveniencia de continuar el aprendizaje.

3.9. Evaluación y certificación del aprendizaje

La determinación de la calidad de la formación y del grado de aprovechamiento de ésta por el aprendiz, interesa a la legislación desde varios puntos de vista.

Los enfoques que permiten avistar las perspectivas básicas a ese respecto son, por un lado, el global o de conjunto, que apunta a la determinación de la competencia de la empresa, del instructor y del centro de aprendizaje para desempeñar sus respectivas funciones y por el otro, el personalizado, que atiende a la calificación efectivamente alcanzada por los aprendices individualmente considerados.

Respecto de la forma de la evaluación, hay que convenir que no ha variado, en su esencia, desde la más remota época. En efecto, si bien las técnicas bajo las cuales se realizan las pruebas han evolucionado en busca de mejorar su objetividad, confiabilidad y validez, hoy como hace varios siglos, la culminación del aprendizaje supone la aprobación de uno o varios exámenes o tests.

En Guatemala, el empleador expide el certificado, pero si no lo hiciera, el aprendiz puede reclamar a la autoridad que se le tome examen de aptitud y si aprueba, el empleador no puede negarse.

Este derecho supone asimismo obligaciones para el empleador, algunas de las cuales ya fueron mencionadas: obligación de inscribirlo para los exámenes, de acordarle permisos y facilidades, de hacerlo participar, de expedirle las certificaciones que correspondan, etc.

El principal efecto de la aprobación de las pruebas finales del aprendizaje es la obtención del correspondiente certificado que acredita la calificación alcanzada.

En algunos textos constan menciones al valor de estos certificados y a sus eventuales equivalencias con los emanados del sistema educativo.

En ese sentido, puede citarse entre los textos recientes el Código de Trabajo de Paraguay, donde se hace constar que el certificado que se obtiene por la aprobación de las pruebas finales del aprendizaje, posee igual valor que los de la enseñanza profesional.

3.9.1. Expedición de las certificaciones

Son bastante diferentes los sistemas que rigen la expedición de las certificaciones. En efecto, hay normas que prevén que sean expedidas: por los propios empleadores en forma más o menos libre; por los centros, empresas o instituciones de formación; por las cámaras profesionales; por organismos especializados; por los departamentos ministeriales de trabajo, empleo, formación profesional o educación.

Por otra parte, en algunos casos, los certificados expedidos por los empleadores u otros organismos, se vuelven oficiales, por contar con el refrendo de alguno de los ministerios que se acaban de nombrar.

Según es sabido, son varios los caminos que se siguen con vistas al fomento de sus diversas modalidades de formación.

A los efectos de la presentación de las diferentes medidas dirigidas a estimular el desarrollo del aprendizaje, se distinguirán las providencias de política general que pueden repercutir favorablemente sobre los contratos de aprendizaje, de las medidas concretas de fomento de esta modalidad de formación.

Entre las disposiciones de política general, corresponde incluir la creación de fondos con ese propósito; la extensión de la descentralización y de la participación; la prevención de conflictos entre aprendices y empleadores y el apoyo a los centros de formación de aprendices.

Entre las medidas concretas, cabe mencionar los incentivos a las empresas y los dispositivos dirigidos a volver más atractivo el aprendizaje para los jóvenes y sus familias.

Un ejemplo de aplicación de fondos especiales al fomento del aprendizaje, lo proporciona el Programa de Becas para Aprendices adoptado en Colombia

La extensión de la especialización, la descentralización y la participación en los organismos que orientan o supervisan la formación de los aprendices, es otra manifestación de la política tendiente a prestarle más y mejor atención al aprendizaje y, desde luego, a promoverlo.

La creación de organismos especializados, con competencia en materia de aprendizaje, en los que se ha dado participación a los interlocutores sociales, no es un fenómeno nuevo. Lo que actualmente ocurre sólo es su continuidad y generalización, como puede probarlo la serie de leyes recientes o de enmiendas de leyes anteriores, que consagran este tipo de medidas en países de muy diferentes características.

La participación de los interlocutores sociales en el planeamiento y la puesta en aplicación de las políticas de formación profesional, tiene una larga tradición en Europa y en América Latina.

En un plano diferente, se ha encarado en algunos países, tornar más atractivo para ambas partes el contrato de aprendizaje, arbitrando fórmulas especiales para prevenir y solucionar conflictos entre los aprendices y sus empleadores.

Respecto a incentivos a las empresas para que contraten aprendices, se pueden citar leyes recientes que encaran tres tipos de medidas: reducción e incluso exención de aportes a la seguridad social y otros gravámenes; franquicias y créditos fiscales y subvenciones directas.

Respecto de las garantías de la eficacia de la formación, vale recordar: las exigencias a las empresas y a los maestros, que funcionan como requisitos esenciales para la admisión de la concertación de contratos de aprendizaje; institutos como el del tutor o consejero de aprendizaje, que están bastante generalizados; la progresiva implantación de la alternancia con obligación de indicar en el contrato el tiempo que se dedicará a la formación teórica; la existencia de inspecciones técnicas, paralelas a las que versan sobre las condiciones laborales; etc. Debe tenerse presente, además, que según se vio oportunamente, en algunos países, al aprendiz que es despedido antes del término de su contrato o al que, de cualquier otra forma, se le defrauda en sus expectativas de formación, se le abren vías para ser equitativamente indemnizado.

Para finalizar quiero recordar que el contrato de aprendizaje constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud de la cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz como medio para que éste aprenda el oficio, al mismo tiempo el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquél, por lo que a este contrato le son aplicables las normas reguladoras de las relaciones de trabajo

El objeto del aprendizaje, es lo referente a la adquisición de conocimientos prácticos para el oficio, ocupación, profesión, nivel de calificación o materia del aprendizaje, el mismo aparece mencionado entre los contenidos obligatorios de los contratos respectivos, esto

como se puede determinar, tiene cierta similitud con el ejercicio de la práctica supervisada, analizada en el capítulo anterior, toda vez que tienen el mismo objeto que es el de la adquisición de conocimientos prácticos, en condiciones laborales como tareas a cargo del aprendiz o estudiante, horarios de labor y lugar donde debe ser prestada; así como otras condiciones laborales, con la diferencia que el contrato de aprendizaje se encuentra protegido por las leyes laborales y deben de aplicarse tales normas, en cambio el ejercicio de la práctica supervisada, no cuenta con protección laboral alguna, por lo que de ocurrir cualquier hecho que afecte al patrono o al alumno practicante en esta relación ambos no podrán acudir ante un órgano jurisdiccional de trabajo a exigir su cumplimiento pues su relación no se encuentra regulada por dicho ordenamiento legal, quedando cualquiera de las partes en total estado de indefensión.

CAPÍTULO IV

4. La práctica supervisada, su relación y regulación en el derecho laboral

Se puede señalar en este apartado que el ejercicio de la práctica supervisada conlleva una serie de relaciones entre las partes, que implican a su vez obligaciones y derechos de los mismos; sin embargo, dichas relaciones no están contempladas en el Código de Trabajo y no existe regulación alguna en el derecho laboral, ante tal situación, con base al análisis de lo expuesto en el presente trabajo, opino que es necesario y urgente una reforma al Código de Trabajo y leyes laborales, con el objeto de proteger a la persona que presta sus servicios personales, aunque el mismo sea como práctica de estudio y elevar a la categoría de contrato laboral la práctica supervisada, apoyando tal criterio en el análisis que se desarrollará en el presente capítulo.

4.1. Relaciones que se establecen entre el practicante y la empresa o institución en donde se lleva a cabo el ejercicio de la práctica supervisada

Como ha quedado señalado en los capítulos anteriores, en el ejercicio de la práctica supervisada, se establece una serie de relaciones entre el estudiante o practicante y la empresa o institución en donde se realiza la misma, estas relaciones conllevan a su vez una serie de responsabilidades a cada una de las partes, similares a las relaciones del contrato de trabajo y que conforman los elementos necesarios para la existencia de dicho contrato, especialmente el contrato de trabajo de aprendizaje; sin embargo, en las normativas vigentes, tales relaciones, únicamente son de carácter administrativas, por lo que las responsabilidades en este tipo de relación, carecen de fuerza coercitiva en caso de incumplimiento. En tal sentido, consideramos que las mismas deben de regularse en el campo laboral como contrato de trabajo, toda vez que el practicante, como lo analizaremos más adelante, cumple con todas las funciones de un trabajador, pero por supuesto sin remuneración alguna y sin ningún otro beneficio más que el de la aprobación del curso o de la obtención del punteo necesario.

Para reafirmar lo señalado analizaremos el concepto de contrato de trabajo “que es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, señalando también que son 4 los elementos que sirven de base al contrato de trabajo y entre ellos están: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad y. 4) El salario”.⁴⁰

De los elementos señalados la subordinación es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y que determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo y que: “Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos”.⁴¹

Como se puede observar, uno de los elementos principales del contrato individual de trabajo es la subordinación (del trabajador con respecto al patrono) y sus características principales son de prestación de servicios, de continuidad y de carácter económico, ahora bien, el Código de Trabajo en su Artículo 18 establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Además el mismo cuerpo legal citado establece que “Trabajador es 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”.

⁴⁰ Cabanellas, **Ob. Cit.** pág. 860

⁴¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** pág. 94

Otra de sus características, “implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Además de la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio”.⁴²

Ante lo anotado, nos preguntamos qué relación tiene el derecho laboral con la práctica supervisada, para establecer esta relación volvemos a la definición dada de práctica supervisada, la que señala que es la realización por parte del alumno, de un mínimo de doscientas horas de práctica en sectores productivos y/o de servicios o bien en proyectos concretos desarrollados por la institución para estos sectores o en cooperación con ellos y es de cumplimiento obligatorio para todas las carreras de nivel medio que autorice el Ministerio de Educación de la República, por lo que con base a esta definición y a las definiciones de contrato de trabajo, podremos anotar las siguientes relaciones, que conforman los elementos del contrato de trabajo.

4.1.1. Relación de prestación de servicios

Como podemos notar, el alumno deberá realizar un mínimo de doscientas horas de práctica en sectores productivos o de servicios, pero en la realidad en qué consiste esta práctica, de acuerdo a nuestra investigación, consiste en que el alumno próximo a graduarse, como requisito debe solicitar a una empresa o institución productiva o de servicio, que le permita asistir al centro de trabajo y realizar actividades de índole productiva o de servicio, junto a los empleados con contratos laborales vigentes, esta situación conlleva a que el alumno debe realizar un convenio o acuerdo de práctica, en el que se compromete y queda obligado a prestar a una persona (que puede convertirse si así estuviera regulado en patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, estableciéndose en este acuerdo, (que bien pudiera ser un contrato laboral) una relación de prestación de servicios de manera continuada y que es uno de los elementos del contrato de trabajo.

⁴² Ibid.

4.1.2. Relación de dependencia continuada y dirección inmediata o delegada

Al momento de realizar el acuerdo de práctica, el alumno se compromete también a prestar sus servicios personales, bajo la dependencia continuada del representante de la empresa o institución en donde realice la práctica y dirección inmediata o delegada de esta última; asimismo se compromete a acatar las normas internas de la empresa o institución y respetar y obedecer las órdenes emanadas por los jefes o representantes de la misma. Como se puede observar existe en este tipo de acuerdo una relación de dependencia continuada y dirección inmediata y/o delegada, que como quedó anotado en el apartado específico, son elementos del contrato de trabajo, además encontramos otro de los elementos regulado por el Código de Trabajo, la subordinación.

4.1.3. Relación económica

En este aspecto, hemos verificado que algunas empresas, en compensación a los servicios prestados por el practicante, le retribuyen una cierta cantidad de dinero como premio o pago por dichos servicios; sin embargo, como esto no es obligación de la empresa y no existe norma legal que la regule, muchas empresas en donde se da la relación, no retribuyen nada a cambio del servicio recibido y en muchas ocasiones, estos servicios son realmente significativos y productivos para tales empresas, en ese sentido la relación económica en el ejercicio de la práctica supervisada existe, pero quien obtiene beneficios es únicamente la empresa o institución en donde se realiza la misma, ya que cuando el practicante presta sus servicios personales y la empresa se beneficia de estos, dichos servicios son transformados en mejoras económicas para la empresa, sin embargo el practicante no obtiene remuneración alguna a cambio de sus servicios, en consecuencia se puede afirmar que se violan sus derechos constitucionales, pues se puede concluir que al prestar sus servicios personales, éste realiza un trabajo y de conformidad con el Artículo 102 literal b) de la Constitución Política de la República de Guatemala, **“Todo trabajo será equitativamente remunerado...”**.

4.1.4. La práctica supervisada como contrato de trabajo

En el ejercicio de la práctica supervisada, se establecen relaciones entre practicante y empresa o institución de servicio o productiva, dichas relaciones forman y son los elementos esenciales para que exista un contrato de trabajo, puesto que el primer elemento es el vínculo jurídico que nace al celebrarse el convenio o acuerdo de relaciones de práctica supervisada (empresa-estudiante) y que los demás elementos se dan cuando una persona (estudiante que podría ser el trabajador) presta a otra persona (patrono) sus servicios personales o ejecuta una obra (dependiendo del tipo de actividad de la empresa y de los conocimientos del estudiante) personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, a cambio de un certificado o un punteo que le sirva como crédito o requisito para su futura graduación del nivel medio. (Debería de regularse esta relación como contrato de aprendizaje, con el objeto que el practicante pueda gozar de los beneficios que otorga el derecho laboral, incluyendo la remuneración por la prestación de sus servicios).

Por lo anteriormente señalado, consideramos que se dan todos los parámetros para que el ejercicio de la práctica supervisada sea estimado como un contrato individual de trabajo; por lo que dada las condiciones de inexperiencia del estudiante y que el objetivo de esta relación es la capacitación del practicante, el mismo cabe dentro de los regímenes especiales de trabajo, específicamente debe ser considerado como un contrato de trabajo de aprendizaje.

Para una mejor comprensión de mi exposición, anotaremos lo estipulado por el Código de Trabajo en su Artículo 170 que establece “**Trabajo de aprendizaje:** Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”. También refiere el mismo cuerpo legal que el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo (doscientas horas si fuera el caso de la práctica supervisada) asimismo establece el Código de Trabajo, que 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.

Se puede deducir de lo anterior, que además de una relación de enseñanza-aprendizaje que es el objeto principal de la práctica supervisada, nace una relación laboral la que deber ser regulada de conformidad con los principios y garantías tutelares del derecho laboral.

4.2. Obligaciones de carácter administrativo que nacen en el ejercicio de la práctica supervisada

Ya hemos señalado que al momento de realizarse el ejercicio de la práctica supervisada, se establece una serie de relaciones, las cuales implican una serie de responsabilidades entre los sujetos de esta relación, por lo que éstas se comprometen en la mayoría de casos a suscribir un acuerdo individual de práctica supervisada, conforme lo establece el reglamento específico. Además de estas relaciones, se puede deducir que se establecen obligaciones y derechos, tanto de la empresa o institución productiva o de servicio, como del practicante y de las instituciones educativas y del Ministerio de Educación.

4.2.1. Obligaciones de la empresa

- A. Brindar al practicante los conocimientos necesarios para el cumplimiento de su práctica y realizar los mejores esfuerzos para cumplir con los fines de la práctica supervisada.
- B. Suscribir, una vez concluida la práctica supervisada, un certificado que le será entregado al alumno, donde consten las características principales de la práctica, pudiendo la empresa o institución que en donde se realice la misma optar por incluir un concepto evaluativo de la labor realizada.
- C. Facilitar al departamento correspondiente según la especialidad del alumno, la supervisión de las actividades realizadas por el mismo en la empresa.

- D. En algunas ocasiones se conviene con la empresa o institución en donde se realice la práctica, la factibilidad de incluir a los alumnos a su cargo en la aseguradora de riesgo de trabajo que haya contratado para el resto de su personal o que quedará a cargo de la **institución educativa**, según acuerdo entre las partes.

4.2.2. Obligaciones del alumno practicante

Es requisito esencial para acceder a la práctica supervisada ser alumno regular y cursar o haber cursado la materia integradora del último año de alguna carrera autorizada por el Ministerio de Educación.

El alumno deberá cumplir estrictamente con las normas internas de la empresa o institución en donde se realiza la práctica, efectuar sus obligaciones con diligencia y prestar sus servicios con puntualidad, asistencia regular, dedicación y excelente presentación.

Al considerarse en las instalaciones de la empresa o institución en donde se realice la práctica, durante el transcurso de la práctica supervisada, una extensión del ámbito de aprendizaje, el alumno quedará, mientras ésta se desarrolle, sometido también a la potestad disciplinaria de la institución educativa.

El alumno deberá considerar como información confidencial toda la que reciba o llegue a su conocimiento con motivo del desarrollo de su práctica en la empresa o institución en donde se realice la misma, sea información relacionada con las actividades de ésta, de sus clientes o con los procesos o métodos adoptados por la misma para el procesamiento de su información y/o sus clientes.

El incumplimiento por parte del alumno de las obligaciones expresadas anteriormente, así como todos aquellos actos y omisiones que puedan atentar contra la letra, el espíritu y/o principios que regulan el sistema de práctica supervisada y objetivos que la misma persigue, serán considerados infracción grave y constituirán causa suficiente

para que la empresa o institución en donde se realice la práctica, deje sin efecto de inmediato la práctica supervisada otorgada.

4.2.3. Obligaciones de la entidad educativa

La institución educativa designará un **tutor** quien tendrá a su cargo la supervisión del proceso enseñanza-aprendizaje del alumno. Asimismo, la empresa o institución en donde se realiza la práctica, designará un interlocutor, quien será el responsable de la coordinación de la práctica.

Al finalizar la práctica supervisada, el tutor elaborará un informe evaluando la práctica desarrollada por el alumno. Estos informes tendrán carácter reservado y se confeccionarán en doble ejemplar: uno para la empresa o institución en donde se realice la práctica y otro para la Secretaría Académica de la institución educativa.

Las obligaciones anteriormente señaladas son eminentemente de carácter administrativas, pero hay que entrar a considerar que nacen otros tipos de obligaciones y derechos de carácter laboral, que a continuación desarrollaremos.

4.3. Obligaciones de carácter laboral que nacen en el ejercicio de la práctica supervisada

Dentro de las obligaciones y derechos de carácter laboral y que muchas veces no son tomados en cuenta, pero que su cumplimiento es necesario, están las obligaciones y derechos de las empresas (empleador) y las obligaciones y derechos de los alumnos practicantes que deben ser considerados como trabajadores.

4.3.1. Obligaciones de la empresa (empleador), que nacen en el ejercicio de la práctica supervisada

4.3.1.1. Deberes no patrimoniales

Estos deberes fueron tratados en el capítulo dos, relacionados con el contrato individual de trabajo, dentro de los que puede comprenderse:

Deber de respeto a la dignidad del trabajador o practicante:

El trabajador y en su caso el practicante como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, toda vez que la prestación de sus servicios o el acatamiento a lineamientos del patrono, no implica una desvalorización de sus derechos intrínsecos como persona, lo que quiere decir que el patrono o el delegado de este para enseñar el arte o el oficio debe abstenerse de mal trato, tanto de palabra como de obra, pues es un principio básico de las relaciones entre practicante y representante de la empresa. Al igual que en la relación laboral, la violación de este deber, puede dar lugar a sanciones de diferente orden.

El deber de higiene y seguridad en el trabajo o centro de aprendizaje:

Si bien es cierto, en la forma que actualmente se encuentra regulado el ejercicio de la practica supervisada, la relación enseñanza aprendizaje no implica ninguna relación contractual, sin embargo es imperativo crear condiciones de seguridad e higiene en los centros de aprendizaje, evitando con ello causas que interrumpan súbitamente la capacidad de prestar los servicios, en el momento de la práctica, aplicando medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo) y al igual que en una relación de trabajo, evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) y enfermedades comunes, este deber es básico, en tal sentido resulta necesario la regulación de la práctica supervisada como contrato de trabajo, pues actualmente y a falta de regulación, si ocurriera un accidente de trabajo, no hay ninguna obligación de parte de la empresa, entidad o

institución en cubrir los gastos, sin mencionar que el alumno practicante, por la naturaleza de su relación, no goza del beneficio del seguro social.

A diferencia de lo expuesto, si estuviera regulado como contrato de trabajo, el mismo estaría a lo estipulado por el Artículo 197 del Código de Trabajo, en donde establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores.

4.3.1.2. Deberes patrimoniales

Con respecto a estos deberes, como se marcó anteriormente, comprenden el pago efectivo en moneda o en especie de las cantidades que conforme el contrato laboral (en caso de estar regulada la práctica supervisada como tal, que es lo que se pretende con esta investigación), corresponden al trabajador; pues considero que en el ejercicio de la práctica supervisada se presta un servicio a las empresas o patronos, con dependencia directa de ellos por lo que en consecuencia debe de remunerarse este servicio, mediante una comisión o bonificación, por el tiempo que dure el ejercicio.

Obligaciones legales

Se derivan directamente de la Ley, éstas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc. o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo, de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, estos derechos de los trabajadores son generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo.

Obligaciones contractuales

Las obligaciones contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes, son producto de una negociación particular patrono-trabajador en el caso que se estudia, empresa-practicante, son el contenido del contrato de trabajo. Por el principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones del contrato, que reflejan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador (mejor salario, mayor período vacacional, bonificaciones, etc.); también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras.

4.3.2. Obligaciones del practicante que nacen en el ejercicio de la práctica supervisada

De la misma manera que existen obligaciones del empleador, también existen obligaciones de los practicantes que se convierten en el período de enseñanza aprendizaje en trabajadores, por lo que se puede distinguir también obligaciones patrimoniales y no patrimoniales o éticas, mismas que en el ejercicio de la práctica supervisada debe de cumplir el practicante o estudiante.

4.3.2.1. Obligaciones patrimoniales

De acuerdo a lo analizado en el capítulo referente a la práctica supervisada, la obligación patrimonial principal que debe proporcionar el practicante, es la de prestar su servicio, aplicando sus conocimientos teóricos con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador.

4.3.2.2. Obligaciones no patrimoniales

Al igual que un trabajador en una relación laboral común, el practicante también tiene un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono, es decir un sentimiento de equipo con el empleador.

En el ejercicio de la práctica supervisada como ya se indicó en variadas oportunidades no existe regulación respecto a la relación que nace entre el estudiante y el centro de aprendizaje, sin embargo si se aplica analógicamente el Código de trabajo se puede traer a colación la literal “e” del Artículo 63 del Código de Trabajo, que establece una obligación del trabajador, que es sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro., sin derecho a remuneración adicional, a lo anterior cabe señalar y preguntarse que pasaría si un practicante se encuentra ante tal situación, el mismo no está obligado a prestar tal ayuda, por lo que podremos señalar también que a la empresa, entidad o institución, favorece la regulación como contrato de trabajo de la práctica supervisada.

4.3.3. Derechos que nacen en el ejercicio de la práctica supervisada

4.3.3.1 Derechos de los patronos

Al igual que en una relación laboral, dentro de los derechos de los patronos tenemos:

Derecho a la libre elección de los trabajadores:

Como estos derechos ya fueron tratados en el apartado de los derechos que nacen por el contrato individual de trabajo, nos concretaremos a indicar que este es un derecho de todo empleador previo a la celebración del contrato, salvo casos que fueron señalados anteriormente, por lo que analógicamente se aplica en la relación enseñanza aprendizaje

Derecho de adquisición del producto de trabajo

Como la actividad del practicante en el ejercicio de la práctica supervisada es la aplicación de sus conocimientos teóricos en la producción de bienes o en la prestación de servicios, al igual que en una relación de trabajo el patrono es dueño del producto de trabajo.

Facultad de mando y sus manifestaciones

En una relación de enseñanza aprendizaje, no se puede dejar por un lado el poder de dirección que ostenta el patrono o el representante de la empresa y que consiste en el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo, incluyendo la potestad disciplinaria y la facultad o potestad, organizando la empresa y el trabajo o servicio que deben prestar los practicantes. Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad.

Potestad disciplinaria

No podemos dejar en el ejercicio de la práctica supervisada, de un lado la potestad disciplinaria, toda vez que el poder de dirección conlleva una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, por lo que como cualquier trabajador el practicante debe acatar el reglamento interior de trabajo, pues es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa.

4.3.3.2 Derechos de los practicantes en el ejercicio de la práctica supervisada

El principal derecho que un trabajador tiene es la obtención de una remuneración por sus servicios prestados, así como el derecho a condiciones dignas de trabajo, ahora bien, cuales son los derechos de los practicantes en el ejercicio de la práctica supervisada; lamentablemente hemos llegado a la conclusión que en el ordenamiento laboral vigente no

existe regulado derecho alguno para los alumnos practicantes, aunque estos en algunas ocasiones apliquen sus conocimientos en la prestación de servicios en las mismas condiciones y los mismos resultados que los trabajadores de una empresa, con el único fin de obtener una calificación aceptable que les permita concluir sus estudios académicos.

No obstante lo anterior, se puede considerar que al igual que un trabajador que ostenta una relación laboral en una empresa, el practicante al prestar sus servicios a favor de ésta, también debe gozar de ciertos derechos como una recompensa por dicha prestación, no solo de una remuneración sino de otros derechos que otorga el Código de Trabajo, cabe resaltar que nuestra legislación no contiene un detalle específico de estos derechos, por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, tales como la ley, los Pactos o Convenios Colectivos, la costumbre y los usos, los cuales pueden ser bien aplicados en la relación enseñanza aprendizaje, que de hecho, algunos empleadores lo aplican con los practicantes, otorgándoles beneficios no solo económicos sino de otra índole incentivando con ello el ejercicio de la práctica supervisada.

Quiero señalar que existen algunos derechos laborales que se consideran inmersos en determinados contratos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc., los cuales también podrían incorporarse en la relación enseñanza aprendizaje y que desde el momento en que el practicante inicia su relación empiezan a surtir efectos, de los que se pueden mencionar los siguientes:

- Derecho a percibir un salario o comisión de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante;
- Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de prestación de servicios laborales continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados;
- Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y ciase de labores realizadas;
- Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.

4.4. Práctica supervisada como contrato de trabajo

4.4.1. El trabajo de aprendizaje y su relación con la práctica supervisada

El trabajo de aprendizaje tiene una marcada relación y similitud con la práctica supervisada, toda vez que ambas se estipulan a plazo fijo, el cual es la primera relación existente.

Otra relación que existe es la enseñanza que recibe el practicante de parte de la persona nombrada por la empresa o institución productiva.

No obstante lo anterior, entre ambos existen dos diferencias bien marcadas. La primera consiste en que la práctica supervisada no es considerada como contrato trabajo, a diferencia del trabajo de aprendizaje, el que si es considerado como tal y goza de la protección y tutela del Estado a través de las Leyes laborales, tanto nacionales como internacionales.

La segunda diferencia consiste en que al realizarse la práctica supervisada, la misma no es retribuida y no se percibe compensación económica, a diferencia del trabajo de aprendizaje, la Ley establece que debe de ser retribuido económicamente.

A pesar de las diferencias o similitudes existentes, hay que tomar en cuenta que en ambas, el aprendiz y practicante quedan subordinados a la dirección del representante de la empresa, realizan una actividad diaria en la que prestan sus servicios personales a favor de una persona que es el empleador o facilitador de la práctica, concurriendo en este sentido los elementos y características que el Código de Trabajo y los tratadistas mencionan, tales como la subordinación, la dependencia continuada, la prestación de servicios personales, la estabilidad en el empleo, la profesionalidad y el salario (a excepción de la práctica supervisada). Ante tal situación y como quedó apuntado en capítulos anteriores, considero que la práctica supervisada debe ser considerada como un contrato laboral, específicamente como contrato de trabajo de aprendizaje

De las características que concurren en el ejercicio de la práctica supervisada, se puede concluir que las mismas llenan los requisitos para ser considerada como contrato de trabajo, más aún si tomamos en cuenta la opinión de los anticontractualistas, quienes, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato de trabajo, ya que ellos le dan prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, que a la relación laboral, señalando que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones y el contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

También podemos mencionar que una de las características especiales del vínculo laboral es que **el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio** (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) **implica o presume** una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales y dado a la inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes.

Además, se puede anotar que la relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

4.4.2. Medidas necesarias para regular la práctica supervisada como contrato de trabajo

Entre las medidas que se necesitan para que el ejercicio de la práctica supervisada sea considerado como un contrato de trabajo, lo fundamental es su regulación como tal en el Código de Trabajo, además el Estado debe participar en la prestación de diferentes medidas dirigidas a estimular el desarrollo del aprendizaje, tales como providencias de política general que pueden repercutir favorablemente sobre los contratos de aprendizaje, tomando el ejercicio de la práctica supervisada como tal.

Corresponde también incluir entre las disposiciones de política general, la creación de fondos con ese propósito; la extensión de la descentralización y de la participación; la prevención de conflictos entre aprendices y empleadores y el apoyo a los centros de formación de aprendices.

Además, como medidas concretas, cabe mencionar los incentivos a las empresas y los dispositivos dirigidos a volver más atractivo el ejercicio de la práctica supervisada, tal como se establece con el contrato de aprendizaje, para los jóvenes y sus familias.

Un ejemplo de aplicación de fondos especiales al fomento del aprendizaje, lo proporciona el Programa de Becas para Aprendices adoptado en Colombia, el cual sería importante analizarlo e impulsarlo en Guatemala.

También es importante mencionar que una de las medidas necesarias para tal efecto es la creación de un centro de formación profesional dirigida y coordinada por funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación, en donde se pueda obtener toda clase de información y ayuda sobre el ejercicio de la práctica supervisada o del trabajo de aprendizaje, con el objeto de que los estudiantes y empresas o instituciones que quieran hacer uso de la información puedan obtenerla fácilmente y en un solo lugar, dicho centro debe de contar con información específica sobre oferentes y demandantes, asimismo se deben de crear programas para incentivar al sector empresarial y a los estudiantes, aspirantes a realizar la práctica supervisada, siendo los mismos, parte importantísima del futuro desarrollo económico y social de Guatemala.

Ante lo expuesto anteriormente y siendo el objetivo primordial del presente trabajo, realizar una investigación que nos permita ampliar nuestro panorama con respecto al ejercicio de la práctica supervisada y la necesidad de regularlo en el Código de Trabajo, a efecto de que la misma quede protegida por las leyes laborales guatemaltecas y se garantice el respeto y el ejercicio de los derechos de los sujetos o partes involucradas, tanto de los estudiantes (practicantes) como de las empresas (patronos) en donde se realiza el ejercicio de la práctica supervisada, es importante y necesario que el Estado de Guatemala, de conformidad con los principios que inspiran el derecho laboral y a través de la institución correspondiente, legisle sobre el tema señalado.

Entonces se puede llegar a la conclusión que al no estar regulado como contrato de trabajo el ejercicio de la práctica supervisada que realizan los estudiantes de nivel medio, se violan los derechos económicos y sociales de dicho grupo social, toda vez que los estudiantes prestan un servicio personal, bajo la dependencia y dirección de quien disfruta de dichos servicios, ya que los mismos constituyen una actividad productiva y no es retribuido económicamente, ni goza de las garantías que el derecho laboral asigna a todo trabajador.

4.4.3. Propuesta de regulación legal

Con el propósito de proteger a los sujetos de esta relación, sobre todo al más débil y toda vez que se cumplen y existen casi la totalidad de características y elementos del contrato individual de trabajo, con base a los derechos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y los principios que inspiran el derecho laboral y siendo que el Estado de Guatemala, debe impulsar las reformas legales necesarias al Código de Trabajo, con el objeto de ser parte en el desarrollo de nuestra nación, se presente el siguiente:

PROYECTO LEGISLATIVO DE REFORMA AL ARTÍCULO 170 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REFORMAS

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
DECRETO NÚMERO _____**

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece dentro de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

CONSIDERANDO:

Que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos y que el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

CONSIDERANDO:

Que las relaciones que se establecen entre las empresas y los estudiantes que realizan la práctica supervisada, son similares a las que se establecen en un contrato de trabajo aprendizaje.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente

REFORMA AL ARTÍCULO 170 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y SUS REFORMAS

Artículo 1. Se reforma el Artículo 170, adicionándosele un párrafo, el cual queda así:

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

El ejercicio de la práctica supervisada de los estudiantes del nivel medio, es considerado por la presente norma legal, como trabajo de aprendizaje, por lo que debe de gozar de la protección y garantías que este tipo de contrato y este Código le otorgan y el Estado deberá impulsar a través de las instituciones correspondientes, el desarrollo de esta clase de contrato.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIÓ DEL ORGANISMO EJECUTIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS DÍAS DEL MES DE DE DOS MIL OCHO

De lo analizado en los capítulos precedentes, se puede determinar que el ejercicio de la práctica supervisada de estudiantes de nivel medio es una actividad de suma importancia que ayuda a la incorporación de los estudiantes al ámbito laboral, mediante la adquisición de conocimientos prácticos en centros de aprendizaje, sin embargo, a pesar de su importancia, no se cuenta con una regulación en el entorno laboral, por lo que el Estado debe participar en la prestación de diferentes medidas dirigidas a estimular el desarrollo del aprendizaje, generando políticas o programas que repercutan favorablemente sobre los contratos de aprendizaje, asimismo el ejercicio de la práctica supervisada como tal.

Es necesario señalar que entre estas disposiciones debe estar la creación de fondos con ese propósito; la extensión de la descentralización y de la participación; la prevención de conflictos entre aprendices y empleadores y el apoyo a los centros de formación de aprendices y como medidas concretas, cabe mencionar los incentivos a las empresas y los dispositivos dirigidos a volver más atractivo el ejercicio de la práctica supervisada para las partes involucradas, tal como se establece con el contrato de aprendizaje, para los jóvenes y sus familias.

Somos de la idea que una de las medidas necesarias es crear el centro de formación profesional mencionado anteriormente, en donde los estudiantes puedan obtener la información y la ayuda que necesiten para realizar efectivamente la práctica supervisada, pues los futuros profesionales son parte importantísima y motor del desarrollo económico y social de Guatemala, por lo tanto, es necesario que el Estado guatemalteco, de conformidad con los principios que inspiran al derecho en general y al derecho laboral en particular, legisle sobre el ejercicio de la práctica supervisada, para que todo alumno practicante goce de todas las garantías reguladas en nuestro ordenamiento legal en general y las propias que derecho laboral asigna a todo trabajador, pues en mi caso particular aún recuerdo el sentimiento de indefensión que dominó esa etapa de mi desarrollo educacional, al existir negativa de parte del secretario ejecutivo del centro de producción en donde realicé mi práctica supervisada, de firmar el cuadro de evaluación suministrado por el Centro de enseñanza y extender la Constancia de haber cumplido con el periodo de práctica supervisada de manera satisfactoria de conformidad con los lineamientos del centro de producción o empresa y los establecidos por el Centro educativo.

He de aclarar que dicha negativa carecía de sustento o argumentación alguna, pues se debía únicamente a mi negativa de acceder a pretensiones personales del sujeto encargado de firmar y extender la documentación a que me he referido, es tal el estado de indefensión en el que se encuentra el alumno practicante; que al manifestar lo ocurrido al Centro de enseñanza, las autoridades ante la ausencia de normativa alguna optaron por sugerir realizar dicha práctica en otro lugar, con el inconveniente de no poder obtener el título al cual optaba en esa época, durante el período programado, sino hasta el siguiente año en marzo.

Ante tal situación el alumno practicante, los padres o tutores de este y los centros de enseñanza carecen de instrumentos legales para verificar este tipo situaciones que considero no se trata de un hecho aislado sino por el contrario de una practica reiterada por personas carentes de principios que ven en una alumna practicante la oportunidad para aprovecharse de ésta sin ninguna limitación.

CONCLUSIONES

1. El ejercicio de la práctica supervisada de estudiantes de nivel medio es la actividad curricular que comprende aquellas tareas que los alumnos próximos a graduarse realizan en sectores productivos y/o de servicios o bien en proyectos concretos, es considerado como un método didáctico en el que el alumno practicante desarrolla sus habilidades frente a la realidad industrial o empresarial.
2. El contrato de aprendizaje constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud de la cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz como medio de que éste aprenda el oficio, su objeto es lo referente a la adquisición de conocimientos prácticos, por lo que tiene cierta similitud con el ejercicio de la práctica supervisada.
3. En el Código de Trabajo existe una laguna legal al no regularse el ejercicio de la práctica supervisada como contrato de trabajo, toda vez que dicho ejercicio reúne todos los requisitos, condiciones y elementos necesarios para constituirse como un contrato de aprendizaje.
4. En el ejercicio de la práctica supervisada nacen una serie de responsabilidades y obligaciones entre los participantes, generando con ello un ambiente similar a las relaciones de carácter laboral estipulados por el Código de Trabajo, con todos los elementos y características de un contrato individual de trabajo, por lo que dicha actividad debe ser regulada y tutelada por las leyes laborales.
5. La falta de regulación del ejercicio de la práctica supervisada, genera un estado de total indefensión para todos los sujetos involucrados en dicha relación, promoviendo la comisión de conductas que atentan contra la persona y su patrimonio moral y espiritual, el cual está conformado por valores adquiridos a lo largo de la vida que no deben quebrantarse por ninguna circunstancia.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de crear programas para incentivar al sector empresarial con el objeto que acojan en sus centros de trabajo a los estudiantes aspirantes a realizar la práctica supervisada y con ello colaborar con la enseñanza aprendizaje y propiciar el desarrollo de nuestra nación.
2. Propiciar la creación de un centro de formación profesional dirigida y coordinada por funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Educación, para que los estudiantes puedan obtener información y ayuda sobre el ejercicio de la práctica supervisada y/o del trabajo de aprendizaje.
3. El Estado de Guatemala en cumplimiento de su mandato constitucional debe buscar la realización del bien común impulsando ante el Congreso de la República, una reforma al Código de Trabajo, con el objetivo de que el ejercicio de la práctica supervisada sea regulada en dicho cuerpo legal y considerada como un contrato de trabajo.
4. El Ministerio de Educación, debe crear de un centro de formación profesional dirigido y coordinado por funcionarios de ese Ministerio y del Ministerio de Trabajo y Previsión social, para que los estudiantes puedan obtener información y ayuda sobre el ejercicio de la práctica supervisada y/o del trabajo de aprendizaje.
5. Debe darse la creación de normas laborales por parte del Congreso de la República que protejan a los estudiantes que realizan el ejercicio de la práctica supervisada, equiparando este ejercicio al contrato de aprendizaje, a efecto de que los alumnos practicantes que se encuentren involucrados en dicha relación gocen de la protección del ordenamiento legal vigente en materia de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Hector-Hugo. **Formación y legislación del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. Cinterfor, reimpresión 1997.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España: Ed, Escape, 1969.
- Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 2005, **Diccionario de la Real Academia Española**. Edición electrónica. (20 de julio de 2007).
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABAÑELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972. pág. 235.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1943.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- HEINZ FLECHSIG, Karl y SCHIEFELBEIN Ernesto. Práctica especializada. **Práctica supervisada**. 2005, <http://www.fcen.uba.ar/pasantia/index.htm>, (8 de agosto de 2007).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada**. Guatemala, 1ª. ed. Ed. Estudiantil Fenix, 1996.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, Guatemala: (s.e), 2005.
- OSSORIO, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- VILLALOBOS, Gabriela, **“Derecho individual de trabajo” 2005**, México, (s.e.) 2005.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1947.

Acuerdo número 1141. Ministerio de Educación. 1989.