

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

The seal of the Academia de Letras y Ciencias de Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is surrounded by a circular border containing the text "ACADEMIA DE LETRAS Y CIENCIAS DE GUATEMALA" and "CONSPICUA CAROLINA ACAD" at the top and "INTER" at the bottom. The seal is rendered in a light, faded style.

**LA NECESIDAD DE NORMAR JURÍDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL
CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO**

ERICKA GABRIELA LÓPEZ SÁNCHEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2011.

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

**LA NECESIDAD DE NORMAR JURÍDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL
CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERICKA GABRIELA LÓPEZ SÁNCHEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2011.

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

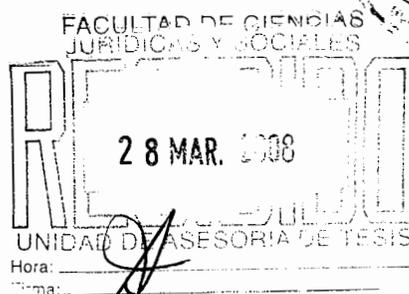
DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licenciado Jorge Samuel Cabrera Saravia
Abogado y Notario
12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10, oficina 1302, Torre Sur nivel 13
Guatemala, 23 de febrero de 2008



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



Señor Licenciado:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que procedí a asesorar el trabajo de la Bachiller Ericka Gabriela López Sánchez, titulado: **“LA NECESIDAD DE NORMAR JURIDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**,

Al finalizar la elaboración del mismo, respetuosamente me permito informar:

- A. Al inicio de la investigación el Tema de Tesis se intitulaba “LA NECESIDAD DE REGULAR UN PLAZO DETERMINADO AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL REGIMEN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LOS TALLERES DE MECÁNICA Y CARPINTERÍA, pero con base a la investigación se llegó a la conclusión que el tema debería ser cambiado por el de: **“LA NECESIDAD DE NORMAR JURIDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**, en virtud de que se adecua más.
- B. La autora acató las instrucciones y sugerencias que durante el desarrollo del mismo le formulé, puso de manifiesto su capacidad de investigación y lo desarrolló con aptitud y serio análisis, lo cual evidencia el interés con que la sustentante abordó el presente trabajo de tesis.
- C. La autora resaltó nociones fundamentales del derecho laboral, como también el contrato de trabajo, lo relativo al salario así como el contrato de trabajo de aprendizaje y el análisis jurídico del régimen del trabajo de aprendizaje y la necesidad de fijarle el plazo.
- D. Para finalizar en el trabajo de tesis la autora formula conclusiones a las cuales arribó siendo congruentes con el desarrollo del trabajo que expone, las recomendaciones que estima pertinentes, para superar los aspectos que limitan el conocimiento, solución del problema y necesidad de regular el plazo determinado; asimismo, la bibliografía utilizada es la adecuada para la presente investigación.

Licenciado Jorge Samuel Cabrera Saravia
Abogado y Notario
12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10, oficina 1302, Torre Sur nivel 13
Guatemala, 23 de febrero de 2008



Por lo anterior, OPINO que el trabajo de la Bachiller Ericka Gabriela López Sánchez, si reúne los requisitos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis y puede pasar a la fase de revisión para ser discutido posteriormente en el examen público.

Sin otro particular, me es grato suscribirme

Atentamente.

00

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the printed name and title of the lawyer.

LICENCIADO
JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO N° 3762
USAC

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, quince de octubre de dos mil diez.

Atentamente pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS ESTRADA VALENZUELA, en sustitución del (de la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) ALMA LETICIA HERNÁNDEZ para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ERICKA GABRIELA LÓPEZ SÁNCHEZ, intitulado "LA NECESIDAD DE REGULAR UN PLAZO DETERMINADO AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LOS TALLERES DE MECÁNICA Y CARPINTERÍA".

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

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



c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

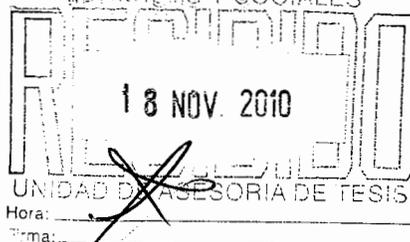


LICENCIADO LUIS ESTRADA VALENZUELA
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 17 de noviembre de 2010.

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



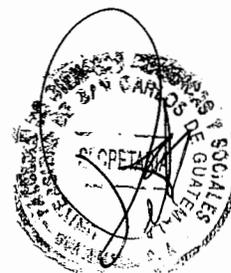
Señor Licenciado:

Me es grato saludarle y a la vez informarle que he procedido en cumplimiento con la resolución emanada de esa casa de estudios, en donde se me nombra como revisor de la investigación intitulada: **"LA NECESIDAD DE NORMAR JURIDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**, sustentada por la estudiante Ericka Gabriela López Sánchez carné 9611387; con base en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo siguiente:

- ★ Inicialmente el Tema de Tesis se titulaba **"LA NECESIDAD DE REGULAR UN PLAZO DETERMINADO AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL REGIMEN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LOS TALLERES DE MECÁNICA Y CARPINTERÍA**, pero durante el transcurso de la elaboración de la misma fue cambiado el título del tema al cual ahora le corresponde **"LA NECESIDAD DE NORMAR JURIDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**, en virtud de que se considera mas adecuado.
- ★ La tesis aporta debidamente la comprobación de su principal aseveración, como lo es la necesidad de regular en el Código de Trabajo, el plazo del Contrato de Aprendizaje, el cual da un aporte científico ya que con la reforma del artículo 171 del mencionado Código, beneficiaría a la sociedad en general.
- ★ Las técnicas de investigación también son usadas en forma idónea, de manera que la hipótesis que implica el presente trabajo de tesis, se encuentra debidamente comprobada en el desarrollo de su contenido.
- ★ Los métodos de investigación empleados son los correctos, tanto las conclusiones como las recomendaciones cumplen un papel primordial en el desarrollo de su contenido.



LICENCIADO LUIS ESTRADA VALENZUELA
ABOGADO Y NOTARIO



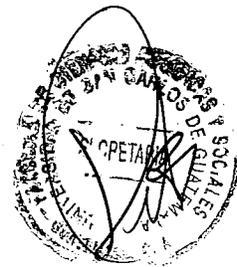
- * El trabajo de investigación cuenta con una redacción clara y con la forma exigida para esta clase de investigaciones; con la cita de autores y tratadistas tanto en el ámbito nacional como internacional.

Por las anteriores consideraciones, procedo a emitir el correspondiente dictamen favorable.

Atentamente.

LICENCIADO
Luis Estrada Valenzuela
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No.6164



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dos de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ERICKA GABRIELA LÓPEZ SÁNCHEZ, Titulado LA NECESIDAD DE NORMAR JURÍDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO . Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA



- A Dios:** Toda mi gratitud por haberme proveído de sabiduría para obtener este triunfo.
- A mi madre:** Con todo mi amor y respeto en agradecimiento por sus esfuerzos y sacrificios de toda su vida.
- A mi padre:** QEPD, por el apoyo que me brindó durante el tiempo que estuvo conmigo.
- A mis hermanas y hermano:** Mavis, Manuel, Marisol y Siomara. Con amor especial.
- A mis sobrinos:** Jency, Valentín, Andrea, Samuel, Andrés, Francisco, Lourdes, Diego, Dulce, Carla y Ricardo, para que mi triunfo sirva de ejemplo en su vida.
- A mis amigos:** Con cariño sincero.
- A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron y apoyaron para la realización del presente trabajo.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



Introducción.....

CAPÍTULO I

1 El derecho del trabajo.....	1
1.1 Definición de derecho del trabajo.....	1
1.2 Nociones generales.....	2
1.3 Principios.....	5
1.4 Elementos del derecho individual del trabajo.....	6
1.5 Objeto del trabajo.....	12
1.6 Objetivos a que tienden las normas del trabajo.....	13
1.7 Relación de trabajo.....	16

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	17
2.1. Concepto de contrato individual de trabajo.....	17
2.2. Elementos del contrato de trabajo.....	19
2.2.1. Elementos generales.....	19
2.2.2. Elementos especiales.....	19
2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	22
2.4. Relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo.....	25
2.4.1. Efectos derivados de la relación de trabajo.....	25
2.4.1.1. Obligaciones.....	26
2.4.1.2. Derechos.....	36
2.4.2. Presunción de la existencia del contrato de trabajo.....	40
2.4.3. Requisitos formales del contrato individual de trabajo.....	41
2.4.4. A quién se le imputa la falta de contrato individual de trabajo...	41
2.5. Tipos de contrato de trabajo.....	42

CAPÍTULO III



3. El salario.....	45
3.1. Antecedentes.....	45
3.1.1. Factores determinantes de los salarios.....	46
3.1.2. Nivel del salario medio.....	48
3.2. Teorías de los salarios.....	49
3.3. Concepto e importancia del salario.....	53
3.4. Clases de salarios y sus combinaciones.....	53
3.5. Protección legal del salario.....	57
3.5.1. Protección del salario contra los acreedores del trabajador.....	59
3.5.2. Protección a la familia del trabajador.....	59
3.6. Salario mínimo.....	61
3.6.1 Fijación del salario mínimo.....	63

CAPÍTULO IV

4. El contrato de trabajo de aprendizaje.....	69
4.1. Definición y origen.....	69
4.2. Formación y legislación del trabajo de aprendizaje en el derecho comparado.....	70
4.2.1. Consideraciones preliminares.....	70
4.2.2. Rasgos actuales de la regulación del aprendizaje.....	70
4.3. Fuentes de la regulación del contrato de aprendizaje.....	77
4.4. Requisitos para pactar contratos de aprendizaje.....	80
4.4.1. Condiciones para que sea admisible el aprendizaje.....	81
4.4.2. Condiciones exigidas a las empresas.....	82
4.4.3. Condiciones que deben llenar los maestros o instructores.....	84
4.4.4. Condiciones exigidas a los aprendices.....	86
4.5. Características del contrato de aprendizaje.....	87
4.6. Contenido del contrato de aprendizaje.....	89
4.6.1. Objeto del aprendizaje.....	90



4.6.2. Condiciones laborales generales.....	93
4.6.3. Remuneración del aprendiz.....	94
4.7. Obligaciones de las partes previstas en las leyes.....	95
4.7.1. Obligaciones de los empleadores.....	97
4.7.2. Obligaciones de los aprendices.....	97
4.7.3. Prohibiciones diversas.....	98
4.8. Duración del aprendizaje.....	98
4.8.1. Terminación de la relación de aprendizaje.....	100
4.9. Evaluación y certificación del aprendizaje.....	101
4.9.1. Expedición de las certificaciones.....	101

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico del régimen especial del contrato de trabajo de aprendizaje y la necesidad de fijarle plazo.....	105
5.1. Generalidades.....	105
5.2. Análisis jurídico del Artículo 171 del Código de Trabajo.....	110
5.3. Criterio del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, abogados y trabajadores sobre la necesidad de fijar plazo al contrato de aprendizaje.....	112
5.4. Propuesta de plazo para la duración del contrato de trabajo de aprendizaje.....	114
CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES.....	127
ANEXOS.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	133

INTRODUCCIÓN



Guatemala es un país que se encuentra en vías de desarrollo, sin embargo a pesar de los esfuerzos que se hacen, ha quedado evidenciado que las fuentes de empleo son escasas, sobre todo para quienes no cuentan con educación, o sólo poseen conocimientos y experiencias de un arte u oficio. Esta ausencia o falta de conocimientos para realizar ciertas labores, los mantiene alejados de las fuentes de producción; asimismo, además de las pocas fuentes de trabajo, algunos empleadores mal intencionados, aprovechan la necesidad existente, sobre todo de las personas sin mayores conocimientos ni experiencia para contratar sus servicios laborales en condiciones inferiores a las garantías mínimas estipuladas por nuestra legislación laboral vigente, entendiéndose en conjunto al Derecho del Trabajo plasmado en el Código de Trabajo y leyes anexas y conexas y paralelamente al Derecho de Previsión Social estrechamente vinculado al derecho del trabajo.

Es importante advertir que la problemática objeto de análisis de esta tesis deviene de lo preceptuado en el Artículo 171 del Código de Trabajo, el cual regula que “El contrato de aprendizaje solo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma...” como se puede observar, en esta norma y en las demás que se relacionan con el trabajo de aprendizaje, se regula que el contrato individual de trabajo de aprendizaje solo puede fijarse a plazo fijo, pero en ningún momento establece cual es ese plazo, esto a mi parecer, confiere a la parte empleadora la libre determinación del plazo por el cual puede el empleador celebrar dichos contratos, provocando con ello la extensión de las etapas de aprendizaje

o la constante novación de los contratos, dejando al trabajador sin protección jurídica alguna ya que en ninguna norma legal de este régimen se regula un plazo específico de duración de dichos contratos laborales de aprendizaje.



Esta actividad señalada se pudo comprobar a lo largo de la presente investigación, toda vez que en Guatemala existen una diversidad de pequeñas y grandes empresas, entre los que se encuentran talleres de mecánica, carpintería, herrería, sastrería, fábricas de textiles, maquilas de productos de diversa naturaleza, que en un buen porcentaje, no cuentan con la autorización correspondiente para operar como tal y por consiguiente algunos de ellos no cumplen con las normas laborales, estas empresas individuales o jurídicas, formales o informales amparados por los vacíos legales, realizan actos que atentan contra los derechos de esta clase trabajadora.

Ante tal problemática y con el ánimo de colaborar en su solución, en el presente trabajo se aportan elementos de conocimiento, tanto teóricos, legales y sociales, con el objeto que el Estado de Guatemala reforme o promulgue leyes que integren a los jóvenes al desarrollo del país, garantizando el goce de sus derechos laborales sin violación alguna a los mismos.

Para el eficiente desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha estructurado el mismo en cinco capítulos de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere al derecho del trabajo, antecedentes, principios, definiciones, objetivos; el segundo capítulo se circunscribe específicamente al tema del contrato de trabajo, definiciones, clases de contratos, requisitos, derechos y obligaciones que nacen del contrato de trabajo; en el tercer capítulo se hace un estudio sobre el salario, sus antecedentes, las distintas teorías, definición; el cuarto capítulo se refiere al contrato del trabajo de aprendizaje, definición y origen, formación y regulación del contrato de

aprendizaje en el derecho comparado, requisitos, características y remuneraciones en el contrato de aprendizaje, duración y evaluaciones del contrato; y, en el quinto y último capítulo hago un análisis sobre el contrato de trabajo de aprendizaje y la necesidad de normar jurídicamente su temporalidad.

Por todo lo expuesto, se espera que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta útil de análisis e información para los estudiantes de derecho, sindicatos, autoridades de trabajo, abogados, estudiantes, legisladores y población en general sobre el tema tratado.

CAPÍTULO I



1. El derecho del trabajo

1.1 Definición de derecho del trabajo

En términos generales se define el derecho del trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre el empleador y el trabajador con motivo de la prestación de servicios. En opinión de Cabanellas, derecho del trabajo es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."¹

Podemos entonces afirmar que el derecho del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y comprende:

- Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.

¹ Cabanellas, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. pág. 926

- Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.



Krotoschin da esta definición del derecho del trabajo y dice: "Es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"².

Existen tantas definiciones del derecho del trabajo, como tantos Juristas se dedican al estudio de esta norma del derecho; pero la mayoría coincide con nuestra definición general indicada al principio de éste capítulo.

1.2 Nociones generales

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

- a) Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.

² Ibid.

- b) Derecho obrero: Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del Derecho de trabajo, como son el empleador y los trabajadores agrícolas o del campo.
- c) Derecho social: Esta sí ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice: "que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social"³
- d) Otras denominaciones: Según Cabanellas: "derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada".⁴ Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho del trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral. En virtud de esa sinonimidad, lo estaremos denominando en este trabajo de tesis, indistintamente, derecho del trabajo o derecho laboral.

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

³ García Oviedo, *hacia el estatuto del trabajador Español*, pág. 135

⁴ *Ibid.* pág. 931



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

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

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

1.3 Principios



Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro Código de Trabajo se basta con enunciar los siguientes en su parte considerativa:

- a) **Tutelaridad:** “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los **trabajadores**, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) **Garantías sociales mínimas protectoras del trabajo e irrenunciabilidad:** “El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales **protectoras del trabajador**, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- c) **Realista y objetivo:** “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo”. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien

entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la ~~posición~~ económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de ~~resolver~~ diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.



- d) **Es un derecho de orden público:** “El derecho de trabajo **es una rama del derecho público**”. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- e) **Es Democrático:** “El derecho de trabajo **es un derecho hondamente democrático**, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.”

1.4 Elementos del derecho individual del trabajo

A continuación enumeraré los elementos del derecho individual del trabajo y una breve descripción legal y doctrinaria de cada uno de ellos:

El trabajador: Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de subordinación a dependencia inmediata o delegada, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: "Trabajador es toda ~~persona~~ individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ~~ambos~~ géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta ni se concibe que el trabajador sea una persona jurídica.



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

- Empleados no sujetos a la limitación de la jornada de trabajo
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato
- Empleados de confianza

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

Patrono individual Es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de empleador se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato individual

de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.



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

Sustitución patronal: Se refiere a que si puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, siempre que no afecte o modifique el contrato de trabajo, el patrono sustituido y el patrono sustituidor son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución

persigue dos principios fundamentales: (a) La continuidad de la relación de trabajo, y (b.) Es una medida de protección de todas las garantías mínimas de los trabajadores establecidas en el Código de Trabajo y leyes anexas y conexas.



La ley, en esta sustitución se ha pensado para que el nuevo patrono deba responder ante los trabajadores, pero no se ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos, y esencialmente para la estabilidad laboral, sin que cambien las condiciones de trabajo existentes.

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

Son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no siempre y necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en el Código de Trabajo y son: el representante legal de hecho y por derecho; el intermediario y el empleado de confianza.

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



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

No debe confundirse el representante legal del empleador a título de apoderado o mandatario que generalmente recae en un abogado y al ejecutivo no profesional que ejerce un cargo con representación legal, caso de un gerente y representante legal, etc.

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tienen que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

El trabajador de confianza: Es aquel que realiza los trabajos físicos o intelectuales o de ambos géneros dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con facultades para obligarse a nombre del empleador. También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus



representantes legales en el caso de persona jurídica. El trabajador o empleado de confianza debe cumplir tres calidades, no está sujeto a la limitación de la jornada de trabajo, pero no está obligado a trabajar más de 12 horas diarias y 72 a la semana tiene horario; no marca tarjeta y no cobra horas extras y tiene facultades de representación para contratar y despedir empleados.

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

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

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

Asimismo, el Código de Trabajo en su Artículo 5 establece que: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se

refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables".



1.5 Objeto del trabajo

El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

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

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

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. Siendo por lo tanto una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

Para Cabanellas; “el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.⁵



Para de la Cueva, el derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”⁶.

Alberto Briseño; refiere que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrono y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”⁷.

1.6 Objetivos a que tienden las normas del trabajo

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. “Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador”.⁸

⁵ **Ibid.** pág. 937

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** pág. 210

⁷ **Ibid.**

⁸ Villalobos, Gabriela. **Derecho individual del trabajo.** pág. 14

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



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

También, se encuentra el principio de la idea de la libertad y el derecho del trabajo. "La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador"⁹.

Por aparte, se encuentra el principio de igualdad y el derecho del trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los

⁹ Ibid.



que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza, que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración. La única manera de garantizar el respeto al principio de igualdad es a través de la aplicación del principio de tutelaridad.

La sociedad tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.¹⁰

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

¹⁰ Ibid. pág. 16

1.7 Relación de trabajo



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



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

2.1. Concepto de contrato individual de trabajo

Para iniciar a tratar el tema, es preciso tomar en cuenta lo que el tratadista guatemalteco López Larrave expone sobre la relación laboral, definiendo el contrato individual de trabajo así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹¹

Cabanellas indica que; "Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servicio, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".¹²

El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de dependencia continuada y de colaboración.

¹¹ López Larrave, Mario. *Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada*. pág. 8

¹² Cabanellas, Ob. Cit. pág. 968



Según Ossorio: "Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".¹³

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que considero satisface los presupuestos necesarios del mismo y que señala: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".¹⁴

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

Como **requisitos** del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como **características** tenemos que es

¹³ Ossorio, Ob. Cit. pág.222.

¹⁴ Revista número 25 año 2002 julio-diciembre del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, 10 de mayo de 2007. El derecho de trabajo, pág. 39

público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.



2.2. Elementos del contrato de trabajo

Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales, mismos que definiremos a continuación:

2.2.1. Elementos generales:

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

2.2.2. Elementos especiales:

De conformidad con Cabanellas son cuatro los elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y. 4) El salario".¹⁵ A continuación se detallan individualmente:

- **La subordinación:** entendida ésta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono

¹⁵ Cabanellas, Ob. Cit. pág. 970

para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de "contrato de trabajo" por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza desde el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

- **La estabilidad en el empleo:** se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo.(...) "Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador". La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Artículo. 26 Código de Trabajo).
- **La profesionalidad:** cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo "profesión", ya que no es el



significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define así "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual".¹⁶ También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para el y su familia.

- **El salario:** el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

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

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

¹⁶ Ossorio, Ob. Cit. pág. 781

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



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

2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

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

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

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



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

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

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



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

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

De la Cueva define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".¹⁷

Por su parte en nuestra legislación, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con

¹⁷ De la Cueva, Ob. Cit. pag. 250



el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de plena autonomía.

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

Ossorio indica que: "representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo".¹⁸

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

2.4.1. Efectos derivados de la relación de trabajo:

Cuando existe relación de trabajo nace un vínculo jurídico entre el trabajador y el patrono, del cual se genera una serie de efectos, dentro de las que encontramos obligaciones y derechos, tanto del empleador como del trabajador, los cuales enunciaremos en el siguiente apartado.

¹⁸ Ossorio, Ob. Cit. pág. 832

2.4.1.1 Obligaciones



a) Obligaciones del empleador

Las obligaciones del empleador son muchas y es parte importante de nuestro tema, ya que al analizarlas, llegaremos a una conclusión sobre si en el contrato de trabajo, el empleador cumple con las obligaciones que las leyes laborales estipulan, para su estudio diremos que pueden dividirse de la siguiente manera:

a.1) Por su contenido

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

i) Deberes no patrimoniales o éticos

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

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

Deber de respeto a la dignidad del trabajador: El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus

servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.



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

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

- De carácter contractual: El pago de la indemnización en caso de despido injustificado.
- De carácter administrativo: Multas si el hecho es constitutivo de falta; y si fuera delito, responsabilidad penal.
- Responsabilidad sindical: No se da en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.

El deber de higiene y seguridad en el trabajo: Se diversifica en dos direcciones:

Primero, en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; es decir, medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo). Y segundo, evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado,

como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) y enfermedades comunes.



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

Deber de ocupación efectiva: El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.

- **Deberes administrativos:** El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de Trabajo. Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una

panorámica más clara de la situación laboral del entorno. Reglamento interior de trabajo, libro de salarios o planillas, o planillas del I.G.S.S.



Otros deberes relacionados son: La extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo. Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral constancia de trabajo.

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

ii) Deberes patrimoniales

Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda de curso legal o en especie, hasta un 30% de las cantidades que, conforme al contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de las prestaciones de aguinaldo y bonificación anual, de las indemnizaciones, en su caso, etc. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa, ya que es un derecho y

obligación que la ley reconoce e impone a los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar un número determinado de días cada año.¹⁹



a.2) Por su origen

i) Obligaciones legales

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

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

De la ley deriva todo derecho que está consignado en su texto; estos derechos son generales y aplicables a todos los contratos, tal como lo estipula el Artículo 22 del Código de Trabajo: "En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgue a los trabajadores la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de previsión

¹⁹ Ibid. pág. 978



social". Estos derechos prescriben en el término de dos años. (Artículo 264 del Código de Trabajo), sin embargo hay que mencionar que no todos los derechos prescriben en dos años.

ii) Obligaciones contractuales

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

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

a.3) Por su beneficiario o acreedor

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



i) Directas frente a un trabajador

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

ii) Directa frente a los trabajadores

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

iii) Frente a las asociaciones laborales

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

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



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

iv) Frente a las autoridades administrativas

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

b) Obligaciones del trabajador

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

b.1) Obligaciones patrimoniales

La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese

servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.



a.2) Obligaciones no patrimoniales

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

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

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



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

A diferencia de otras legislaciones, la nuestra no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo, "La falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código y sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas". Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

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

ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que los empleadores hagan uso de este derecho.



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

2.4.1.2 Derechos

Tal y como lo establecen las leyes, todas las personas tienen derechos y obligaciones, en una relación laboral, así como existen obligaciones, las cuales son parte fundamental para el desarrollo de una relación, también existen derechos que a continuación analizaremos.

a) Derechos de los patronos

Dentro de los derechos de los patronos tenemos:

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

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

a.2) Derecho de adquisición del producto de trabajo

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



a.3) Facultad de mando y sus manifestaciones

Se trata de un poder de dirección o *ius variandi*,²⁰ que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio). El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho. Guatemala no tiene incorporado este principio, pues el Artículo 20 decreto 1441 establece que las condiciones que rigen un contrato o una relación de trabajo no pueden alterarse fundamental o permanentemente salvo acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.

a.4) Potestad disciplinaria

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

²⁰ Ibid. pág. 519



a.5) Facultad premial

Es llamada también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad de la empresa, afán de superación, creatividad, puntualidad. Los premios pueden ser becas, bienes muebles, medallas, viajes, dinero, reconocimiento público, etc.

b) Derechos de los trabajadores

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

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

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

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



El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.²¹

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

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Artículo 81 del Código de Trabajo, en lo que se refiere al preaviso por parte del trabajador y al pago de indemnización por parte del empleador.

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

- a) Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante;

²¹ De la cueva, Ob. Cit. pág. 280



- b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados;
- c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas;
- d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo;
- f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al cien por cien del sueldo mensual ordinario, pagado cada año calendario; en la primera quincena de diciembre;
- g) Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado o la parte proporcional, si es despedido de su trabajo sin justa causa;
- h) Derecho a recibir una jubilación por parte del I.G.S.S., en los términos que establece esta institución.
- i) Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono. Artículo 85, literal a, del Código de Trabajo.

2.4.2. Presunción de la existencia del contrato de trabajo

Actualmente la legislación laboral establece que es el patrono quien está obligado a presentar el contrato de trabajo, sin embargo y tal como lo señala Manuel

Ossorio "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe".²²



2.4.3. Requisitos formales del contrato individual de trabajo

De conformidad con el Código de Trabajo, el escrito en que constan las condiciones de trabajo (Contrato individual de trabajo), deberá contener lo siguiente: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrono; si la relación es para obra determinada, plazo fijo o tiempo indeterminado; el servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; forma y monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrono.

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

Estipula el Código de Trabajo que la prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de algunos de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades

²² Ossorio. Ob. Cit. pág.222

de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario o ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.



2.5. Tipos de contratos de trabajo

Por muchos años, el empleador tradicional de la relación de trabajo o la relación de trabajo típica ha sido el trabajo a tiempo completo, en virtud de un contrato de trabajo de duración ilimitada, con un solo empleador y donde se goza de protección contra el despido injustificado. Casi en todas partes es aún el patrón prevaleciente. No obstante, a partir de los años de 1980 comenzaron a perfilarse nuevos patrones de trabajo quizás denominados desafortunadamente formas atípicas de empleo. Estas formas incluyen, pero no se limitan a ellas, las modalidades siguientes: trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo de duración determinada y la denominada relación triangular de trabajo, es decir, la modalidad en virtud de la cual los trabajadores son contratados por un empleador para que desempeñen funciones para un tercero, identificado como la empresa usuaria. Por otra parte, un número cada vez mayor de contratos para la realización de trabajos, o la prestación de servicios que tradicionalmente se inscribían en el marco de un contrato de trabajo, ahora sobrepasan ese marco para engrosar la categoría denominada acuerdos contractuales o contrato de prestación de servicios profesionales, aunque tal término no deja de plantear malos entendidos. Desde un punto de vista jurídico, las personas que realizan tareas en virtud de este tipo de acuerdos no se consideran trabajadores, siempre que exista un contrato civil de prestación de servicios profesionales y que carezca de relación del fuero de atracción del derecho del trabajo.

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



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

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

Contrato por tiempo indefinido: que es cuando no se especifica fecha para su terminación.

Contrato a plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.



Para obra determinada: cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan.

Contrato escrito: de acuerdo al Código de Trabajo, todos los contratos deben ser escritos, salvo algunas excepciones.

Contrato verbal: son los que de conformidad con la ley no es necesario que conste por escrito.²³

Las necesidades de la sociedad y de las empresas han hecho que se creen otras modalidades de los contratos de trabajo, los cuales algunos de ellos son:

- a. Contrato de trabajo agrícola y ganadero.
- b. Contrato de trabajo de mujeres y menores de edad.
- c. Contrato de trabajo a domicilio.
- d. Contrato de trabajo doméstico.
- e. Contrato de trabajo de transporte.
- f. Contrato de trabajo de aprendizaje.
- g. Contrato de trabajo en el mar y en las vías navegables.

²³ Ibid.

CAPÍTULO III



3. El salario

3.1. Antecedentes

El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

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

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la seguridad social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

3.1.1 Factores determinantes de los salarios



Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes: a) El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse. b) Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. c) La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio. d) La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos. e) Poder de negociación: la organización de

la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumentada el poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario



3.1.2 Nivel del salario medio

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

a) El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior. b) Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobrarán más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros. c) La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos. d) Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de cualificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos. e) Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son

mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades. f) Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados. g)

Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Suráfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

3.2 Teorías de los salarios

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

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

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

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

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



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

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador

marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.



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

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

3.3. Concepto e importancia del salario



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

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

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

3.4 Clases de salarios y sus combinaciones

Tradicionalmente se ha distinguido entre **salario por unidad de tiempo** y **salario por unidad de obra**, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana, quincena o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario



por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

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

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

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

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

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



Además existen otras clases de salarios:

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

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

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

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

Salario promedio: Es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. En el ámbito legal, el salario promedio sirve de base para el pago de la indemnización, que comprende la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como las partes mensuales del aguinaldo y de la Bonificación Anual. De los últimos seis meses dividido entre seis.

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

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



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

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

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

3.5 Protección legal del salario

De conformidad con el Código de Trabajo la protección del salario contra los abusos del patrono son:

- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos

productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículo 62 inciso a. párrafo 2o. del Código de Trabajo;



- Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.
- Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Artículo 95 del Código de Trabajo);
- Plazo para el pago del salario: Empleadores y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
- Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.
- Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Artículo 61 inciso g. del Código de Trabajo);
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna al salario del trabajador en concepto de multas. (Artículo 60 inciso e. párrafo 2o. del Código de Trabajo);

- Prohibición de efectuar descuentos (Artículos 93 al 99 del Código de Trabajo);
- Prohibición parcial de efectuar compensaciones (Artículo 100 del Código de Trabajo);
- Prohibición de hacer colectas (Artículo 62 inciso f. del Código de Trabajo);



3.5.1 Protección del salario contra los acreedores del trabajador:

- Nulidad de la cesión de salarios (Artículo 100 del Código de Trabajo);
- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Artículo 94 del Código de Trabajo);
- Inembargabilidad parcial del salario (Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo);

3.5.2. Protección a la familia del trabajador:

- Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Artículos 97 al 100 del Código de Trabajo);
- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
- Patrimonio familiar;
- Protección a los familiares del trabajador fallecido. (Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p. de la Constitución);

Además se refiere a que se declaran inembargables los siguientes salarios: (Artículo 96 del Código de Trabajo)

- 
- a) Salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.
 - b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
 - c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menos de doscientos quetzales al mes.
 - d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes, y
 - e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

Estas cantidades ya no concuerdan con la realidad y podría decirse que en todo caso solamente tienen aplicabilidad las literales que hacen referencia a los salarios mínimos y a los de trescientos quetzales o más, ya que son salarios irreales.

No obstante lo dispuesto anteriormente, sí son embargables toda clase de salarios hasta en un **cincuenta por ciento**, para satisfacer obligaciones de pagar **alimentos** presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores. Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente. (Artículo 97 Código de Trabajo)

También, los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan de él. (Artículo. 100 del Código de Trabajo).

Además, como otra protección al salario, también se declaran inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas de la adquisición a crédito de los mismos. (Artículo 98 Código de Trabajo, Artículo 102 literal e. Constitución Política de la República de Guatemala)



3.6. Salario mínimo

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

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

De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la OIT, **Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo**, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para



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

- **Concepto:** Es un límite retributivo de carácter laboral, el cual no se puede disminuir ni siquiera con el consentimiento de la relación laboral, es la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en el lugar y tiempo convenido.

- **Nacimiento:** El salario mínimo nació en algunos dominios ingleses, Australia y Nueva Zelandia, donde en 1896 se implantó el sistema respectivo y el objetivo principal era evitar la explotación del trabajo de mujeres y niños y el establecimiento de las bases de lo que se llamaba salario sudor, que era el realizado por operarios en jornadas agotadoras.

- **Características:** Las principales características del salario mínimo son:
 - a) **Periodicidad:** Los salarios mínimos deben revisarse periódicamente.
 - b) **Generalidad:** se debe como entender la obligación de fijar un salario mínimo, lo que en nuestra legislación constituye un mandato constitucional y legal.

- c) Garantía mínima: Como su nombre lo indica, constituye una garantía mínima establecida en la Constitución y en las leyes y convenios de trabajo en favor de los trabajadores.
- d) Obligatoriedad: en cuanto a su fijación y revisión, ya que se revisa periódicamente por las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos; además obligatorio para los patronos quienes tienen que pagar al trabajador el salario mínimo establecido en la ley.



3.6.1 Fijación del salario mínimo:

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

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



Por el sujeto que lo fija: En la antigüedad, cuando aún no existía el Derecho Laboral como rama autónoma del derecho, mucho menos existía una concepción del salario mínimo, era el Estado quien directamente procedía a fijar las tasas de salario para evitar la explotación por parte de los patronos.

En Guatemala, hasta el año de 1947 se utilizaba ese sistema, fue con la promulgación del Código de Trabajo en 1947 cuando se adopta el actual sistema de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constituye un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. (Artículo 105 del Código de Trabajo).

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos, integrada por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, quien es el presidente de la Comisión. (Artículo 105 2º párrafo Código de Trabajo), actualmente solo existe una comisión prioritaria para la fijación de salarios mínimos para las actividades no agrícola y agrícola. Desde hace más de 12 años el Presidente de la República, mediante acuerdos gubernativos da fijado el salario mínimo.

La Comisión Nacional del Salario debe recibir informes de todas las Comisiones Paritarias y a su vez rendir un informe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que armoniza los salarios



mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible, enviando copias de ese dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que éstos realicen las observaciones que consideren pertinentes en un plazo no mayor de treinta días. (Artículo 112 del Código de Trabajo)

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

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

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

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



Según el Acuerdo Gubernativo Número 388-2010 de fecha veintinueve de diciembre de 2009, se fijó como salario mínimo para las **actividades no agrícolas sesenta y tres quetzales con setenta centavos al día (Q. 63.70)** por una jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo.

Para las **actividades agrícolas** se fija el salario mínimo de **actividades no agrícolas sesenta y tres quetzales con setenta centavos al día (Q. 63.70)** por una jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo.

Todo trabajo efectivo realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye **jornada extraordinaria** y debe ser remunerada con el **aumento del 50%** en el salario que corresponde a la labor ordinaria.

Con respecto al salario mínimo para panificador y repostero continua vigente el Artículo 2 del acuerdo gubernativo No. 23-99 del trece den enero de 1999, sin perjuicio de los incrementos establecidos en el artículo 9 del Acuerdo Gubernativo 494-2001 que establece que todos los salarios de las actividades no agrícolas, incluyendo los de repostero y panificador y los trabajadores de los medios de comunicación social, cuya remuneración no se haga por día o por jornada completa, quedan **aumentados en un 8%** a partir de la vigencia del acuerdo (1º. de enero de 2002).

El Acuerdo Gubernativo Número 23-99 del 13 de enero de 1999, en su artículo dos (vigente), se indica que el salario mínimo para el **panificador** es de **treinta y nueve quetzales con treinta centavos (Q.39.30)** por quintal de harina elaborado (amásado, formado y horneado) **más el 8% actual**; y el de **repostero**, es un porcentaje del **quince por ciento** en el pastel grande, **doce por ciento** en el pastel pequeño, en razón del precio del pastel, **más el 8% actual**.



Así mismo el Acuerdo Gubernativo Número 347-2009 de fecha veintinueve de diciembre de 2009, fija como salario mínimo para **la actividad exportadora y de maquila es de cincuenta y un quetzales con setenta y cinco centavos (Q. 51.75)** diarios.



CAPÍTULO IV



4. El contrato de trabajo de aprendizaje

4.1. Definición y origen

De conformidad con el autor Ossorio señala, "...el contrato de aprendizaje constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud de la cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz como medio de que éste aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquel. De ahí que sean aplicables al aprendiz las normas reguladoras de las relaciones de trabajo".²⁴

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

De conformidad con el Artículo 170 del Código de Trabajo, "...son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en

²⁴ Ossorio, Ob. Cit. pág. 219

forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.



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

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

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

4.2. Formación y legislación del trabajo de aprendizaje en el derecho comparado

4.2.1. Consideraciones preliminares

La adquisición de una calificación por un joven a través de un proceso que se cumple fundamentalmente dentro de una relación contractual, por el desempeño progresivo de tareas en una situación real de trabajo, bajo las instrucciones del propio

empleador o de un trabajador experimentado, ha sido la modalidad de formación más antigua y por mucho tiempo la única.²⁵



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

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

Conviene acotar que, según estudios recientes, en países en que el aprendizaje tradicional ha desaparecido o se encuentra muy debilitado, se están lanzando actualmente "programas para vigorizarlo o para recrear algo muy parecido".²⁶ En otros, en que la figura continúa estando poco o nada reglamentada, y nunca ha tenido real

²⁵ Barbagelata, Héctor-Hugo. *Formación y legislación del trabajo*. pág. 37

²⁶ *Ibid.* pág. 39.

significación, se registran iniciativas para robustecerla, con la intención de favorecer la inserción de los jóvenes, como ocurre en Uruguay. En Japón, donde no existe una formación de aprendices en sentido estricto, se dictó una ley sobre Skill Training System.



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

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

Las figuras referidas en la parte anterior que encaran nuevas combinaciones de trabajo y formación, innominadas o nominadas (contratos de trabajo y formación, pasantías, trabajo en prácticas, etc.), que se estén desarrollando al margen de las regulaciones del aprendizaje en sentido estricto, o sustituyéndolas, pero que no se identifican con este contrato, sólo serán consideradas incidentalmente.²⁷

²⁷ Ibid. pág. 40

4.2.2. Rasgos actuales de la regulación del aprendizaje



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

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

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

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



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

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

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

Esa idea ha sido retomada, con algunas variantes, en textos recientes de Côte d'Ivoire, Gabón, y más acusadamente en Túnez, y se conserva, entre otros países, en

²⁸ Ibid. pág. 43

la República Popular de China, y en algunos de Europa, como Grecia, Holanda, Portugal y, salvo en ciertas profesiones, en Luxemburgo.



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

La tendencia hacia la laboralización del contrato de aprendizaje ha resultado, además, directamente contrariada por cambios legislativos recientes, ambientados por la corriente desreguladora, muy fuerte en algunos países. Tal es el caso de Argentina, donde se ha declarado expresamente el “carácter no laboral del vínculo”²⁹ creado por la nueva reglamentación.

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

En efecto, el Artículo 25 de la citada ley, limita los derechos y obligaciones que generan estos convenios, a los previstos en ella, con expresa especificación de que los mismos, “no originan vínculo laboral”. Con ese espíritu, el Artículo 10, aunque estipula que lo que debe pagarse al “joven que se acoge a la formación” no debe ser “menor a

²⁹ Ibid. pág. 48

la remuneración mínima vital", califica tal pago en el inciso d) y en el b) del Artículo 130 como "subvención económica".³⁰



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

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

A la inversa, en legislaciones recientes de países en los que no se atribuye al contrato de aprendizaje carácter laboral, se hace reserva de algunos derechos en

³⁰ Ibid.



materia provisional. Así, por ejemplo, en Argentina, se ordenan que se instrumente una adecuada cobertura de salud para el aprendiz y se reconoce el amparo ante los riesgos que pudiera sufrir en el lugar y en ocasión del trabajo. (El decreto 738/95 determinó las prestaciones que debían quedar aseguradas por la cobertura de salud contratada por el empleador, Artículo 13 y Anexo I). A su vez, en Gabón, el Artículo 86 del Código de Trabajo de 1994, impuso la obligatoriedad del seguro contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

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

4.3. Fuentes de la regulación del contrato de aprendizaje

La doble vertiente relación laboral-objetivos educativos, no impide, según acaba de verse, que en la legislación francesa casi todos los dispositivos atinentes al aprendizaje consten en el Código de Trabajo. En cambio, otros sistemas dan un tratamiento por separado a unos y otros, con o sin un relacionamiento o reenvío expreso. En consecuencia la relación de aprendizaje está sujeta en muchos países a una doble consideración legislativa: en el ámbito laboral y en el de la formación y sus instituciones. La integración normativa puede volverse triple, cuando las normas sobre

contrato de aprendizaje se complementan con las disposiciones sobre obligatoriedad de la enseñanza y más ampliamente, con las que rigen todo el sistema educativo, como ocurre en varios países y particularmente en Europa.³¹



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

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

En los hechos, en un buen número de países las, leyes sobre el aprendizaje se remiten a su reglamentación, delegan expresamente potestades para ello, o imponen el dictado de ese tipo de normas.³²

³¹ Ibid. pág. 51
³² Ibid. pág. 52

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



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

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



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

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

4.4. Requisitos para pactar contratos de aprendizaje

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

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



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

4.4.1. Condiciones para que sea admisible el aprendizaje

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

“Aunque ese extenso período no estuvo exento de abusos e iniquidades contra los aprendices, la situación se agravó con la decadencia y ulterior abolición de las corporaciones, y con la total desregulación de las relaciones laborales que imperó desde entonces y hasta casi los albores del siglo XX”.³³

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

En función de todo ello, la mera apariencia de relaciones de aprendizaje encubría la cruda explotación del trabajo infantil, al punto que una de las primeras y tímidas leyes de protección del trabajo, adoptada en Inglaterra en 1802, que por otra parte no llegó a

³³ Ibid. pag. 54

tener aplicación efectiva, fue dictada con la intención de limitar a nueve horas por día el trabajo de los aprendices y prohibir su ocupación en horario nocturno.



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

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

4.4.2. Condiciones exigidas a las empresas

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

Bajo el régimen de las corporaciones, los aprendices padecían, dice Renard "de la envidia de los oficiales y de la avaricia de los patronos que escatimaban los alimentos y que conservándolos más tiempo que el preciso, les impedían ganar bien su vida. La literatura de la época, cuando se digna ocuparse de ellos, nos da a entender que su existencia no era un colmo de felicidad; sin embargo, conviene agregar, concluye que

su suerte no es comparable a la de los infinitos pequeños mártires que, en la gran industria moderna multiplicó la era de las máquinas”³⁴



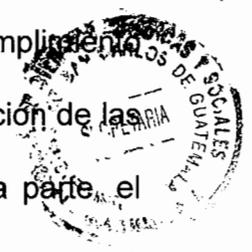
El otorgamiento o el mantenimiento de la autorización está generalmente supeditado a la idoneidad de las condiciones técnicas y humanas de las empresas para la formación práctica de los aprendices.

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

En cuanto a la legislación francesa, se advierte que –presumiblemente para no complicar la contratación de aprendices con trámites burocráticos– el Código de Trabajo, admite que las empresas puedan formular simplemente una declaración, en la oficina competente, antes de la concertación del primer contrato de este tipo. En la declaración, debe constar que se han tomado todas las medidas necesarias para la organización del aprendizaje, así como garantizarse que se poseen elementos aptos para permitir una formación satisfactoria, en relación con el equipamiento de la empresa, las técnicas que se utilizan, las condiciones de trabajo, de higiene y de seguridad, y que los responsables de la formación llenen las exigencias prescritas. La administración puede reclamar a la empresa la prueba de lo afirmado en su declaración

³⁴ Ibid. pág. 55

y el Inspector de Trabajo puede poner en mora a la empresa, respecto del cumplimiento de los extremos a que se obligó, e incluso ordenar la suspensión de la ejecución de las prestaciones, con mantenimiento de la remuneración del aprendiz. Por otra parte, el Código francés faculta al Prefecto del departamento donde está radicada la empresa, a oponerse a la contratación de aprendices por una empresa, si las autoridades que controlan la ejecución de los contratos de aprendizaje, entienden que el empleador incumple sus obligaciones legales y reglamentarias o el propio contrato. La decisión, se comunica a los respectivos Comités de Empresa, así como a las Cámaras empresariales. Todo lo cual es sin perjuicio de los eventuales recursos administrativos.



4.4.3. Condiciones que deben llenar los maestros o instructores

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

4.4.4. Condiciones exigidas a los aprendices

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

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

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

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



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

4.5. Características del contrato de aprendizaje

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

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

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



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

La escrituración del contrato de aprendizaje es una exigencia que figura tradicionalmente en legislaciones como las de la Unión Europea, y que incluso, en caso de silencio de la ley, suele ser suplida por la jurisprudencia de los tribunales de trabajo. Casi todas las leyes en vigor sobre el contrato de aprendizaje, imponen ese requisito, sea diciéndolo expresamente, sea que la exigencia resulte implícita, por la referencia a su suscripción, a la obligación de adecuarse a modelos o contratos tipo. También queda en evidencia la necesidad del escrito cuando en la ley se establecen determinadas cláusulas que deben figurar obligatoriamente en el mismo, o cuando se impone para la validez del contrato, su visado por la autoridad, o cuando concurren varias de estas circunstancias a la vez.

Respecto de las consecuencias de la falta o rechazo de visado y registro del contrato de aprendizaje, la situación parece similar a la de falta de escrito. Es evidente, a ese respecto, que aunque se encuentren expresiones como las de la ley de Túnez, que reclama el visado para que el contrato produzca efectos jurídicos, eso debe entenderse exclusivamente referido a los efectos específicos del contrato de

aprendizaje y no a los demás, que pueden surgir de la existencia efectiva de una relación de trabajo.



4.6. Contenido del contrato de aprendizaje

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

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

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

Es obvio, además, que un medio indirecto de definir o complementar el contenido del contrato de aprendizaje puede resultar de la ya mencionada imposición del modelo

o contrato-tipo, como lo dicen de modo expreso, entre otros, los textos de España y Francia.



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

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

4.6.1. Objeto del aprendizaje

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



4.6.2. Condiciones laborales generales

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

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

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

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

4.6.3. Remuneración del aprendiz

La remuneración del aprendiz es, desde luego, una cuestión que corresponde incluir entre las condiciones de trabajo, pero dada su importancia conviene tratarla por separado. Según ya hubo ocasión de señalar, algunas leyes recientes, sin perjuicio de

admitir que deben servirse al aprendiz prestaciones monetarias, las condicionan al efectivo aprovechamiento de su trabajo por el empleador, o les niegan la calidad de salario, aplicándoles otras denominaciones. En algunas legislaciones se impone la comunicación por el patrono del salario que devenguen los aprendices, sin otras especificaciones. También se dan casos, como el del Código de Trabajo de Costa de Marfil que no hace ninguna mención a la remuneración.



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

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

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

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

remite la cuantía de la remuneración a la tasa convenida entre las dos partes, pero no parece implicar la exclusión de acuerdos colectivos.



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

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

4.7. Obligaciones de las partes previstas en las leyes

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

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

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



4.7.1. Obligaciones de los empleadores

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

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

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

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

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



Sobre la atención personalizada, trato y consideración debidos a los aprendices, hay expresas menciones en los Códigos de Trabajo de Côte d'Ivoire. En relación con este punto, algunos textos recurren, para caracterizar la actitud que debe observar el empleador, respecto del aprendiz, al clásico concepto del buen padre de familia.

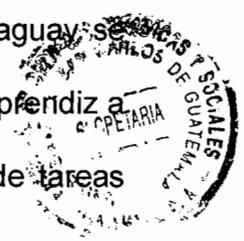
Por otra parte, esos mismos códigos y algunos otros reclaman que el empleador comunique a los padres o responsables del aprendiz las enfermedades que pueda padecer, sus faltas de conducta o de asistencia a la formación teórica, etc.

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

4.7.2. Obligaciones de los aprendices

La primera obligación de los aprendices aparece mencionada en buen número de legislaciones recientes, y consiste en prestar el servicio convenido. En los sistemas que reconocen el carácter laboral de la relación, se habla derechamente de trabajar

para el empleador durante la vigencia del contrato, como en Francia o Paraguay, se hace referencia a la ayuda en la medida de sus fuerzas, que debe prestar el aprendiz a su empleador. Por su parte, la ley de Argentina se refiere al cumplimiento de tareas encomendadas, relacionadas con el aprendizaje.



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

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

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

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

4.7.3. Prohibiciones diversas



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

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

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

4.8. Duración del aprendizaje

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

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

A veces, también, aunque es menos común, se establece la duración mínima del aprendizaje para ser reconocido como tal. Es el caso, entre las normas recientes, de las

de Argentina (3 meses) y de España (6 meses). En Francia, la duración mínima se fija por convenio colectivo o acuerdo de rama, o por resolución del Ministro de Formación Profesional.



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

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

4.8.1. Terminación de la relación de aprendizaje

La duración del aprendizaje, entendida como el tiempo necesario para alcanzar la calificación a la que se aspira, está muy ligada con las expectativas que su logro

genera al propio aprendiz y con los beneficios que se supone que el mejoramiento de los niveles de capacitación de la fuerza de trabajo puede aparejar para el desarrollo y la competitividad de las economías nacionales. Como ha sido advertido por quienes examinan estos temas, tales circunstancias han motivado a los legisladores a promover la continuidad y estabilidad de la relación laboral que se configura por el contrato de aprendizaje.



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

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

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

En algunas legislaciones como la de Costa Rica, conforme al Artículo 16 de la Ley de Aprendizaje, el despido durante el período de prueba tampoco es libre, pues el empleador debe probar, las causas justificantes que tienen que ver en esta situación

con las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y la conveniencia de continuar el aprendizaje.



4.9. Evaluación y certificación del aprendizaje

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

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

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

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

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



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

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

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

4.9.1. Expedición de las certificaciones

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

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



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

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

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

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

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

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



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

La participación de los interlocutores sociales en el planeamiento y la puesta en aplicación de las políticas de formación profesional, tiene una larga tradición en Europa y en América Latina. Sobre el estado de la cuestión en esta última región tres lustros atrás.

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

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



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

CAPÍTULO V



5. Análisis jurídico del régimen especial del contrato de trabajo de aprendizaje y la necesidad de fijarle plazo.

5.1. Generalidades

Es de conocimiento general que en Guatemala las fuentes de empleo son muy escasas, sobre todo para quienes no poseen conocimientos o experiencias sobre un arte u oficio, esta ausencia o falta de conocimientos para realizar ciertas labores es aprovechada por algunos empleadores o patronos mal intencionados para contratar servicios laborales en condiciones inferiores a las garantías mínimas estipuladas por la ley.

Generalmente los jóvenes y adolescentes son los que sufren estos embates sociales, quienes buscan la oportunidad de integrarse a la fuerza laboral del país, con el fin de colaborar con la economía familiar, y que por desconocer sus derechos laborales, o por la necesidad que los acosa, aceptan ser contratados bajo el régimen de trabajo de aprendizaje, en la que en algunas ocasiones se convierten en trabajos perpetuos, siendo por consiguiente, explotados por sus empleadores, sin que los inspectores de trabajo se pronuncien al respecto.

Como ha participado el Estado en esta problemática, ante tal situación **es preciso** recordar lo señalado que, el Código de Trabajo regula lo concerniente al régimen del trabajo de aprendizaje en su Artículo 171, estableciendo que: "El contrato de aprendizaje solo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma...", como se puede observar, en esta norma y en las demás que se relacionan con el trabajo de aprendizaje, se regula que el contrato individual de trabajo de aprendizaje sólo puede fijarse a plazo fijo, pero no señala un plazo específico, confiriéndosele a la parte patronal la libre determinación del plazo, por el cual puede el empleador celebrar dichos contratos, provocando con ello la extensión de las etapas de aprendizaje o la constante renovación de los contratos, dejando al trabajador sin protección jurídica alguna, ya que en ninguna norma legal de este régimen se regula un plazo específico de duración de dichos contratos laborales.

No obstante lo anterior, en esta relación existe contrato laboral y se cumple la relación laboral, pues tal como quedó señalado anteriormente, el Artículo 18 del Código de Trabajo establece que: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". Esto genera una relación laboral, pues una sus características especiales es **el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio** (de empezar a trabajar),

orientado en un sentido laboral (de subordinación) **implica o presume** una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.



En tal sentido, el carácter tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

Cabe señalar entonces que, sin en la relación patrono-aprendiz nace un vínculo laboral, aunque no se exista ningún contrato escrito, el aprendiz obtiene todos los derechos y obligaciones que otorga esta relación, tal como señala Ossorio, quien indica que, con el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo, el mismo Código de Trabajo regula en su Artículo 19 que "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la **relación de trabajo**, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".

Tal y como lo establecen las leyes, todas las personas tienen derechos y obligaciones, en una relación laboral, así como existen obligaciones, las cuales son parte fundamental para el desarrollo de una relación, también existen derechos los

cuales fueron analizados ampliamente en el apartado del contrato individual de trabajo, los cuales recordaremos los más importantes.



El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona, siendo como consecuencia un derecho del trabajador y una obligación del patrono.

El deber de higiene y seguridad en el trabajo en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas de seguridad en el trabajo y evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales.

También encontramos que otros de los deberes de los empleadores y derechos de los trabajadores son: La extensión de constancia de vacaciones, formación, capacitación y preferencia.

De los derechos y obligaciones analizadas en el apartado respectivo, se menciona que la obligación principal del patrono y derecho fundamental de los trabajadores es el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme al contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bonificación anual), de las indemnizaciones, en su caso, etc.

Además, al contar con la protección de las leyes laborales, encontramos que existen ventajas contractuales tales como acuerdos colectivos, pactos o convenios, estos se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política de la República, (Artículo 106); adicionalmente, por la categoría que tienen los Pactos Colectivos de ley profesional entre las partes (Artículo 49 del Código de Trabajo), si bien se dan, es como consecuencia del contrato de trabajo.



El empleador también tiene derechos, dentro de estos encontramos a que del mismo contrato de trabajo se deriva que el patrono es dueño del producto de trabajo. El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.

En conclusión, se dice que los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador, por lo que es aplicable lo que se indicó sobre la preferencia, capacitación y que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Me refiero a esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin

efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. (Artículo 81 del Código de Trabajo).



Sin embargo, al no existir una norma que limite a la parte patronal de la libre determinación del plazo de duración del contrato de aprendizaje, promueve la irresponsabilidad abusiva de algunos empleadores prolongando por tiempo indefinido esta relación laboral, con el fin de aprovecharse de la fuerza laboral de los que se sometan a este régimen, sin que otorguen las garantías mínimas establecidas en nuestra legislación, violentando con ello los derechos laborales anteriormente señalados, especialmente el de no pagar el salario mínimo establecido para todos los trabajadores.

En ese orden de ideas, y siendo que en Guatemala se adquiere capacidad de ejercicio al cumplir la mayoría de edad y, que el trabajo es un derecho constitucional, es necesario que el Estado integre a los jóvenes al desarrollo del país, creando normas jurídicas que les garantice el goce de sus derechos sin violación alguna a los mismos, especialmente el derecho a la retribución salarial por sus servicios laborales prestados.

5.2. Análisis jurídico del Artículo 171 del Código de Trabajo

Regula el Artículo 171 del Código de Trabajo que: "El contrato de aprendizaje solo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su

desarrollo gradual así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma...” esta norma establece claramente que el contrato individual de trabajo de aprendizaje solo puede estipularse a plazo fijo, pero no señala un plazo específico; esto le confiere a la parte patronal la libre determinación de fijar el plazo para esta relación laboral, y algunos de ellos irresponsablemente y con el ánimo de sacar provecho, extienden la duración de este plazo o renuevan constantemente los contratos, con el fin de no pagar el salario mínimo establecido por la ley



El problema radica en que esta actitud genera consecuencias negativas a los aprendices, pues la total libertad otorgada al empleador para disponer libremente del plazo dentro del régimen de trabajo de aprendizaje, constituye el asidero para que este contrato sea objeto de manipulación antojadiza, privando a los trabajadores sujetos a dicha normativa de su derecho a un salario mínimo, a pesar de haber transcurrido un plazo largo y haberse aprendido el trabajo y las habilidades necesarias, lo cual riñe con el derecho de garantías mínimas del derecho de trabajo consagrado en nuestra carta magna, siendo en consecuencia necesario crear una norma que regule un plazo determinado para este tipo de trabajo, evitando con ello que la parte patronal manipule esta relación laboral y se respete los derechos de este grupo de trabajadores.

Se puede señalar que el contrato de aprendizaje tiene como propósito integrar a jóvenes que carecen de experiencia para realizar cualquier arte profesión u oficio a la fuerza productiva, naciendo con ello una relación de trabajo entre empleadores y aprendices, a lo que le es aplicable las normas regulares del derecho de trabajo, por lo que debe tutelarse al igual que toda relación laboral, pues todos los trabajadores como



seres humanos tienen iguales derechos e iguales oportunidades y la ley debe garantizarles ese derecho, siendo necesario estipular un plazo específico a esta relación, pues según la doctrina plazo fijo es cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

5.3. Criterio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, abogados y trabajadores sobre la necesidad de fijar plazo al contrato de aprendizaje

Para obtener la opinión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se realizó entrevistas a algunos de los funcionarios de la Inspección General de Trabajo, así como a abogados litigantes y se encuestó a un grupo de trabajadores, especialmente de talleres de mecánica y de carpintería, quienes con base al cuestionario, del cual se agrega un modelo del mismo en el anexo, señalaron lo siguiente: Los funcionarios del Ministerio de Trabajo señalaron que en Guatemala el contrato laboral es parte fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores y de los patronos, toda vez que es el documento en que constan las condiciones laborales, por lo que al llegar a algún conflicto sobre esas condiciones, es plena prueba en cualquier proceso, y es obligación del empleador presentar el contrato laboral o de lo contrario se tendrán por cierto lo señalado por los trabajadores; sin embargo, en las relaciones laborales en el régimen de aprendizaje, señalan los inspectores, que muchas veces no existe tal contrato, debido a que muchos de estos talleres son informales y en la mayoría de veces no son empresas legalmente creadas y autorizadas, no obstante lo anterior, el

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de los inspectores realizan constantes supervisiones a estos negocios informales para evitar que se violenten los derechos de los trabajadores, especialmente el de los aprendices que generalmente en estos lugares son menores de edad, el problema radica en que ellos no pueden sancionar a los empleadores por pagarles un salario inferior al salario mínimo; toda vez que el mismo Código de Trabajo los faculta a contratar en esas condiciones, salvo que no exista un contrato de trabajo de aprendizaje aprobado por la Inspección General de Trabajo; según los entrevistados, la ley establece que se puede convenir una retribución al aprendiz el cual puede ser inferior al salario mínimo; sin embargo no establece ningún porcentaje, por lo que algunos malos empleadores y aprovechándose de la necesidad de los jóvenes de aprender un oficio o arte y al mismo tiempo ganarse un salario digno para el sustento de sus familias, les ofrecen salarios muy por debajo del mínimo y lo peor es que al no existir una norma que establezca un plazo específico, muchos de los patronos antojadizamente alargan los contratos o simplemente los renuevan con el fin de mantener salarios indignos e insuficientes.

Misma opinión tiene la mayoría de juristas, quienes además de lo anterior son del criterio que muchos de los trabajos sujetos a regímenes especiales contienen violaciones a los derechos laborales de los trabajadores garantizados por la Constitución Política de la República, por el Código de Trabajo y por los tratados internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala, siendo urgente y necesario una reforma al Código de Trabajo, con respecto a estos regímenes, en el presente caso al régimen del trabajo de aprendizaje.



Por su parte, los trabajadores de los talleres de mecánica y carpintería los cuales fueron encuestados, señalaron que muchos de ellos al empezar a trabajar, tuvieron que pasar por una serie de manipulaciones, malos tratos y algunas veces hasta de discriminación, pues debido a su condición social y económica, no acudieron el tiempo suficiente a las escuelas para aprender un oficio o algunos que si lo hicieron, no contaban con la suficiente experiencia para ingresar a la realidad de nuestro país, señalan algunos de ellos que los que tienen conocimientos teóricos no sufren mucho como los que no tienen ningún tipo de conocimiento, toda vez que por un período corto son contratados como aprendices con salarios muy inferiores al mínimo, pero que muy pronto son contratados de forma normal con las condiciones y tratos que recibe cualquier trabajador, caso contrario pasa con los demás, que si bien es cierto no tienen conocimientos teóricos, algunos ponen todo su empeño para aprender el oficio, pero debido a su condición los mantienen como aprendices por largos períodos recibiendo salarios muy inferiores al mínimo, algunos de ellos ya con responsabilidades familiares, quienes sufren las consecuencias de estos tratos, convirtiéndose en un círculo vicioso, pues los mismos no tienen las condiciones para darles una buena educación a sus hijos, que en un futuro lejano, si las normas no se adecuan a la realidad, sufrirán las mismas consecuencias.

5.4. Propuesta de plazo para la duración del contrato de trabajo de aprendizaje

Tal como quedó señalado anteriormente, en muchas legislaciones se impone la inclusión de la duración del aprendizaje en el respectivo contrato, aunque para algunos consideren que esto restringe la autonomía de la voluntad de los contratantes.



Pero debido a la cultura del Estado de Guatemala, es necesario que se creen los instrumentos o mecanismos legales para su fijación, pues es corriente internacional que se prevea la duración máxima que el aprendizaje puede llegar a alcanzar, en años o meses.

Con respeto a la duración mínima, no hay mayor problema, algunos países no lo establecen, en otros dura tres o seis meses. En Francia, la duración mínima se fija por convenio colectivo o acuerdo de rama, o por resolución del Ministro de Formación Profesional; en Guatemala, no existe plazo ni mecanismo alguno para fijar dicha duración, considero importante que se fije un plazo prudencial y específico para estos contratos.

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

Cabe recordar que en cierto número de sistemas, como los de Argelia, Colombia, Corea, Namibia, Túnez, etc., no se indican los máximos, sino que la extensión del aprendizaje resulta de las reglamentaciones complementarias que, en relación con cada



especialidad, adoptan los ministerios competentes, como en Colombia, luego de consulta de las organizaciones profesionales, como en Túnez, o con el asesoramiento de las Cámaras de empresarios, como en Argelia.

Es importante señalar que en Guatemala no existe reglamentación complementaria en relación al trabajo de aprendizaje, por lo que cuando se formaliza el contrato de aprendizaje se aplica lo que estipula el Artículo 171 del Código de Trabajo, mismo que establece “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su z gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”; al analizar el espíritu de esta norma, considero que el legislador previendo la mala actitud que algunos patronos podrían adoptar, deben regularizar que este contrato se estipule únicamente a plazo fijo; esto con el fin que patronos mal intencionados establezcan contratos indefinidos, perjudicando a los aprendices con condiciones de trabajo inferiores al trabajo común, no obstante la buena intención del legislador, éste no fijó un plazo específico para la duración del contrato de aprendizaje, dejando dicha disposición o decisión a juicio de la Inspección General de Trabajo, es decir estar supeditado al buen o mal criterio de un inspector de trabajo. Es por ello y tal como se ha venido analizando, es necesario y conveniente reformar el Artículo 171 del Código de Trabajo, en el sentido de fijar un plazo máximo para la duración del trabajo, que a criterio de los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los abogados

laboralistas, los trabajadores y especialmente del ponente de la presente tesis debe ser un año máximo, siempre y cuando el aprendiz obtenga el certificado en el que conste haber aprendido el arte u oficio de que se trate, salvo casos especiales, los cuales deben ser reglamentados por lo que a criterio del ponente se propone la reforma del Artículo antes citado, proponiendo el siguiente proyecto ley:



PROYECTO LEGISLATIVO DE REFORMA AL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REFORMAS

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:



Que las relaciones que se establecen entre las empresas y los aprendices deben ser sujetas a protección especial, brindándoles oportunidades igualitarias a los aprendices de algún trabajo, arte u oficio.

POR TANTO

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

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y SUS REFORMAS

Artículo 1. Se reforma el Artículo 171, el cual queda así:

“Artículo 171. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a tiempo fijo, no debiendo exceder su duración de un año máximo, además debe determinar la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo estipulado en el contrato de trabajo de conformidad con el párrafo anterior, velando porque se cumpla con el objetivo del aprendizaje, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.”



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

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

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

Es importante contar con esta reforma, con el objeto de brindar protección a este grupo de trabajadores que tienen todo el deseo y el impulso de aprender un trabajo, arte u oficio y de esa manera incorporarse a la fuerza laboral guatemalteca, impulsando el desarrollo de nuestro país, en tal sentido el ponente investigó sobre la existencia de un contrato laboral de aprendizaje aprobado por la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; sin embargo, la señorita Mayra Noguera, encargada de información de dicha dependencia, indicó que no tienen modelos de este tipo de contrato, indicando que generalmente son pocos los patronos que ocupan a aprendices en sus centros de trabajo y, cuando lo hacen, no cumplen con la elaboración del contrato de trabajo de aprendizaje, es por ello que, investigamos la redacción de los contratos de trabajo de aprendizaje en otros países e incluimos el modelo que se utiliza en la República de México, con algunas modificaciones que la ponente considera necesarios para adaptarlos a Guatemala.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DE APRENDIZAJE PROPUESTO POR

SUSTENTANTE



En la ciudad de..... a los días del mes dede 20
..... **NOSOTROS**,..... de años de
edad, Guatemalteco,, de este domicilio y vecino de la
ciudad de Guatemala, quien se identifica con la cédula de vecindad número de orden
:..... y de registro, extendida por el Alcalde municipal de
....., departamento de quien actúo
en representación legal de la entidad denominada
.....,con domicilio legal en , calle..... número
....., y el señor de años de
edad, guatemalteco,, de este domicilio y vecino de la
ciudad de, con residencia en calle.....
número, quien se identifica con la cédula de vecindad número de orden
:..... Y de registro, extendida por el Alcalde municipal de
....., departamento de,
celebramos el siguiente CONTRATO DE TRABAJO DE APRENDIZAJE, de
conformidad con los siguientes puntos. **PRIMERO:** El señor.....,
en adelante APRENDIZ, se compromete a efectuar los trabajos que, en carácter de
aprendizaje, se detallan en Hoja Anexa al presente contrato, debidamente, firmado por
las partes. Iniciando la relación laboral el de de dos mil
..... , debiéndose prestar los servicios en la calle, número de
la zona de esta ciudad, que es en donde se encuentra ubicada el centro de



trabajo. **SEGUNDO:** El empleador se obliga a pagar por estos trabajos una remuneración de Quetzales (en número y letras)....., la que será pagada en moneda nacional, en efectivo cada fin de mes en el lugar en donde se prestan los servicios. **TERCERO:** Asimismo, el empleador se compromete a impartirle los conocimientos y habilidades del oficio de, conforme al Programa adjunto y a su vez, el APRENDIZ, trabajará mediante tal remuneración, cumplirá estrictamente este Programa de Aprendizaje estará sujeto a los controles que la Inspección General del Trabajo desee efectuar. Este contrato de aprendizaje será por un período de (no puede durar más de 1 año) y para estos efectos, el empleador designa como MAESTRO DEL APRENDIZ, en carácter de GUÍA en este proceso al señor (a) **CUARTO:** Nosotros los contratantes manifestamos que aceptamos las condiciones estipuladas en el presente contrato, por lo que leído íntegramente el mismo, lo ratificamos, aceptamos y firmamos.

EMPLEADOR

APRENDIZ

NOTA

- En anexo de contrato se debe especificar las labores a que se compromete el trabajador como aprendiz y las materias que el empleador se compromete a impartir, debiendo firmarlo ambas partes, quedando con copia el aprendiz.



De acuerdo a la información dada por la señorita Noguera, en Guatemala son pocos los patronos que ocupan a aprendices, por lo que es urgente tomar medidas adecuadas para la protección de esta clase trabajadora, incentivando al mismo tiempo a los patronos a contratar aprendices en sus centros de trabajo, por lo tanto lo fundamental es su regulación en el Código de Trabajo, además es importante la participación del Estado en la prestación de diferentes medidas dirigidas a estimular el desarrollo del aprendizaje, tales como providencias de política general que pueden repercutir favorablemente sobre los contratos de aprendizaje, buscando la creación de fondos con ese propósito; la extensión de la descentralización y de la participación; la prevención de conflictos entre aprendices y empleadores y el apoyo a los centros de formación de aprendices.

Además, como medidas concretas, cabe mencionar los incentivos a las empresas y los dispositivos dirigidos a volver más atractivo el aprendizaje para los jóvenes y sus familias, aplicando fondos especiales al fomento del aprendizaje, tales como Programa de Becas para Aprendices, los cuales ya son adoptados en otros países como Colombia, el cual sería importante analizarlo e impulsarlo en Guatemala.

También es importante mencionar que el aprendiz necesita enseñanza en forma práctica, pero que esta enseñanza debe estipularse en plazo fijo pero de forma gradual, por lo que una de las medidas necesarias para impulsar el aprendizaje es la creación de un centro de formación profesional dirigida y coordinada por funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación, en donde se pueda obtener toda clase de información y ayuda sobre el trabajo de aprendizaje, con el objeto que los

jóvenes aspirantes a aprendices (menores o mayores de edad) y las empresas o instituciones que quieran hacer uso de la información puedan obtenerla fácilmente y en un solo lugar, dicho centro debe contar con información específica sobre oferentes y demandantes, incentivando de esta manera al sector empresarial y a los jóvenes aspirantes al aprendizaje de un arte u oficio, pero siempre bajo la estricta vigilancia de la Inspección General de Trabajo, quien debe velar que todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, el cual no debe durar más de un año, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.





CONCLUSIONES



1. Desde un inicio la legislación pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, se debe destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace cincuenta años, no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.
2. La institución jurídica del trabajo de aprendizaje, en nuestro ordenamiento jurídico carece de sentido social, puesto que es regulado de manera muy escueta, al grado de omitir los mecanismos para que se instrumente la fijación de la duración máxima de las relaciones de trabajo sujetas a dicho régimen.
3. Nuestra legislación no protege de manera adecuada al trabajador que es contratado bajo el régimen de aprendizaje pues, faculta al patrono para despedir sin responsabilidad de su parte al trabajador antes del término del contrato, cuando éste ya hubiere superado el periodo de prueba, bajo el pretexto de que el aprendiz adolece de incapacidad para el arte u oficio de que se trate.
4. El Código de trabajo guatemalteco, deja en estado de indefensión al aprendiz que es despedido antes del término de su contrato o al que, de cualquier otra forma, se



le defrauda en sus expectativas de formación, pues no existe procedimiento para que éste pueda ser equitativamente indemnizado por el daño causado.

5. En Guatemala tampoco se establece la edad que debe tener el aprendiz, el cual a mi criterio sería durante la minoría de edad dentro de los catorce y dieciocho años de edad.

RECOMENDACIONES



1. El Congreso de la República, debe promover la reforma al artículo 171 del Código de Trabajo; asimismo, que se aplique el modelo de contrato de aprendizaje que se propone, de manera que a las normas relativas al trabajo de aprendizaje se les dote de un verdadero sentido social, a efecto de que éstas cumplan con los principios que inspiran al derecho de trabajo y se conviertan en verdaderos instrumentos tutelares de los trabajadores.
2. El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo debe promover la revisión y el estudio de la normativa que regula el trabajo de aprendizaje especialmente establecer las razones que motivaron al legislador a omitir la fijación de un plazo máximo al contrato de trabajo sujeto a dicho régimen.
3. El Organismo Ejecutivo en coordinación con los ministerios respectivos, debe promover la creación, promoción y publicación de listas actualizadas de actividades profesionales las cuales puedan ser sujetas a régimen de aprendizaje, a efecto de que tanto patronos como aprendices puedan beneficiarse de las bondades de tan preciado instituto.
4. La inspección General de Trabajo, debe programar visitas a las empresas que constantemente contratan bajo el régimen de trabajo de aprendizaje a efecto de

evitar el abuso de tan digna institución, en detrimento de los trabajadores y trabajadoras de las distintas ramas de la producción.



5. Siendo que en nuestro medio el trabajo de aprendiz solo puede estipularse a plazo fijo, el Ministerio de Trabajo debe velar porque dicho plazo se cumpla atendiendo a la edad, formación y posesión de aptitudes del aprendiz, procurando que a éste último no se le defraude en sus expectativas de formación.



ANEXOS





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE TESIS
PONENTE: ERICKA GABRIELA LÓPEZ SÁNCHEZ

Como estudiante de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, me encuentro realizando el trabajo de investigación intitulado **“LA NECESIDAD DE NORMAR JURIDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**, por lo que para obtener información real y objetiva a efecto de realizar propuestas de solución al problema planteado, agradeceré su colaboración, contestando el siguiente cuestionario.

Edad _____ Estado Civil _____ Sexo _____

1. En una relación laboral, es importante la elaboración del contrato individual de trabajo
SI NO

Porqué?
2. En un conflicto sobre condiciones de trabajo, hace plena prueba el contrato individual de trabajo?
SI NO
3. Porqué hace plena prueba el contrato de trabajo en un conflicto de condiciones laborales?
4. Quién tiene la obligación de presentar el contrato individual de trabajo?
5. Qué sucede si el patrono no presenta el contrato individual de trabajo?
6. Se elaboran los contratos de trabajo en el régimen del trabajo de aprendizaje,
SI NO
7. Cuales son los motivos del porqué no se elaboran contratos de trabajo en el régimen del trabajo de aprendizaje?
8. Que actitud toma la Inspección General de Trabajo ante la violaciones de los derechos de los aprendices?



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE TESIS
PONENTE: ERICKA GABRIELA LÓPEZ SÁNCHEZ**

Como estudiante de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, me encuentro realizando el trabajo de investigación intitulado **“LA NECESIDAD DE NORMAR JURIDICAMENTE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**, por lo que para obtener información real y objetiva a efecto de realizar propuestas de solución al problema planteado, agradeceré su colaboración, contestando el siguiente cuestionario.

Edad _____ Estado Civil _____ Sexo _____

1. Trabaja o a trabajado como aprendiz en el régimen de trabajo de aprendizaje?
SI NO
2. En qué tipo de empresa o establecimiento ha trabajado usted como aprendiz?
3. Porqué trabaja o trabajó en el régimen de aprendizaje?
4. Que trato recibe o recibió cuando trabajo como aprendiz?
5. Le pagan o pagaron el salario mínimo como trabajador del régimen de trabajo de aprendizaje
SI NO
6. Si trabajó como aprendiz, celebró contrato individual de trabajo de forma escrita?
SI NO
7. Si trabajó como aprendiz, le fijaron plazo específico o fue indefinido?
ESPECIFICO INDEFINIDO
8. En cuanto tiempo cree que puede aprender un oficio y debe durar el contrato de aprendizaje?
6 MESES 1 AÑO 2 AÑOS MÁS DE 2 AÑOS

BIBLIOGRAFÍA



- BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Formación y legislación del trabajo**. Montevideo, Uruguay. Ed. Cinterfor, 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. T. II. Buenos Aires, Argentina. Ed. Porrúa, 1987.
- CABANELLAS, Guillermo **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. Ed. 14ava. ed. Heliasta, 1979.
- Coordinadora de Análisis y Selección Informativa de CIMAC, 2006
<http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007)
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Tomo II. México: ed. 10ma. Ed. Porrúa Pérez, S.A., 1970.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del Trabajo**. Tomo II. México: Ed. Porrúa, 1987.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- GARCÍA OVIEDO, Carlos. **Hacia el Estatuto del Trabajador Español**, *Revista de Trabajo No. 2.*. España. 1944.
- LÓPEZ, Rubén. **El Derecho de trabajo**. Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Número 45 julio a diciembre 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 1996.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- MÓRGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación Científica**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000
- VERDERA MONTENEGRO, Jorge Alberto. **La inexistencia de la Colocación de los trabajadores en el Ámbito del Derecho Laboral**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.

VILLALOBOS, Gabriela. **Derecho individual de**
<http://wwwfcen.uba.ar/pasantia/indez.htm> (8 de agosto de 2006)



LEGISLACIÓN:

Constitución Política de la República. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Ratificados por Estado de Guatemala.

Acuerdo del Presidente de la República 347-2009. **Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila.**