

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Consideraciones jurídicas en cuanto al contrato de aprendizaje en la
legislación guatemalteca**
(Tesis de Licenciatura)

Roberto Popá Vásquez

Mazatenango, Suchitepéquez, noviembre 2014

**Consideraciones jurídicas en cuanto al contrato de aprendizaje en la
legislación guatemalteca**

(Tesis de Licenciatura)

Roberto Popá Vásquez

Mazatenango, Suchitepéquez, noviembre 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA



Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y	Dra. Alba Araceli Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. Cesar Augusto Custodia Cóbar
Secretario General	M. A. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra	M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Lic. Jorge Egberto Canel García
Revisor de Tesis	M. A. Manuel Guevara Amézquita

“Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría”

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. Gladis Elizabeth Girón

Lic. Walter Enrique Menzel

Licda. María Eugenia Samayoa

Lic. José Luis Samayoa

Segunda Fase

Licda. Marinella Giordano

Lic. Julio César Villalta

Licda. Flor de María Samayoa

Lic. Erwin Herrera

Licda. Victoria Arreaga

Tercera Fase

Lic. Arturo Recinos Sosa

Lic. Eddy Miranda Medina

Lic. Mario Jo Chang

Licda. Karina Jadira Javier

Lic. Víctor Manuel Morán



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, tres de febrero de dos mil diez.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EFICACIA O INEFICACIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL ÁMBITO JURÍDICO GUATEMALTECO**, presentado por **ROBERTO POPÁ VÁSQUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Asesor a la Licenciada **JORGE CANEL GARCÍA**, para que realice la asesoría del punto de tesis aprobado.

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Lic. Carlos Enrique Samayoa
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Patty Donis
c.c. Archivo

- Carretera a San Isidro, Aldea Acatán Zona 16 - PBX: 2390 1200
- www.universidadpanamericana.edu.gt

Doctor en Derecho, M.Sc.
Jorge E. Canel García
Abogado y Notario
Sa. Av. 10-66 zona 1, Of. 202; Guatemala, C.A.
Tel. 2232-3013 y 2434-9825

Guatemala, junio 27 de 2012.

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana de Guatemala (UPANA)
Licenciado MSc. Otto Ronaldo González Peña
Presente.

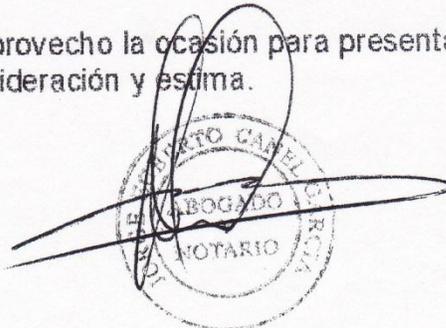
Señor Decano:

En atención al nombramiento que en su oportunidad me fuera conferido, he procedido a proporcionar la tutoría correspondiente al estudiante ROBERTO POPA VASQUEZ en la elaboración de su tesis de grado, la cual lleva por título: "EFICACIA O INEFICACIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL AMBITO JURIDICO GUATEMALTECO".

Tomando en consideración que no es atribución del tutor imponer su particular punto de vista sobre el criterio del estudiante, sino más bien orientarle en cuanto a los aspectos metodológicos de la investigación, considero que la mencionada tesis cumple con los requerimientos, de contenido y de forma, exigidos para un trabajo de esta naturaleza.

Por tanto, a efecto de que pueda ser admitida para su trámite, y continuar con el procedimiento que el Reglamento respectivo establece, no tengo objeción alguna en emitir DICTAMEN FAVORABLE respecto de la tesis anteriormente relacionada.

Sin otro particular de momento, aprovecho la ocasión para presentar al Señor Decano las muestras de mi más alta consideración y estima.



Consultoría Jurídica
Lic. Manuel Guevara Amézquita
Telfs. 22503562-52060268
E-mail: consultoriamdga@gmail.com

Guatemala, 14 de marzo de 2013.

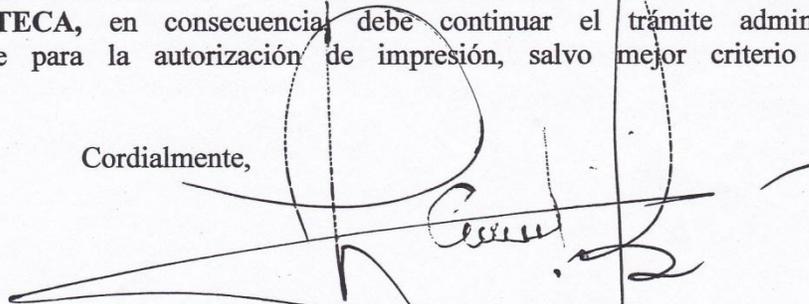
Doctor
Erick Alfonso Alvarez
Coordinador de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana
Su Despacho.

Señor Coordinador:

En mi calidad de Revisor Metodológico del trabajo de tesis denominada **EFICACIA O INEFICACIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL ÁMBITO JURÍDICO GUATEMALTECO**, presentada por el estudiante **ROBERTO POPÁ VÁSQUEZ**, en cumplimiento del nombramiento conferido por esa Coordinación, he realizado la revisión correspondiente y durante el desarrollo de la misma se formularon las observaciones que se estimaron pertinentes, las cuales a mi juicio han sido superadas por el estudiante.

De acuerdo al desarrollo, contenido y estructura del referido trabajo, estimo que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Manual de Estilo y demás disposiciones aprobadas por la Facultad; sin embargo, por aspectos de semántica y redacción técnica se cambió el título del tema, denominándole **CONSIDERACIONES JURÍDICAS EN CUANTO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**, en consecuencia debe continuar el trámite administrativo correspondiente para la autorización de impresión, salvo mejor criterio de esa Coordinación.

Cordialmente,



M.A. Manuel Guevara Amézquita
Revisor Metodológico.



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de marzo de dos mil trece.--
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONSIDERACIONES JURÍDICAS EN CUANTO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**, presentado por **ROBERTO POPÁ VÁSQUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado y la revisión correspondiente. En consecuencia previo al pago de los aranceles correspondientes, **SE ORDENA SU IMPRESIÓN.**



Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador General de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

- Carretera a San Isidro, Aldea Acatán Zona 16 - PBX: 2390 1200
- www.universidadpanamericana.edu.gt

NOTA: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS

Por ser mi guía y fortaleza y por su infinita misericordia para alcanzar mi meta.

A mi madre

Justa Candelaria Vásquez, por su ejemplo de trabajo y perseverancia.

A mis hermanos

Luis, Irma, Hugo y Germán por su apoyo incondicional.

A mis hijos

Para que sigan mi ejemplo.

A mis amigos

Carlos E. Pérez López y Nubia de León.

A mis maestros

Teresa Romero, Rosangela Godínez de Cervantes, Germán Padilla, Lic. Mario Rabanales, Lic. Orlando Antonio de León, Lic. Ismar Díaz Colomo.

A mis centros de estudios

Escuela “San Benito”
Instituto “Julio Cesar Méndez Montenegro”
Instituto “Rafael Landivar”
A la Tricentenaria USAC
Upana

Contenido

Resumen	1
Introducción	4
Capítulo 1	
Contrato individual de trabajo	
1.1 Antecedentes	6
1.2 Naturaleza jurídica	7
1.3 Nociones y definición	8
1.4 Características	10
1.4.1 Bilateral	10
1.4.2 Consensual	10
1.4.3 Oneroso	10
1.4.4 Principal	10
1.4.5 De tracto sucesivo	10
1.5 Elementos del contrato de trabajo	11
1.5.1 Personales	11
1.5.2 Esenciales	11
1.6 Clasificación del contrato individual de trabajo	11
1.6.1 Contrato de trabajo escrito	11
1.6.1.1 Por tiempo indefinido	12
1.6.1.2 A plazo fijo	12
1.6.1.3 Por obra determinada	12
1.6.2 Contrato de trabajo verbal	12
Capítulo 2	
Trabajo sujeto a regímenes especiales	
2.1 Trabajo sujeto a regímenes especiales	14
2.2 Clases de trabajo sujeto a regímenes especiales	14

2.3 Trabajo de menores	15
2.3.1 Nociones y definición	15
2.3.2 Características trabajo de menores	16
2.3.3 Leyes que protegen el trabajo de menores	16
2.3.3.1 Constitución Política de la República	16
2.3.3.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	18
2.3.3.3 Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República	19
2.3.3.4 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República	21
2.3.3.5 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99 del Congreso de la República	22
2.3.3.6 Ley de Desarrollo Social. Decreto 42-2001 del Congreso de la República.	22
2.3.3.7 Acuerdos Gubernativos y Ministeriales	22
2.3.3.7.1 Acuerdo del Ministerio de Trabajo, del 8 de mayo de 1992.Creación de la Unidad del menor trabajador	22
2.3.3.7.2 Acuerdo Gubernativo 347-2002	23
2.3.3.8 Otros documentos oficiales	23
2.4 Trabajo de aprendizaje	24
2.4.1 Antecedentes	24
2.4.2 Definición	25
2.4.3 Elementos del trabajo de aprendizaje	26
2.4.3.1 Patrono	26
2.4.3.2 Aprendiz	26
2.4.3.3 Servicio o trabajo	27
2.4.3.4 Retribución o salario	28
2.4.3.5 Enseñanza del arte, profesión u oficio	28
2.4.4 Características	28
2.4.5 Obligaciones del patrono en el trabajo de aprendizaje	29
2.4.6 Institución que vela por el trabajo de aprendizaje	29

Capítulo 3

Contrato de aprendizaje

3.1 Antecedentes	31
3.2 Naturaleza jurídica	32
3.3 Definición	33
3.4 Sujetos del contrato de aprendizaje	34
3.4.1 Empleador o maestro	34
3.4.2 Aprendiz	35
3.5 Requisitos del contrato de aprendizaje	35
3.6 Diferencias del contrato de aprendizaje respecto del contrato de trabajo común	36
3.6.1 Salario	36
3.6.2 Prestación del servicio	36
3.6.3 Duración	36
3.7 Diversas denominaciones	36
3.8 El contrato de aprendizaje y el Derecho Comparado	37
3.8.1 Colombia	37
3.8.2 El Salvador	40
3.8.3 Cuba	42
3.8.4 República Dominicana	43
3.8.5 Ecuador	44
3.8.6 Panamá	46
3.8.7 Paraguay	46
3.8.8 Perú	48
3.8.9 Brasil	48
3.8.10 Costa Rica	49
3.8.11 Chile	49
3.8.12 Argentina	49
3.8.13 Uruguay	50
3.9 Eficacia o ineficacia del contrato de aprendizaje en el ámbito jurídico guatemalteco	50

3.9.1 Eficacia	50
3.9.2 Ineficacia	51
Conclusiones	54
Recomendaciones	55
Referencias	56

Resumen

La presente investigación, aborda la situación actual del contrato de aprendizaje, en el sentido de que es una garantía hacia el aprendiz, para que sus derechos laborales no sean violados por el patrono, en virtud de estar regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el artículo 171, el cual establece: El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o periodo de la misma.

De lo anterior se puede afirmar que el contrato de aprendizaje, la forma de estipularse es a plazo fijo, en donde se debe determinar su duración y enseñanza, esto con el objeto de que el aprendiz, en cierto tiempo aprenda y conozca el arte, profesión u oficio y no estar una eternidad en el periodo de aprendizaje, y para que el patrono no pueda estar explotando el trabajo desempeñado por el aprendiz, cuando éste ya domine el arte, profesión u oficio; así también, se debe estipular la retribución que deba percibir el aprendiz, en cada grado o periodo de aprendizaje, la que puede ser inferior al salario mínimo, para que el aprendiz tenga el incentivo económico y empezar a tener un salario. Por lo que en la presente investigación se evidencia la importancia jurídica y social que tiene el contrato de aprendizaje, para proteger y evitar abusos del empleador en contra del trabajador en vía de aprendizaje.

El presente estudio se estructura en tres capítulos siendo los siguientes: en el capítulo uno se analiza, de acuerdo a los diferentes estudios realizados por juriconsultos del Derecho Laboral, lo referente al contrato individual de trabajo, sus antecedentes, naturaleza jurídica, conceptos, características, elementos y clasificación.

El capítulo dos aborda lo relativo al trabajo sujeto a regímenes especiales, del cual se efectúa una clasificación de acuerdo al Código de Trabajo y por su importancia e íntima relación con el contrato de aprendizaje, se mencionan los antecedentes, conceptos y características, del trabajo de menores, las leyes que lo protegen, así como los antecedentes, definición, elementos del trabajo

de aprendizaje, características, obligaciones del patrono en el trabajo de aprendizaje, e institución que vela por el trabajo de aprendizaje.

El capítulo tres comprende el contrato de aprendizaje, el cual es la parte más importante del presente trabajo, en el que se dan a conocer los antecedentes, naturaleza jurídica, conceptos, sujetos que intervienen en todo contrato de aprendizaje, requisitos, diferencias con el contrato de trabajo común, diversas denominaciones, cómo está regulado en las legislaciones latinoamericanas y la eficacia o ineficacia del contrato de aprendizaje en el ámbito jurídico guatemalteco.

Como resultado del desarrollo del presente trabajo se arriba a las siguientes conclusiones: que el desconocimiento de las normas que regulan el contrato de aprendizaje por parte de patronos y aprendices, es una de las causas principales del incumplimiento de dicha normativa, aunado a la falta de vigilancia por parte de la Inspección General de Trabajo, para dar a conocer y exigir el cumplimiento al sector patronal de las garantías que protegen al aprendiz.

Así mismo, a los empleadores no les interesa ni conviene celebrar un contrato de aprendizaje a plazo fijo, ya que de esa forma pueden evadir sus obligaciones para con el aprendiz. Por lo tanto el contrato de aprendizaje es ineficaz en el ámbito jurídico guatemalteco, ya que las normas laborales que ordenan el perfeccionamiento del contrato de trabajo, entre el patrono y el aprendiz, así como su vigilancia, por parte de la Inspección General de Trabajo, no se cumplen; por lo que son, normas vigentes pero, al no acatarse, se convierten en normas ineficaces.

Como consecuencia se plantean las siguientes recomendaciones: a) Que se haga una amplia, constante y eficaz publicación por los medios de comunicación escritos, radiales, televisivos y virtual, lo referente al contrato de aprendizaje, para que tanto los aprendices como los empleadores puedan conocer dicho contrato; b) Que la Dirección General de Trabajo, apoyada por el Organismo Ejecutivo y coordinando esfuerzos con las diferentes autoridades locales y demás instituciones que velan por los Derechos Humanos, ejerzan un constante control para el cumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador; c) Que la Dirección General de Trabajo por medio de sus Inspectores, realmente le dé cumplimiento a lo que ordena el

segundo párrafo del artículo 172 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, concerniente a la vigilancia que se debe llevar primeramente para que se perfeccione el contrato de aprendizaje y luego para que se cumpla lo estipulado en él.

Introducción

El trabajo que se presenta es resultado de la investigación jurídico doctrinaria sobre la interrogante ¿se cumple actualmente, el contrato de trabajo de aprendizaje, por los patronos, de conformidad con la ley guatemalteca? dicho planteamiento obedece a que, por la situación económica que se vive en nuestro país, los guatemaltecos se han visto en la necesidad de buscar una fuente de ingreso y, especialmente los jóvenes, buscan ocuparse en trabajos artesanales e industriales, en talleres o pequeñas fábricas, trayendo consigo la sumisión a un período de aprendizaje.

Una de las instituciones importantes dentro del ordenamiento laboral guatemalteco es el contrato de aprendizaje, pero lamentablemente no se le da la importancia en cuanto a su divulgación por parte de la Inspección General de Trabajo, lo que ha formado un desconocimiento casi total a nivel general en Guatemala, sobre todo tomando en cuenta que nuestro país, afronta un problema serio de analfabetismo, que genera la no utilización de la institución como el contrato de aprendizaje.

Los objetivos que contempla dicha investigación son: estudiar la opinión de los tratadistas acerca del contrato de aprendizaje para conocer sus características, efectos y normas jurídicas que lo regulan así como proporcionar la información sobre la importancia de la celebración del contrato de trabajo de aprendizaje entre el aprendiz y el patrono. La hipótesis sustentada demuestra con el apoyo de la doctrina, leyes y normas laborales nacionales e internacionales, que los patronos no cumplen con la obligación de celebrar el contrato de trabajo de aprendizaje, por lo tanto es ineficaz la norma laboral que obliga a los patronos a su celebración.

Para el presente trabajo se hizo necesario el método teórico normativo, teniendo como base la información obtenida en forma documental por medio de fichas bibliográficas y de trabajo, acerca de autores nacionales y extranjeros sobre el contrato de aprendizaje; así como por las leyes y normas jurídicas que regulan dicho contrato.

La importancia de esta investigación radica en la realización de un análisis jurídico, legal y

doctrinario a efecto de establecer si se cumple o no con la figura jurídica de contrato de aprendizaje y normas laborales que protegen al trabajador en vía de aprendizaje, en la República de Guatemala y de esa forma poner al alcance de las personas esas normas legales, para contribuir a la información y conocimiento de las obligaciones que todo patrono tiene frente al trabajador aprendiz.

Se ha comprobado que por el desconocimiento de dicha norma por la población guatemalteca, y la falta de divulgación por parte de la Inspección General de Trabajo el contrato de aprendizaje resulta ineficaz, no obstante estar regulado en el Código de Trabajo de Guatemala.

Capítulo 1

Contrato individual de trabajo

1.1 Antecedentes

Para Escalona Moreno la expresión “contrato de trabajo no figura en los Códigos Civiles del siglo XIX que legislaron sobre la materia, denominándolo arrendamiento o locación de servicios”. (2003:15). La terminología laboral exclusiva, luego de haberla lanzado los economistas, se adopta oficialmente en Bélgica, en la Ley del 10 de marzo de 1,900. El ejemplo fue seguido por Francia y Suiza, países que la incorporaron a su Código de Trabajo y a su Código Federal de las Obligaciones, respectivamente.

Luego de la primera guerra mundial y, sobre todo, de la segunda, el tecnicismo se ha afirmado en la legislación positiva. La antigua denominación de “arrendamiento de servicios” procede desde un punto de vista arcaico, superficial; no cuadra, ya con las ideas modernas de libertad humana y de independencia de los trabajadores. Regido por un estatuto original, el contrato en cuestión, antes llamado de “arrendamiento de servicios”, ha conquistado su autonomía, se ha transformado en el contrato de trabajo y, con este nombre, no evoca ya en el fondo ni en la forma, el recuerdo de arrendamiento de cosas.

Sin desconocer la exactitud técnica de los reparos formulados, hay que rendirse a la realidad de que la expresión “contrato de trabajo” es ya perfectamente precisa y aceptada por la mayoría de los laboralistas y los legisladores, es decir, ha ganado la batalla el uso del término “contrato de trabajo” entre los juristas, los trabajadores y las asociaciones profesionales. (Contrato de Trabajo. Recuperado: 05.12.2009. <http://www.monografia.com/trabajo65/contrato-relacion-trabajo.shtml>)

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

1.2 Naturaleza jurídica

Para Carlos Sacalxot Valdez, en su obra Lecciones de Derecho Individual del Trabajo, (sin año de publicación: 39-45); existen varias teorías que se disputan la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, siendo las siguientes:

a. Teoría contractualista

Esta teoría concibe que, al margen del contrato de trabajo, no pueda generarse derechos y obligaciones para las partes, ya que abarca a la mayoría de la población de todo el país, lo cual origina la constante intervención y regulación del Estado, reiterando que, en la contratación laboral, la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada.

b. Teoría anticontractualista

Los anticontractualistas ven en el contrato de trabajo no una relación sujeta necesariamente al contrato pues, atendiendo a la poca formalidad del vínculo entre patrono y trabajador, los sujeta más a una relación de hecho en virtud de que, la mayor parte de las veces, lo que hace el trabajador es únicamente adherirse a las condiciones de trabajo impuestas por el patrono y, por ende, aunque no exista un contrato, el solo hecho de ejecutar la actividad laboral constituye el vínculo obligacional entre las partes, generando, por lo tanto, derechos y obligaciones para ambos; dentro de esta teoría encontramos la “teoría de índole administrativa”, con la que se aduce que el derecho de ingresar a la empresa, de por sí, constituye la aceptación tácita del trabajador de aceptar todas las disposiciones administrativas del empleador y, por ello, significa una relación de hecho.

También encontramos la “teoría de la incorporación al empleo”, que determina similar explicación con la anteriormente descrita; y, por último, está la “teoría del cuasicontrato”, la cual es definida como actos lícitos y voluntarios que, sin mediar condición expresa, producen obligaciones, a veces recíprocas entre las partes, otras, sólo respecto a uno de los interesados.

c. Teoría como contrato de adhesión

Esta teoría destaca que, cualquiera que sea la concepción, el vínculo que surge entre el empleador y el trabajador no pasa a ser más que un contrato de adhesión, tomando en cuenta que el trabajador, por la condición que guarda frente al patrono, no está en la posibilidad o capacidad de imponer sus condiciones de trabajo, a efecto que pueda darse un libre juego de voluntades siendo, por regla general, que el patrono es quien fija las condiciones de trabajo, y que el trabajador debe aceptar si desea obtener el empleo.

De acuerdo a las dos primeras teorías descritas, diremos:

Que la crítica que los anticontractualistas hacen a la teoría contractualista, se funda en el hecho que el Estado interviene limitando la libre voluntad de las partes, al indicar que no es factible la celebración de un contrato que disminuya, tergiverse o limite los derechos mínimos del trabajador.

En tanto, los contractualistas consideran que, al margen de una voluntad expresa plasmada en un contrato, no puede determinarse la existencia del vínculo entre las partes y que, por ello, el contrato es indispensable y sinónimo de seguridad jurídica para las mismas.

1.3 Nociones y definición

Se ha sustentado que el contrato de trabajo se refiere únicamente a los asalariados, es decir, para hombres de una categoría social, requiriéndose, además, otras condiciones para que se configure como tal.

Muchas son las definiciones que los doctos en Derecho Laboral han dado a conocer, pero cada autor trata de dar la suya conforme a su concepción filosófica. Algunos la basan en la onerosidad, otros en la subordinación, conjuntamente con otros elementos; algunos en la bilateralidad y la conmutatividad.

Para evitar este problema, hay que buscar los elementos que sean comunes a todos los contratos que integran la disciplina laboral, pero hasta ahora no se ha encontrado unanimidad en tal sentido, siendo la subordinación o dependencia el elemento más constante en todas las definiciones del contrato de trabajo. (Contrato de Trabajo. Recuperado: 05.12.2009. <http://www.monografia.com/trabajo65/contrato-relación-trabajo.shtml>)

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el artículo 18 define el contrato individual de trabajo así:

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

Manuel Ossorio, define el contrato de trabajo de la forma siguiente:

“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia, o dirección, de la actividad profesional de otra”. (1996:237)

La Enciclopedia de las Ciencias Sociales Universo define el contrato de trabajo así:

“Es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquél está obligado, frente a éste, a la prestación de trabajo, al mismo tiempo que los frutos que genera la producción pasan al patrimonio de persona distinta del trabajador. Por tanto, no son los frutos lo que se paga sino que se remunera la actividad del trabajador”. (2005:314)

De acuerdo a las definiciones anteriores se puede definir el contrato individual de trabajo de la forma siguiente: Es el vínculo por medio del cual un trabajador se obliga a la prestación de

servicios, ya sean profesionales o a ejecutarle una obra, en forma personal, a un patrono, a cambio de una remuneración.

1.4 Características

De acuerdo a Fernández Molina (2000:95), las características del contrato individual de trabajo son las siguientes:

1.4.1 Bilateral

Ya que se derivan obligaciones principales para las dos partes siendo, básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario.

1.4.2 Consensual

Porque para su perfeccionamiento, sólo se necesita el consentimiento de las partes. Esta característica es la que lo diferencia de los contratos reales que requieren, para su perfeccionamiento, no sólo el consentimiento, sino la entrega de la cosa.

1.4.3 Oneroso

Porque consiste en una prestación, tanto para el trabajador como para el patrono, de tipo económico, que comprende el pago del salario, así como también la prestación del servicio.

1.4.4 Principal

Esto en virtud que subsiste por sí solo ya que no depende, para su validez, de ningún otro tipo de contrato.

1.4.5 De tracto sucesivo

Porque el cumplimiento de las obligaciones, tanto del trabajador como del patrono, se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una sola o determinadas prestaciones.

1.5 Elementos del contrato de trabajo

López Sánchez (1985), clasifica los elementos del contrato de trabajo en personales y esenciales.

1.5.1 Personales

En cuanto a los elementos personales del contrato de trabajo, éstos son:

- a. Patrono y/o empleador; y,
- b. Trabajador

1.5.2 Esenciales

Son elementos esenciales del contrato de trabajo, los siguientes:

- a. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
- b. Que existe dependencia continuada del trabajador hacia el patrono;
- c. Que exista dirección inmediata o delegada de uno o varios representantes de él; y,
- d. Que a cambio del servicio, haya una retribución (salario) y las demás prestaciones de ley.

1.6 Clasificación del contrato individual de trabajo

Los diferentes tratadistas (De la Cueva, 1970; Fernández Molina, 2000; Sacalxot Valdez, sin año de publicación) coinciden en la clasificación del contrato individual de trabajo, en que puede ser escrito -con diferentes modalidades- y verbal. Sin embargo, para este estudio, nos basaremos en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en los artículos 25 y 27 que mencionan que el contrato de trabajo puede ser escrito o verbal.

1.6.1 Contrato de trabajo escrito

El artículo 25 del Código de Trabajo de Guatemala, establece las modalidades siguientes del contrato de trabajo escrito:

1.6.1.1 Por tiempo indefinido

Que se da cuando las partes, al celebrar el correspondiente contrato, no le ponen límite a la relación laboral, es decir, no fijan plazo de su terminación o conclusión.

1.6.1.2 A plazo fijo

Es aquel contrato en donde las partes sí le fijan término de finalización al mismo o a la relación de trabajo.

1.6.1.3 Por obra determinada

Cuando las partes, sin fijar plazo para la ejecución de la obra, celebran contrato para la realización de la obra misma, es decir, que la conclusión de la obra es la que determina la finalización del contrato sin fijar, lógicamente, fecha de conclusión.

Nuestra legislación laboral, específicamente el artículo 28 del Código de Trabajo, ordena que al celebrarse un contrato por escrito, éste debe extenderse en tres ejemplares, siendo uno para cada una de las partes y el tercero se debe entregar al Departamento Administrativo de Trabajo, ya sea por el patrono o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, teniendo un plazo de quince días para hacer efectiva dicha orden.

En la Legislación laboral guatemalteca no aparece definición sobre el contrato escrito de trabajo; sin embargo, se puede definir de la forma siguiente: como aquel contrato en el cual las partes (patrono-trabajador) dejan plasmado en un documento sus derechos y obligaciones, con ocasión del trabajo.

1.6.2 Contrato de trabajo verbal

El Artículo 27 del Código de Trabajo, se refiere al contrato individual de trabajo verbal, específicamente a los contratos de labores agrícolas y ganaderas; al servicio doméstico; a los trabajos temporales o accidentales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo

para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

El Código de Trabajo guatemalteco no define el contrato de trabajo verbal; sin embargo, se puede definir así: es aquel contrato en el cual las partes (patrono-trabajador) se obligan sin existir un documento escrito por ambos.

Capítulo 2

Trabajo sujeto a regímenes especiales

2.1 Trabajo sujeto a regímenes especiales

López Sánchez, en su obra Derecho de Trabajo para el Trabajador, expresa:

“que la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales.(1985:142)

Aunque vale la pena mencionar que, por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes han sido concebidos más que como tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación, por ejemplo: el trabajo agrícola, el ganadero, el domestico y el de aprendizaje, siendo este ultimo el tema de la presente investigación.

2.2 Clases de trabajos sujetos a regímenes especiales

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contiene en el titulo cuarto los trabajos que están sujetos a regímenes especiales; dado a las características que revisten éstos, y las condiciones y lugares donde se ejecuta el trabajo, se encuentran regulados en los artículos 136 al 196 de dicho Código, siendo los siguientes:

- a. Trabajo agrícola y ganadero;
- b. Trabajo de mujeres;
- c. Trabajo a domicilio;
- d. Trabajo doméstico;

- e. Trabajo de transporte;
- f. Trabajo en mar y vías navegables;
- g. Trabajo de menores de edad; y,
- h. Trabajo de aprendizaje.

2.3 Trabajo de menores

Por su importancia y tener íntima relación con el contrato de aprendizaje, se aborda también el trabajo de los menores de edad. De acuerdo a Contreras, “las investigaciones sobre trabajo de menores están siempre influenciadas por intereses políticos, ideológicos y culturales, y cualquier definición sobre trabajo de menores implica ciertas decisiones y refleja determinados intereses”. (2005:19)

Así, cada definición es influenciada por supuestos específicos de cada cultura y de cada contexto.

Que es necesario admitir que el trabajo de menores abarca un amplio espectro que va desde formas de trabajo similares a la esclavitud, pasando por diferentes tipos de trabajo asalariado hasta el trabajo auto determinado y deseado por los mismos menores. Esta realidad ha determinado que, en la discusión especializada internacional, se hayan desarrollado varias tipologías, para diferenciar entre las variadas formas de trabajo que puedan realizar los menores.

2.3.1 Nociones y definición

No todo el trabajo infantil, evidentemente, es tan repugnante como las formas más peligrosas y explotadoras. Incluso, los más fervientes partidarios del no-trabajo infantil reconocen que tareas apropiadas pueden aportar a los niños habilidades y responsabilidades, mantener unidas a las familias y contribuir a los ingresos familiares. Al evaluar el alcance del trabajo de menores y dibujar soluciones, es crucial definir qué es el trabajo infantil, y distinguir formas de éste. (Trabajo de Mujeres y Menores. Recuperado: 5.01.2010. <http://www.laboral.dcvisual.or/o6trab.mujeresymenores/mujmen.htm>)

2.3.2 Características del trabajo de menores

Dentro de las características en el trabajo de menores se encuentran las siguientes:

- a. Se da a más temprana edad en el campo que en la ciudad;
- b. El 80% de los niños y niñas trabajan en la economía informal;
- c. El 10% se ocupa en sectores más organizados;
- d. El trabajo les impide ir a la escuela o les limita el rendimiento escolar; y,
- e. Tres de cada cuatro niños trabajadores abandonan los estudios. (Características del trabajo de menores. Recuperado: 5.01.2010. <http://www.laboral.dvisual.or/o6trab.mujeresymenores/mujmen.htm>)

2.3.3 Leyes que protegen el trabajo de menores

2.3.3.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, vigente desde el 14 de enero de 1986, garantiza la plena protección de los niños, niñas y adolescentes cuando establece en su artículo 51 que: El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos.

Les garantizará su derecho a la salud, educación, seguridad y previsión social.

Asimismo, los artículos 71 al 77 garantizan el derecho a la educación. Con relación al derecho de trabajo, establece en el artículo 101 que éste constituye un derecho y una obligación social, y que su régimen debe organizarse conforme a principios de justicia social.

La Constitución Política de la República, en su artículo 102, inciso 1, establece la regla general de prohibición de ocupar a los menores de catorce años en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas por la ley. Según el mismo artículo, es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física, o que pongan en peligro su formación moral.

La norma suprema del Estado de Guatemala establece una prohibición constitucional de trabajo para los menores de catorce años, hace la salvedad de que dicha regla general admite ciertas excepciones, y faculta al Organismo Legislativo a establecerlas mediante la ley. Dicha excepción se encuentra contenida en el Código de Trabajo en el artículo número 150.

La prohibición constitucional de ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación, es consecuente con la disposición relativa a la protección integral de los menores y con los instrumentos internacionales que se pronuncian en el mismo sentido, tales como:

- Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, y
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño

La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño establece, en su artículo 32: “El derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”.

El inciso 2 del artículo 32, compromete a los Estados partes a adoptar las medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales necesarias para garantizar la aplicación de dicho artículo. Para el efecto, los Estados están obligados a:

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

La Convención no trata de abolir el trabajo infantil, puesto que tiende a la protección contra la explotación económica y contra los trabajos peligrosos o nocivos para los niños, y no al trabajo que realizan los menores en condiciones aptas para su desarrollo. Es a la forma, inaceptable de trabajo, a la que se refiere la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

Desde el momento en que la Convención compromete a los Estados partes a fijar edades mínimas, horarios, condiciones de trabajo y sanciones apropiadas para asegurar su cumplimiento, se entiende que reconoce la existencia de un tipo de trabajo que, ejecutado bajo condiciones idóneas, no supone explotación económica ni obstaculización para el desarrollo de los niños.

En Guatemala, es muy difícil identificar un tipo de trabajo realizado por los niños que no suponga explotación económica por parte de los adultos, o que no entrañe peligro o nocividad para el desarrollo físico, mental, moral o social. Un ejemplo de las condiciones nocivas en que se desempeña el trabajo de menores es el promedio de horas trabajadas a la semana por los menores.

De conformidad con el documento Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, *OIT-IPEC* y *UNICEF*: La jornada semanal de los niños trabajadores es aproximadamente de 47 horas, lo cual supone incluso una jornada más larga de la que legalmente le corresponde a un adulto trabajando a tiempo completo. Este periodo se incrementa en los niños que no van a la escuela, que trabajan aproximadamente 58 horas a la semana.

2.3.3.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Guatemala ha ratificado en materia de trabajo infantil, los siguientes convenios con la Organización Internacional del Trabajo, siendo estos:

1. Convenio No. 10. El cual establece como edad mínima de admisión de los niños al trabajo agrícola, los 14 años.
2. Convenio No. 15. El cual fija la edad mínima de 18 años para la admisión en oficios como pañoleros o fogoneros.
3. Convenio No. 16. El cual regula lo relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.
4. Convenio No. 29. El cual regula el trabajo forzoso y obligatorio.
5. Convenio No. 58. Su objeto es regular la edad mínima de admisión para el trabajo marítimo, los 15 años.

6. Convenio No. 59. El cual establece como edad mínima de admisión para el trabajo industrial, los 15 años.
7. Convenio No. 77. Regula lo relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en la industria.
8. Convenio No. 78. Regula lo relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajos no industriales.
9. Convenio No. 79. Relativo a la prohibición del trabajo nocturno de los menores de 14 años, en empresas no industriales.
10. Convenio No. 80. Establece las bases legales de la protección contra los peligros del trabajo nocturno para los menores de 18 años.
11. Convenio No. 90. Regula lo relativo al trabajo nocturno de menores en la industria.
12. Convenio No. 105. Regula lo relativo a la abolición del trabajo forzoso.
13. Convenio No. 112. Regula la edad mínima en el trabajo de la pesca.
14. Convenio No. 124. Regula el examen médico para el trabajo en minas.
15. Convenio No. 138. Establece los 14 años como edad mínima de admisión al empleo.
16. Convenio No. 182. Regula la Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

2.3.3.3 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

El Código de Trabajo vigente fue emitido en abril de 1961 y constituye un compendio de las normas sustantivas y procesales que regulan las relaciones laborales. Según el artículo 1 de esta ley, su objeto es regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y crear instituciones para resolver sus conflictos.

El Código de Trabajo fue emitido por más de dos décadas antes que la Constitución Política de República. Las excepciones para el trabajo de menores de 14 años, a que se refiere la Constitución Política de la República de Guatemala, están consignadas en el artículo 150 del Código de Trabajo que establece la facultad de la Inspección General de Trabajo para extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario

nocturno de menores de 14 años, siempre que se prueben tres extremos:

- a. Que van a trabajar en vías de aprendizaje, o bien, que tienen necesidad de cooperar en la economía familiar por extrema pobreza de sus padres o tutores;
- b. Que se trate de trabajos compatibles con la salud física, mental y moral del niño o niña; y,
- c. Que se cumple con el requisito de la obligación de su educación.

La idea de la compatibilidad del trabajo con la salud y desarrollo físico y mental se reitera en el artículo 147, al establecer que el trabajo de las mujeres y los menores de edad deber ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En el artículo 148 se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; el empleo de niños y niñas por la noche en cantinas u otros establecimientos análogos; y, el trabajo de los menores de catorce años.

Así, predomina la idea de la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, salvo cuando se prueben los extremos arriba indicados y siempre dentro de ciertos límites que garanticen la compatibilidad del trabajo con el desarrollo integral del menor. Esta garantía se concretiza en la disposición del artículo 147 del Código de Trabajo, que reduce a los menores de edad, la jornada ordinaria diurna en una hora diaria para los mayores de catorce años, y en dos horas diarias para menores de catorce años.

El artículo 31 del Código de Trabajo establece que quienes tengan catorce años o más, tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones prescritas en ese Código. En el mismo sentido, el artículo 32 del Código de Trabajo señala que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con sus representantes legales y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

2.3.3.4 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia define como niño o niña a toda persona, desde su concepción hasta los 13 años, y como adolescente a toda persona de 13 a 18 años.

Esta ley garantiza la protección jurídica preferente de los niños, niñas y adolescentes, mediante el principio de tutelaridad, y lo irrenunciable de sus normas.

Sobre las normas que poseen relación específica con el trabajo infantil, dentro de la ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, es preciso mencionar el artículo 51, que contiene la disposición relativa al derecho contra la explotación económica, el cual establece que:

“los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad, a fin de que tengan acceso a la educación, el deporte la cultura y la recreación propia a su edad, en beneficio de su salud física y mental”.

El título IV de este cuerpo legal se dedica exclusivamente a los adolescentes trabajadores, a quienes define en el artículo 63 como aquéllos que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar.

Según esta disposición, estas tres categorías deben ser equitativamente remuneradas y realizadas en condiciones adecuadas a su edad, capacidad, estado físico y desarrollo intelectual. Las garantías que al adolescente trabajador le otorga la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, son el respeto a la condición peculiar de persona en desarrollo y la capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo.

En consonancia con la Constitución Política de la República, este cuerpo legal establece la prohibición de trabajo a menores de 14 años, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas.

Esta ley regula el trabajo de aprendizaje, concibiéndolo como la formación técnica y profesional impartida de conformidad con las pautas y bases de la legislación de educación en vigor, y establece sus principios, garantizando al aprendiz los derechos laborales y de previsión social.

En el artículo 94 de este cuerpo jurídico, se institucionaliza la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora para ejecutar los proyectos y programas que emprenda el Ministerio de Trabajo, bajo los lineamientos de la Comisión Nacional de la Niñez y la Adolescencia, y en coordinación con la Inspección de Trabajo y con la Dirección General de Trabajo.

2.3.3.5 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99 del Congreso de la República

Este decreto, en su artículo 14, establece la obligación para los órganos competentes de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los niños y niñas trabajadores, y garantizar su educación.

2.3.3.6 Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001 del Congreso de la República

Esta ley, en su artículo 28, aboga por la incorporación y permanencia escolar de niños y niñas, como base de sustentación del desarrollo individual, familiar y social, evitando su incorporación temprana al mercado de trabajo, en detrimento de sus derechos.

2.3.3.7 Acuerdos Gubernativos y Ministeriales

2.3.3.7.1 Acuerdo del Ministerio de Trabajo, del 8 de mayo de 1992. Creación de la Unidad del Menor Trabajador

A través de este Acuerdo Ministerial se creó, dentro de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, la Unidad del Menor Trabajador, con el fin de orientar y proteger directamente a la

niñez y adolescencia trabajadora. Sus funciones, de conformidad con el acuerdo de su creación, son, entre otras, las siguientes:

- a. La planificación y programación de actividades permanentes;
- b. La realización de inspecciones para vigilar la aplicación y cumplimiento de las normas laborales, legales o contractuales;
- c. Promover programas recreativos dirigidos al adolescente trabajador;
- d. Velar por la aplicación del Código de Trabajo y demás convenios internacionales; y,
- e. Desarrollar los mecanismos de coordinación internos y externos.

2.3.3.7.2 Acuerdo Gubernativo 347-2002

Tiene por objeto implementar el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de la Adolescencia Trabajadora; fortalecer la concertación y coordinación interinstitucional, a fin de definir alternativas para eliminar las causas que genera el trabajo infantil.

Esta Comisión actúa a través de su Secretaría Ejecutiva, asumida por la Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.3.3.8 Otros documentos oficiales

El 13 de junio del año 1996 Guatemala firmó el Memorando de Entendimiento con la Organización Internacional del Trabajo, momento a partir del cual empezó a participar del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Dicho documento estableció el compromiso del Estado de Guatemala, con el cual nace el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, de niños comprendidos entre seis y catorce años, y para la protección de los Adolescentes Trabajadores, comprendidos entre quince y diecisiete años.

Como se puede observar, en Guatemala el trabajo de menores de edad se encuentra regulado legalmente; de igual manera ha sido reconocida por el Estado a través de los distintos tratados y

convenios ratificados, la obligación de velar porque los menores de edad que trabajan no sean explotados de ninguna forma y por ninguna persona que los emplee, pero, no obstante ello, se ha demostrado que dicha obligación no ha sido cumplida a cabalidad, por no existir muchas veces capacidad o políticas por parte de las instituciones del Estado para cumplir con lo que se ha convenido o ratificado y, de esa forma, velar por los menores trabajadores.

2.4 Trabajo de aprendizaje

El trabajo de aprendizaje con el tiempo ha ido perdiendo su vigencia, dada las condiciones de desarrollo de la actividad del ser humano, en donde los oficios o artes puramente manuales han casi desaparecido en las grandes ciudades del mundo, dejando su lugar a las actividades desarrolladas a través de maquinas, en donde no se requiere mayor formación, en virtud que la maquina realiza el trabajo y que solo requiere el control del hombre para su normal funcionamiento, o bien, tratándose de sistemas tecnológicos de producción, la labor de trabajo no requiere mayor esfuerzo toda vez que la tecnología simplifica el sistema productivo.

Pero en algunos países, como Guatemala en la actualidad, y como consecuencia de la situación económica que actualmente se vive en nuestro país, los guatemaltecos se han visto en la necesidad de buscar una fuente de ingreso que sea más accesible, especialmente los jóvenes de ambos sexos, ya que buscan ocuparse en trabajos artesanales e industriales, en talleres o pequeñas fábricas; esto trae consigo la necesidad de someterse a un periodo de aprendizaje, bajo el régimen de un contrato de trabajo a plazo fijo, constituyéndose esta clase de trabajadores en una población económicamente activa; además de ello, en la actualidad, los padres lo que persiguen es convertir a los hijos en agentes económicos, antes que tengan el conocimiento de una profesión técnica o universitaria pues, para la economía familiar, le es más útil que se conviertan en obreros.

2.4.1 Antecedentes

De acuerdo a Sacalxot Valdez, en su obra Lecciones de Derecho Individual del Trabajo, (sin año de publicación: 123,124) expresa que el trabajo de aprendizaje es uno de los resabios de la edad

media, específicamente en el régimen Corporativo, cuyo escenario se daba en talleres artesanales, donde su organización estaba integrada de la siguiente forma:

a. Maestros

Son aquellos que dominaban el conocimiento, habilidad y destreza de determinada rama de arte, oficio o profesión; además, eran los propietarios de los talleres y por lo tanto ejercían autoridad administrativa, económica y docente en cada uno de los talleres.

b. Oficiales u operarios

Personas que, con el transcurso del tiempo, habían adquirido cierto conocimiento en el arte u oficio, y quienes después de cumplir ciertos requisitos eran reconocidos como oficiales y, por lo tanto, capaces para asumir el desempeño de cualquier tarea dentro del taller, debidamente remunerado, siempre bajo la vigilancia y dependencia continuada del maestro y quien, en un momento dado, agregado al conocimiento adquirido, se adicionaba la experiencia que le pudiera dar la posibilidad de graduarse de maestro, independizarse e instalar su propio taller, que también estaría regido por la misma estructura.

c. Aprendices

Eran personas que no tenían ningún conocimiento sobre el arte u oficio que les interesaba aprender, conformaban el escalón más bajo de la jerarquía artesanal, no recibían ningún salario, estaban obligados a retribuir al maestro por las enseñanzas que les brindaba por el sacrificio que tales circunstancias representaban, valía la pena porque significaba la posibilidad de que en un momento dado pudiera constituirse en un artesano libre.

2.4.2 Definición

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no define el trabajo de aprendizaje, sino únicamente hace referencia a lo que debe entenderse por aprendiz

pero, conociendo los elementos esenciales que integran el trabajo de aprendizaje, se puede definir de la forma siguiente: Es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción que realiza una persona, denominada aprendiz, a favor de un patrono por un tiempo determinado, a cambio de que éste le enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, y le dé la retribución convenida.

2.4.3 Elementos del trabajo de aprendizaje

Para Walter Mauricio Hernández Barreno, en su Tesis La Observancia por parte del patrono de las Disposiciones Especiales que rigen el Trabajo de Aprendizaje en la ciudad de Quetzaltenango, (2008: 45-48), los elementos del trabajo de aprendizaje son los siguientes:

- a. El Patrono;
- b. El Aprendiz;
- c. El servicio o trabajo;
- d. Retribución o salario; y,
- e. La enseñanza del arte, profesión u oficio.

Los elementos mencionados por Hernández Barreno se pueden definir de la forma siguiente:

2.4.3.1 Patrono

Es uno de los elementos personales del trabajo de aprendizaje, con obligaciones singulares derivadas del régimen especial a que está sujeto el trabajo de aprendizaje, y se le puede definir como la persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más aprendices, a cambio de que se les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, y les dé la retribución convenida.

2.4.3.2 Aprendiz

Es un elemento personal del trabajo de aprendizaje, que reviste ciertas características que lo

diferencian de cualquier otra clase trabajadora, ya que se le puede señalar como un trabajador pero no formal, sino que en vías de aprendizaje.

Manuel Ossorio, define al aprendiz como: “La persona que aprende un arte u oficio, a fin de capacitarse para su ejercicio”. (1996:94)

Guillermo Cabanellas de Torres define al aprendiz como: “La persona que se instruye en un arte u oficio determinado; ya sea practicando con un maestro o experto en tales artes u oficios, o concurriendo a escuelas de esa denominación”. (2000:36)

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, define al aprendiz:

“Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono, en virtud de un contrato o relación de trabajo a cambio de que éste le enseñe en forma practica un arte, profesión u oficio y le de la retribución convenida”.

2.4.3.3 Servicio o trabajo

Es otro de los elementos que configuran el trabajo de aprendizaje; en esta clase de trabajo que prestan los aprendices, no es un trabajo completo, como el que prestan los trabajadores que conocen en su totalidad el desempeño de determinado arte, profesión u oficio, haciéndolo en forma profesional, o sea, que ponen al servicio de su empleador el conocimiento, habilidad y destreza con la que cuentan, y que dicha actividad laboral únicamente estará sujeta a las directrices del patrono para un mejor rendimiento, situación que no ocurre con el aprendiz, en donde predomina la enseñanza que recibe, aunque realice tareas de valor económico para el patrono, ya que dichas actividades son de menor importancia, pues no conocen a cabalidad el proceso de realización del mismo, además porque a los aprendices lo que más les interesa es tener los conocimientos fundamentales, para, posteriormente, desempeñarlo totalmente.

2.4.3.4 Retribución o salario

Se encuentra regulado en el artículo 170 del Código de Trabajo el cual conceptúa a la retribución o salario en el trabajo de aprendizaje así: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al aprendiz, la cual puede ser menor al salario mínimo en virtud del cumplimiento del contrato de aprendizaje o de la relación de trabajo, vigente entre ambos”.

2.4.3.5 Enseñanza del arte, profesión u oficio

La enseñanza del arte, profesión u oficio al aprendiz, forma parte esencial en el trabajo de aprendizaje, ya que una de las obligaciones que tiene el patrono que, a la vez es el interés principal del aprendiz, es la enseñanza de manera práctica y diligente del arte, profesión u oficio de que se trate.

Puede considerarse que en el trabajo de aprendizaje, la enseñanza del arte, profesión u oficio, es el objeto principal del mismo.

2.4.4 Características

Son las siguientes:

- a. Es etapa preliminar de la contratación definitiva;
- b. Este tipo de trabajo busca los conocimientos prácticos;
- c. La retribución puede ser inferior al salario mínimo;
- d. El trabajo es realizado en su mayoría por menores de edad, para contribuir a la económica familiar; y,
- e. El trabajo debe ser enseñado en forma diligente y práctica.

En Guatemala, las características del trabajo de aprendizaje aún prevalecen, ya que en algunos departamentos de la República, como por ejemplo en la ciudad de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez, existen muchos talleres artesanales, pequeñas y medianas empresas que emplean

la mano de obra de jóvenes que, por la necesidad de contribuir a la economía familiar, inician la relación laboral en dichos lugares, en vías de aprendizaje, sin obtener a veces una remuneración acorde al trabajo desarrollado.

2.4.5 Obligaciones del patrono en el trabajo de aprendizaje

Entre las obligaciones del patrono en el trabajo de aprendizaje, que el Código de Trabajo menciona en los artículos 170, 171, 172 se pueden enumerar, las siguientes:

- a. La enseñanza del arte, profesión u oficio, la cual debe ser directamente o por medio de un tercero, al aprendiz;
- b. Perfeccionar el contrato de aprendizaje;
- c. El pago del salario al aprendiz en cada grado o periodo; y,
- d. Extender certificado de aptitud al término del contrato de aprendizaje, en donde conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio el aprendiz.

2.4.6 Institución que vela por el trabajo de aprendizaje

El Código de Trabajo, en el artículo 171, menciona que la Inspección General del Trabajo es quien 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.

En síntesis, el trabajo de aprendizaje, desde sus inicios, se constituyó en una forma de explotación de niños y jóvenes para hacer trabajos en beneficio de los empleadores; en la actualidad, en muchos casos todavía se da ese tipo de explotación, en virtud de que muchos jóvenes en etapa de aprendizaje, que ya tienen el conocimiento necesario, los sigue teniendo el empleador como un aprendiz, con el objeto de eximirse de la obligación de pagar un salario de conformidad con la ley, así como el pago de las prestaciones laborales, dejando a un lado la finalidad del trabajo de aprendizaje que es la preparación o adiestramiento que recibe el joven

aprendiz para que, en un futuro, ejercite el oficio o arte, para la mejora de su nivel de vida y subsistencia familiar en muchos casos.

Capítulo 3

Contrato de aprendizaje

3.1 Antecedentes

Según De la Cueva,

“el contrato de aprendizaje tiene los mismos orígenes del contrato de trabajo; los dueños de los esclavos acostumbraban, en la antigua Roma, entregar sus esclavos a una persona durante cierto tiempo, a fin que los adiestrara en un arte u oficio, a cambio que prestaran sus servicios al encargado de proporcionar la instrucción”. (1970:94)

En la época de Justiniano, se había extendido la costumbre de encomendar a un profesor la enseñanza de los jóvenes. En ese tiempo, el contrato de aprendizaje no se encontraba expresamente reglamentado.

Su máximo desarrollo correspondió al régimen corporativo. Después de la Revolución francesa, dejó de ser objeto de reglamentación y únicamente se encuentran disposiciones aisladas como la de los Códigos Civiles mexicanos. El contrato de aprendizaje era una figura contractual sujeta a las reglas generales del Derecho Civil. La legislación francesa lo reglamentó nuevamente en la ley del 22 de febrero de 1851, sustituida por la del 22 de marzo de 1928.

El Derecho alemán y austriaco, desde el siglo XIX, procuraron reunir a los artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras de comercio, a las que se facultó para reglamentar el contrato de aprendizaje. Mediante este sistema se pretendió proteger a los artesanos y pequeños industriales contra la gran industria y, a la vez, abrir las puertas al aprendizaje, por ser el campo propicio para el desarrollo. Hasta la segunda guerra mundial existió, en Alemania, un sistema mixto en el cual los aprendices concurrían a sus labores y, en sus horas libres, asistían a las escuelas técnicas.

El régimen corporativo reglamentó el contrato de aprendizaje, en que el aprendiz tenía la

seguridad que contaba con los conocimientos necesarios y que, por su aplicación y el transcurso del tiempo, llegaría a compañero y maestro; además, por regla general, el aprendiz sustituía al maestro en el taller, lo que era una seguridad para el futuro. Con la decadencia de las corporaciones se agravó la situación de los aprendices y de los compañeros; los años de aprendizaje y de compañerismo crecieron y la corporación negaba el permiso para la apertura de nuevos talleres. El régimen liberal fue un principio de liberación.

La concepción normal de la libertad, característica del sistema individualista y liberal, en ausencia de una reglamentación legal, condujo a enojosos resultados pues, a pretexto de proporcionar instrucciones, los niños y los jóvenes fueron explotados por los empresarios. En numerosas ocasiones, en lugar de emplear a niños trabajadores, se utilizaban aprendices a los que apenas si se les daba la comida. Es cierto que la finalidad del contrato radica en la preparación del joven para el ejercicio de un arte u oficio pero, también lo es que el maestro aprovecha el trabajo del aprendiz. Los aprendices subordinan su fuerza de trabajo a los fines de la empresa y, cualesquiera que sea la utilidad que se obtenga por el aprendizaje, merecen la protección de la ley.

3.2 Naturaleza jurídica

Carlos Sacalxot Valdez, en su obra Lecciones de Derecho individual del Trabajo, (sin año de publicación: 125,126) afirma que, respecto a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, se vierten varias características, como las siguientes:

a. Como contrato mixto

Como consecuencia que en el contrato de aprendizaje pueden conjugarse el aprendizaje con el trabajo, algunos autores le han dado el carácter de mixto, partiendo de que el objeto principal es la formación profesional del aprendiz y, por revestir el carácter docente, no encuadra como contrato de trabajo, pero se da en algunos casos que, paralelamente, el aprendizaje se cumple con un horario y se desarrollan ciertas actividades lucrativas para el patrono; en tales supuestos, concomitante a la formación profesional, está la prestación de una actividad económica por lo

que, en tal caso, deben verse ambas actividades como integrando un todo, lo que constituye el carácter mixto del contrato.

b. Como convenio especial

Esta tendencia se opone a darle el carácter de contrato de trabajo al aprendizaje, partiendo del hecho que, generalmente, la persona que va en vía de aprendizaje no devenga ninguna remuneración, elemento éste que tipifica una relación de trabajo, y su ausencia desnaturaliza una relación de trabajo; más aún, si los fines del aprendizaje están claramente definidos, como lo constituye la finalidad de aprender que anima al prestador de la obra, y la obligación de enseñar contraída por el maestro o empleador.

c. Como contrato de trabajo

Este es un criterio de cierto sector de la doctrina, quienes parten del hecho de la subordinación a la que se encuentra sometido el aprendiz en relación al empleador y, por ello, gran parte de las legislaciones consideran que las condiciones del contrato de trabajo afectan o abarcan al contrato de aprendizaje, tomando en cuenta que en el concepto legal de aprendizaje se descarta la enseñanza teórica, por cuanto que el aprendizaje, objeto de un contrato, estará referido siempre a la enseñanza práctica constituyendo, en consecuencia, una forma típica de actividad económica, en donde el patrono utiliza el trabajo o los servicios del aprendiz, a la vez que éste aprovecha dicha actividad laboral para adquirir conocimientos prácticos, porque en los demás casos de aprendizaje que no son objeto del Derecho Laboral, estarían conformadas por ocasiones en las que se pretende una enseñanza teórica, para lo cual lo propio es concurrir a escuelas de artes y oficios, tecnológicos o universidades obreras, en donde el contrato de aprendizaje no tiene aplicación.

3.3 Definición

El Código de Trabajo guatemalteco no da una definición de contrato de aprendizaje, simplemente señala que sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su

desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

Guillermo Cabanellas de Torres define el contrato de aprendizaje de la forma siguiente:

“Es el contrato por el cual el jefe de una empresa, o su principal, se obliga a iniciar en forma gradual y completa en la práctica de un oficio o negocio, o a dirigir en el ejercicio de su profesión, a otra persona que, en cambio, se obliga a trabajar bajo su dirección”.
(2000:93)

Manuel Ossorio define el contrato de aprendizaje así:

“Constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud de la cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz como medio de que éste aprenda el oficio; al mismo tiempo, que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquél”.
(1996:234)

No obstante la falta de una definición legal, se puede definir el contrato de trabajo de aprendizaje como el vínculo jurídico y social que nace en la relación laboral entre aprendiz y maestro, en el cual, el primero presta sus servicios a cambio de una capacitación sobre un oficio o arte.

3.4 Sujetos del contrato del aprendizaje

Sacalxot Valdez, en su libro Lecciones de Derecho Individual del Trabajo, (sin año de publicación: 127) afirma que los sujetos del contrato de aprendizajes son el empleador o maestro y el aprendiz.

3.4.1 Empleador o maestro

Es el que tiene la obligación principal de enseñar el oficio, profesión o arte de que se trate, con o sin remuneración hacia el trabajador. (Empleador. Recuperado: 17.10.2009. <http://es.wikipeida.org/wiki.empleador>)

3.4.2 Aprendiz

Sacalxot Valdez, define al aprendiz así: “Quien se obliga a prestar su energía laboral e interés debido para la adquisición de los conocimientos constitutivos del aprendizaje”. (Sin año de publicación: 127, 128)

Se define al aprendiz como aquella persona, menor o mayor de edad, que presta sus servicios personales con el fin de aprender un oficio o arte, a favor de un patrono.

Respecto de los sujetos del contrato de trabajo de aprendizaje, se deduce que ambos se constituyen en los mismos elementos que el contrato de trabajo en general con la diferencia que, en el contrato de trabajo de aprendizaje, en la mayoría de los casos los aprendices son jóvenes menores de edad y, respecto a los patronos, en la mayoría de los supuestos son los propietarios de pequeños talleres.

3.5 Requisitos del contrato de aprendizaje

Además de los requisitos para todo contrato de trabajo, enumerados en el artículo 29 del Código de Trabajo, el contrato de aprendizaje debe contener, de acuerdo a los artículos 170 y 171 del mismo cuerpo legal, los siguientes:

- a. Debe ser por escrito;
- b. Edad del aprendiz;
- c. Clase y método de enseñanza;
- d. Naturaleza del trabajo;
- e. Estipulación del plazo para la enseñanza;
- f. El monto de retribución económica, que puede ser inferior al salario mínimo; y,
- g. Los grados o períodos de la enseñanza.

3.6 Diferencias del contrato de aprendizaje respecto del contrato de trabajo común

Las diferencias que se pueden mencionar, son las siguientes:

3.6.1 Salario

En el contrato de aprendizaje puede, en ocasiones, no haber pago de remuneración alguna por parte del patrono. El salario puede ser inferior al salario mínimo.

3.6.2 Prestación del servicio

Se ha dejado establecido que en el contrato de trabajo la prestación laboral por parte del trabajador se hace en una forma profesional, es decir, que para su desarrollo el trabajador lo que hace es poner al servicio de su empleador el conocimiento, habilidad o destreza con la que cuenta, situación que no ocurre en el contrato de aprendizaje, en donde predomina la enseñanza que recibe, aunque realice una tarea de valor económico para el patrono.

3.6.3 Duración

Aun y cuando con las modificaciones que a las relaciones de trabajo ha introducido la flexibilización, todavía se dan contratos de trabajo por tiempo indefinido, en tanto que un contrato de aprendizaje siempre estará establecido para un plazo determinado, en virtud que para ejercer un arte, oficio o profesión no es concebible que dure un tiempo prolongado o, más aún, de forma indefinida; es por ello, que el contrato de aprendizaje siempre estará sujeto a un tiempo determinado.

3.7 Diversas denominaciones

Generalmente, se le ha definido como contrato de aprendizaje, pero como en casi todas las instituciones jurídicas ha recibido diversas denominaciones, muchas veces por costumbre de los distintos estratos sociales.

De acuerdo con Hernández Barreno (2008:50,51), entre las diversas denominaciones que se le han dado al contrato de aprendizaje tenemos las siguientes:

- a. Contrato de adiestramiento;
- b. Contrato de iniciación profesional; y,
- c. Contrato de formación profesional.

Como vemos, las denominaciones que se le dan al contrato de aprendizaje son diferentes, pero esta diferencia no modifica su objeto principal que es el aprendizaje de un oficio, arte o profesión.

3.8 El contrato de aprendizaje y el Derecho Comparado

Se puede constatar que, desde hace varias décadas, existen países que cuentan con leyes relativas a la educación, trabajo y formación, y al contrato de aprendizaje, con lo que se viene gestando una uniforme laboralización de la legislación relativa a esta temática.

Entre los países que regulan el contrato de aprendizaje puedo mencionar los siguientes: Colombia, El Salvador, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Panamá, Paraguay, Perú, Brasil, Costa Rica, Chile, Argentina y Uruguay.

3.8.1 Colombia

Este país emitió la ley 188, el 15 de diciembre de 1959, en la cual reguló el contrato de aprendizaje, definiéndolo de la forma siguiente:

“Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido”.

En cuanto a la capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje, regula que pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o que demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

En ese sentido también se pronuncia el Código de Trabajo guatemalteco en el artículo 31, en cuanto a que todos los mayores de catorce años pueden contratar en forma personal su trabajo; pero no regula nada sobre que los aprendices deben haber terminado el nivel primario para poder ser contratados.

La ley laboral colombiana menciona los siguientes requisitos esenciales que todo contrato de aprendizaje debe contener:

- a. Nombre de la empresa o empleador;
- b. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- c. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato;
- d. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél;
- e. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato;
- f. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios;
- g. Cuantía y condiciones de la indemnización, en caso de incumplimiento del contrato; y,
- h. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

En cuanto al salario, éste fue modificado por el Decreto 2375 de 1974, en su artículo 7, el cual regula que el salario inicial de los aprendices no podrá ser, en ningún caso, inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional, o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el

cual el aprendiz recibe formación profesional en el “Servicio Nacional de Aprendizaje”.

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el párrafo anterior se señala como referencia.

El Código de Trabajo guatemalteco no menciona ninguna cifra en cuanto al salario, sino únicamente faculta al empleador para que pueda ser inferior al salario mínimo, mientras que en la ley laboral colombiana, el salario inicial de los aprendices no puede ser inferior al 50% del salario mínimo; así también, la remuneración debe aumentarse en forma proporcional de acuerdo a las etapas del aprendizaje. En Guatemala, sobre las etapas del aprendizaje también se ha legislado, pero no sobre el aumento del salario en cada etapa.

En Colombia, la duración del contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.

El Código de Trabajo guatemalteco no menciona el tiempo que debe durar la enseñanza del trabajo de aprendizaje, mientras que en la legislación laboral colombiana el contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

El Ministerio del Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de ellos.

El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

Otra de las diferencias marcadas del contrato de aprendizaje regulado en Guatemala es que el trabajo de aprendizaje se lleva a cabo en forma práctica, mientras que en la ley laboral colombiana se realiza en forma metódica.

3.8.2 El Salvador

El Código de Trabajo de la República de El Salvador, Decreto No. 15, emitido el 23 de junio de 1972, en el capítulo I denominado “Del trabajo de los aprendices”, en su artículo 61 define el contrato de aprendizaje así:

“Es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa”.

Es un requisito esencial para la existencia de este contrato la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, e inscripción en el registro correspondiente.

Son obligaciones del patrono para con sus aprendices, según el artículo 62 del Código de Trabajo salvadoreño: pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo; proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación; pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho; proporcionarles los

materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo; guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y, todas las demás que otras leyes y el respectivo contrato les impongan.

Las obligaciones de los aprendices, de acuerdo al artículo 63 del Código de Trabajo salvadoreño, son: respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes, y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones; obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores; observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo; asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y, todas las demás que el respectivo contrato les impongan.

En cuanto al salario, el aprendiz tiene derecho a un salario mínimo, como lo estipula el artículo 69 de dicho cuerpo legal el cual, durante el primer año del aprendizaje, no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

La edad mínima de los aprendices, su jornada de trabajo y derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no, se rigen por las disposiciones del citado Código. Así, también los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la “Ley del seguro social” y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patronos no contribuyan al régimen del seguro social, se les aplicará las disposiciones del mencionado Código sobre riesgos profesionales, y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

La legislación laboral de la República de El Salvador regula, con mayor precisión, lo relativo al salario de los trabajadores aprendices al indicar que, en el primer año de aprendizaje, se debe pagar al aprendiz una remuneración no menor al 50% del salario mínimo; el segundo año de aprendizaje no podrá ser menor al 75% del salario mínimo; y, a partir del tercer año, no se podrá pagar menos del salario mínimo. En Guatemala, la ley laboral únicamente menciona que el salario del aprendiz puede ser menor que el salario mínimo.

3.8.3 Cuba

Cuba promulga, el 28 de diciembre de 1984, el Código de Trabajo, ley No. 49.

En el capítulo X, sección II, regula el contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje, específicamente en el artículo 228, el cual dice que el personal sin vínculo laboral se incorpora a los cursos de capacitación técnica que se realizan en las entidades laborales mediante un contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje.

Las entidades laborales podrán, excepcionalmente, concertar contrato de aprendizaje con los adolescentes de catorce años, sólo cuando éstos sean autorizados para ello por las autoridades competentes, de acuerdo a trabajos apropiados a su desarrollo físico y mental y en condiciones en que no impidan la educación de estos.

Este contrato se concierta por escrito y por el término fijado para el curso, entre la entidad que brinda la capacitación y la persona que la recibe.

Según la ley laboral cubana, únicamente se podrá realizar contrato de aprendizaje entre adolescentes de catorce años cuando sea autorizado por las autoridades de trabajo; sin embargo, según la ley laboral guatemalteca, los mayores de catorce años pueden contratar su trabajo de acuerdo al artículo 31 del Código de Trabajo.

El artículo 231 menciona las causas por las cuales termina el contrato en condiciones especiales de aprendizaje, siendo las siguientes:

- a. Cumplimiento del término o de los objetivos del curso;
- b. Iniciativa de cualquiera de las partes; y,
- c. Movilización para el cumplimiento del servicio militar activo.

Así también, puede el contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje o el anexo al contrato de trabajo, terminar por iniciativa de la entidad laboral, como lo estipula el artículo 233, por las causas siguientes:

- a. Ineptitud del sujeto para capacitarse;
- b. Falta de idoneidad de la persona;
- c. Aplicación de la medida disciplinaria de separación del curso;
- d. Extinción de la entidad laboral, cuando no exista la subrogación por cualquier otra;
- e. Privación de libertad y otras ausencias que, por cualquier causa, afecten el rendimiento docente normal; y,
- f. Otras causas previstas por la ley.

3.8.4 República Dominicana

La República Dominicana promulgó el Código de Trabajo, ley No. 1692, de fecha 29 de mayo de 1992.

Se regula el aprendizaje de los jóvenes trabajadores en el artículo 257, en el cual se da potestad al empleador para establecer sus propios planes de formación profesional o adherirse a los planes y programas formulados por el “Instituto de formación técnica profesional” (INFOTEP).

Enmarca que el aprendizaje de los jóvenes trabajadores podrá llevarse a cabo por medio de un contrato, cuyos principios, métodos y estipulaciones será reglamentado por el “Instituto de formación técnica profesional” y sometido a la posterior aprobación de la “Secretaría de Estado de trabajo”.

La retribución no podrá ser menor que el salario mínimo establecido legalmente.

La legislación laboral de República Dominicana establece que el patrono puede emplear sus propios planes de formación profesional o adherirse al de los programas creados por el “Instituto de formación técnica profesional” (INFOTEP), así como que debe realizarse un contrato, el cual es reglamentado por el mismo instituto y sometido a la posterior aprobación de la “Secretaría de Estado de trabajo”. En cuanto a la retribución, no podrá ser inferior al salario mínimo. Nuestra legislación no estipula nada sobre la forma de enseñanza del arte, profesión u oficio; sin embargo se entiende que el patrono puede actuar libremente en la enseñanza. En cuanto al contrato de aprendizaje únicamente le da intervención a la Inspección General de Trabajo para que vigile la duración del mismo.

3.8.5 Ecuador

El Código de Trabajo (1997) de la República de Ecuador, en el capítulo VIII, titulado “De los aprendices”, en el artículo 157 define el contrato de aprendizaje así:

“Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido”.

El artículo 158 de dicho cuerpo legal contempla los requisitos que debe contener el contrato de aprendizaje:

- a. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje;
- b. El tiempo de duración de la enseñanza;
- c. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz;
- d. El consentimiento de los padres, ascendientes o guardadores, tratándose de menores comprendidos entre los doce y los dieciséis años y, a falta de aquéllos, el del Tribunal de Menores, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 157 del Código de Menores; y,
- e. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean a cargo del empleador, y las de

asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Entre las obligaciones del aprendiz, según el artículo 160, están: prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro; observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica; cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas evitando, en lo posible, cualquier daño a que se hallan expuestos; guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y, procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

El artículo 161 menciona las siguientes obligaciones del patrono:

- a. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;
- b. Pagarle cumplidamente el salario convenido;
- c. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
- d. Cuidar, bajo su responsabilidad, de que el aprendiz obtenga instrucción primaria y, si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo;
- e. Preferirle en las vacantes de operario; y,
- f. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

Entre las causas para despedir al aprendiz, según el Código de Trabajo ecuatoriano, en su artículo 163, sin responsabilidad del patrono, se encuentran: faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y, por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

El Código de Trabajo ecuatoriano enmarca, en el artículo 165, que en toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y, cuando más, el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde

trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz.

El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento de lo anterior y, si por cualquier motivo el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente a SECAP el costo de capacitación del 5% de los aprendices, en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.

Lo novedoso del Código de Trabajo de la República de Ecuador es que, en toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, se debe admitir, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y un máximo del quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En Guatemala no está regulada la cantidad de aprendices que un patrono debe tener en su empresa.

3.8.6 Panamá

El Código de Trabajo de Panamá, actualizado con la ley No. 44/95, en el capítulo X, titulado “contrato de aprendizaje”, específicamente el artículo 281 dice que:

“Se entiende por aprendizaje la formación profesional, metódica y completa de los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince años, impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), y la que se imparta en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el mismo Instituto”.

El Código de Trabajo de Panamá es claro al enmarcar la edad entre la cual se debe aprender un arte, profesión u oficio, y qué entidad debe impartir dichos conocimientos, o empresas que estén aprobadas.

3.8.7 Paraguay

Ley No. 213/93, Código del Trabajo.

Título III. De los contratos especiales de trabajo. Capítulo I. Del contrato de aprendizaje.

El artículo 105 del Código de Trabajo de Paraguay define el contrato de aprendizaje de la forma siguiente:

“Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. El monto en dinero efectivo no podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual”.

La forma de celebrar el contrato de aprendizaje, según el artículo 107, es por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Así también, el contrato se extenderá por triplicado. Una copia del mismo quedará en poder de cada una de las partes y la tercera será entregada por el empleador a la autoridad competente para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la autoridad administrativa debe ser fundada.

El artículo 116 menciona que es obligatorio, para empleadores, admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo.

El artículo 113 estipula que no podrá exceder de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta tres años, con autorización de la autoridad administrativa del trabajo en resolución fundada.

El Código de Trabajo de Paraguay mantiene la misma línea en cuanto a los requisitos del contrato de aprendizaje, las obligaciones y derechos del patrono como del aprendiz, con respecto a nuestra legislación laboral. No así, en la obligación de admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo, y el tiempo de duración del contrato de aprendizaje, que no podrá exceder de un año.

3.8.8 Perú

Texto único ordenado de la ley de fomento del empleo, Decreto Legislativo número 728, con las modificaciones dispuestas por el Decreto Legislativo número 765. El Decreto Legislativo número 728, dictado el 8 de noviembre de 1991, fue adoptado en aplicación de la ley número 25327, de 14 de junio de 1991.

La legislación laboral de la República del Perú define el contrato de aprendizaje en el artículo 32, así:

“El aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida”.

En el artículo 33 se menciona que el aprendizaje en las actividades productivas, consideradas en la “Gran división 3 de la clasificación industrial uniforme de las Naciones Unidas” (CIIU), y las actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en las demás “Grandes divisiones de la CIIU”, se realiza a través del “Servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial” (SENATI), y se rige por sus normas especiales y las que contiene dicha ley.

El salario de los aprendices, según el artículo 36, no podrá ser inferior al monto de la remuneración mínima vital que se encuentre vigente en la oportunidad del pago.

3.8.9 Brasil

La legislación de Brasil cuenta con el histórico “Sistema S”, que establece contratos de aprendizaje para el sector industrial, comercial, rural y transporte.

En el año 1996 sancionó la ley 9394, del 20 de diciembre de 1996, de enseñanza profesional y técnica, que articula con la enseñanza regular.

En el año 1997 se aprobó el Decreto 2208 del 17 de abril, sobre educación profesional, que

promueve la transición entre la escuela y el mundo del trabajo, establece capacitación para jóvenes en habilidades generales o específicas, de acuerdo a los niveles básico, técnico y tecnológico, y establece los certificados de calificación profesional.

Así también, en el año 1997 se emitió el Decreto Ley No. 4, el 7 de enero de 1997, el cual reguló la formación profesional dual de los jóvenes, que comprende tanto la educación escolar como la enseñanza técnica y práctica de un oficio o arte.

3.8.10 Costa Rica

La ley 4903 de la República de Costa Rica, de fecha 10 de octubre de 1975, consagró el contrato de aprendizaje para jóvenes que tengan entre 15 a 20 años, para ingresar al aprendizaje impartido o aprobado por el “Instituto nacional de aprendizaje”. Una particularidad a resaltar es que la misma ley regula el trabajo de los adolescentes entre 13 y 18 años, los que pueden ser contratados como trabajadores principiantes en ocupaciones semicalificadas, mediando autorización previa del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. La ley prevé la contratación de adolescentes de 15 a 20 años para actividades calificadas que no sean objeto de contrato de aprendizaje.

3.8.11 Chile

La República de Chile, en el año 1997, reguló el nuevo “Estatuto de capacitación y empleo” mediante la ley No.19518, del 14 de octubre del año 1997. Esa ley regula el contrato de aprendizaje para jóvenes menores de 21 años, fijando un plazo contractual máximo de 2 años, con un plan de formación o aprendizaje diseñado por la empresa o por los organismos técnicos de capacitación, y con formación en la misma empresa y/o con la enseñanza relacionada; el contrato cuenta con una importante bonificación tributaria a cargo del “Fondo nacional de capacitación”, que favorece a las empresas contratantes.

3.8.12 Argentina

En el año 1998, la ley Argentina de reforma laboral No. 25103, del 22 de septiembre, reguló los contratos de aprendizaje y pasantías para los jóvenes sin incentivos para las empresas. El

primero, para jóvenes de 15 a 28 años, con semana laboral reducida y a término; el segundo, también con plazo, para que los estudiantes puedan relacionar su formación con la práctica.

3.8.13 Uruguay

Este país aprobó la ley 16873, del 3 de octubre de 1997, que entró en vigencia efectiva con el Decreto 318/98, del 4 de noviembre de 1998. Esta ley creó cuatro modalidades contractuales que buscan la formación e inserción laboral de los jóvenes, siendo las siguientes: el contrato de práctica laboral para egresados, dirigida a jóvenes de hasta 29 años que han culminado sus estudios y por un plazo de doce meses; las becas de trabajo, para jóvenes de 15 a 24 años pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos, por un plazo de nueve meses; el contrato de aprendizaje, para jóvenes de hasta 29 años y por un plazo inferior a 24 meses, con la participación de una institución de formación técnico profesional; y, finalmente, el contrato de aprendizaje simple, para jóvenes de hasta 25 años, por el término de seis meses.

Todos estos contratos son remunerados y cuentan con protección social, salvo el seguro por desempleo; brindan capacitación laboral según el contrato; se inscriben en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y otorgan exoneraciones de aportes provisionales para las empresas que lo suscriban.

3.9 Eficacia o ineficacia del contrato de aprendizaje en el ámbito jurídico guatemalteco

Antes de demostrar si el contrato de aprendizaje es eficaz o ineficaz, definiremos dichas palabras.

3.9.1 Eficacia

Con relación al orden jurídico, se define así:

Guillermo Cabanellas de Torres menciona la siguiente definición: “Consiste en el logro de la conducta prescrita; en la concordancia entre la conducta querida por el orden y la desarrollada de hecho por los individuos sometidos a ese orden”. (2000:141)

También puede considerarse la eficacia del orden jurídico en relación con la efectiva aplicación de las sanciones por los órganos encargados de aplicarlas, en los casos en que se transgrede el orden vigente. Su importancia radica en que un orden jurídico sólo es válido cuando es eficaz, es decir, el orden jurídico que no se aplica deja de ser vigente.

3.9.2 Ineficacia

Manuel Ossorio define “ineficacia” de la forma siguiente:

“Falta de eficacia y actividad. Carencia de efectos normales en un negocio jurídico. En opinión de algunos tratadistas, constituye uno de los conceptos más indeterminados, que tiene como sinónimos los vocablos inexistencia, invalidez, aun cuando no faltan autores modernos que dan al término ineficacia un contenido amplio”. (1996: 491)

De la investigación que se realizó de acuerdo al Código de Trabajo guatemalteco, el contrato de aprendizaje se celebra entre personas mayores de edad o menores comprendidos entre las edades de catorce y dieciocho años, y patronos.

El contrato de aprendizaje se debe perfeccionar por escrito, en el cual se debe estipular el plazo en que el aprendiz debe aprender el arte, profesión u oficio de que se trate.

Otra de las condiciones que se deben plasmar en dicho contrato es que la enseñanza del arte, profesión u oficio por parte del patrono o representante de éste, debe ser en forma práctica y diligente, para que el aprendiz logre asimilar la enseñanza de una manera rápida y eficiente.

También, la normativa laboral guatemalteca ordena la remuneración por parte del patrono al aprendiz, la que puede ser inferior al salario mínimo.

En el contrato de aprendizaje se debe estipular que el patrono debe otorgar al aprendiz, al finalizar su período de aprendizaje, certificado de aptitud en donde conste que tiene los conocimientos prácticos del arte, profesión u oficio; pero, en la realidad no se da, pues en la mayoría de los casos no se celebra el contrato de aprendizaje por parte del patrono; por lo tanto,

dicho certificado no es recibido por el aprendiz, en virtud del desconocimiento de la ley.

Respecto a la vigilancia estipulada en el Código de Trabajo guatemalteco, que ordena que la Dirección General de Trabajo mantenga control para el cumplimiento del contrato de aprendizaje, éste no se realiza, pues ni los patronos ni los aprendices comunican a dicha institución sobre su relación laboral, quedando de esta forma desprotegidos los aprendices; no obstante, nuestra ley laboral deja claro las obligaciones que el patrono tiene frente al aprendiz y, al no cumplirlas, infringe la norma jurídica laboral, sin que en ningún momento se le sancione porque, como se apuntó al inicio del presente párrafo, no existe ningún control sobre los patronos que tienen en su empresa trabajadores aprendices.

En resumen, con base en el estudio teórico normativo realizado, se deduce que el Código de Trabajo protege el trabajo de aprendizaje y, por ende, al aprendiz, de la explotación o arbitrariedad por parte del patrono, como queda demostrado con la obligación de celebrar el contrato de aprendizaje.

No obstante lo preceptuado por la ley laboral guatemalteca, el estudio realizado demuestra que:

- a. El contrato de aprendizaje no se celebra entre el patrono y aprendiz; se presume que es verbal y no por escrito, como estipula la ley;
- b. No se estipula, ni en forma verbal o escrita, el plazo que debe durar la enseñanza por parte del patrono;
- c. No se les enseña el arte, profesión u oficio, en forma diligente y práctica;
- d. El 60% de los aprendices no reciben remuneración alguna, sólo el 40% la reciben;
- e. No les otorgan, al terminar el aprendizaje del arte, profesión u oficio, certificado de aptitud;
- f. La Dirección General de Trabajo no vigila el cumplimiento del contrato de aprendizaje;
- g. En cuanto al patrono, no conoce el régimen especial que rige el trabajo de aprendizaje y, como consecuencia, el contrato de aprendizaje que deben celebrar con el aprendiz; y,

- h. En cuanto a los inspectores de trabajo, indica que el 90% no vigilan que los contratos de trabajo duren únicamente el tiempo necesario para aprender el arte, profesión u oficio; el 10% si vigila el contrato de aprendizaje.

Según la investigación realizada, se concluye que el contrato de aprendizaje es ineficaz en el ámbito jurídico guatemalteco, de acuerdo al estudio realizado, ya que las normas laborales que ordenan el perfeccionamiento del contrato de trabajo entre el patrono y el aprendiz no se cumplen, por lo tanto, se convierten en normas vigentes pero no eficaces por el desconocimiento de las normas laborales por parte del patrono y el aprendiz, y porque la autoridad administrativa de trabajo, a quien le ordena la ley la vigilancia, no cumple con su funciones y atribuciones dejando, de esta forma, desprotegido al aprendiz.

Conclusiones

- a. El desconocimiento de las normas que regulan el contrato de aprendizaje por parte de patronos y aprendices, es una de las causas principales del incumplimiento de dicha normativa, aunado a la falta de vigilancia por parte de la Inspección General de Trabajo, para dar a conocer y exigir el cumplimiento al sector patronal de las garantías que protegen al aprendiz.
- b. A los empleadores no les interesa ni conviene celebrar un contrato de aprendizaje a plazo fijo, ya que de esa forma pueden evadir sus obligaciones para con el aprendiz.
- c. El contrato de aprendizaje es ineficaz en el ámbito jurídico guatemalteco, ya que las normas laborales que ordenan el perfeccionamiento del contrato de trabajo, entre el patrono y el aprendiz, así como su vigilancia, por parte de la Inspección General de Trabajo, no se cumplen; por lo tanto, son normas vigentes pero, al no acatarse, se convierten en normas ineficaces.

Recomendaciones

- a. Que se haga una amplia, constante y eficaz publicación por los medios de comunicación escritos, radiales, televisivos y virtual, atendiendo a nuestra multiculturalidad, multiétnica y plurilingüidad lo referente al contrato de aprendizaje, para que tanto los aprendices como los empleadores puedan conocer dicho contrato; y así, llamar a la conciencia social, especialmente a los patronos a que deben cumplir con las normas laborales de nuestro país.
- b. Que la Dirección General de Trabajo, apoyada por el Organismo Ejecutivo y coordinando esfuerzos con las diferentes autoridades locales y demás instituciones que velan por los Derechos Humanos, ejerzan un constante control para el cumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador y realizar diversas acciones encaminadas a obtener el pleno cumplimiento, con el objeto de presionar al patrono para que se perfeccione el contrato de aprendizaje.
- c. Que la Dirección General de Trabajo por medio de sus Inspectores, realmente le dé cumplimiento a lo que ordena el segundo párrafo del artículo 172 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, concerniente a la vigilancia que se debe llevar primeramente para que se perfeccione el contrato de aprendizaje y luego para que se cumpla lo estipulado en él.

Referencias Bibliográficas

Libros

Cabanellas de Torres, G. (2000). *Diccionario Jurídico Elemental*. (14ª. ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Contreras, A. G. (2005). *Trabajo Infantil, Legislación y Pobreza*. Guatemala: Editorial de Ciencias Sociales. Programa de estudios multidisciplinares sobre pobreza FLACSO.

De la Cueva, M. (1970). *Derecho mexicano de Trabajo*. (12ª. ed.). México D. F.: Editorial Porrúa S.A.

Escalona Moreno, I. (2003). *Contrato de Trabajo*. (2ª. ed.) Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Fernández Molina, L. (2000). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

Hernández Barreno, W. M. (2008). *La observancia por parte del patrono de las disposiciones especiales que rigen el trabajo de aprendizaje en la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango, Guatemala: (Sin editorial).

López Sánchez, L. A. (1985). *Derecho de Trabajo para el Trabajador*. Guatemala: Editorial Impresos Industriales.

Ossorio, M. (1996). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (23ª. ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Sacalxot Váldez, C. B. (sin año de publicación). *Lecciones de Derecho Individual del Trabajo*. Quetzaltenango, Guatemala: Editorial Los Altos

Leyes

Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Asamblea Nacional Constituyente.

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

Código de Trabajo, Decreto No. 15. República de El Salvador.

Código de Trabajo, Ley No. 49. República de Cuba.

Código de Trabajo, Ley No. 1692. República Dominicana.

Código de Trabajo, (1997). República de Ecuador.

Código de Trabajo, Ley No. 44/95. República de Panamá.

Código de Trabajo, Ley No. 213/93. República de Paraguay.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 10.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 15.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 16.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 29.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 58.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 59.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 77.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 78.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 79.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 80.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 90.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 105.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 112.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 124.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 138.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 182.

Decreto Ley No. 4. República de Brasil.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99 del Congreso de la República.

Ley de Desarrollo Social. Decreto 42-2001 del Congreso de la República.

Ley 4903. República de Costa Rica.

Ley número 25327. República de Perú.

Ley número 19518, Estatuto de capacitación y empleo. República de Chile.

Ley de Reforma Laboral, número 25103. República de Argentina.

Ley número 16873, Decreto 318/98. República de Uruguay.

Acuerdo del Ministerio de Trabajo, del 8 de mayo de 1992. Creación de la Unidad del Menor Trabajador.

Acuerdo Gubernativo 347- 2002.

Memorando de Entendimiento, Organización Internacional del Trabajo del 12 de junio de 1996.

Enciclopedias

Enciclopedia de las Ciencias Sociales Universo. (2005). Barcelona, España: Editorial Océano.

Internet

Tomei, M. (sin año de publicación). *Contrato de Trabajo a Domicilio*. Recuperado: 05.12.2009 <http://www.definicionlegal.com/definicionde/Contratotrabajodomicilio.htm>

Escalona Moreno, I. (2003). *Contrato de Trabajo*. Recuperado: 05.12.2009 <http://www.monografia.com/trabajo65/contrato-relacion-trabajo.shtml>

Grisolia, J. A. (2001). *Definición de empleador*. Recuperado: 17.10.2009 <http://es.wikipeida.org/wiki.empleador>

Gutiérrez Lizarazo, J. (sin año de publicación). *Ley 188 Colombia. El Contrato de Aprendizaje*. Recuperado: 08.01.2010 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.Jsp>

Sam, H. (sin año de publicación). Universidad Francisco Gavidia. Recuperado: 05.01.2010 http://www.laboral.dcvisual.org/06_Trab.MujeresyMenores/mujmen.htm

Ruiz, J. Utazú, Y. y Valero Picazo, J. *Trabajo Domestico*. Madrid. Recuperado: 05.12.2009 <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/T/trabajodomestico.htm>