

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO  
DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN  
LABORAL GUATEMALTECA**

**PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO**

**GUATEMALA, MARZO DE 2009**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN  
LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo de 2009.

**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 PRÁCTICO  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Álvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal:	Lic.	Luis Alfredo Gonzáles Rámila
Secretaria:	Licda.	Aura Marina Chang Contreras.

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Héctor René Marroquín Aceituno
Vocal:	Lic.	Jorge Eduardo Avilés Salazar
Secretario:	Lic.	Héctor René Granados

**Razón:** Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

*Licda. Ligia Anabella Alvarado Batres*

Abogada y Notaria

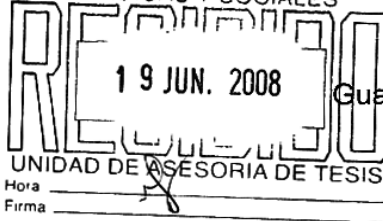
Colegiada número 6,471

11 calle, 8-14 zona 1, edificio Tecún, oficina 37

Teléfono 2230-2950 y 5927-4556



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES



Guatemala, 2 de junio de 2008.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Tesis

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.

Licenciado Castro Monroy:

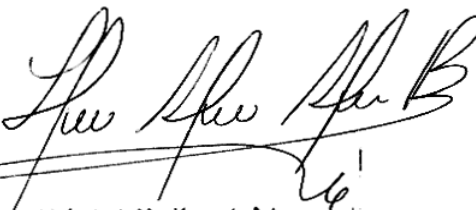
Atentamente me permito informarle que conforme resolución de su despacho, emitida el diecinueve de noviembre de dos mil siete, he procedido a asesorar al bachiller PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO en la elaboración de su trabajo de tesis intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

1. Para la elaboración del trabajo de tesis, el ponente consultó la doctrina y legislación adecuadas, habiendo desarrollado sucesivamente los diversos pasos de la investigación, y dividiendo la misma en cuatro capítulos; cuya redacción es clara, precisa y llena los requisitos requeridos.
2. El bachiller Pablo Baldomero Monterroso Alvarado, en el análisis realizado, demuestra que existen vacíos legales respecto del Contrato de Aprendizaje regulado por el Código de Trabajo, enfatizando además que esa situación perjudica especialmente a los trabajadores, y propone las reformas legislativas necesarias para llenar dichos vacíos.



3. Respecto de las conclusiones y recomendaciones, considero que fueron redactadas en forma clara, sencilla y concreta; pero sobre todo con seriedad y con el fin de que sus propuestas sean tomadas en cuenta para reformar nuestro Código de Trabajo..
  
4. En virtud de que el trabajo de tesis desarrollado por el bachiller PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que pueda ser impreso.

Atentamente,



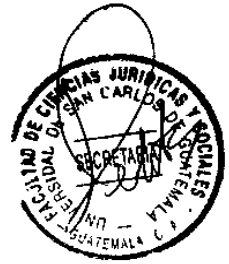
Ligia Anabella Alvarado Batres  
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



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, ocho de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SERGIO ALBERTO VERNON RAMÍREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

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

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



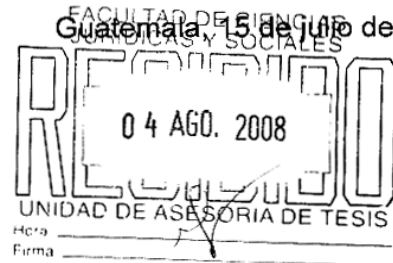
cc. Unidad de Tesis  
CMCM/sllh

**Lic. Sergio Alberto Vernon Ramírez**  
**Abogado y Notario**  
**14 calle, 6-12, zona 1, Edificio Valenzuela, oficina 314,**  
**Guatemala, Guatemala.**  
**Teléfono 79482201**



Guatemala, 15 de julio de 2008.

Licenciado:  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me permito informarle, que con base en la resolución emitida el 8 de julio de dos mil ocho por esa Unidad, por la cual se me otorga el nombramiento para revisar el trabajo de tesis del bachiller PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA", procedí a la revisión del mismo, estableciendo lo siguiente:

1. La investigación relacionada está compuesta por cuatro capítulos, cuyo contenido se obtuvo utilizando los métodos deductivo e inductivo principalmente, así como utilizando amplia y variada bibliografía y haciendo un análisis de la legislación constitucional y laboral guatemalteca, dando como resultado una debida estructuración del tema investigado.
2. El ponente logró establecer que efectivamente, el Contrato de Aprendizaje regulado por el Código de Trabajo, es utilizado por los patronos con el único fin de obtener beneficios económicos, hecho que se analizó y explicó claramente en el contenido del trabajo de tesis.



3. Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla, constituyendo supuestos válidos para reformar la legislación laboral vigente, con el objeto de subsanar las lagunas legales existentes respecto al contrato de aprendizaje.
  
4. En virtud de lo expuesto, y de que el trabajo de tesis desarrollado por el bachiller PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, emito DICTAMEN FAVORABLE para que pueda ser impreso.

Con muestras de respeto, me suscribo de usted muy atentamente,



**Sergio Alberto Vernon Ramirez**  
Abogado y Notario

Lic. Sergio Alberto Vernon Ramírez

Colegiado número 3369

Revisor.

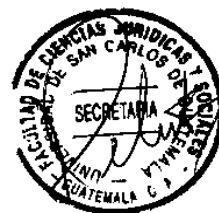


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

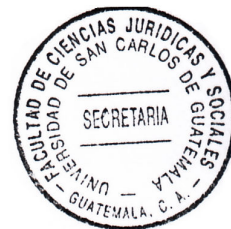
Guatemala, nueve de octubre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante PABLO BALDOMERO MONTERROSO ALVARADO, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA 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/slh



## DEDICATORIA



- A Dios: Por darme la fuerza necesaria para levantarme las veces que me tocó caer, para perseverar ante el fracaso por alcanzar un objetivo, por darme la vida y la oportunidad de luchar y realizar este triunfo, agradeciéndole infinitamente, porque estoy consciente que sin su voluntad esto no sería posible.
- A mi madre: María Antonia Alvarado. Por ser un ejemplo de amor, lucha coraje y abnegación.
- A mi padre: Baldomero Eustaquio Monterroso. (Q. E. P. D.) Por haberme enseñado los principios de honradez y trabajo que han regido mi vida.
- A mi esposa: Silvia del Carmen Ballinas. La compañera de mi vida, por su entrega, sacrificio, paciencia y tolerancia, apoyándome incondicionalmente, para poder alcanzar mi meta, deseando que próximamente también realice su sueño de ser Abogada y Notaria.
- A mis hijas: Scarlett Paola, Jacqueline Steefi y Natalie Desiré. Por ser el principal motivo de mi esfuerzo.
- A mis hermanos: Luís Alberto, Cesar Marco Tulio y Liliana Jeannette. Por todo el apoyo brindado.



A mis amigos:

Carlos Humberto Morales Pérez y Elvia Amanda Ramírez Chávez. A quienes considero mis hermanos, por su desmedido apoyo, estar siempre conmigo en los momentos más difíciles de mi vida, tenderme la mano cuando lo he necesitado y por ayudarme a realizarme como persona

A mis cuñados:

Norma, Rosa Marleni, Flora, Julio, Efraín muy especialmente a Roni Giovanni Ruiz, Héctor Manuel Hernández y Arturo Chiche. Por haberme brindado su apoyo.

A mis compañeros:

Luis Fernando Ruiz Ramírez, Amilcar Solís, Carlos Tay, Fernando Gálvez, Luis Antonio Galindo, Domingo Ajcu. De quienes tengo muchos recuerdos de nuestra vida estudiantil en las aulas universitarias.

A mi fuente de sabiduría :

Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, a sus autoridades y personal docente, a quienes hoy, doy mi agradecimiento por darme la oportunidad de forjarme dentro de sus aulas y por sentirme orgulloso de pertenecer a tan gloriosa casa de estudios

A usted:

Muchas gracias. Que Dios le bendiga abundantemente.

# ÍNDICE



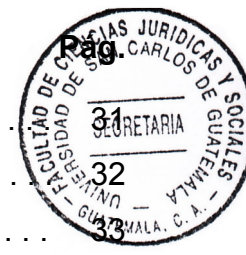
Introducción ..... 1

## CAPÍTULO I

1.	El trabajo .....	1
1.1.	Aspectos históricos. ....	2
1.1.1.	Época Primitiva .....	2
1.1.2.	Edad Antigua. ....	5
1.1.3.	Edad Media. ....	10
1.1.4.	Edad Moderna .....	12
1.2.	Definiciones. ....	14
1.3.	Historia del derecho de trabajo. ....	15
1.4.	El derecho de trabajo en Guatemala. ....	21
1.5.	Definiciones del derecho de trabajo .....	23
1.6.	Aspecto legal. ....	25
1.6.1.	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. ...	25
1.6.2.	Declaración Universal de Derechos Humanos.. ....	26
1.6.3.	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ....	26
1.6.4.	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ....	26
1.6.5.	Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas .....	27
1.6.6.	Constitución Política de la República de Guatemala. ....	27
1.6.7.	Código de Trabajo. ....	28

## CAPÍTULO II

2	Juicio ordinario de trabajo. ....	29
---	-----------------------------------	----

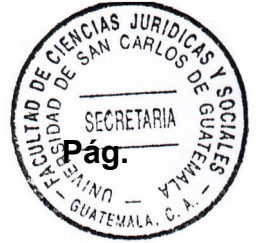


2.1.1. Aspectos doctrinarios. . . . .	31
2.1.2. Aspecto legal. . . . .	32
2.1.3. Características de los órganos jurisdiccionales . . . . .	33
2.1.4. Organización jurisdiccional. . . . .	33
2.1.5. La función jurisdiccional. . . . .	34
2.2. La competencia en el ámbito laboral . . . . .	35
2.2.1. Generalidades. . . . .	35
2.2.2. Definiciones doctrinarias de competencia. . . . .	36
2.2.3. Aspecto legal..... . . . .	36
2.3. Juicio Ordinario. . . . .	38
2.3.1. Proceso. . . . .	38
2.3.2. Regulación legal.. . . . .	39
2.3.3. Etapas del proceso laboral.. . . . .	40

### CAPÍTULO III

3. Aplicación del juicio ordinario oral laboral, en caso de despido injustificado dentro de un contrato de aprendizaje. . . . .	47
3.1. Trámite para la declaratoria de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio por parte del aprendiz, como causal de despido sin responsabilidad del patrono. . . . .	47
3.1.1. Trámite de los incidentes. . . . .	48
3.2. Antecedentes. . . . .	50
3.3. Clasificación del derecho procesal del trabajo. . . . .	50
3.4. Definiciones . . . . .	53
3.5. Principios que informan al derecho procesal laboral. . . . .	54
3.6. Las fuentes del derecho procesal del trabajo. . . . .	58

## CAPÍTULO IV

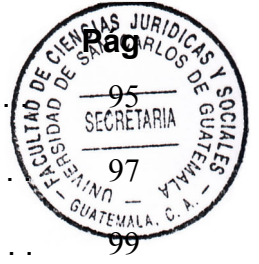


4.	Análisis jurídico del contrato de aprendizaje en la legislación laboral guatemalteca. . . . .	61
4.1.	El contrato individual de trabajo. . . . .	61
4.2.	Origen del contrato de trabajo. . . . .	61
4.3.	Contrato de trabajo. . . . .	62
4.4.	Elementos de existencia y validez del contrato. . . . .	63
4.4.1.	El consentimiento sin vicio o acuerdo de voluntades. . . . .	63
4.4.2.	El objeto lícito. . . . .	64
4.4.3.	Capacidad legal de las partes. . . . .	64
4.5.	Naturaleza jurídica . . . . .	65
4.6.	Elementos del contrato individual de trabajo. . . . .	65
4.6.1.	El objeto en el contrato de trabajo. . . . .	69
4.6.2.	Subordinación. . . . .	69
4.6.3.	El salario. . . . .	70
4.7.	Condiciones generales de trabajo. . . . .	72
4.8.	El contrato individual de trabajo como fuente de obligaciones. . . . .	74
4.9.	Formalidades del contrato de trabajo. . . . .	74
4.10.	Diferencia del contrato de trabajo con los contratos civiles . . . . .	75
4.11.	Obligación del patrono de probar las condiciones generales de trabajo. . . . .	75
4.12.	El contrato de aprendizaje. . . . .	76
4.13.	Capacidad legal para celebrar contrato de aprendizaje. . . . .	82
4.14.	Regulación del Código de Trabajo. . . . .	83
4.15.	Regulación constitucional. . . . .	88
4.16.	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003. . . . .	89

CONCLUSIONES.....

RECOMENDACIONES.....

BIBLIOGRAFIA.....



## INTRODUCCIÓN



En el presente trabajo se hace un estudio del contrato de aprendizaje regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, considerando que actualmente este contrato resulta de poco uso, en virtud de que existen instituciones que se dedican a la enseñanza técnica de trabajos u oficios que permiten al estudiante, una vez concluido y obtenido el título correspondiente, incorporarse al mundo laboral.

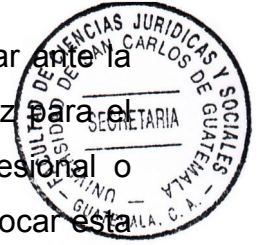
Además al haberse legislado este contrato de aprendizaje en condiciones distintas a las actuales, este trabajo se enfocó a establecer si el mismo aun se adecua a la realidad, o si constituye una forma legal para que los patronos puedan gozar de las ventajas económicas que su regulación les ofrece, como por ejemplo pagar un salario inferior al mínimo establecido, y la posibilidad de despedir al trabajador aprendiz sin ninguna responsabilidad del patrono, es decir sin la obligación del pago de la indemnización correspondiente al despido injustificado, bastando para el efecto la declaración unilateral del patrono, de incapacidad del aprendiz para el arte profesión u oficio sin la intervención de autoridades competentes.

Se planteó como hipótesis, establecer quien es la persona o institución a la que corresponde hacer previamente al despido, la declaración de incapacidad manifiesta del aprendiz, para el arte profesión u oficio, para que sea invocada como causal de despido sin responsabilidad de parte del patrono. Se ha fijado como objetivo general, determinar las deficiencias en la regulación del contrato de aprendizaje, concretamente en el procedimiento a seguir por parte del patrono para despedir al trabajador aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio.

Se establecieron objetivos específicos, consistentes en determinar a que persona o institución debe corresponder emitir la declaración de incapacidad manifiesta para el arte profesión u oficio, previa al despido del trabajador aprendiz, invocada como causa justa de despido, por parte del patrono, y en establecer un plazo máximo dentro del



cual el patrono, una vez celebrado el contrato de aprendizaje, debe denunciar ante la autoridad correspondiente la incapacidad que adolezca el trabajador aprendiz para el arte, profesión u oficio, a efecto de que esta sea constatada por un profesional o institución, y una vez superado el plazo, la imposibilidad del patrono para invocar esta causal de despido.



El desarrollo de la investigación, se desglosa de la siguiente forma: capítulo primero; referente al trabajo, se incluyeron los antecedentes históricos, definiciones doctrinarias y legales. En el segundo; concerniente a los contratos individual de trabajo y de aprendizaje, se desarrolla su historia, su regulación en la legislación laboral, y las circunstancias especiales del trabajo de los menores de edad. En el tercero; se desarrolla la aplicación del juicio ordinario laboral, en caso de despido injustificado como forma de culminación de un contrato de aprendizaje. En el cuarto; se analiza el juicio ordinario de trabajo, la jurisdicción, y la competencia en el ámbito laboral.

Se utilizaron los métodos: analítico el cual permite descomponer un fenómeno del todo, en sus partes, para estudiar cada una de ellas por separado con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno, fue aplicado al estudiar cada una de las partes que integran el contrato de aprendizaje; el método sintético, que consiste en ir de las partes al todo, fue empleado, al consultar libros, referentes al tema, y encontrar elementos importantes y sintetizarlos en resúmenes y demás recolección de datos; el método inductivo fue aplicado, al analizar los diferentes elementos del contrato de aprendizaje.

Además se utilizo la técnica bibliográfica y la recolección de información por medio de la técnica de fichas bibliográficas.

Concluyendo que el contrato de aprendizaje no esta debidamente regulado, en la legislación laboral guatemalteca, se permite por esta razón que los patronos cometan abusos desmedidos en contra de los aprendices.

## CAPÍTULO I



### 1. El trabajo

Dentro del contexto económico social, tiene trascendental importancia el trabajo, como medio para subsistir generando bienes y servicios. A raíz de dicha actividad ha sido preciso regular tanto las cuestiones sustantivas como las adjetivas que dan como resultado los Convenios Internacionales en materia de trabajo, así como las leyes ordinarias, reglamentarias y las individualizadas.

Precisamente, dentro del campo de las normas adjetivas, surgen aspectos que deben ser estudiados, para lograr mayor eficacia en la aplicación de dichas normas.

El análisis de las normas adjetivas laborales se realiza en el presente estudio, específicamente en lo relacionado con el juicio ordinario oral laboral, que regula el Código de Trabajo de Guatemala.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera:

Producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

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



Pero, previo a desarrollar el planteamiento central del presente trabajo, es preciso abordar los aspectos históricos que dieron origen al trabajo, hasta llegar a su regulación legal.

## 1.1. Aspectos históricos

La historia del trabajo no tiene relación precisamente con la del derecho que se ocupa de éste, aunque ambas se complementan.

Aunque en el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existía un término denominado trabajo, para enmarcar las actividades que realizaban los primeros hombres.

Para estructurar de una mejor forma la evolución que ha tenido el trabajo, es necesario establecer el marco referencial del tema que se desarrolla, y de esta manera tratar los aspectos históricos del mismo, su origen y evolución, hasta llegar a nuestros días; por ello se realiza una sucinta descripción de las distintas épocas de la humanidad y los aspectos laborales que en cada una de ellas se fueron dando, hasta propiciar el surgimiento de las normas de trabajo.

### 1.1.1. Época Primitiva

Se puede mencionar tres épocas principales en la evolución de la humanidad: El salvajismo, la barbarie y la civilización.

El salvajismo es considerado como la infancia de la raza humana, en su estadio inferior; en el cual, el hombre vivía en los bosques tropicales o subtropicales, básicamente bajo la protección natural. Dependía para vivir de los productos que ofrecían la naturaleza, frutos y raíces. El hombre era en esa época, el ser más débil del universo, su única aportación fue el poder crear un medio de comunicación con sus semejantes.



La etapa media del salvajismo comenzó con la invención del arco y la flecha, instrumentos eficaces para la actividad de la cacería.

Se utilizaron las cuerdas, se abandonó la protección de los bosques y se busca el campo llano. Fue, en lo esencial, una vida nómada que para llegar a la estabilidad, fue necesaria la invención de la alfarería.

Hubo signos de residencia fija en aldeas, cierta maestría en la producción de vasijas; se conoció el tejido a mano, aún sin telar, el fuego y el hacha. “El trabajo como tal, asumió formas concretas, el hombre encontró la capacidad de transformar en su beneficio los productos de la naturaleza.”<sup>1</sup>

En esa etapa se dio un trabajo comunal frente a los grandes riesgos que generaba el entorno, la solidaridad humana constituyó un instrumento esencial para la sobrevivencia, y se empezó a dar en forma incipiente la división del trabajo, el cual no era asalariado.

En la barbarie la alfarería marcó el principio del estado inferior. En esa época se pudieron distinguir situaciones diferentes entre el continente oriental y el occidental.

El rasgo característico de la barbarie lo constituye la domesticación y cría de animales, así como el cultivo de las plantas. El mundo oriental, poseía casi todos los animales domesticables y todos los cereales propios para el cultivo.

El grado superior de la barbarie se caracteriza por la fundición del hierro y por el invento de la escritura alfabética y su empleo literario. Correspondieron a ese estado los griegos de la época heroica, la tribu ítalas poco antes de la fundación de Roma, los germanos y los normandos del tiempo de los vikingos.

---

<sup>1</sup> Salvat, **La enciclopedia jurídica**, pág 345.



En toda la época descrita que corresponde a ese período desconocido de la prehistoria, la formación social más notable es el clan. Se trata de una organización comunitaria primitiva, en la que se da una cierta forma de jerarquía, representada por el jefe de la tribu.

La presencia del jefe del grupo daría lugar a un trabajo sometido a las órdenes de un tercero, claro antecedente del trabajo subordinado. Sin embargo, no se trataba de un trabajo destinado a producir lucro, ya que el interés colectivo era lo que dominaba la actividad, y no el interés particular.

La paulatina sustitución de la práctica de la cacería por la agricultura, como medio de sobrevivencia, en etapas en las que el clima se suavizaba lentamente, las nieves se deshacían, y los glaciares disminuían, fueron factores determinantes que modificaron sensiblemente las formas de trabajo.

Con el manejo de las piedras, brota la artesanía que permitió la talla de sílex, se crearon los instrumentos, aparece el arte en el culto a la cacería.

Otro factor importante en ese proceso, fue el hecho de aprovechar el agua de los ríos, como el Nilo, Tigris y el Éufrates.

Se domesticó a los animales, se inició con mayor fuerza la división del trabajo. Junto a la cacería, la artesanía elemental creadora de instrumentos y la agricultura; también emergen la construcción y la minería, lo cual implicó una organización social precisa.

Se inició la división del trabajo; de tal manera que en las minas, lo realizaban personas jóvenes que eran seleccionadas por su fortaleza y destrezas físicas, de preferencia provenientes de las regiones nórdicas, creadoras de las culturas forestales, y grandes artesanos del sílex. Produjeron herramientas, tales como azadones y arados para cultivar la tierra, picos para la roturación y la extracción de metales.



La división del trabajo se funda en una aristocracia dirigente, religiosa, política y una masa humana esclavizada.

Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de tienda cerrada muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

### 1.1.2. Edad Antigua

Apareció la escritura, iniciándose así lo que se denomina como historia. Los primeros escritos que se conocen datan de 3000 años antes de Cristo y corresponden a los sumerios.

Estos documentos estaban escritos con carácter ideográfico. Los primeros documentos con escritura alfabética surgen en Grecia alrededor de 800 años antes de Cristo.

Se comenzaron a construir grandes templos, como las pirámides de Gizeh, en Egipto, construidas durante la IV dinastía; aparecieron las primeras monedas acuñadas, con carácter oficial; lo cual se da en el Siglo VI antes de Cristo en la zona de Lidia y en China; surgió la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios, alrededor de 2500 años antes de Cristo.

Mesopotamia fue sin duda, cuna de todas las civilizaciones; ese territorio estaba todavía desierto, cinco mil años antes de Cristo, cuando empezó a ser ocupado por comunidades campesinas evolucionadas que se expandían hacia el norte.

Los primeros asentamientos humanos, fueron aldeas de pescadores a las que sucedieron establecimientos agrícolas sobre las orillas del río Tigris y del Éufrates; lagos y canales abiertos por los primeros habitantes.



Las cosechas dependían del arte de la conservación del agua, puesto que eran tierras de escasas lluvias.

La actividad laboral fue en la antigua Mesopotamia predominantemente agrícola, aunque sus variedades de explotación asumían la forma de empresas que eran granjera y manufacturera a la vez. Abundaban los oficios de panaderos, carniceros, carpinteros, herreros, orfebres y lapidarios.

Las tierras se explotaban de diferentes maneras, bien por colonos, mediante una renta anual o mediante prestarios militares o civiles. Aparece la institución del servicio feudal que implicaba una concesión de bienes inmobiliarios hecha a título hereditario por el poder público a un individuo a cambio de una obligación de servicios personales. El trabajo de esclavos era de uso frecuente.

El comercio alcanza amplio desarrollo, regulado en el Código de Hammurabi, se estableció un sistema monetario, originalmente fundado en la cebada y los metales, sobre todo la plata bajo la forma de lingotes.

Para la realización de grandes obras reales se prefería el empleo de enemigos vencidos y esclavos públicos. Existían clases sociales con mano de obra servil, tejedores al servicio de un amo cuya libertad era relativa, aunque no se comparaba a la situación de los esclavos.

La existencia de las clases no se reflejaba en otra cosa que la concepción de una oposición entre ricos y pobres; sin llegar a la lucha de clases, por lo que la forma de reaccionar frente a la explotación era la huida de los trabajadores. Así, entre las grandes civilizaciones de la edad antigua se pueden mencionar, Egipto, Grecia y Roma.

Egipto. “Los treinta siglos de la vida del antiguo Egipto, harían suponer una transformación constante de su régimen laboral. Sin embargo, no fue así; es un país



ubicado a orillas del río Nilo, cuyas circunstancias han sido el factor determinante de la vida íntegra del país. Al ser su actividad fundamentalmente agrícola, durante tres mil años usaron el mismo tipo de arado.”<sup>2</sup>

También se dio la cría de ganado mayor y un cúmulo de animales domésticos: perros, asnos, bueyes, vacas, ovejas, cabras, cerdos, El caballo introducido en la etapa del Imperio Nuevo, se utilizaba como animal de tiro, no para montarlo. Los corrales estaban llenos de patos, ocas y pichones y se hacía, inclusive, la cría doméstica de grullas.

Había también talleres artesanales en los grandes pueblos rurales. Las artesanías cotidianas estaban representadas por la cerámica, carpintería, objetos de cuero, cestería, preparación de cerveza, carnicería, se realizaban en cualquier lugar donde hubiese una comunidad. En las grandes ciudades proliferaban los oficios relacionados con los enterramientos.

Dos de las actividades en las cuales los trabajadores recibían un pésimo trato eran la minería y el trabajo de canteras; además las grandes construcciones empezaban a proliferar y obligaban a utilizar grandes cantidades de obreros, principalmente los esclavos.

En los talleres reales se producía la mejor artesanía como estatuas de piedra y de madera, también toda clase de armas y carros de guerra. Siendo Egipto una civilización de piedra, también se manejaban los metales, particularmente oro, plata y sobre todo el bronce.

En general los salarios se pagaban en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso, cuyo valor adquisitivo resultaba muy difícil de determinar. Un dato novedoso lo representa el hecho que existía una especie de asistencia médica para

---

<sup>2</sup> Ibid, pág. 455





quienes sufrían accidentes de trabajo, lo cual se puede tomar como la semilla de lo que actualmente es la previsión social. En Egipto básicamente predominó el trabajo de los esclavos al lado de los oficios libres.

Grecia: En lo concerniente al trabajo, se puede hablar desde el periodo Cretomicénico, Creta y Micenas, y correspondió a una etapa de economía agrícola, construcción de palacios y culmina con la aparición del hierro, lo que provoca la decadencia de las artes y de las técnicas. El momento histórico más relevante fue la guerra de Troya, alrededor del Siglo XIII, antes de Cristo.

A ese período se considera que pertenece el nacimiento del arte griego, y pueden mencionarse las etapas siguientes: neolítica, subneolítica, el comienzo de la cerámica pintada, la cerámica flameada, vaso de piedra, ídolos de mármol, los comienzos del bronce, la cerámica policromada, la metalurgia, joyería, escritura jeroglífica, paso del jeroglífico al lineal

Es una época de trabajos agrícolas, acompañada de una labor intensa de construcción, que no habría sido posible sin la labor difícil de los trabajadores del campo. Cada propietario trataba de resolver los problemas de esclavos y servidumbre.

El segundo período incluye las épocas arcaica y clásica; y se puede establecer que la época arcaica estaba marcada por la dispersión de los griegos. La sustitución del grupo familiar por la ciudad, la aparición de la moneda y grandes esfuerzos de los trabajadores en todas sus actividades.

La época clásica esta ubicada entre el fin del Siglo VI y el IV antes de Cristo, fue una etapa de esplendor económico, con una enorme cantidad de esclavos, producto de las guerras que ejercían, prácticamente todos los trabajadores; tal es el caso de los joyeros, fabricantes de broches, zapateros, despenseros, burreros, campesinos, viñadores, muleros, artífices de carretas y camas, cortadores de madera resinosa, curtidores, zurradores, fabricantes de sandalias, herreros, fabricantes de vasos y



cubetas, negociantes tenderos, carniceros, vendedores de pescado, de pan, de legumbres, de sésamos, perfumistas, barberos, jornaleros, portadores de ánforas, recaderos, secretarios:

Así las cosas, parece que la vida de los esclavos no fue particularmente difícil, sin embargo, lo que sucedía, era que se trataba de relaciones de trabajo de mutuo interés, con cierta independencia de los servidores, aunque no faltaron en ese período los profesionales liberales y entre ellos la actividad más destacada fue la filosófica.

Roma: El mundo romano podría dividirse en una primera etapa de protagonismo etrusco, de cartagineses y de galos en la que predomina la vida agrícola; y una segunda etapa que se concentraría en el territorio hoy conocido como Italia, con la fundación de Roma. La tercera etapa correspondería a la integración militar del alto imperio, en la que se manifiesta cierta política social.

La aportación de Roma a la organización del trabajo, más allá de su trascendencia política, militar, jurídica y artística, se encuentra en la organización de los colegios de artesanos; los que tuvieron cierto relieve político, que de alguna manera se relacionaban con lo concerniente a la guerra. Cada oficio formaba una centuria, dividida interiormente entre jóvenes y ancianos, otros cinco colegios de artesanos no formaban centurias y no tenían derechos electorales.

De hecho los colegios romanos, integraban instituciones reconocidas oficialmente aunque no todas constituyeran organismos políticos. Los centros eran públicos o privados.

En los primeros sus miembros gozaban de ciertas prerrogativas como ser relevados de las funciones públicas, gravámenes municipales, libres de toda tutela, sus miembros no podían ser sometidos a tormento en caso de acusación y quedaban exentos del servicio militar.



Los institutos eran los encargados de transportar el trigo, los víveres, los impuestos de las provincias y además a los alfareros, los bataneros, los fabricantes de estelas de caña y los borriqueros.

La estructura jerárquica de las academias era en línea vertical. La primera categoría era formada por los colegiados, generalmente hijos de un artesano de la misma profesión, yerno, heredero o simple candidato.

La segunda categoría estaba integrada por los magistrados de las corporaciones y los jefes honorarios de las corporaciones.

Las escuelas romanas gozaban de personalidad civil aunque no siempre fue así, lo que obligó a que adquirieran bienes por interpósitas personas, aunque finalmente se les reconoció el derecho a heredar.

## Edad Media

No existe un acuerdo unánime sobre lo que debe considerarse como principio de la Edad Media, en general se considera que a partir del siglo V surgen las condiciones particulares del sistema medieval, el cual estuvo compuesto de tres etapas principales.

En la Edad Media florece el feudalismo, así, el campesino trabaja para un señor feudal, que le protege en caso de guerra. A su vez, el señor feudal jura al rey ayudarlo en la defensa del territorio en caso de una invasión. Este régimen de posesión de las tierras duró hasta las revoluciones burguesas.

La temprana edad media corresponde a un periodo de economía cerrada. Se produce un decaimiento de la vida urbana en beneficio del incremento de la actividad campesina.



El comercio exterior se esconde ante las amenazas árabes y sobreviene una economía rural y doméstica.

La alta edad media, asiste a la reunificación del poder alrededor del rey y un nuevo desarrollo de las ciudades en las que los reyes se apoyan para enfrentarse a los señores feudales.

La baja edad media, vive la crisis del sistema feudal. Implica una decadencia, constituye una época de florecimiento cultural, económico y jurídico de Europa occidental, que establece las bases para el esplendor del renacimiento.

Después del siglo X que aparecen las asociaciones de mercaderes y artesanos. Lo más característico de estos grupos es ante todo la fusión de intereses, la comunidad de los esfuerzos y la estrecha alianza del trabajo.

A partir del siglo XI, y como resultado de la libre asociación de los artesanos, nacen los gremios; gracias a ellos se podían controlar los precios y la calidad de los productos.

Ellos tenían una estructura jerárquica, en la cual se era aprendiz durante cinco años y sin sueldo, luego se podía aspirar a ser oficial y finalmente se alcanzaba la maestría.

Una característica permanente de todos los oficios es la vinculación del aprendiz.

Éste, si es capaz; se podía transformar en compañero habiendo adquirido el maestrazgo y podía asumir la condición de obrero especializado.

El grado máximo de maestro, exigía la realización de una obra maestra, un verdadero examen profesional ante un tribunal integrado por maestros que solía culminar con la aprobación.



Las corporaciones tenían una cuidadosa administración y debían tener una ~~calidad~~ moral. Los maestros eran los jefes del oficio pero los jefes efectivos eran los funcionarios y jurados. Variaban su número con los oficios diferentes.

Un tema fundamental en la regulación medieval del trabajo estuvo constituido por el tránsito de la esclavitud. En el pacto de servidumbre el campesino se comprometía a trabajar las tierras del señor gratuitamente, recibiendo a cambio protección del castillo.

Otras prestaciones del servidor, como el reconocimiento del derecho de pernada, contribuyeron también a la emancipación de los campesinos que huían a las ciudades para evitar ser siervos.

#### 1.1.4. Época Moderna

El descubrimiento de una nueva energía, diferente a la humana y animal; dio un giro importante a las relaciones de trabajo. La energía de vapor gracias al invento de James Watt, 1736-1819, produjo la transformación rotunda de las relaciones de producción.

A partir de este momento los gremios cedieron frente a la presencia de las empresas que, además, superaron el problema de la iluminación y, por lo tanto, de las restricciones a la duración de la jornada.

El antiguo taller familiar, cedió frente a las fábricas que acumulaban trabajadores en condiciones infrahumanas. Al mismo tiempo que las ideas que dieron origen a la Revolución Francesa, operaban ya en la mente de todos y la libertad se empezaba a considerar como el valor supremo del hombre; y por ello el gremio atentaba contra la libertad ya que vinculaba al hombre de por vida al oficio, y por lo tanto la supresión formal de los gremios no tardó en producirse.



En primer lugar aparece la prohibición consagrada en el edicto Turgot, puesto en vigor por decisión real ante el Parlamento, el 12 de marzo de 1776, que en realidad fue una decisión que apoyaba la libertad de ejercicio del comercio, las artes y oficios que a cada quien le pareciera adecuado.

También se promulgó la ley de Chapelier, el 14 de junio de 1791, que además prohibía las corporaciones de oficios. Por lo tanto el sistema gremial se vio afectado por la revolución tecnológica y la revolución en cuanto a las ideas políticas.

La Revolución Industrial provocó muchos problemas laborales, lo cual terminó en una masiva emigración de la población hacia los nuevos territorios al otro lado del mar. Casi cincuenta millones de europeos emigraron en busca de trabajo.

Para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores que se quedaron en Europa aparecen los sindicatos. Estas asociaciones perseguían mejorar la situación económica y social de sus miembros. Los primeros sindicatos aparecen a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa Occidental y Estados Unidos, como reacción al capitalismo.

Otro aspecto que debe ser considerado y que fue fundamental para el cambio en las relaciones de producción, fue el surgimiento de inventos de trascendental importancia, como la brújula, el sextante y otros instrumentos de posición; los cuales fomentaron la navegación y que junto con las nuevas naves, sobre todo la carabela, contribuyeron a realizar los grandes descubrimientos de América, las costas de África, la ruta marítima de las Indias.

Durante estas fechas prevaleció en Europa el mercantilismo, según el cual el Estado ejerce un gran control sobre la industria y el comercio, para lograr un mayor beneficio en las exportaciones. Aparecen los primeros bancos modernos, como el Riksbank en Suecia, en el año de 1656; y el de Inglaterra en el año 1694, con lo cual tiene auge el mercantilismo.



Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial presenciaron sucesos de gran trascendencia para la evolución del trabajo y en la mayoría de países empieza a legislarse al respecto.

“Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo, en primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada, no hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos corresponden al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambia por dinero a través del comercio o del salario.”<sup>3</sup>

Como se puede apreciar de lo antes expuesto, el trabajo a sufrido diferentes cambios a lo largo de las diferentes épocas de la humanidad; claro está, que en un principio no se denominaba como hoy lo conocemos ni existía una contraprestación, es decir un salario.

Pero siempre ha tenido como denominador común la actividad del hombre para transformar su entorno y generar bienes.

## 1.2. Definiciones

Es preciso definir lo que se entiende por trabajo, “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 556

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 780



A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.

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

A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto, cargo, oficio, profesión.

“Uno de los factores de producción, que comprende los diversos tipos de acciones que los individuos realizan para adaptar la naturaleza a fin de satisfacer sus necesidades.”<sup>5</sup>

De igual forma, es importante definir lo que es el trabajador, ya que éste es el centro del sistema de producción y por lo tanto la razón principal del presente estudio.

El trabajador, según el Diccionario de la Lengua Española, de la real academia, es la persona que trabaja. También es sinónimo de obrero y de jornalero, y en el derecho del trabajo es uno de sus sujetos.

“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”<sup>6</sup>

### 1.3. Historia del derecho de trabajo

Al haber establecido las principales definiciones relacionadas con el trabajo y el trabajador, es el momento de realizar una conexión entre lo que es el trabajo y el

---

<sup>5</sup> *Ibid*, pág. 15,062

<sup>6</sup> Molina, Luis. **Derecho laboral**, pág. 232





derecho de trabajo; para determinar cómo fue que el trabajo se empezó a regular como rama de la ciencia jurídica tanto en otras legislaciones como en la guatemalteca.

Acerca de las cuestiones sobre el surgimiento del derecho de trabajo, existen varias teorías, así como las denominaciones que recibe esta rama de la ciencia jurídica.

Al respecto se establece que “La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.”<sup>7</sup>

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político.

Entre las primeras se contaban los postulados del liberalismo económico y político; la segunda arma era el poder del Estado, ese aparato que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho de trabajo tuvo que deshacerse de la influencia del pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su estado.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha, “uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número ilimitado

---

<sup>7</sup> Ibid, pág. 234

de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros.



Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas.

El segundo de los factores, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental, desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado.

La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.”<sup>8</sup>

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran una etapa muy dura en el movimiento obrero y en el derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por los ideales, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo.

Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo.

---

<sup>8</sup> Marx, Carlos. **El capital**, pág. 237



Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde el año de 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado francés, Justin Godard, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión del 25 de enero del año de 1917, designara una comisión de legislación del trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz; su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre del año de 1919 y en los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo; la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en el Tratado de Versalles del veintiocho de junio de mil novecientos diecinueve y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el once de agosto de mil novecientos diecinueve; México se había anticipado desde mil novecientos diecisiete.

La Declaración de de los Derechos del Trabajo, divulgada en Europa, contemplaba al derecho colectivo, las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas, la huelga y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función pretendía dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas.

El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permito al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más progresista de aquellos de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y previsión, para llegar a la preservación de la salud y de la vida del



hombre, cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años, se creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital.

Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa, surgió una intensa tendencia legislativa, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código de Trabajo.

En la declaración de Filadelfia firmada en el año de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que: la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social.

La Carta de la Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre del año de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, el pueblo francés ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su carta magna del año siguiente, declaró que la República reconocía a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procuraría generar las condiciones para hacerlo posible.



El derecho de trabajo, producto de la lucha de clases apoyó su pensamiento en las ideas socialistas, especialmente en lo concerniente a las condiciones de trabajo, en un esfuerzo por disminuir la miseria de los trabajadores y elevar los niveles de existencia de forma más humana, para buscar una justicia plena y evitar la explotación del hombre por el hombre.

En síntesis, puede afirmarse que el desarrollo del derecho de trabajo, se encuentra dividido en tres etapas: la primera caracterizada por la represión hacia los trabajadores, en la cual se anuló todo intento de organización por parte de los trabajadores, se persiguió a los líderes obreros.

La segunda etapa, se caracteriza por la ausencia de persecución hacia los líderes obreros; pero no existían leyes que protegieran a los trabajadores, aunque recién se empezaban a aceptar las asociaciones de trabajadores.

La tercera etapa se dio a principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral.

Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos perseguidos con anterioridad, y hasta entonces marginados e ignorados, entonces fueron reconocidos por la ley.

Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario; las leyes ordinarias, las cuales reconocían derecho de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos.



El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales corresponde a la Constitución mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución, posteriormente aparece la de Weimar, Alemania en 1919.

“Seguidamente, fueron haciendo lo propio las diferentes legislaciones de los países latinoamericanos; y en Guatemala, fue hasta en el año de 1945, cuando fue posible que técnicamente se consignaran esos derechos en la Constitución política de la República de Guatemala.”<sup>9</sup>

#### 1.4. El derecho de trabajo en Guatemala

Se puede afirmar que la evolución del derecho de trabajo se dio en dos fases; la época anterior a la formación del derecho laboral y la época que comprende la configuración jurídica de dicha disciplina, desde las primeras manifestaciones en el siglo pasado hasta llegar a nuestros días.

En Guatemala, el mismo proceso evolutivo que determinó en otros lugares el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, su propia configuración.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión.

En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma.

La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos.

---

<sup>9</sup> Molina. **Ob. Cit.** Pág. 74



El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.

“Las famosas Leyes de Indias, significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias y manifiestan un claro intento de la corona española, de limitar los abusos que sus súbditos cometían en estos lugares.”<sup>10</sup>

Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas; si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después, pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado.

“El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del surgimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.”<sup>11</sup>

En los albores de la legislación guatemalteca, lo relacionado con el trabajo era regulado escuetamente en el Código Civil de 1877. Fue en el Decreto número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, de 1926 donde se regula en forma específica lo relacionado con el derecho de trabajo. Al Decreto en mención se le conoció como Ley del Trabajo.

En dicha ley el administrador de justicia laboral era el jefe político, al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en lugar de contratar, la ley establecía el reclutamiento de personal y prohibía la venta de mozos.

---

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 72

<sup>11</sup> **Ibid**, pág. 73



Debe puntualizarse que fue hasta 1945, donde existieron disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, tales disposiciones las reguló la Constitución Política, en un capítulo de garantías sociales dedicado al trabajo y a otras instituciones como la familia.

Todo ello sirvió de base para emitir el primer código o ley ordinaria, dirigido a regular las relaciones derivadas del trabajo y el capital; siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947 y se denominó Código de Trabajo. Actualmente las posiciones relativas al trabajo, las regula el Decreto 1441, emitido el 29 de abril de 1961, y reformado por medio del Decreto 64-92, del Congreso de la República de Guatemala, relativo a la fijación y revisión periódica del salario mínimo.

#### 1.5. Definiciones del derecho de trabajo

Esta rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversas denominaciones desde mediados del Siglo XX hasta la época actual, en la cual se encuentra consolidada.

“El derecho de trabajo es la reunión de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”<sup>12</sup>

“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág. 140

<sup>13</sup> De Buen, Néstor. **Derecho de trabajo**, pág. 123





Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Guillermo Cabanellas, el que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios o patronos, 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 contratados; además, lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Asimismo, dentro del derecho del trabajo se debe regular lo relativo a la garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado. En cuanto al derecho en el trabajo, se debe crear la reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, normativas sobre fábricas, jornadas, horas extraordinarias, higiene y seguridad, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo, derecho después del trabajo, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales. El derecho colectivo del trabajo, comprende a los sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje, según la clasificación presentada por Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y Sociales.

“Lo que interesa de la relación que queda reseñada es de proporcionar una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si alguno de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro. Krotoschin da otra definición y establece que 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 hacia lo jurídico.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> **Ibid**, pág. 322



A entender del sustentante, el derecho de trabajo es una rama del derecho público que comprende el conjunto de principios y normas jurídicas, destinadas a regular las relaciones de trabajo subordinadas entre patronos y trabajadores, así como las distintas instituciones laborales.

#### 1.6. Aspecto legal

Enmarcada en los puntos anteriores, en la historia del trabajo y del derecho de trabajo, se puede evidenciar el desarrollo y evolución de ésta disciplina, a tal punto que hoy en día existen acuerdos y tratados internacionales que regulan dicha disciplina jurídica.

De igual forma, a nivel interno principalmente la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, establecen las garantías para armonizar las relaciones de trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo.

Para tal efecto, y a manera de establecer los principales aspectos legales que fundamentan el derecho de trabajo y respaldan la armonía que debe imperar en las relaciones de trabajo.

##### 1.6.1. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

Artículo 14. “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.”

En el anterior texto legal se manifiesta el principio constitucional de justicia social, consistente en que todas las personas deben de tener acceso al desarrollo integral; es decir que las oportunidades de trabajo, estudio, salud, recreación, previsión social, entre otras, se otorgarán sin distinción ni privilegios.



### 1.6.2. Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 23. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

Por su naturaleza, esta declaración tiene aplicación preeminente dentro del derecho interno, por lo que al celebrarse un contrato individual o colectivo de trabajo, deben de tenerse incluidas en este, todos los derechos que en ella se establecen, aunque en estos, no se hayan mencionado.

### 1.6.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 8. “Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.”

### 1.6.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6. “Los Estados Partes en el presente pacto reconocen derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

Artículo 7. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, ninguna disposición del presente pacto podrá ser interpretado en el sentido de conceder

derecho alguno a un estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades.”



#### 1.6.5. Convenio 169, sobre Pueblos Indígenas

Artículo 20. “Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no están protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.”

Los gobiernos deberán hacer cuanto está en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al acceso a los empleos, incluidos los calificados y las medidas de promoción y de ascenso, remuneración igual por trabajo de igual valor.

El anterior conjunto de normas contenidas en convenios y tratados de derecho internacional son de observancia y de aplicación en Guatemala en virtud de haber sido ratificados por el Congreso de la República.

#### 1.6.6. Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 101. “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.”

El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Al mencionar principios de justicia social significa que los habitantes de la república, incluidos los menores de edad, deben tener las mismas oportunidades, que les

permita a cada uno de ellos alcanzar el desarrollo y que este no sea un privilegio de unos pocos en detrimento de los demás.



#### 1.6.7. Código de Trabajo

Este cuerpo legal regula los derechos y las obligaciones de patronos y trabajadores que se originen con ocasión del trabajo, y crea las instituciones que se encargan de resolver sus conflictos.

Se refiere a que las relaciones laborales y sus controversias, deben resolverse mediante la aplicación de las normas sustantivas y adjetivas contenidas en el citado código.

## CAPÍTULO II



### 2. Juicio ordinario de trabajo

No obstante que, entre los principios del derecho procesal del trabajo se encuentran la sencillez y la celeridad procesal, en la mayoría de procesos que conocen los juzgados del ramo laboral, así como las salas de apelaciones de de la misma materia, en muchos de los casos, las partes se auxilian de recursos para tratar de entorpecer la celeridad procesal que debe imperar.

#### 2.1. Jurisdicción en los procesos laborales

De acuerdo a lo que establece la legislación en materia laboral, la administración de justicia en los procesos de trabajo es privativa, lo cual significa que los tribunales que conozcan de los asuntos laborales, única y exclusivamente deberían conocer en esa materia; lo cual no se cumple a cabalidad en Guatemala, puesto que existen tribunales que aparte de conocer asuntos laborales, conocen asuntos de familia.

Dicha situación viola lo establecido en el ordenamiento jurídico, al preceptuar que la jurisdicción en los asuntos de trabajo es privativa.

De acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta, tomando en cuenta las condiciones en que se encuentra el trabajador y la forma en se ha de realizar el mismo. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a los juzgados de trabajo y previsión social; la ley establecerá las normas correspondientes.



Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber:

- a) en el juicio laboral, el acto de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso;
- b) las normas privativas procesales y sustantivas, se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del procesal; y ninguna otra ley lo supe, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal.

También en los Artículos 283, 307 y 308 de la ley citada, indica que los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de ese ramo, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

En los conflictos de trabajo, la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio, exceptuándose en el segundo caso, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo, una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

Asimismo, establece que los tribunales laborales no pueden delegar su facultad de administrar justicia, para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido, en cuando no contraríen los principios. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere competente en materia laboral, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

La Ley del Organismo Judicial, en el Artículo 113 regula lo relacionado con la jurisdicción guatemalteca, indicando que la función jurisdiccional no puede delegarse



de un juez a otro, sino que deben conocer y decidir por sí los asuntos potestad.

### 2.1.1. Aspectos doctrinarios

De acuerdo a lo que establece la doctrina, en lo relacionado con la jurisdicción se puede anotar lo siguiente:

Del latín iurisdictio administración del derecho. Acción y efecto de administrar el derecho, no de establecerlo. Es la competencia que tienen los jueces.

También la extensión y límites del poder de juzgar, por razón de la materia, del territorio, de la cuantía, del turno o del grado, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su acción juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido.

En este último sentido, se habla de jurisdicción administrativa, tributaria, civil, familiar, mercantil, penal, constitucional, correccional, laboral.

La jurisdicción es la potestad que tiene la Corte Suprema de administrar justicia, a través de los distintos órganos competentes, que en el caso de los procesos laborales debe ser privativa.

Es el poder público para poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio. En sentido técnico, hay un sólo órgano jurisdiccional, pero diversos titulares de esta función, especializados según la estructura estatal y el carácter de las relaciones jurídicas que han de conocer y sobre las cuales han de declarar y decidir; por lo tanto, sólo en sentido impropio puede hablarse de clases o ramas de la jurisdicción, dividiéndola en civil, laboral, administrativa, penal.





“La actividad jurisdiccional se desarrolla en las funciones de enjuiciamiento, declarativa, y ejecutiva del proceso en que tal actividad consiste. La jurisdicción se denomina voluntaria y contenciosa la opuesta a aquella, en la que, por existir contraposición entre las partes, es necesaria una decisión, ordinaria a la que conoce los asuntos o causa del fuero común u ordinario, frente a la especial o extraordinaria, que entiende de ciertas causas delimitadas por razón de la persona, cosa o circunstancia.”<sup>15</sup>

La competencia en el ámbito del proceso laboral es ejercida por los juzgados de trabajo y previsión social, los tribunales de conciliación y arbitraje y las salas de apelaciones de trabajo y previsión social.

### 2.1.2. Aspecto legal

De manera general, es decir; para la aplicación en todos los ámbitos de carácter procesal, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 203 establece que: “La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.”

En igual sentido, la Ley del Organismo Judicial, en el Artículo 57, preceptúa lo siguiente:

- a) “Justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.
- b) La justicia es gratuita e igual para todos, salvo lo relacionado con las costas judiciales, según la materia en litigio.

---

<sup>15</sup> Salvat, **Ob. Cit.**, pág. 8599



- c) Toda persona tiene libre acceso a los tribunales para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.”

Y en el Artículo 58 de la misma ley, se establecen los órganos encargados de administrar justicia, entre los cuales se encuentran los juzgados de primera instancia, que en el campo laboral, conocen de los diversos juicios ordinarios de trabajo que se plantean; y las salas de la corte de apelaciones, las que en segunda instancia conocen de los procesos laborales y en primera cuando se trata de casos de única instancia.

### 2.1.3. Características de los órganos jurisdiccionales

Son preestablecidos: la Constitución Política de la República de Guatemala establece la creación de los órganos jurisdiccionales y regula la manera de su integración y las facultades que poseen.

Son permanentes: la tutelaridad del órgano jurisdiccional, puede sustituirse sin perder su institucionalidad, es decir, el órgano en sí no cambia, solamente las personas que lo componen.

La integración de los órganos jurisdiccionales se realiza conforme lo disponen las leyes anteriormente citadas, y relacionadas al tema laboral.

### 2.1.4. Organización jurisdiccional

Los órganos jurisdiccionales, denominados tribunales de justicia se organizan de dos maneras:

Como unipersonales: El titular es una persona. Comprende a los juzgados de paz, y de primera instancia, cuya persona es denominada juez.



Como colegiados: se integran por más de una persona a las que se les denomina magistrados. “Estos órganos son conocidos como salas de la corte de apelaciones, tribunales de segunda instancia. Se integran regularmente por tres miembros, de los cuales uno funge como presidente y los otros de vocales. Cuenta con los magistrados suplentes para el caso de ausencia temporal, por cualquier causa, de uno de lo titulares.”<sup>16</sup>

#### 2.1.5. La función jurisdiccional

“Consiste en la función pública realizada por los órganos jurisdiccionales competentes del Estado, que de acuerdo a la forma requerida en la ley, y en virtud de misma, por medio de un juicio, determinan el derecho de las partes con el objetivo de dirimir sus controversias de relevancia jurídica, eventualmente factibles de ejecución.”<sup>17</sup>

“La función jurisdiccional se trata de la función pública de administrar justicia, sostenida en la delegación soberana del pueblo, además de la competencia y la manera de desempeñarla por medio del proceso.”<sup>18</sup>

Cada proceso o materia tiene su propio estilo de manifestarse y substanciarse; éste no puede cambiarse o modificarse por el juez o las partes litigantes puesto que se trata de una relación jurídica procesal continúa, con análogas posiciones de ataque, defensa y prueba para que queden aseguradas en la decisión que se convertirá en cosa juzgada. Por ello, la función jurisdiccional es un acto de juicio designado por el derecho de las partes en el proceso; declara y constituye, al mismo tiempo derechos preexistentes o crea nuevos estados jurídicos de certidumbre y coerción no existentes antes de que el juez dicte la decisión en el asunto litigioso.

---

<sup>16</sup> Ruiz Castillo de Juárez, Crista, **Teoría general del proceso**, pág. 62

<sup>17</sup> Couture, **Ob. Cit**, pág. 78

<sup>18</sup> **Ibid.** pág. 79



Soluciona las controversias de relevancia jurídica y satisface las pretensiones reclamadas por una u otra parte, ya que al ser resuelta, en la declaración contenida en la sentencia, dejan de existir y genera la cosa juzgada, proporcionando a las partes la seguridad buscada.

La doctrina procesal define que la administración de justicia realizada a través de los órganos jurisdiccionales, tiene la finalidad de tutelar los derechos, y declararlos, una vez ha concluido el proceso.

## 2.2. La competencia en el ámbito laboral

### 2.2.1. Generalidades

Las teorías propuestas sobre qué es la competencia, coinciden en que es una especie de la jurisdicción.

“Al conocimiento de determinado tipo de acciones en razón de las personas, las cosas o ambas a la vez, se le denomina competencia. Los jueces conocen de la acción para declarar el derecho, ya que se trata de una institución proveniente de la ley, no de la voluntad de las partes, quienes no pueden exigir el conocimiento de su conflicto personal, real o mixto; si no le ha sido concedida con antelación la atribución de hacerlo. Las partes están obligadas a someterse y someter sus acciones ante el juez que puede resolverlas y no ante otro, pues de hacerlo constituiría un fraude a la ley.”<sup>19</sup>

Definido el campo de lo que es la competencia, puede afirmarse que se entiende por ella, al límite dentro del cual el juez puede ejercer sus facultades jurisdiccionales; o bien; la aptitud del juez para administrar justicia en un caso específico; o la atribución concedida a un determinado órgano con preferencia de los demás.

---

<sup>19</sup> Ruiz, **Ob. Cit.** pág. 94



### 2.2.2. Definiciones doctrinarias de competencia

De conformidad con la doctrina, se define como la atribución legítima de un juez u otra autoridad, para el conocimiento o resolución de un asunto. Couture la define como la medida o porción de jurisdicción asignada a un órgano del poder judicial, a efectos de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Estos conflictos se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en asunto determinado

“Es la capacidad de un juez para conocer de un asunto judicial y decidir válidamente sobre el fondo del mismo.

Así, se pueden distinguir la siguiente clasificación: la competencia funcional, que es la que determina cuál de los jueces y tribunales de distinto grado debe intervenir en cada fase del proceso, quien entiende de la primera instancia y de cada recurso interpuesto; competencia objetiva, la que determina el juez que ha de conocer en primera instancia, entre los jueces de distinto grado, jueces de paz, de distrito o de primera instancia. Competencia territorial, la que determina el juez que ha de conocer de un asunto determinado de entre los jueces del mismo grado existentes en el territorio de un país.”<sup>20</sup>

### 2.2.3. Aspecto legal

En el ramo laboral guatemalteco, son competentes para conocer los distintos asuntos los tribunales de trabajo y previsión social.

El Código de Trabajo preceptúa en el Artículo 284:

Los tribunales de trabajo y previsión social son:

---

<sup>20</sup> Salvat, **Ob. Cit.** 3574



- a) Los juzgados de trabajo y previsión social;
- b) Los tribunales de conciliación y arbitraje;
- c) Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social;

El Artículo 309 del Código de Trabajo establece:

“El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste, pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda, o bien, podrá ocurrir ante el juez que considere competente, para que este dirija exhorto al otro, y se abstenga de conocer, y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.”

El Artículo 310 del mismo cuerpo legal señala que para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un tribunal de trabajo y una autoridad que no pertenezca al organismo judicial, rigen las reglas contenidas en la ley, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio.

Aparte del Código de Trabajo, también se establecen normas relacionadas con la competencia procesal.

La Ley del Organismo Judicial, en los Artículos 62 y 119 respectivamente, señala que “Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios, dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio.”



“Si surgiere alguna duda o conflicto acerca de cual juez debe conocer de un asunto, los autos se remitirán a la Corte Suprema de Justicia, para que la cámara del ramo que proceda, resuelva y remita el asunto al tribunal que deba conocer.”

### 2.3. Juicio ordinario de trabajo

Es un típico proceso de conocimiento, por medio del cual se declara un derecho. En esta clase de juicios, se discute el conflicto de intereses y, luego de las etapas procesales preestablecidas, concluye con la decisión o sentencia del juez en la que se resuelve el derecho reclamado.

#### 2.3.1. Proceso

En un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. Institución jurídica, regulada por el derecho procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional, resuelven los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana.

En la definición del autor Mario Aguirre Godoy, es la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido más restringido, el expediente, autos o legajos en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza.

“Conjunto de las actuaciones indispensables para declarar un derecho, crearlo o modificarlo y establecer de esta forma las consecuencias jurídicas.”<sup>21</sup>

Proceso es una institución jurídica, regulada por el Derecho procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven

---

<sup>21</sup> Salvat, **Ob. Cit.** pág. 12700



los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana.

El propio carácter social de la persona lleva consigo la existencia de una conflictividad entre los miembros de la sociedad que debe ser regulada por el Derecho.

Cuando las personas que han generado el conflicto no lo resuelven de forma voluntaria se hace necesaria su regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se denomina pleito, litigio, juicio o litis.

El proceso se inicia con una petición a los tribunales realizada por las partes o litigantes, petición que de acuerdo con el lenguaje jurídico se denomina acción, y que por ella se plantea la pretensión ante el órgano jurisdiccional quien concede o deniega según parezca o no fundada en derecho.

Los sujetos que intervienen en el proceso son tres: el que hace la reclamación o formula la pretensión, denominado actor o demandante; el sujeto a quien se dirige la pretensión o demandado, y el órgano jurisdiccional que decide si da la razón o no al demandante, decisión que se impone de forma coactiva a las partes.

### 2.3.2. Regulación legal

Aunque el Código de Trabajo lo denomina como procedimiento ordinario, en sentido más técnico, debe emplearse la palabra proceso, para denominar la serie de etapas procesales que se dan dentro del juicio ordinario de trabajo, y que en su conjunto comprenden el proceso laboral.

En el Artículo 321 del cuerpo legal citado, se establece: “El procedimiento ordinario en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”





No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios; sin embargo, partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio;
- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos de cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante, y
- c) Los estudiantes de abogacía de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes en materia de trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante, y en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva.

### 2.3.3. Etapas del proceso laboral

El proceso laboral guatemalteco, en primera instancia se divide en varias etapas, de acuerdo a lo que preceptúa el Código de Trabajo en los Artículos del 321 al 364.

Así, las etapas en su orden respectivo son las siguientes:

- a) Demanda.

Es el acto con el cual se inicia el proceso ordinario laboral.

Es el escrito con el cual inicia el juicio, y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, debe contener la



invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama. Debe contener además el nombre, edad, estado civil, nacionalidad y vecindad del actor, así como el nombre y lugar donde puede ser notificado el demandado. Además de expresarse en forma clara todas las reclamaciones.

La demanda se encuentra regulada en el ya mencionado código, en el Artículo 332, y establece los requisitos que deben cumplirse para su presentación ante el órgano jurisdiccional. En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse sino se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente acreditado y que cuenta con los recursos necesarios para responder de las resultas del juicio.

Un dato importante, aunque en nuestro medio no es de práctica frecuente, es que no obstante el principio de oralidad rige en el proceso laboral, la demanda puede interponerse de manera oral y, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias legales.

Otro aspecto de trascendental importancia, radica en que la demanda no deberá ser rechazada si no cumple con los requisitos que exige la ley; sino que el juez quien de oficio ordena al actor que subsane los defectos, los cuales deben ser resueltos, para continuar con el diligenciamiento respectivo.

La excepción a esta disposición es cuando el interesado no señala lugar para recibir notificaciones, en cuyo caso no se le dará curso a la primera solicitud.

#### b) Audiencia:

Se realiza por lo menos con tres días de plazo entre la citación y la fecha en que ésta deba tener verificativo.



La audiencia es el acto de oír los soberanos u otras autoridades a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa. También, ocasión para aducir razones o pruebas que se ofrecen a un interesado en juicio o expediente.

Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolas presentarse con sus medios de pruebas, a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarles ni oírle.

En la primera audiencia se pueden suscitar las siguientes actuaciones:

a) La rebeldía:

Se produce cuando el demandado no comparece a la primera audiencia y no presenta justificación, habiendo sido citado para prestar confesión judicial. En este caso el juez dictará sentencia dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir de la celebración de la audiencia. Previo a dictar sentencia, es recomendable que el juez observe el plazo que el demandado tiene para justificar su inasistencia a la primera audiencia, únicamente si esta se debiera a razones de enfermedad.

b) Interposición de excepciones dilatorias:

Previo a contestarse la demanda o la reconvenición, se opondrán y probarán estas excepciones.

Esto sucede puesto que son las defensas que sirven para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios.

Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y de esta forma evitar procesos nulos.



c) La contestación de la demanda:

La cual puede ser en sentido positivo o negativo. Podrá presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. La demanda se contesta en sentido positivo, cuando se aceptan los hechos y la pretensión del actor y se contesta en sentido negativo cuando no se aceptan los hechos ni las pretensiones del actor.

También en la primera audiencia se produce la reconvención, cuando el demandado no se conforma con las pretensiones del actor.

Esta es una expresión equivalente a contrademanda, y es la pretensión que al contestar la demanda formula el emplazado. De ese modo, no se limita a oponerse; sino que a su vez se constituye en demandante, o con mayor propiedad, en contrademandante; a efecto de que se fallen ambas pretensiones y naturalmente, ambas oposiciones en una misma sentencia.

d) Las excepciones perentorias:

Se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención. Las excepciones perentorias son defensas que atacan el fondo del asunto, buscan hacer ineficaz la pretensión del actor, es decir, atacan el derecho y no el proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe y por eso no pueden enumerarse.

e) Las excepciones privilegiadas:

Se les denomina así, porque pueden interponerse en cualquier estado del proceso; y son las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, teniendo como única limitación, que deben interponerse mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia



f) La conciliación:

Una vez se ha producido la contestación de la demanda y en su caso la reconvenición, si la hubiere, se da la etapa de conciliación, en la cual el juez trata de avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de solución del conflicto suscitado, pudiendo ser la conciliación en forma total o parcial, siempre y cuando lo convenido no sea contrario a la ley, reglamentos y disposiciones aplicables.

g) La prueba:

Es la actividad que se lleva a cabo en los procesos judiciales con la finalidad de proporcionar al juez o tribunal el convencimiento necesario para tomar una decisión acerca del litigio. Una vez concluidas las actuaciones para la preparación del proceso, y no existiendo avenimiento entre las partes, el juez recibirá los medios de prueba ofrecidos, los cuales serán diligenciados en la primera audiencia, aunque pueden fijarse dos audiencias más para los mismos fines.

Una, que tendrá verificativo dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, y será señalada cuando quede pendiente la recepción de medios probatorios; y la otra, que tiene el carácter de extraordinaria, y que se verificará dentro del término de ocho días a contar desde la segunda comparecencia. Dentro de los medios de prueba que se pueden utilizar en el proceso laboral, se encuentran la confesión judicial, la declaración testimonial, presentación de documentos, el dictamen de expertos, el reconocimiento de documentos, los medios científicos y la inspección ocular, entre otros.

h) Auto para mejor proveer:

Este se puede dar en el proceso laboral puesto que los jueces de trabajo y previsión social tienen la facultad de practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una

sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente.



i) Sentencia:

Finalmente, recibidas las pruebas, el juez dictará sentencia dentro de un término no menor de cinco días ni mayor de diez días. En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, el plazo se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

De manera precisa se han desarrollado las distintas etapas del proceso laboral ordinario en primera instancia; durante el diligenciamiento surgen resoluciones que no ponen fin al proceso, pero que afectan a las partes, por lo cual el medio idóneo para atacar dichas resoluciones son los recursos, dentro de los cuales se encuentran el de revocatoria y apelación. Sentencia es la resolución llevada a cabo por el órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. La sentencia contiene una declaración de voluntad del juez o tribunal en la que se aplica el Derecho a un determinado caso concreto.

Son sentencias firmes aquéllas que no admiten contra ellas la interposición de algún recurso ordinario o extraordinario. Se contraponen a las no firmes o recurribles o también llamadas definitivas que son aquellas contra las que cabe interponer recurso.



### CAPÍTULO III



3. Aplicación del juicio ordinario oral laboral, en caso de despido injustificado, dentro de un contrato de aprendizaje

La celebración de un contrato de aprendizaje, debe formalizarse por escrito, únicamente a plazo fijo y sujeto a todas las garantías mínimas establecidas en la legislación laboral guatemalteca, consecuentemente, el vencimiento del tiempo pactado da por concluida de una forma normal, la relación entre patrono y aprendiz.

Si el contrato es terminado en forma unilateral por voluntad del patrono e injustificadamente, da al aprendiz el derecho de acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a promover un juicio ordinario oral laboral, con el objeto de que el patrono le pruebe la causa justa del despido, que en este caso únicamente puede ser la incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono no prueba dicho extremo, debe pagarle al aprendiz la indemnización por tiempo de servicio y los daños y perjuicios causados.

- 3.1. Trámite para la declaración de incapacidad manifiesta, para el arte, profesión u oficio por parte del aprendiz, como casual de despido, sin responsabilidad del patrono

Legalmente, no se encuentra regulado ningún trámite específico que el patrono deba seguir, administrativa o judicialmente para que previo al despido, promueva la declaración de incapacidad manifiesta del aprendiz, para el arte, profesión u oficio que éste deba desempeñar.

Según la ley de la materia que nos ocupa, en los casos no previstos por la misma, deben resolverse en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o uso locales, en



armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios del derecho común.



Asimismo, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales del derecho de trabajo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, de la Ley Orgánica del Organismo Judicial, y si hubiere omisión de procedimiento, los jueces que conozcan, están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

En aplicación al principio de integración de la ley, ante la ausencia de regulación para dicho trámite, debe estarse a lo prescrito la Ley del Organismo Judicial que en su Artículo 1 estipula que “Los preceptos fundamentales de esta ley son las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco” y en su Artículo 135 nos indica que “Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente.”

Una vez aclarada la forma en que debe subsanarse la laguna legal, respecto del trámite que debe realizar el patrono para probar la incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte, profesión u oficio, se establece que dicho trámite debe realizarse en la vía de los incidentes, regulado en los Artículos del 138 al 140 de la Ley Orgánica del Organismo Judicial.

### 3.1.1. Trámite de los incidentes

Promovido el Incidente, se dará audiencia a los interesados si los hubiere por dos días. Si el incidente fuere de hecho se abrirá a prueba por el plazo de ocho días, dentro de los cuales se verificará una audiencia. Transcurrido el periodo de prueba, el juez resolverá dentro de los tres días posteriores. Si la cuestión objeto del incidente fuere constitutiva de un hecho evidente o notorio, puede omitirse el periodo de prueba.



Si el asunto objeto del incidente fuere de puro derecho, una vez evacuada la audiencia de los dos días, se resolverá dentro de los tres días posteriores, omitiéndose en este caso el periodo de prueba, salvo cuando el derecho invocado fuere extranjero, o cuando la fuente del derecho invocado sea la costumbre, conforme lo establecido en los Artículos 2 y 35, del Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, ley del organismo judicial.

El auto que resuelva el incidente, puede impugnarse dentro del plazo de tres días contados a partir de la última notificación, interponiendo el recurso de apelación de conformidad con el Código Procesal Civil y Mercantil.

El patrono que haya omitido el trámite para la declaración de incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte, profesión u oficio de que se trate, previo al despido de este, queda sujeto al emplazamiento por parte del trabajador, y para el efecto el procedimiento a seguir es el del juicio ordinario oral laboral regulado en el código de trabajo.

En nuestra legislación, se regulan tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho de trabajo.

En lo concerniente al derecho adjetivo o procesal del trabajo, el Código de Trabajo regula el proceso de conocimiento, desarrollado a partir del Artículo 321, denominado como procedimiento ordinario; claro ésta, que nos referimos al proceso laboral de carácter individual.

Durante el desarrollo del procedimiento ordinario, se dictan resoluciones de trámite y de fondo. Cuando dichas resoluciones, básicamente los autos y sentencias no son consentidas por los sujetos procesales, estas deben ser impugnadas por medio de los recursos establecidos en los Artículos 365 y 366 del Código de Trabajo, entre los que se pueden mencionar los de revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación.



### 3.2. Antecedentes

El derecho procesal del trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica.

“En Guatemala, bien puede afirmarse que nació con la emisión del Código de Trabajo de 1947, ya que los Decretos 669 y 1434 emitidos durante los gobiernos Manuel Estrada Cabrera y José María Orellana respectivamente, fueron letra muerta que no llegó a la categoría de antecedentes serios en la materia.”<sup>22</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, sentó las bases para la regulación del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social.

Esa primera codificación del derecho laboral, contenida en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, estuvo inspirada en otras legislaciones de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de la república de Costa Rica.

Constituyendo este, el antecedente inmediato del Decreto 1441, el cual se trata de una superficial reforma del anterior normativa, ya que fueron muy pocos los artículos que no se modificaron del decreto anterior.”<sup>23</sup>

### 3.3. Clasificación del derecho procesal del trabajo

Existe una clasificación del derecho procesal del trabajo, que lo divide en derecho procesal individual y derecho procesal colectivo.

---

<sup>22</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 7

<sup>23</sup> **Ibid.** pág. 23



El primero es el que contiene las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de aspecto individual, mientras que el segundo; está conformado por toda la normativa que rige para la solución de los conflictos laborales de naturaleza económico social, por lo que es importante determinar las diferencias entre uno y otro, y consecuentemente, comprender perfectamente el desarrollo del proceso ordinario.

Entre las diferencias se encuentran las siguientes:

Un primer punto de partida en la diferencia de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de interés o carácter económico o social.

“Sin embargo, la mayoría de especialistas en derecho procesal laboral, se inclinan por opinar que la nota que establece la diferencia de los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellos se persigue.”<sup>24</sup>

“Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea éste el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces, disidencia individual.

Habrà, en cambio, disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes.”<sup>25</sup>

“Los conflictos económicos o de interés versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los

---

<sup>24</sup> Couture, **Ob. Cit.** pág. 46

<sup>25</sup> Sussekind, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**, pág. 20



conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.”<sup>26</sup>

“El autor italiano contradice la opinión que hace consistir el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, con las siguientes palabras: hay proceso individual, aún cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un mismo tiempo contra el empleador.

En esas circunstancias es individual acumulativo o interindividual y no, rigurosamente considerado, como colectivo.”<sup>27</sup>

De manera que los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiosos autores, pueden resumirse así:

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas, contratos, sentencias, pactos y leyes; y como consecuencia siempre son de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

“En los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, los litigios son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la contienda.”<sup>28</sup>

Con lo antes descrito por autores ilustres, queda bien definida la diferencia que existe entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo.

---

<sup>26</sup> De la Cueva, **Ob. Cit.**, pág. 748

<sup>27</sup> Incola, Jaeger, **Derecho laboral**, pág. 123

<sup>28</sup> López, **Ob. Cit.** pág. 47



Con lo anterior se determina que el objeto de este trabajo se enmarca dentro de lo que es el derecho procesal individual, y es precisamente en el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, donde se deben resolver las controversias derivadas del despido fundamentado en la incapacidad manifiesta del aprendiz, para el arte, profesión u oficio.

### 3.4. Definiciones

“El derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo.”<sup>29</sup>

“La agrupación de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, inter obreras e inter patronales.”<sup>30</sup>

“Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo además, el derecho procesal del trabajo comprende dos ramas, las que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo.”<sup>31</sup>

En un ensayo por definir lo que es el derecho procesal del trabajo, puede establecerse, que éste es una rama del derecho público, que comprende el conjunto de normas jurídicas adjetivas, que tienen por objeto resolver los conflictos tanto

---

<sup>29</sup> Incola, **Ob. Cit.** pág. 122

<sup>30</sup> Trueba, Alberto, **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 45

<sup>31</sup> Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 410



individuales como colectivos, surgidos en las relaciones de trabajo; y para el efecto establece la organización de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

### 3.5. Principios que informan al derecho procesal laboral

Previo a enumerar cada uno de ellos, es importante definir, qué son los principios procesales.

Constituyen las líneas directrices que han de observarse en el desarrollo del proceso, deben aplicarse por los legisladores, desde el momento de la creación de la norma jurídica procesal, por los doctrinarios al estudiarlas y muy especialmente por los jueces al aplicarlas al caso concreto.

Es decir que cada uno de ellos dentro de su función debe aplicarlos al interpretar la norma jurídica procesal.

De acuerdo a la doctrina, existe diversidad de principios, los cuales informan al derecho procesal laboral. Son líneas o directrices que sirve para crear, interpretar y aplicar una norma jurídica a un caso concreto

El Decreto 1441 del Congreso de la República, en su considerando quinto, establece los principios del derecho procesal de trabajo, en los siguientes términos:

“Que para la eficaz aplicación del código de trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”



El sexto considerando también se refiere al aspecto procesal y establece que “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

En la doctrina se establecen varios principios que informan al derecho procesal laboral, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) Principio de impulso procesal de oficio: significa que una vez las parte acudan a los órganos jurisdiccionales, éstos deben actuar de oficio, es decir sin ser requeridos.

Los tribunales de trabajo y previsión social, una vez se ha iniciado el proceso, deben impulsarlo de oficio, a fin de cumplir con todas las etapas procesales, en la forma y plazos establecidos.

El Código de Trabajo al respecto preceptúa:

Artículo 285: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio.”

Artículo 321: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.”

- b) Principio de inmediación procesal: significa que el juez debe estar presente en todas las diligencias que se practiquen en el tribunal.

Es ante el juez que debe desarrollarse cada una de las etapas del juicio ordinario de trabajo. Es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.





- c) Principio de oralidad: Indica que todas las diligencias celebradas durante el procedimiento, deben efectuarse en forma oral.

Artículo 321: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral. “

En la práctica no se aplica en su plenitud en virtud de que es necesario promover determinadas solicitudes por escrito y obviamente la constancia documental en la que deben constar en acta, todas las diligencias practicadas en el desarrollo del juicio ordinario laboral.

- d) Principio de sencillez: todo proceso tiene sus distintas etapas preestablecidas a fin de no violentar derechos reconocidos; pero el proceso laboral dada su naturaleza, está desprovisto de mayores formalismos para facilitar la obtención de resultados que diluciden los conflictos laborales, es por ello que para expeditar la tramitación de los procesos de trabajo, las normas procesales deben ser sencillas.

En el quinto considerando establece: “Para la eficaz aplicación de derecho de trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos.”

- e) Principio de publicidad: “Consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los



autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos.

Según la opinión del procesalista Couture: “La publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez del de los jueces.”<sup>33</sup>

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 30 regula la publicidad de los actos administrativos así: “todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia. En esta norma constitucional se consagra el principio de hábeas data, que consiste en el derecho que tienen los particulares a tener acceso a toda la información y a todos los expedientes de la administración pública, salvo excepciones.

- f) Principio de economía procesal: “Informa las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico”.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> López, Ob. Cit. pág. 26

<sup>33</sup> Couture, Eduardo, Teoría del proceso, pág. 234

<sup>34</sup> Ibid. Pág. 27



- g) Principio de concentración procesal: “Establece que deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas audiencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosa para ser resueltas todas en sentencia”.<sup>35</sup>

En esta concentración, se da el mayor número de actos procesales de las partes y del tribunal, en una misma audiencia, no quiere decir, claro está; que todos los actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad entre unos y otros actos procesales.

Tiende a evitar la dispersión de diligencias y la tramitación de incidentes en cuerda separada, pues esa desconcentración en el tiempo y en el espacio de las actividades procesales, reduce la eficacia del proceso. Por su misma naturaleza, se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, de oralidad, celeridad y de economía. De ahí, que resulta innecesario argumentar mayor cosa sobre las bondades que la concentración brinda al proceso laboral.

### 3.6. Las fuentes del derecho procesal del trabajo

Entre las fuentes del derecho procesal del trabajo se encuentran las siguientes:

- a) Los principios del derecho procesal del trabajo. Puesto que esto son los que fundamentan dicha disciplina y la enriquecen y son la base informadora del proceso.
- b) La equidad. En virtud de constituir una base fundamental en cuanto a la aplicación de las normas de derecho procesal del trabajo, para dar a cada cual según corresponde.

---

<sup>35</sup> López, **Ob. Cit.** Pág. 25



- c) La costumbre. Es la repetición constante de ciertos actos, los cuales son necesarios regular a nivel de las normas jurídicas. La Academia de la Lengua Española la define, dentro del vocabulario forense, como la que se establece en materia no regulada o sobre aspectos no previstos por las leyes, y se denomina sin ley o fuera de ley, y está llamada a llenar las lagunas legales. Representa en ese aspecto, una de las fuentes del derecho.

Pero también puede ser según la ley, y sirve para corroborar y desarrollar sus preceptos, y contra la ley, la que, en principio carece de eficacia, pero que en ocasiones ha producido efectos jurídicos.

- d) Los principios y leyes del derecho común. Las leyes del derecho común constituyen fuente supletoria del derecho procesal del trabajo, fundamentalmente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

El Artículo 326 del Código de Trabajo, establece. “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la ley del Organismo Judicial.

Si hubiere omisión del procedimiento los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las norma de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

Las normas contenidas en título citado, se aplicarán a su vez, si nó hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código





## CAPÍTULO IV

### 4. Análisis jurídico del contrato de aprendizaje en la legislación laboral guatemalteca.

#### 4.1. El contrato individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo, constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el derecho laboral, ya que actualmente es el contrato que mas se celebra en el mundo, pues es el medio que le permite a la mayoría de seres humanos proveerse el sustento propio y el de su familia, y por lo tanto, deben garantizarse las condiciones mínimas bajo las cuales los trabajadores pueden ser contratados, con el objeto de permitirles una vida digna.

Para un grupo de tratadistas, el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona llamada trabajador, empleado u obrero, pone su actividad profesional a disposición de otra, a la que se le denomina patrono, empleador o dador de trabajo, sea esta persona individual o colectiva, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

“El contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios privados o con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.”<sup>36</sup>

#### 4.2. Origen del contrato de trabajo.

El origen del contrato genérico lo encontramos en el derecho civil, definido de la forma siguiente: El acto jurídico por virtud del cual, dos o más voluntades acuerdan crear,

---

<sup>36</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 23



modificar, transferir o extinguir determinados derechos y obligaciones, debiendo contar con ciertos elementos esenciales para su existencia y validez, regulados en el Código Civil.

#### 4.3. Contrato de trabajo.

Acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante.

Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Al contrato de trabajo la legislación laboral guatemalteca lo define así: sea cual fuere su denominación, es 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 remuneración de cualquier clase o forma.



#### 4.4. Elementos de existencia y validez del contrato.

##### 4.4.1. El consentimiento sin vicio o acuerdo de voluntades.

Este surge cuando las partes que van a intervenir en el contrato manifiestan estar de acuerdo en las obligaciones o derechos derivados del contrato que se celebra, el consentimiento se puede manifestar de manera expresa, entendiéndose como tal el que se otorga en forma verbal, por escrito o bien mediante signos inequívocos de lo que se desea; pero también se puede manifestar tácitamente, es decir, a través de la realización de hechos o actos que den bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado

Cuando se dice que el consentimiento o declaración de voluntad debe carecer de vicio, tal afirmación se basa en la regulación contenida en el Artículo 1257 del Código Civil, Decreto Ley 106, que establece que “Es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia. La nulidad no puede pedirla o demandarla la parte que hubiere causado el vicio.”

La obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, clases de horario así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos. Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de





su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a un trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

#### 4.4.2. El objeto lícito

El objeto de un contrato consiste en la cosa o bien que se ha de entregar, la obra que se ha de ejecutar y el precio que se ha de recibir, es decir; la obligación de cada contratante.

Cuando se celebra un contrato, es necesario que el objeto del mismo reúna las características o requisitos que establece el Artículo 1538 del Código Civil, siendo estas, que sea posible, determinado y del interés de los contratantes, y además; debe ser de lícito comercio, es decir que no este prohibido por la ley.

En consecuencia, el objeto o fin lícito como requisito de validez de un contrato, lo podemos resumir diciendo que todo lo que no esta expresamente prohibido por la ley, está legalmente permitido, por ende se deduce que todo contrato celebrado para un fin lícito será válido.

#### 4.4.3. Capacidad legal de las partes.

Se entiende por capacidad la aptitud de las personas para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones.

De conformidad con el Artículo 8 del Código Civil, la capacidad para el ejercicio de los derechos se adquiere por la mayoría de edad, entendiéndose como mayores de edad los que han cumplido 18 años.

Esta regla general tiene algunas excepciones, que por la naturaleza de las relaciones jurídicas a las cuales se aplican, son de suma importancia, tal es el caso de la



capacidad relativa que se otorga a los menores de 14 años o más y a los insolventes y fallidos, para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del trabajo para el cual fueron contratados.

#### 4.5. Naturaleza jurídica

Es importante precisar que la naturaleza de un contrato no depende del nombre o denominación que se le adjudique, sino de los elementos que lo integran, de tal manera que un contrato al que se le denomine de servicios profesionales, por su nombre, será de naturaleza civil, pero si en la prestación de los servicios personales concurren todos los elementos propios del contrato de trabajo, iniciando por el elemento personal donde deben concurrir patrono y trabajador, aunque se les otorgue una diferente identificación que los ubique fuera del derecho laboral, la subordinación, la dirección o supervisión de los servicios en forma directa o delegada por parte del patrono, la fijación de un salario, entonces se trata de un contrato individual de trabajo, con todas sus consecuencias jurídicas previstas.

#### 4.6. Elementos propios del contrato individual de trabajo

Los elementos por los cuales se puede identificar que un contrato es de naturaleza laboral son los siguientes:

- a) Las partes elemento personal
- b) El objeto
- c) Subordinación
- d) Salario



e) Condiciones generales de trabajo.

Las partes que intervienen en el contrato individual de trabajo constituyen el elemento personal del mismo y son el patrono y el trabajador.

El Artículo 2 del Código de Trabajo establece que 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.

Asimismo, el Artículo 3 del mismo cuerpo legal define al trabajador como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Una vez que han quedado definidos los conceptos de trabajador y patrono, consideremos algunos aspectos relevantes como el hecho de que el trabajador debe celebrar el contrato individual de trabajo de manera personal, y que solamente las personas individuales pueden tenerse como tales; mientras que el patrono puede ser persona individual o jurídica y además puede ser representado, de conformidad con lo establecido en el Artículo 4 de la ley citada, en la cual se define a los representantes del patrono, como “las personas individuales que ejercen en nombre de éste, funciones específicas de dirección o administración, tales como gerentes, jefes de personal, directores, administradores, reclutadores y todas las que se encuentren legítimamente autorizadas por aquél.”

De lo anterior cabe recalcar que la representación del patrono no depende del nombre del cargo de la persona gerente, administrador, si no de la función que realmente ejerza con respecto a los trabajadores.

Asimismo, es importante mencionar que por disposición legal, los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono frente a aquellos.



También existe la figura del intermediario, definido en la ley citada como: "toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono", pero en este caso la obligación es solidaria, patrono e intermediario frente a los trabajadores.

Otro aspecto importante respecto a la figura patronal está contenido en el Artículo 5 segundo párrafo del mismo cuerpo legal, y se refiere a la calidad de propietario respecto al capital y equipos de trabajo, circunstancia que es característica de los patronos, no así de los intermediarios.

Refiriéndonos al trabajador, este es considerado dentro del contrato individual de trabajo, la figura central del mismo, ya que el derecho laboral tiene como finalidad el equilibrio de los factores de la producción y la protección de la parte más débil, constituida precisamente por el trabajador.

Por lo tanto, una ley laboral debe contener principios generales con orientación humana, que garantice el respeto a la dignidad del ser humano y propicie condiciones adecuadas para su desarrollo. Como ya se comentó, que el trabajador siempre será una persona física, en razón de que el trabajo que ejecute debe ser personal, sin que admita representante, ya que el trabajo es considerado como actividad humana individual.

Los trabajadores son susceptibles de clasificarse, atendiendo a la naturaleza de la ejecución del trabajo, sin que esto implique una división social.

Entre otras, una de las clasificaciones más aceptadas es la siguiente:

1. Trabajador de planta

- De planta permanente



. -De planta de temporada

2 Trabajador eventual

3 Trabajador de confianza

Los trabajadores de planta permanente, son los que prestan sus servicios de manera uniforme en periodos fijos.

Como ejemplo de este podemos citar, a los trabajadores que contrata una empresa para prestar sus servicios seis días a la semana, siendo las semanas continuas y permanentes, o cuando los trabajadores laboran solo tres días a la semana, de manera permanente cada semana.

Los trabajadores de planta de temporada, son los que laboran un tiempo determinado de manera cíclica en determinadas épocas del año, como por ejemplo, la temporada navideña, temporada de zafra, de cosecha, de pesca.

Los trabajadores eventuales, son los que prestan un servicio accidental, motivado por circunstancias especiales, pues no constituye una necesidad permanente dentro de la empresa.

Como ejemplo de estos, tenemos a los trabajadores que prestan sus servicios para una empresa desarrollando labores que representan una actividad permanente en la empresa, pero que ellos lo hacen de manera casual, como modelo se puede mencionar, una empresa que contrata trabajadores para surtir un pedido especial de mercancía.

Los trabajadores de confianza son los que ejecutan su trabajo realizando funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y las que se realizan con trabajos personales del patrono.



Al respecto, cabe resaltar que de acuerdo a la legislación laboral guatemalteca, estos trabajadores no pueden formar parte de los sindicatos, constituyéndose esto en una violación a los derechos laborales consagrados en la Constitución, pues resulta discriminatorio que no pueden existir sindicatos de trabajadores de confianza.

#### 4.6.1. El objeto en el Contrato de Trabajo

El objeto dentro del contrato individual de trabajo es precisamente el trabajo, el cual se encuentra regulado por la legislación laboral y constituye la razón de ser del Código de Trabajo.

Como trabajo se entiende, toda actividad humana encaminada a la prestación de un servicio, sea este físico, intelectual o de cualquier índole.

Siendo el trabajo el objeto de los contratos individuales de trabajo, cabe mencionar que este debe contrastarse bajo condiciones adecuadas para la persona que lo va a ejecutar, es decir, que un menor de edad no puede desempeñar labores con alto grado de riesgo o dificultad, una mujer embarazada, no puede realizar tareas que impliquen mucho esfuerzo físico, y en general, se tomarán en consideración las circunstancias especiales para cada caso.

#### 4.6.2. Subordinación

La subordinación es un elemento característico y distintivo del contrato de trabajo, y como tal, no es necesario que sea pactado textualmente dentro del mismo, basta que de las obligaciones contraídas por el trabajador se desprenda que existe el deber de obediencia por parte de este hacia las órdenes del patrono.

Es decir, que en cualquier contrato celebrado para la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, aunque a este se le denomine de otra forma, si la actividad se

realiza bajo la dirección de la parte que contrata, esta sola característica, hace que se tipifique como un contrato de trabajo.



#### 4.6.3. El salario

Es un elemento más del contrato individual de trabajo, resulta de incuestionable importancia, pues toda persona que ejecuta un trabajo, lo hace con el fin de percibir una retribución que le de sustento a él y a su familia, por lo que al definir el trabajo como una actividad humana, debe quedar claro que esa actividad humana se realiza a cambio de una remuneración económica.

Es importante que dentro del contrato de trabajo se establezca el salario, pues de éste dependerá el cálculo que se haga para el pago de las prestaciones e indemnizaciones que en el futuro le corresponderán al trabajador.

En sentido estricto además de que haya subordinación para la existencia de la relación laboral es indispensable el pago del salario, en consecuencia en todo contrato de trabajo debe fijarse el monto del salario.

De acuerdo a lo establecido en el citado código, el salario se define como la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, el cual queda integrado por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualquier otra prestación que se le pague al trabajador. El salario puede ser fijo, variable y mixto, debiendo promediarse para el cálculo del pago de vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

El Código en mención en su Artículo 38 señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, refiriéndose la unidad de tiempo al salario pactado por determinada jornada de trabajo, la unidad de obra consiste en las tareas cumplidas por el trabajador, comisión en el

resultado o avance ejecutado, y a precio alzado se refiere al precio fijado por el ~~costo~~ de un trabajo determinado.



En la actualidad, es un punto de discusión entre sindicatos de trabajadores y patronos, considerar la posibilidad de realizar la fijación del pago del salario por hora de trabajo ejecutado, tal y como acontece en la Unión Americana, teniendo como argumento por parte de los patronos, que con ello se promovería la eficiencia y la productividad de los trabajadores.

Por el contrario; por parte de los sindicatos se esgrime que se deja desprotegido al trabajador, ya que se pone en riesgo su estabilidad laboral, y se estaría comercializando con la fuerza de trabajo, desviando el sentido social de la ley laboral, hacia un sentido práctico.

Pero en la realidad, bajo el argumento del sentido social de la ley laboral, se ha evitado incorporar a las relaciones laborales, cambios que bien pueden redundar en beneficio para los trabajadores.

Guatemala se encuentra inmersa en una economía globalizada, dependiendo su desarrollo de factores internos y externos que pueden afectarlo negativa o positivamente, razones que hacen indispensable modernizar las relaciones laborales, pues es absurdo que el avance se dé únicamente en las empresas y que se continúe exigiendo a los trabajadores mayor rendimiento sin brindarles condiciones adecuadas, capacitación en la materia que les compete.

El desarrollo de las relaciones laborales debe ser producto de una constante actitud de progreso social, lo que implica aceptar los cambios que impone la modernidad, sin perder el sentido humanista que debe tener la economía y abandonar posturas añejas, de que las conquistas laborales no pueden modificarse, aclarando que sí deben modificarse para mejorar.





#### 4.7. Condiciones generales de trabajo

Las condiciones generales de trabajo como otro elemento integrante del contrato de trabajo, consten en los derechos y obligaciones derivadas de este y son las que van a determinar la forma y términos en que se va a ejecutar el trabajo.

Según lo dispone la legislación laboral guatemalteca, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, en tres ejemplares; uno para el patrono, otro para el trabajador y el tercero, que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El Artículo 29 del código citado, indica de manera enunciativa, más no limitativa, las condiciones mínimas que el contrato individual de trabajo debe contener, en los casos en que la ley establece que dicho contrato debe hacerse por escrito, en el texto del mismo deben quedar claramente consignados los siguientes datos:

- a) “Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de inicio de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar; o la naturaleza de la obra a ejecutar; especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- e) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.



- f) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- g) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de la celebración del contrato;
- k) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

Se recomienda tener sumo cuidado, para establecer las condiciones de trabajo, ya que una vez incluidas en el contrato de trabajo, no podrán ser modificadas ni eliminadas de manera unilateral por el patrono, pues se requiere el consentimiento del trabajador para el efecto.

Cualquier prestación que se le haga efectiva al trabajador aunque no esté contenida en el contrato de trabajo, obliga al patrono a seguir pagándola, no sólo al trabajador que la recibió sino también a los demás trabajadores que ejecutan trabajo en igualdad de condiciones, y si esa prestación ha sido otorgada en forma ordinaria, lo obliga en adelante a continuar pagándola.

El mismo cuerpo legal en el Artículo 20, estipula que el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establezca en él, sino:

- a) “A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de la

relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y



- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.”

Nos encontramos frente a una norma protectora del trabajador, pues el patrono tiene la obligación de respetar siempre los beneficios superiores a los mínimos establecidos en la ley, y que se le han otorgado a la clase trabajadora, pone de manifiesto una vez más el principio de tutelaridad del derecho de trabajo.

#### 4.8. El contrato individual de trabajo como fuente de obligaciones

El contrato individual de trabajo puede considerarse como la fuente más amplia de las obligaciones, aunque su ámbito de aplicación se contraiga únicamente a quienes en él intervengan.

#### 4.9. Formalidades del Contrato de Trabajo

En el contrato individual del trabajo, patrono y trabajador formalizan la relación laboral, estipulando por escrito las condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones adicionales a las establecidas en la ley y el salario que ha de percibir el trabajador.

Siendo que en la legislación guatemalteca, los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, son los que indican el contenido mínimo de dichos contratos, así como la obligación de faccionarlos por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y un tercero que el patrono tiene la obligación de su registro ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación, debiendo contarse dicho plazo, en días calendario.



#### 4.10. Diferencia del contrato de trabajo con los contratos civiles

El derecho civil, es aplicado de manera supletoria a las normas derivadas de la ley laboral, por lo que entre el contrato de derecho civil y el contrato de trabajo, existen similitudes en cuanto a los elementos de existencia y los requisitos de validez, sin embargo; en el contrato de trabajo existen restricciones a la autonomía de la voluntad de las partes, aunque el patrono expresa su voluntad dentro de dicho contrato, si ésta voluntad vulnera los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, es nula, haciendo prevalecer ante dicha voluntad, el mandato legal; no así, cuando la voluntad del patrono se expresa en aras de superar esas garantías mínimas, en este caso, sí prevalece la voluntad del patrono plasmada en el contrato de trabajo, e incluso, se tendrá como un nuevo derecho adquirido para los trabajadores.

Otra diferencia importante entre el contrato civil y el contrato de trabajo, es el principio conocido como inversión de la carga de la prueba, pues en el derecho civil, el que afirma está obligado a probar, mientras que en el derecho laboral, el trabajador al plantear sus reclamaciones en una demanda, no está obligado a probar los derechos que le asisten, en el caso de que el patrono niegue la existencia de la relación laboral, tiene la obligación de aportar la prueba que acrediten su negativa, y si no lo hace, la ley presume que las aseveraciones del trabajador son ciertas, y el patrono es condenado al pago de las indemnizaciones que correspondan, según el caso, así como al pago de las prestaciones irrenunciables por los periodos reclamados, salarios dejados de pagar y los daños y perjuicios ocasionados.

#### 4.11. Obligación del patrono de probar las condiciones generales de trabajo

En la legislación laboral guatemalteca, está claramente establecido que es al patrono a quien le corresponde probar las condiciones generales de trabajo, bajo las cuales se ha celebrado determinado contrato, ya que, cuando habiéndosele requerido legalmente, éste no exhibe el ejemplar escrito del mismo, debidamente registrado en la

entidad establecida para ello, o se ha omitido algún requisito que genere incertidumbre.



Se hace necesario llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, será el patrono el obligado a presentar la documentación que, de conformidad con la ley, sea suficiente para probar los hechos que se discuten, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

#### 4.12. El contrato de aprendizaje

Del contrato de aprendizaje regulado en el Artículo 171 del código citado, es necesario realizar un análisis jurídico del mismo, habida cuenta, que cuando este fue emitido, efectivamente se adecuaba a la realidad de esa época en que los padres de familia llevaban a sus hijos a los talleres a efecto de que estos aprendieran un trabajo, arte u oficio y que de conformidad a la ley, los patronos les retribuieran económicamente con un salario inferior al mínimo, por lo general, este contrato se celebraba entre patronos y aprendices, o bien; con los representantes de éstos en el caso de menores de catorce años de edad.

Luís Alcalá-Zamora y Castillo, y Guillermo Cabanellas de Torres en su obra Tratado de Política Laboral y Social declaran que “La doctrina y legislación se muestran casi unánimes en la denominación de contrato de aprendizaje para referirse al que se estipula entre un patrono y un trabajador potencial, con el objeto de que este último, el aprendiz, adquiriera el conocimiento técnico de un oficio o profesión.

El jurisconsulto Julio J. Martínez Vivot en su obra Elementos del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, define el contrato de Aprendizaje de la siguiente forma: “El contrato de aprendizaje es aquel que se celebra con un empleador a fin de suministrarle al menor una instrucción práctica bajo su dirección o la de sus subordinados con un plan destinado a lograr su mejor conocimiento de la tarea de que se trate, con o sin remuneración, según algunos conceptos que se hubieren discutido.



Cernellutti define el contrato de aprendizaje, citado por Guillermo Cabanellas en su obra el Derecho del Trabajo y sus contratos, diciendo que “es aquél que tiene por objeto la instrucción de una persona en un arte o profesión determinada, por obra de un experto en dicha profesión o arte”.

Siendo fundamental en el Derecho del Trabajo el contrato base del mismo, las modalidades del de aprendizaje han de referirse siempre a aquél, pudiendo encarar el problema, primero en la calidad de obrero que reviste quien contrata sus servicios para adquirir un oficio y, en segundo término, como aprendiz propiamente dicho.

Esta tesis ha sido aceptada en la legislación positiva, y con así absoluta unanimidad todos los códigos hacen regir las disposiciones referentes al contrato de trabajo, para el de aprendizaje. Podemos decir que legalmente, el aprendizaje es una parte del contrato de trabajo.

Esto soluciona, en principio, la mayoría de las cuestiones que en el desenvolvimiento de este contrato podrían plantearse, tales como las referentes a salario, descanso dominical, vacaciones anuales, causas de rescisión del contrato, indemnización por accidentes, tribunales competentes, y otros

El contrato de aprendizaje no es una variedad o modalidad del contrato de trabajo, el aprendiz puede o no percibir una remuneración, no existirá en cambio, contrato de trabajo, sin la contraprestación mencionada.

El contrato de trabajo tiene en vista la actividad profesional del trabajador; el aprendiz se contrata teniendo en cuenta la enseñanza de un oficio. No se debe, confundir ambas figuras, aunque guarden ellas muchas semejanzas.

Aun estructurándose este contrato en la ley, con relativa independencia, y de establecer en ella sus fundamentos básicos, no por ello pasa a ser un contrato sui generis, ya que las analogías que tiene con el de trabajo son tales que es innecesario



regular con especialidad dentro de él la cantidad de elementos que, provenientes en general de las relaciones jurídicas derivadas del trabajo, son comunes a uno y al otro contrato.

La diferencia esencial que hay entre los dos es el fin perseguido por la parte obrera; en el uno su instrucción, sin hacer hincapié en el salario; en el otro, los emolumentos que el obrero debe percibir por su trabajo. Sin embargo, los une la comunidad de origen en la producción económica, que sirve a ambos contratos de fundamento.

Los contratos industriales hechos entre patronos o jefes de industria y los obreros aprendices. Los tres principales son: el arrendamiento de servicios, más generalmente denominado hoy contrato de trabajo, cuando se aplica a servicios de orden industrial; el arrendamiento de obra o de industria; el contrato de aprendizaje destinado a formar obreros.

Sin embargo, un contrato industrial, pues el aprendizaje puede referirse también al comercio o a la agricultura en determinados casos, su autonomía es relativa, y la división de la doctrina en este punto nos ofrece criterios antagónicos que sean difíciles de armonizar.

Las diversas teorías al respecto podemos agruparlas en la siguiente forma:

- a) Es un contrato de locación de servicios.
- b) Es un contrato mixto, de locación de servicios y locación de obra.
- c) Es un contrato sui generis.
- d) Es una especie dentro del contrato de trabajo.



El contrato de aprendizaje deber ser encuadrado en principio dentro de la categoría de contrato de trabajo, del cual constituye una especialidad. La diferencia no esta solo en el fin perseguido por las partes, sino además, en relación con la capacidad.

Es necesario tener en cuenta que el aprendiz es un menor y por ello de protección legal debe ir en aumento progresivo conforme disminuyen sus posibilidades de defensa.

Los obreros aprendices contratan sus servicios sin un conocimiento exacto de sus derechos, forzados por necesidades del medio ambiente y entregados a una obediencia a sus maestros, lo que no se ajusta únicamente a las órdenes en el trabajo. La subordinación aquí es mucho mas extensa que en el contrato de trabajo; es por esta razón, que surge la necesidad de reglamentar en forma debida, y con independencia, este contrato, sin perjuicio de que le sean de aplicación, en general, las disposiciones contenidas en la legislación del Trabajo que se refieren al contrato de este nombre.

Otra distinción que cabe hacer es la de señalar la separación que existe entre el aprendiz y otros trabajadores que como ayudantes o simples muchacho o con cualquier otra denominación trabajan en un taller o en una oficina.

Mientras que el aprendiz debe y quiere aprender para llegar a clasificaciones, aquellos no prestan servicio con el propósito de lograr una formación profesional. A ellos el patrono no debe sino el salario con exclusión de toda enseñanza; son los humildes ejecutores manuales que no llegaran a ser obreros completos.

Tampoco son aprendices los así dichos practicantes que quieren practicar conocimientos ya adquiridos, ni los voluntarios o meritorios, que, generalmente, son empleados sin sueldo, a los que el empleador no esta obligado a darles una educación profesional ni los alumnos de una escuela de arte u oficio, ya que no están ligados por contrato alguno de locación de servicios.





Por último, conviene distinguir entre el contrato a prueba y el de aprendizaje; puede darse en el contrato de trabajo la modalidad de establecerse un período de prueba que podrá variar de tiempo, pero el que ha de ser limitado en su duración.

El obrero que acepta esta condición no se convierte por este hecho en aprendiz, ya que no recibe durante ese período de tiempo enseñanza alguna o, si la recibe, no es este el objeto del contrato; la finalidad perseguida es comprobar si las aptitudes del trabajador son o no las requeridas por el patrono.

El contrato a prueba no es una modalidad exclusiva del contrato de trabajo, en el de compra y venta, para no citar más que uno, puede darse. También en el de aprendizaje es posible consignar un período previo de prueba. Así un patrono deseoso de conocer prácticamente las cualidades de un aprendiz cuyos servicios quiere contratar puede establecer un plazo de prueba, cumplido el cual podrán las partes rescindir libremente el contrato. No desvirtúa la clase del contrato la posibilidad establecida por las partes, de un plazo destinado a conocerse y apreciarse mejor, antes de consolidar el vínculo jurídico que ha de unirles.

El Código de Trabajo de Guatemala regula el contrato de aprendizaje en el título cuarto, que se refiere al trabajo sujeto a regímenes especiales, es decir que contiene una regulación diferente a la del contrato de trabajo propiamente dicho, en consecuencia, dicha legislación le otorga al contrato de aprendizaje una naturaleza jurídica especial y propia, diferente a la del contrato de trabajo y además no la considera como una variedad o especie del mismo.

Es de considerar también que cuando fue promulgado el código de trabajo de Guatemala, aún no existían suficientes instituciones dedicadas a la enseñanza técnica de trabajo, profesiones u oficios como actualmente existen, como por ejemplo el Instituto Técnico de Capacitación y de Productividad, Instituto Técnico Vocacional Inrich Fishman, Instituto Técnico Privado Emiliani.



Actualmente por las razones antes expuestas, el contrato de aprendizaje ya no se adecua a la realidad, y cuando se celebra, existe la posibilidad de que únicamente se haga con el propósito de beneficiar a los patronos, para simular una relación laboral, con el propósito de gozar de las ventajas económicas que este contrato les ofrece, ya que los salarios otorgados a través de éste son inferiores al mínimo establecido, omiten el pago de prestaciones laborales, no cumplen con el objetivo de enseñar al trabajador aprendiz la profesión, arte u oficio, e incluso; pueden despedirlos sin responsabilidad patronal, es decir, omitiendo el pago de la indemnización correspondiente al tiempo de servicio. Si el aprendiz adoleciera de incapacidad manifiesta para el arte profesión u oficio, el problema surge, porque el citado Artículo no establece a que persona o institución corresponde hacer la declaración de incapacidad manifiesta ya relacionada, previa al despido, por lo que queda abierta la posibilidad de que el patrono utilice de mala fe este contrato y decida hacer uso de la misma de forma unilateral en perjuicio del aprendiz.

Prácticamente la regulación de este contrato en la legislación laboral guatemalteca, se presta para hacer mal uso del mismo, en razón de que el patrono, como ya se dijo, puede despedir al aprendiz sin responsabilidad de su parte, constituyéndose en una forma lícita, para que los patronos despidan con causa justa al trabajador aprendiz omitiendo el pago de la indemnización a que tuviera derecho si el patrono no probare la justa causa del despido.

Es importante además, tomar en cuenta las consecuencias económicas, tanto para la parte patronal como para el aprendiz, derivadas del despido del mismo, con fundamento en la causal de la declaración de incapacidad manifiesta para el arte profesión u oficio, ya que siempre van a ser negativas para el trabajador y muy beneficiosas para el patrono.

Derivado de la mala aplicación del contrato de aprendizaje, existen repercusiones negativas en los jóvenes de doce a veinte años de edad, considerando que es en estas edades donde se da la mayor incidencia en la celebración de contratos de



aprendizaje, habida cuenta que el trabajo de los menores de catorce años de edad puede ser autorizado únicamente si lo hacen en vías de aprendizaje, conforme lo regula el código de trabajo de Guatemala.

Los jóvenes estudiantes aprovechan el período de vacaciones del ciclo lectivo, para trabajar vinculándose con los patronos mediante contratos de aprendizaje y porque en estas de edades es propicio para aprender un arte, profesión u oficio. El contrato de aprendizaje se encuentra muy relacionado con la estipulación legal del trabajo de los menores de edad, en virtud de ser esta fase de la vida de las personas, la idónea para la enseñanza de un arte u oficio.

#### 4.13. Capacidad legal para celebrar contrato de aprendizaje

Son distintas las reglas de capacidad que rigen en el contrato de aprendizaje, según se trate del patrono o maestro, o del obrero aprendiz, aquel se compromete por si o por otro a dar una instrucción, por lo que su responsabilidad es máxima; el aprendiz por su edad y condiciones esta sometido al régimen de dependencia necesaria, siendo mínimas las facultades que le competen.

Fácil es concebir que la capacidad para contratar por si o por otro el aprendizaje de un obrero sea la misma que la general para obligarse.

El patrono ejerce una industria, dentro de la cual viene a realizarse la enseñanza; exigiéndose por la ley civil y mercantil una edad mínima para el ejercicio de esta actividad, es evidente que quien no reúna ese requisito no puede contratar los servicios de un aprendiz.

En cuanto a este ultimo, no contrayendo él más obligación que la de asistir al trabajo, debe considerarse que tienen capacidad, los menores que tengan 14 años o mas, para poder contratar sus servicios como aprendiz, debiendo mediar autorización de su



representante legal, cuando por la edad no estuviera autorizado para realizar por sí este contrato.

La intervención de las autoridades competentes en materia de trabajo debe mantenerse dentro de este género de contrato, y la inspección que se ejerce sobre los mismos, ha de ser muy rigurosa.

Dichas autoridades han de autorizar el contrato de los menores cuando carecieren de representantes legales, o estos se opusieran sin justa causa a la formalización del contrato.

#### 4.14. Regulación del Código de Trabajo

Artículo 31. “Tienen la capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o mas y los insolventes y fallidos.”

Este Artículo establece la capacidad relativa de que gozan los menores de edad, de 14 años o más, únicamente en asuntos relacionados con el trabajo, es decir que ellos pueden comparecer en forma personal a celebrar contratos de trabajo y a promover administrativa y judicialmente a efecto de exigir los derechos derivados de la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás leyes de Trabajo y previsión Social.

La interdicción judicialmente declarada del patrono, no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

En cuanto a la capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje, los menores de edad pueden comparecer en forma personal a celebrar contrato de aprendizaje con el respectivo patrono, a partir de los 14 años, en virtud de lo establecido en el Artículo 31 del Código de Trabajo



Artículo 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Esta norma protege a los trabajadores, en razón de que únicamente están obligados al cumplimiento de sus obligaciones hasta donde su capacidad física y moral se los permita.

Artículo 149. La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafos 1°, se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) “En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con ese Artículo, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

En el anterior Artículo se pone de manifiesto el principio de tutelaridad de los trabajadores, al protegerlos no sólo de la desventaja en la que se encuentran frente a los patronos, sino también; al resguardar su integridad física, con la reducción de la jornada ordinaria diurna de trabajo para los menores de edad, indicando, que no es permitido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.

Artículo 150. “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo anterior. Con este objeto los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:



- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.”

Este artículo regula las condiciones que deben observarse para otorgar autorización, como una excepción para que los menores de 14 años puedan trabajar, sobresaliendo entre ellas, la necesidad del menor de colaborar con la economía familiar, o que se hará en vías de aprendizaje y como un requisito indispensable el que se cumplirá con la educación del menor.

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 de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

La definición legal de aprendiz se encuentra en el artículo anterior, del cual se pueden obtener elementos del contrato de aprendizaje, como el objeto, que consiste en la enseñanza del trabajo, elemento personal constituido por el patrono y el aprendiz y el salario que incluso puede ser inferior al mínimo.

Artículo 171. “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de



la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o periodo de la misma, ~~sin~~ excepción”

Es importante mencionar que el contrato de aprendizaje no puede ser por tiempo indefinido, sino por el contrario debe indicarse el plazo de su vigencia y el salario correspondiente, que incluso puede ser inferior al mínimo.

Artículo 172. “Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que se conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

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

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

Los exámenes a que se refiere este Artículo no son remunerados.”

Actualmente los exámenes de aptitud, mencionados son realizados por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Intecap.

Artículo 173. “El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.



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

Significa que el patrono, puede despedir al aprendiz si considera que éste no es apto para el arte, profesión u oficio de que se trate, y a indicar que sin responsabilidad de su parte, significa que en este caso, la ley lo faculta, fundado en esta causal, para omitir el pago de la indemnización correspondiente al despido injustificado.

Es de tomar en cuenta, que este artículo no indica el procedimiento administrativo o judicial para realizar este despido, por lo que queda abierta la posibilidad para que el patrono lo haga unilateralmente, además de que se omite indicar a que persona o institución corresponde hacer la declaración de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio, previa al despido del aprendiz.

La redacción de este artículo permite de una forma legal, encubrir relaciones laborales derivadas de un Contrato de Trabajo, mediante la utilización del contrato de aprendizaje, e invocando al final de la misma la supuesta incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio, para despedir y omitir el pago de la indemnización correspondiente al despido injustificado.

Artículo 280. La Inspección de trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a esta últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Desde el punto de vista procesal, en aplicación del principio de tutelaridad de los trabajadores, debe tenerse en cuenta la representación que debe ejercer la Inspección General de Trabajo en favor de los menores de edad, no obstante la representación





que puedan hacer los que ejerzan, en ellos la patria potestad, en el caso de los menores de catorce años, especialmente cuando se trate de conflictos derivados del incumplimiento de un contrato de aprendizaje.

Sin olvidar la capacidad que tienen los jóvenes de 14 años en adelante para poder, en forma personal, contratar sus servicios personales y ejercer las acciones que surjan por el incumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social.

#### 4.15. Regulación Constitucional

Además de lo establecido en el Código de Trabajo, existen normas fundamentales referentes al trabajo en general, por lo que deben ser consideradas para los menores de edad.

Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Artículo 101: “Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Al mencionar principios de justicia social significa que los habitantes de la república, incluidos los menores de edad, deben tener las mismas oportunidades, que les permita a cada uno de ellos alcanzar el desarrollo y que este no sea un privilegio de unos pocos en detrimento de los demás.

Artículo 102, Literal I) “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.”



Esta norma constitucional establece la prohibición de trabajar para los menores de catorce años de edad, pero establece las excepciones, conforme a lo regulado en el Artículo 150 del Código de Trabajo que oportunamente fue comentado y que se refieren al contrato de aprendizaje y a los niños que tienen la necesidad de colaborar con la economía familiar por extrema pobreza de sus padres o de quienes lo tienen a su cargo.

#### 4.16. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003

“Artículo 1. Objeto de la ley. La presente ley es un instrumento jurídico de integración familiar promoción social, que persigue lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca, dentro de un marco democrático e irrestricto respeto a los derechos humanos.”

“Artículo 2. Definición de niñez y adolescencia. Se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde los trece años hasta que cumple dieciocho años de edad.”

El Decreto Numero 27-2003 del Congreso de la República, ley de protección integral de la niñez y adolescencia, dedica el titulo cuatro a los adolescentes trabajadores en el capitulo único de exposiciones generales sección I consideraciones básicas, y la sección II, de profesionalización y protección.

“Artículo 63. Definición. Se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar.

Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual,

acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.”



“Artículo 64. Sector formal. Se entiende por adolescente trabajador del sector formal, al mayor de catorce años de edad, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo con las normas del Código de Comercio.

En ambos casos, en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo.”

“Artículo 65. Sector informal. Se entiende por adolescente trabajador del sector informal al mayor de catorce años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante.”

“Artículo 66. Prohibición. Es prohibido cualquier trabajo a adolescente menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas.”

“Artículo 67. Protección. La protección a los adolescentes trabajadores será, además de las normas contenidas en esta Ley, la que dispone la constitución Política de la Republica de Guatemala, el Código de trabajo y los tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia ratificados por Guatemala.”

“Artículo 68. Aprendizaje. Se considera aprendizaje a la formación técnico profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación en vigor.



Artículo 69. Principios. La formación técnico-profesional obedecerá a los principios que son los siguientes:

- a) Garantía de acceso y asistencia obligatoria a la educación regular.
- b) Actividad compatible con el desarrollo de los adolescentes.
- c) Horario especial para el ejercicio de actividades.

“Artículo 70. Garantías. Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le aseguran los derechos laborales y de previsión laboral.”

“Artículo 71. Discapacidad. Al adolescente empleado, aprendiz en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica, con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental, le es vedado el trabajo:

- a) Nocturno, realizado entre las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente.
- b) Peligroso, insalubre o penoso.
- c) Realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico, psíquico, moral y social.
- d) Realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela.”

“Artículo 73. Capacitación. El programa social que tenga como base el trabajo educativo, bajo la responsabilidad de entidad gubernamental o no gubernamental sin



finés lucrativos deberá asegurar al adolescente que participen en el, condiciones de capacitación para el ejercicio de actividad regular remunerada.

- a) Se entiende por trabajo educativo la actividad laboral en la que las exigencia pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del alumno prevalecen sobre el aspecto productivo.
- b) La remuneración que al adolescente recibe por el trabajo realizado o por la participación en la venta de los productos de su trabajo no desvirtúa el carácter educativo.”

La Convención internacional sobre los derechos del niño aprobada mediante Decreto número 27-90 del Congreso de la República, establece:

“Artículo 32. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

En Guatemala, es necesario que el contenido de éste artículo sea desarrollado por leyes especiales y reglamentos, pues como se sabe, existe una gran parte de la niñez que desempeña trabajos de alto riesgo, que aunque implica el aprendizaje de un oficio, pone en riesgo su salud, integridad física y hasta la vida, como sucede con los niños y adolescentes que elaboran juegos pirotécnicos, utilizando la pólvora como materia prima, o los menores que se desempeñan como picadores de piedra.”

El conjunto de normas jurídicas anteriores manifiestan el deber del Estado de Guatemala de proteger la salud física, mental y moral, además de promover el desarrollo integral de la niñez y la adolescencia guatemalteca, razón suficiente para

velar por la aplicación de ellas en los casos en que surjan conflictos laborales derivados del incumplimiento de contratos de aprendizaje.



Los estados Partes adoptarán medidas legislativas administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos legales internacionales, los estados partes, en particular.

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.



## CONCLUSIONES



1. El Contrato de Aprendizaje ha sido desvirtuado en su naturaleza, por las entidades que contratan a los menores de edad, con el único propósito de pagar un salario inferior al mínimo, pero sin cumplir con la enseñanza práctica de un trabajo, arte u oficio, que es el objeto del mismo.
2. Hay un vacío legal, en virtud de que no se propone el procedimiento que debe realizar el patrono para probar y obtener la declaración administrativa o judicial, de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate, de la que adolezca el aprendiz, con el objetivo de utilizarla como una causal justa para despedirlo sin responsabilidad de su parte y conforme a la ley omitir el pago de la indemnización correspondiente al despido injustificado.
3. El contrato de aprendizaje debe celebrarse únicamente a plazo fijo, sin embargo; se omite regular un plazo máximo de duración, y la fijación de tiempo de su vigencia, lo deja a juicio de la autoridad administrativa competente.
4. No existe disposición legal que realmente obligue al patrono a entregar al vencimiento del plazo del contrato de aprendizaje, de forma inmediata y con carácter coercible, el certificado donde conste que el aprendiz, efectivamente ha aprendido el arte, oficio o profesión para el que fue contratado.
5. Dentro de la regulación del contrato de aprendizaje, se omite establecer un período máximo de prueba, que una vez superado imposibilite al patrono despedir al aprendiz, sin responsabilidad de su parte, con fundamento en la causal de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio.





## RECOMENDACIONES



1. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establezca un sistema de control efectivo sobre los contratos de aprendizaje, de tal manera que su uso no sea desvirtuado, con el único fin de obtener los beneficios económicos que su regulación legal permite, entre ellos se pueden mencionar, omisión del pago del salario mínimo, incumplimiento del pago de indemnización por despido injustificado, simulación de relaciones y contratos de trabajo entre otros.
2. El trámite judicial o administrativo que los patronos deben realizar para obtener la declaración de incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte, profesión u oficio, debe incluirse en la legislación laboral, a través de una reforma a las leyes de la materia.
3. Considerando que al celebrarse un contrato de aprendizaje, los jóvenes adquieren conocimientos de forma práctica y dinámica, asegurando de esta forma un resultado rápido y efectivo resulta innecesario que se establezcan plazos de vigencia exageradamente largos, por lo que el mismo debe fijarse en un año.
4. Es necesario que el Organismo Legislativo reforme el Código de Trabajo en el sentido de que se implemente como obligación patronal, que al vencimiento de cada contrato de aprendizaje se deberá extender en forma inmediata e ineludible, el certificado que haga constar de que el aprendiz puede desempeñar con eficiencia el arte, profesión u oficio de que se trate, enviando a la autoridad administrativa una copia del mismo, debidamente firmada por el trabajador.
5. El Organismo legislativo también debe reformar la legislación laboral, en el sentido de que el periodo de prueba de dos meses, aplicable a los contratos individuales de trabajo, sea considerado también hacia los aprendices, a efecto de que una vez superado tal periodo se presuma su aptitud.



## BIBLIOGRAFÍA



- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. 1a. ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres Gráficos Enrique L. Frigerio e hijo. 1945.
- COUTURE, Eduardo. **Teoría del proceso**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1951.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2a. ed.; México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. 1a. ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional privado**. 6a. ed.; Guatemala: Ed. F&G Editores, 2001.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- MARX, Carlos. **El capital**. 4a. ed.; México Distrito Federal: Ed. Editores Mexicanos Unidos, 2005.
- MOLINA, Luís. **Derecho laboral**. 5a. ed.; México Distrito Federeal: Ed. Porrúa Pérez, 1970.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.

RUÍZ CASTILLO DE JUAREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** 7a. ed.  
Guatemala: Ed. Praxis, 1999.



ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano.** 2a. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.

SALVAT. **La enciclopedia.** Revisada, corregida y aumentada; Madrid España: Ed. Salvat, 2004.

SUSSEKIND, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo.** Gaceta de los tribunales de trabajo y previsión social. 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** 4a. ed.; España: Ed. Tecnos, 1977.

### **Legislación:**

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

**Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño.** Congreso de la República, aprobada mediante Decreto número 27, 1990.

**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

**Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.** Congreso de la República, Decreto Numero 27, 2003.