

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

**ANÁLISIS SOBRE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE SUJETO A  
RÉGIMEN ESPECIAL Y LA REGULACIÓN DE UN SALARIO  
MÍNIMO EN SU RETRIBUCIÓN**

**BALDOMERO GARCÍA FERNÁNDEZ**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005**

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

**ANÁLISIS SOBRE EL TRABAJO DE APRENDIZAJE SUJETO A  
RÉGIMEN ESPECIAL Y LA REGULACIÓN DE UN SALARIO  
MÍNIMO EN SU RETRIBUCIÓN**

TESIS

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

Por

**BALDOMERO GARCÍA FERNÁNDEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2005

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

Decano	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Vocal II	Lic. Gustavo Bonilla
Vocal III	Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez
Vocal IV	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
Vocal V	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
Secretario	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).**

### **DEDICATORIA**

A DIOS: Por darme la vida y permitir culminar con éxito mis estudios.

A MI FAMILIA: Con mucho respeto.

A: La Faculta de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme la oportunidad de haber realizado mi anhelo.

A: La UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA por su labor de formar profesionales al servicio de la Patria.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de aprendizaje fue una de las formas embrionarias de la división del trabajo desde tiempos remotos, y de lo cual se encuentra mayor documentación y legislación a principios del siglo XX. No obstante, no es una actividad que haya sido dejado de lado por la normativa laboral cuando se reguló el Código de Trabajo guatemalteco a mediados de ese mismo siglo, como logro de la Revolución de 1944.

Fue normado en el Código como “trabajo de aprendizaje”, en su Artículo 170, como trabajo sujeto a régimen especial.

Hoy, después de más de medio siglo de su regulación legal, sigue estando presente, sobre todo en casos como el de las maquilas de origen asiático, en las cuales para manejar su maquinaria, es preciso que el sujeto pase un tiempo como “aprendiz”.

La motivación principal de la presente investigación es el hecho de que en la normativa de este trabajo sujeto a régimen especial, se regula literalmente la retribución económica de esta actividad, por debajo del salario mínimo, con lo cual se olvida o niega, los beneficios que por otro lado si recibe el patrono o empleador como consecuencia de la fuerza de trabajo que constituye el aprendiz.

Por dicha razón, es necesario llevar a cabo una investigación por medio de la cual se establezca que la forma de retribución del trabajo de aprendizaje no puede quedar en desamparo sino se debe regular un salario mínimo para el mismo, sobre todo en relación con la realidad económica vigente en Guatemala actualmente.

Al regularse la retribución del trabajo de aprendizaje, por debajo del salario mínimo, sin normarse un límite o parámetro, se permite en forma indiscriminada que el patrono o empleador establezca remuneraciones infra económicas y violatorias de los derechos económicos del trabajador. ¿Se violentan los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz cuando el Código de trabajo no establece el límite mínimo del salario de estos?

## **CAPÍTULO I**

### **1. Aspectos generales del trabajo de aprendizaje.**

#### **1.1 Antecedentes históricos del trabajo de aprendizaje**

En Economía, esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Muchos economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que

desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el Derecho del trabajo, es el que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".<sup>1</sup>

De lo cual podemos decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patrones y autoridades, observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la Justicia Social.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del laissez-faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del

---

<sup>1</sup> **Introducción al estudio del derecho I**, pág. 169.

trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

Este dictamen se emitió a raíz de una consulta relacionada con la capacidad para contratar y otras materias vinculadas a la contratación de discapacitados mentales.

“Mediante presentación del antecedente ha solicitado de este Servicio un pronunciamiento acerca de: 1) la edad límite para celebrar un contrato de aprendizaje con trabajadores que sufren de discapacidad; 2) la situación de estos trabajadores en cuanto al tipo de contrato individual de trabajo que pueden celebrar cuando sobrepasan los 24 años de edad; 3) situación en que ellos quedan frente a los convenios o contratos colectivos, cuando se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad, y 4) Si existe alguna restricción respecto de la aplicación de la Ley de Accidentes del Trabajo a los trabajadores discapacitados”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> **Ibid.**

Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Ahora bien, para entender el concepto de Justicia Social, partiremos de la definición del concepto de justicia, entendiéndose ésta como "la actitud en virtud de la cual uno da con perpetua y constante voluntad a cada uno lo suyo"; siendo necesario que para que la justicia pueda lograr su fin se logre a través de las tres clasificaciones generales que se hacen de la justicia: justicia conmutativa, justicia distributiva y justicia legal o social.

De tal manera que la justicia social, corresponde al derecho laboral como al derecho agrario.

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la Doctrina y las normas jurídicas del Derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El Derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de

producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".<sup>3</sup>

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: " Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".<sup>4</sup>

El Derecho Laboral, posee, al principio como sustentáculo, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos envueltos. Se trata de una ramificación del Derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo. El Derecho del Trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las flotaciones de la política. Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus

---

<sup>3</sup> Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo**, pág. 24.

<sup>4</sup> **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pag. 19

conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; la heteroregulación, que provoca la rigidez de la legislación.

Sin embargo, las persistentes crisis contemporáneas han sido un impacto particularmente destructivo sobre el empleo (provocando el desempleo en masa), poniendo en causa el modelo tradicional del Derecho del Trabajo, tal como fue siendo construido en su época áurea, en particular en los años sesenta. Ese modelo de Derecho de Trabajo, asegurando un incremento de tutela de los trabajadores, ha sido acusado de constituir factor de rigidez del mercado de empleo y del alza del costo de trabajo y, en esa medida, de contribuir para la disminución de los niveles de empleo y consecuentemente estímulo al desempleo.

Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje "los trabajadores menores de veintiún años de edad".

El legislador ha establecido normas relativas a un tipo especial de contrato de trabajo, cual es el denominado "contrato de trabajo de aprendizaje" institución, que, en un principio y de acuerdo con la historia de estos preceptos, fue concebido como una forma de permitir el fácil acceso de los menores de 21 años de edad al quehacer laboral, permitiendo al mismo tiempo su capacitación.

En razón de lo anterior y para flexibilizar el acceso de los menores al

sistema, el legislador, en el Artículo 81 del Código del Trabajo, dispuso lo siguiente:

La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del Artículo 44 y será libremente convenida por las partes.

El Artículo 44 establece que “Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo”, y de su lectura se puede concluir que con cualquier trabajador menor de 21 años, un empleador puede celebrar un Contrato de Trabajo de Aprendizaje en los términos que señala la ley, pudiendo en el convenir remuneraciones que no estén sujetas a lo dispuesto en el inciso 30 del Artículo 44 del Código del Trabajo, relativo al ingreso mínimo, no pudiendo, sin embargo regularse dichas remuneraciones mediante instrumentos colectivos de trabajo.

Se concluye de lo expuesto, que respecto de un trabajador común, el límite para celebrar un contrato de trabajo de aprendizaje, es la edad de veintiún años, siendo del caso tener presente, que este límite de edad no fue modificado por la ley.

Del claro sentido del tenor literal de la norma transcrita, es dable colegir que, en forma excepcional, el legislador ha permitido celebrar el contrato especial

de trabajo de aprendizaje con un menor de 24 años, extendiéndose de este modo el margen legal del Artículo 79 del Código del Trabajo, en la medida que el trabajador se encuentre inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad que establece el Artículo 12 de la Ley 19.284, en comento, por lo tanto, y en relación con la primera consulta formulada, es por ende, jurídicamente viable que un empleador celebre contratos de aprendizaje con trabajadores comunes menores de 21 años de edad y con trabajadores inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad, de edad inferior a los 24 años.

En cuanto a que si el contrato de trabajo es legalmente procedente que se suscriba respecto de trabajadores discapacitados mayores de 24 años, es preciso tener presente, las disposiciones de los Artículos 16 y cuatro y cinco de la Ley que Establece Normas "Sobre Deficientes Mentales", los cuales disponen:

En el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo".

La deficiencia mental, para los efectos de esta ley, deberá certificarse mediante los procedimientos que establezca el reglamento.

Según David Lascano “el proceso siempre supone una litis o litigio o conflicto”<sup>5</sup>, entendido éste no sólo como efectiva oposición de intereses o desacuerdo respecto de la tutela que la ley establece, sino a la situación contrapuesta de dos partes respecto de una relación jurídica cualquiera cuya solución sólo puede conseguirse con intervención del Juez.

Jaime Guasp define al proceso como “una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de órganos del Estado instituidos especialmente para ello”<sup>6</sup>.

Por su parte, Eduardo Couture lo define como “la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, el conflicto sometido a su decisión”<sup>7</sup>. Por otra parte, como continente del procedimiento, el “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”<sup>8</sup>.

El tratadista Carnelutti hace la siguiente ejemplificación: “Para distinguir entre proceso y procedimiento se puede pensar en el sistema decimal:

---

<sup>5</sup> Aguirre Godoy, **Derecho procesal civil**, pág. 244.

<sup>6</sup> Guasp, **Derecho procesal**, pág. 25.

<sup>7</sup> Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 28.

<sup>8</sup> Stafforini, Eduardo R. **El derecho laboral**, pág. 5.

Procedimiento es la decena, el proceso es el número concreto, el cual puede no alcanzar la decena o bien puede comprender más de una”.<sup>9</sup> No debe confundirse proceso con procedimiento, puesto que el primero es considerado como continente y el otro como contenido; explicándose así que una combinación de procedimientos (los de primera y segunda instancia, por ejemplo) pudiera concurrir a constituir un solo proceso<sup>10</sup>. Jaime Guasp señala que es necesario distinguir el proceso como tal del mero orden de proceder o tramitación o procedimiento en sentido estricto, de manera que el procedimiento es parte del proceso, en tanto que constituye “una serie o sucesión de actos que se desarrolla en el tiempo de manera ordenada de acuerdo a las normas que lo regulan, sin que ello constituya el núcleo exclusivo, ni siquiera predominante, del concepto de proceso”<sup>11</sup>.

El procedimiento en su enunciación más simple es el conjunto de formalidades a que deben someterse el Juez y las partes en la tramitación del proceso. Tales formalidades varían según sea la clase de procedimientos de que se trate (penal, civil, administrativo, etc.) y aún dentro de un mismo tipo de proceso, podemos encontrar varios procedimientos, como sucede en el de cognición, cuyo prototipo es el llamado juicio ordinario. Efectivamente existe un procedimiento para el denominado juicio ordinario de mayor cuantía y otro para el de menor cuantía.

---

<sup>9</sup> Palacio, Lino Enrique. **Manual de derecho procesal civil**, pág. 59.

<sup>10</sup> Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** pág. 239.

<sup>11</sup> Guasp, **Ob. Cit.**, pág. 25.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos. Los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian mas adelante.

Para efectuar dicha certificación, deberá elaborarse un diagnóstico clínico, el cual deberá ser emitido por un médico cirujano que se desempeñe en el área de psiquiatría, neurología o neurocirugía y un informe psicológico, el que deberá ser emitido por un psicólogo. Ambos profesionales serán responsables de cada certificación que emitan para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 5°.

Sólo serán válidas las certificaciones emitidas conjuntamente por los profesionales indicados en el inciso anterior, salvo en los casos de aislamiento geográfico en los que el reglamento determinará los profesionales habilitados para otorgar dicha certificación.

Para que la certificación mencionada en el Artículo anterior constituya un requisito habilitante para impetrar o postular a los beneficios previstos en esta ley, deberá ser visada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud en cuyo territorio jurisdiccional tenga su domicilio el deficiente mental.

Dicha Comisión formará un registro de los profesionales que otorguen estos certificados pudiendo suspenderlos temporal o definitivamente. El

reglamento establecerá los criterios objetivos que determinarán estas suspensiones.

Tanto las personas afectadas y sus familias, como los organismos que tengan a su cargo velar por el debido uso de los beneficios que contempla esta ley, podrán deducir reclamación ante esta Comisión, la que resolverá, sin ulterior recurso, si las certificaciones otorgadas se ajustan o no a las condiciones mentales de las personas correspondientes.

A continuación se transcribe un ejemplo de contrato de aprendizaje de la República de Chile:

En Santiago de Chile, a ..... del ....., entre la empresa ..... representada por don..... ambos con domicilio en esta ciudad, en adelante "el empleador" y el señor ....., de nacionalidad chilena, C.I. .... nacido el ....., domiciliado en esta ciudad ....., lugar donde procede, en adelante también "el aprendiz", se ha convenido el siguiente Contrato de Aprendizaje:

**PRIMERO:** El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de aprendiz de la Especialidad Correspondiente en la empresa ..... ubicada en la ciudad de Santiago, ....., pudiendo ser trasladado a otro domicilio, o a labores similares, dentro de la ciudad, por causa justificada sin que ello importe menoscabo para el aprendiz, y en el establecimiento del Liceo Industrial Chileno-Alemán de Ñuñoa, ubicado en Doctor Johow N° 357, comuna de Ñuñoa.

**SEGUNDO:** Las labores que desarrolle el aprendiz deberán atenerse al Programa de Aprendizaje, adjunto al este Contrato de Aprendizaje.

**TERCERO:** La duración del aprendizaje será de veintiún meses continuos, que será el tiempo de duración de este Contrato, no pudiendo este exceder del 30 de Noviembre del 2002.

**CUARTO:** La duración de la jornada ordinaria de trabajo en la empresa no podrá exceder de 8 horas diarias, la que deberá ser cumplida por el aprendiz de la siguiente forma:

a) En el establecimiento de la empresa:

Los días de asistencia a la empresa en la semana serán: ....., ..... y .....de horas a horas,

La jornada diaria se dividirá en dos partes dejándose entre ellas el tiempo de media hora de colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

b) En el establecimiento educacional denominado Liceo Industrial Chileno-Alemán de Ñuñoa:

Los días de asistencia al Liceo en la semana serán: ..... y ..... de 8:00 horas a 12:45 horas, y de 13:30 horas a 18:30 horas comprometiéndose el aprendiz a asistir a las clases del Liceo en la Especialidad de .....

**QUINTO:** El empleador se compromete a remunerar al aprendiz con la suma de Un Ingreso Mínimo Mensual de Menores de 18 Años. Las remuneraciones se pagarán mensualmente por períodos vencidos, en dinero efectivo, moneda nacional y el monto de ellas el empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes.

**SEXTO:** Será obligación especial del empleador ocupar al aprendiz sólo en los trabajos propios del Programa de Aprendizaje, y proporcionarle los elementos de trabajo adecuados.

El Seguro de accidentes de la empresa cubre los días trabajados en ella. Los días en que el alumno asiste al Liceo está cubierto por un seguro de la Corporación.

**SEPTIMO:** Se entienden incorporadas al presente Contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción y que tengan relación con él. Asimismo, el Anexo de Contrato de Aprendizaje, que los firmantes declaran conocer, es parte integrante del presente contrato.

**OCTAVO:** Presente en este acto doña.....  
....., apoderado del aprendiz, quien firma este contrato en señal de autorización para que el menor pueda celebrarlo.

**NOVENO:** El empleador designa como Instructor del aprendiz al señor ....., para conducirlo en el proceso de aprendizaje, y emitir informes que le sean requeridos, en cuanto a la conducta, aplicación y habilidad del aprendiz. Sin perjuicio de poder cambiar esta designación si lo estimare conveniente.

**DECIMO:** Las partes dejan constancia que el estudiante aprendiz ingresó a la empresa el .....

**DECIMO PRIMERO:** Este contrato se rige por los Artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo.

**DECIMO SEGUNDO:** El empleador se compromete a facilitar al profesor-coordinador del Liceo Industrial Chileno-Alemán de Ñuñoa, designado por el Jefe de la Especialidad, el acceso a la empresa con el fin de garantizar el desarrollo correcto del Programa de Aprendizaje.

## **1.2 La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje.**

Entre las principales divisiones del trabajo de aprendizaje se encuentra la de la artesanía. Actualmente, la artesanía se ocupa de principalmente de la elaboración de alfombras y otros textiles, bordados, cerámica, ebanistería y metalistería. Este oficio lo practican los artesanos, que trabajan en sus hogares con un equipo mínimo, o en talleres instrumentos y materiales más costosos.

Los trabajos de artesanía se utilizan como terapia ocupacional. Así por ejemplo, muchos enfermos realizan trabajos para fortalecer los músculos o para adquirir habilidad con un miembro artificial. También sirve como terapia en diversos trastornos mentales, proporcionando una vía para expresar los sentimientos. La artesanía facilita a las personas discapacitadas la posibilidad de ocupar su tiempo y distraer la atención de sus problemas. Los prisioneros de guerra han creado artesanía de gran calidad; un ejemplo notable son los trabajos de marquetería con madera prensada realizados por los prisioneros de Napoleón en Inglaterra durante los primeros años del siglo XIX.

La artesanía es tan antigua como la humanidad. Si bien en un principio tenía fines utilitarios, hoy busca la producción de objetos estéticamente agradables en un mundo dominado por la mecanización y la uniformidad. Entre las técnicas artesanales más antiguas figuran la cestería, el tejido, el trabajo en madera y la

cerámica. Casi todas las técnicas artesanales que hoy se practican tienen cientos o miles de años de antigüedad.

La artesanía constituyó la base de la economía urbana en Europa hasta la Revolución industrial, en el siglo XIX. Sin embargo, los artesanos desaparecieron prácticamente con el nacimiento de la producción en serie. Como reacción a los efectos de la industrialización se creó en Inglaterra, a finales del siglo XIX, el movimiento Arts & Crafts, liderado por el diseñador y reformista social William Morris. El gran interés que la artesanía despierta hoy en el mundo occidental tiene su origen en gran medida en este movimiento.

En muchos lugares del mundo la artesanía sigue practicándose como hace siglos. Tal es el caso de la cestería china, el batik indonesio y el encaje de bolillos español. En el sur de los Apalaches, en Estados Unidos, la cestería y los tejidos se elaboran hoy con las mismas técnicas empleadas por los pobladores originales de esta región. La gran mayoría de los países de América Latina son grandes creadores artesanales. Ello se explica por las altas tasas de desempleo producido, en muchos casos, por el éxodo de la población rural a las grandes urbes. La variedad de productos es prácticamente inabarcable, aunque a grandes rasgos puede resumirse en: 1) textiles: tejidos con telares de cintura y telares de madera, bordados, prendas de vestir, sweaters (jerséis), mantas, ponchos, gorros; 2) marroquinería: calzado, bolsos, cinturones, carteras, monederos; 3) metal: platería, cobre, plomo, hojalata, peltre; 4) vidrio; 5) plástico; 6) cerámica; 7)

madera; 8) joyería; 9) gastronomía; 10) piñatas; 11) papel; 12) cestería: mimbre, anea, rattan, carrizo, bambú y otros tallos.

En los museos etnológicos del mundo entero se muestran ejemplos de artesanía indígena para documentar el desarrollo de las diversas culturas; los museos arqueológicos incluyen también en sus colecciones muestras de artesanía popular para ilustrar el contraste con el arte formal. Asimismo se han creado museos de artes y tradiciones populares con el fin de preservar estas muestras.

Los artesanos contemporáneos aprenden a través del estudio de técnicas y diseños primitivos, así como del trabajo de otros profesionales. También se imparten cursos en colegios, facultades, escuelas de artes y oficios, grupos artesanales y otras instituciones.

### **1.3 Definición legal del trabajo de aprendizaje**

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

#### 1.4 Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje

En cuanto al trabajo de aprendizaje Nestor de Buen señala que: *“Es una de las formas de proteger al trabajador que, desde que se prepara para la labor que desempeñará, está ya produciendo en forma personal para la empresa que lo contrato. De forma que el patrono está percibiendo además de la prestación del servicio, ya el beneficio directo de la actividad del aprendiz”*<sup>12</sup>.

En segundo lugar tenemos al licenciado Fernández Molina quien indica: *“El trabajo de aprendizaje es un de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad ya manifiesta cierto atraso con relación a la regulación legal internacional”*<sup>13</sup>.

El licenciado Mario de la Cueva señala: *“El trabajo de aprendizaje fue una de las más importantes reivindicaciones del trabajador en tiempos en que el aprendiz dependía del maestro. Esta división del trabajo se preserva en las relaciones del campo y en trabajos manuales como la construcción y la carpintería”*<sup>14</sup>.

Finalmente, indica el licenciado Eleuterio Reynoso que: *“No obstante tener una regulación legal en Códigos como los latinoamericanos, el trabajo de*

---

<sup>12</sup> De Buen, Nestor. **Ob. Cit.**, pág. 41.

<sup>13</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 33.

<sup>14</sup> **Ob. Cit.** pág. 24.

*aprendizaje no se encuentra legislado adecuadamente, por cuanto el desarrollo del trabajo de fábrica es por demás una muestra de los cambios que se exigen actualmente”<sup>15</sup>.*

---

<sup>15</sup> **La realidad laboral**, pág. 24.



## **CAPÍTULO II**

### **2. El trabajo de aprendizaje sujeto a régimen especial**

#### **2.1. El trabajo de aprendizaje en el Código de trabajo guatemalteco**

El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

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

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza

industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

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

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

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

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

El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación.

## **2.2. El trabajo de aprendizaje y el salario mínimo**

Tal como se explicó, el trabajo de aprendizaje, pese a que se encuentra protegido como régimen especial de trabajo. Por lo tanto, se considera en la presente investigación, una omisión legislativa el no considerar un límite de pago mínimo para esta actividad económica.

### **2.2.1. Omisión de pago de salario mínimo en el trabajo de aprendizaje**

En Guatemala, se acostumbra establecer de forma legal el salario mínimo. No obstante esta reglamentación no alcanza a todas las actividades laborales o rubros de la economía formal. De tal manera que aún y cuando se trata de una actividad completamente a fin con el derecho del trabajo, puede ser no protegida por las leyes laborales en cuanto a un salario o remuneración mínima.

El trabajo de aprendizaje no contiene ninguna regulación al respecto y no cuenta con un porcentaje mínimo que haya de observarse por los patronos de este tipo de régimen especial de trabajo. Por tanto, el trabajo de aprendizaje a pesar de ser uno de estos regímenes, no cuenta con un mínimo salarial, lo que implica que los sujetos inmersos en este tipo de actividad no tengan un referente para reclamar según las normas de derecho laboral internacional.

Es importante recalcar que el trabajo de aprendizaje de calidad no se lleva a cabo en solitario, sino más bien es el resultado de un esfuerzo de equipo en el que existe un reto entre los miembros para entender los razonamientos y por ende maximizar los productos.

Así, es de suma importancia que todas aquellas personas que forman parte del trabajo de aprendizaje tengan la posibilidad de tener un referente para reclamar un salario mínimo.

El proyecto no sólo fue aceptado por la Directora General, la Dra. Irma de la Torre, sino que además se me pidió que desarrollara alguna capacitación dirigida a los directivos con el fin de involucrar a todo el Campus. Así, se dio inicio al proyecto con una capacitación intensiva de 10 hrs con entrenamientos mensuales.

### **2.2.2. La necesidad de establecer un salario mínimo para el trabajador de aprendizaje**

Todas las acciones que se llevarán, y se han llevado a cabo estarán bajo el enfoque del Aprendizaje Cooperativo propuesto por los Johnson (Johnson 2000). La propuesta implica iniciar con una sensibilización a todos los niveles para familiarizar a los involucrados con el enfoque y evitar la resistencia que por lo general se presenta frente a todo cambio. La experiencia de 20 años de capacitación en el ámbito empresarial y docente, me permiten afirmar que para

evitar un cambio accidentado y costoso tanto en recursos económicos, pero sobre todo humanos, es indispensable iniciar cualquier cambio con una sensibilización en donde se clarifique la relación entre las expectativas, objetivos y las propuestas organizacionales. Así el cambio sucede de manera paulatina y productiva. Además una vez que las personas están familiarizadas con las propuestas, observan que el cambio, más que un impedimento para su trabajo, es un recurso para facilitarlo y mejorarlo. La actitud positiva permite un crecimiento más rápido ya que existe la disposición y el interés por desarrollar habilidades y ponerlas en práctica. El aprendizaje colaborativo no es solamente una forma de abordar los conocimientos para aprenderlos, sino que es también una forma de vivir los conocimientos aprendidos con y para los demás.

Salario mínimo, cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya

desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

Desempleo, paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder

encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica

El método más utilizado para medir el desempleo se desarrolló en Estados Unidos en la década de 1930; muchos países utilizan este sistema bajo la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo. Con un seguimiento mensual de una muestra de familias representativas de toda la población civil se obtiene información sobre la actividad de cada persona en edad activa. Para asegurar la precisión de los datos y facilitar su recopilación, los encuestadores preguntan qué es lo que hizo la gente en una semana determinada. Una persona que realizó cualquier tipo de trabajo durante esa semana para recibir una paga o un beneficio, trabajó quince o más horas como un trabajador sin paga en una empresa familiar o tuvo un trabajo del que estuvo temporalmente ausente, es considerado como empleado. Una persona que no estuvo trabajando pero que buscaba trabajo o estaba despedido y disponible para trabajar se considera como desempleado. A continuación, el número de desempleados se divide por el número de personas de la fuerza laboral civil (es decir, la suma de empleados y desempleados) con el fin de calcular la tasa de desempleo. En algunos países, en vez de elaborar una encuesta especial, la estimación del desempleo se realiza a

partir de los datos de la cantidad de personas que buscan empleo a través de las oficinas públicas de empleo o de la cantidad de personas que reciben compensaciones por desempleo. En España se utilizan los dos sistemas simultáneamente. Por un lado, todas las semanas se realiza la Encuesta de Población Activa (EPA) entre 60.000 familias y se publica la media trimestral cada tres meses. Por otro lado, todos los meses se publica el número de desempleados o desempleados apuntados al Instituto Nacional de Empleo (INEM). Entre uno y otro dato se producen grandes discrepancias.

Aunque estas apreciaciones han surgido como producto de la experiencia y el trabajo con la capacitación de adultos, la metodología coincide con la descripción que los Johnson hacen en cuanto a la forma en que se incorpora el trabajo cooperativo.

Los economistas han descrito las causas del desempleo como friccionales, temporales, estructurales y cíclicas.

El desempleo friccional se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. La cuantía del desempleo friccional depende de la frecuencia con que los trabajadores cambian de empleo y del tiempo que tardan en encontrar uno nuevo. El cambio de empleo se produce a menudo y un importante porcentaje del desempleo es friccional y sólo dura un

corto espacio de tiempo. Esta clase de desempleo se podría reducir de alguna manera con servicios de colocación más eficientes. Sin embargo, siempre que los trabajadores puedan abandonar libremente su trabajo se producirá un desempleo cíclico.

El desempleo temporal se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie. También se produce al finalizar el año escolar, cuando muchos estudiantes y licenciados se ponen a buscar trabajo.

El desempleo estructural se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que buscan trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas. Por ejemplo, los desarrollos tecnológicos necesitan nuevas cualificaciones en muchas industrias, y dejan sin empleo a aquellos trabajadores cuya capacitación no está puesta al día. Una fábrica de una industria en declive puede cerrar o desplazarse a otro lugar, despidiendo a aquellos trabajadores que no pueden o no quieren desplazarse. Los trabajadores con una educación inadecuada, o los trabajadores jóvenes y los aprendices con poca o ninguna experiencia, pueden no encontrar trabajo porque los empresarios creen que no producirán lo suficiente como para que merezca la pena pagarles el salario mínimo legal o el salario pactado en el convenio colectivo

con los sindicatos. Por otro lado, incluso los trabajadores muy cualificados pueden estar desempleados si no existe una demanda suficiente de sus cualificaciones. Si los empresarios discriminan a algún grupo en razón de su sexo, raza, religión, edad o nacionalidad de origen, se puede dar una alta tasa de desempleo entre estas personas aunque haya muchos puestos de trabajo por cubrir. El desempleo estructural es especialmente relevante en algunas ciudades, profesiones o industrias, para aquellas personas con un nivel educativo inferior a la media y para otros grupos de la fuerza laboral.

El desempleo cíclico es el resultado de una falta de demanda general de trabajo. Cuando el ciclo económico cae, la demanda de bienes y servicios cae también y, por lo tanto, se despide a los trabajadores.

Un aspecto político muy relevante se refiere a la relación entre el desempleo y la inflación. En teoría, cuando la demanda de trabajo se eleva hasta el punto de que el desempleo es muy bajo y los empresarios tienen dificultades a la hora de contratar a trabajadores muy cualificados, los salarios aumentan, y se elevan los costes de producción y los precios, con lo que se contribuye al aumento de la inflación; cuando la demanda se reduce y aumenta el desempleo, se disipan las presiones inflacionistas sobre los salarios y los costes de producción. Sin embargo, en contra de esta teoría, durante la década de 1970 se produjeron simultáneamente altas tasas de inflación y desempleo, una combinación denominada "estanflación".

El periodo de desempleo masivo más generalizado, depresivo y serio de los tiempos modernos fue la Gran Depresión que siguió al crack de Wall Street en 1929. Esta depresión produjo catorce millones de desempleados en Estados Unidos, seis en Alemania y tres en Gran Bretaña. En Australia la crisis fue especialmente dura, con más de un 35% de la fuerza laboral desempleada a principios de la década de 1930 y muchas de estas personas siguieron sin trabajo hasta la Segunda Guerra Mundial. Las distorsiones sociales, la migración generalizada en busca de empleo y el extremismo político se hicieron habituales y la muerte por enfermedades relacionadas con la malnutrición aumentó considerablemente en todo el mundo industrializado.

La Gran Depresión provocó importantes cambios en el comportamiento que se tenía frente al desempleo; esta nueva actitud se expresaba en las políticas del New Deal del presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt, quien introdujo en su país durante su gobierno la seguridad social, el seguro de desempleo y programas de trabajo público para utilizar el excedente laboral. La recuperación económica producida gracias a estas medidas demostró que el desempleo, de hecho, empeoró la depresión al reducir la demanda, y que el pago del seguro de desempleo era una carga mucho menor para la economía que la pérdida de poder adquisitivo que padecían los trabajadores desempleados. La depresión también inspiró a John Maynard Keynes que escribió su obra maestra, *La teoría general del empleo, el interés y el dinero* (1936), en la cual establecía que una economía

deprimida continuará a no ser que se revitalice gracias al gasto público. De esta manera persuadió a los gobiernos occidentales para que disminuyeran el desempleo mediante grandes déficit presupuestarios.

El periodo posterior a la II Guerra Mundial se caracterizó en Europa por importantes aumentos del desempleo debidos a la destrucción, durante la contienda, de muchas industrias, al regreso de los veteranos de guerra que se reintegraban a la masa laboral y a una variedad de desajustes económicos derivados del conflicto. La ayuda estadounidense del Programa de Reconstrucción Europea (o Plan Marshall) contribuyó a los esfuerzos de los países de Europa occidental para reconstruir sus industrias y proporcionar trabajo a sus trabajadores.

La mayor parte de los países industrializados no socialistas tenían bajas tasas de desempleo en la década de 1950. En la de 1960, cuando la tasa media de desempleo de Estados Unidos era del 5 o del 6%, sólo Canadá tenía una tasa superior (7%); Italia tenía una tasa del 4%, y todas las demás naciones industriales de Europa occidental, así como Japón, tenían tasas en torno al 2% o inferiores. Los intentos de explicar estas disparidades se centraron en las diferencias económicas y sociales entre las naciones, incluyendo las siguientes: las medidas tomadas en los países europeos para reducir el empleo temporal al repartir el trabajo a lo largo del año, la práctica europea de la colocación de los jóvenes como aprendices o con acuerdos para aprender trabajos que promovían

la estabilidad laboral, restricciones legales en algunos países para despedir a los trabajadores, programas de reciclaje generalizados para los trabajadores desempleados con el fin de actualizar sus cualificaciones y la vinculación de los trabajadores con su trabajo, tanto en Europa como en Japón. Sin embargo, esta situación se ha revertido, y en la década de 1990 la tasa de desempleo estadounidense es mucho menor que la de la mayoría de los países europeos.

En los países en desarrollo de Asia, África y América Latina existe un problema mucho más serio y generalizado, que es el del subempleo, es decir, gente empleada a tiempo parcial o gente que trabaja en empleos ineficientes o improductivos y que por tanto reciben bajos ingresos que son insuficientes para cubrir sus necesidades. Gran parte del desempleo o del subempleo de los países en desarrollo suele ir acompañado de migraciones desde los poblamientos rurales hasta los grandes centros urbanos.

En los países industrializados, con seguros de desempleo y otros mecanismos que aseguran los ingresos, el desempleo no provoca tantos problemas como lo hacía antaño. No obstante, existen signos de que el desempleo se está convirtiendo en algunos países desarrollados en un problema mucho más difícil de solucionar de lo que en un principio se pensaba, especialmente tras la sustitución del keynesianismo por el monetarismo como credo económico predominante. Francia, España y Gran Bretaña, en concreto, se enfrentan a la amenaza de lo que parece ser un alto desempleo estructural

irradicable, mientras que en otros países, como Japón, parece que es posible mantener bajas tasas de desempleo durante las recesiones mediante prácticas que muchos países calificarían de suicidas. El problema de los gobiernos modernos radica en saber aprovechar los beneficios de la flexibilidad económica y de la creciente productividad y al mismo tiempo reducir el número de trabajadores desempleados, disminuyendo su tiempo de desocupación, manteniendo sus ingresos y ayudándoles a recuperar un trabajo con cualificaciones válidas.

Ahora bien, es importante hacer notar aquí que un cambio de esta naturaleza necesariamente tendrá un impacto en la organización y administración del campus. Es decir el "status quo", ya que si se establecen acciones basadas en la necesidades de grupos. También la forma de dirigir y reconocer el trabajo tendrá que ser realizado de manera Colaborativa y para la colaboración.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Análisis del Artículo 170 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma**

#### **3.1. Planteamiento del problema**

Al regularse la retribución del trabajo de aprendizaje, por debajo del salario mínimo, sin normarse un límite o parámetro, se permite en forma indiscriminada que el patrono o empleador establezca remuneraciones infra económicas y violatorias de los derechos económicos del trabajador. Por tal motivo, es preciso desarrollar la respuesta a la pregunta: ¿Se violentan los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz cuando el Código de trabajo no establece el límite mínimo del salario de estos?

#### **3.2. El caso del Artículo 170 del Código de Trabajo, Decreto 1441**

El trabajo de aprendizaje fue una de las formas embrionarias de la división del trabajo desde tiempos remotos, y de lo cual se encuentra mayor documentación y legislación a principios del siglo XX. No obstante, no es una actividad que haya sido dejada de lado por la normativa laboral cuando se reguló el Código de Trabajo guatemalteco a mediados de ese mismo siglo, como logro de la Revolución de 1944.

Fue normado en el Código como “trabajo de aprendizaje”, en su Artículo 170, como trabajo sujeto a régimen especial.

Hoy, después de más de medio siglo de su regulación legal, sigue estando presente, sobre todo en casos como el de las maquilas de origen asiático, en las cuales para manejar su maquinaria, es preciso que el sujeto pase un tiempo como “aprendiz”.

La motivación principal de la presente investigación es el hecho de que en la normativa de este trabajo sujeto a régimen especial, se regula literalmente la retribución económica de esta actividad, por debajo del salario mínimo, con lo cual se olvida o niega, los beneficios que por otro lado si recibe el patrono o empleador como consecuencia de la fuerza de trabajo que constituye el aprendiz.

### **3.3. Consideraciones finales**

El trabajo se ha estado desarrollando sobre la marcha. El proyecto inicial se ha modificado, transformándose con la propuesta de implementar un "Centro Colaborativo de Didáctica". En él se fomentará el Aprendizaje y Trabajo Colaborativo a partir de las necesidades reales, tanto de los profesores como del personal en general. Es decir, que se propone integrar la capacitación en un

centro que funcione a partir del principio del trabajo colaborativo centrado en el participante (profesores y empleados en general), a través del cual se haga una Detección de Necesidades de Capacitación para diseñar de manera estratégica acciones encaminadas a desarrollar todas aquellas habilidades, actitudes y valores que se requieran, implementando cursos, asesorías (individuales y colectivas) y en general todo aquello que surja como inquietud.

Para el logro de este proyecto se propone en primer lugar, construir una "Misión Colaborativa" para identificar los comportamientos y acciones que conforme una comunidad de trabajo de aprendizaje y lograr una cultura de aprendizaje y trabajo en equipo, entendiéndose esto, como una forma de actuar y vivir.

Sin embargo, es necesario definir de manera urgente la Misión Colaborativa del Campus para poder tener un escenario claro por el cual caminar. Por otra, iniciar la capacitación en el área administrativa para entrelazar las necesidades e incorporar una nueva forma de organizar las acciones. Si eso no sucede, puede haber un choque entre lo que se hace en el salón de clases y la forma en que se administran y organizan las cosas para el salón mismo.

Se puede decir que el proyecto va funcionando paso a paso en casi su totalidad a reserva de las propuestas hechas por los profesores de los dos

primeros cursos, previos al proyecto, y esto se debe al interés que el campus tiene en centrar esfuerzos y no diversificarlos demasiado.

En este momento se puede hablar de una mejora continua del proyecto debido a propuestas que surgen sobre la marcha. Además tanto la dirección general como el departamento de Desarrollo Académico, del cual ahora y como consecuencia de éste, formo parte, apoyan el proyecto sistemáticamente.

## CONCLUSIONES

1. El trabajo de aprendizaje se encuentra regulado en el Artículo 170 del Código de Trabajo guatemalteco y señala que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
2. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y determinarse 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.
3. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación.



## RECOMENDACIONES

1. Para que se respeten los derechos laborales y económicos del trabajador aprendiz el Código de Trabajo debe establecer el límite mínimo del salario de estos.
2. Se debe hacer énfasis de la permisividad del Artículo 170 del Código de Trabajo para un salario injusto del trabajador aprendiz.



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hiliasta SRL, 1993.

CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**, Cuba: Ed. BS, 1973.

CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, **Los principios que inspiran al derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1976.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Montevideo Uruguay: Ed. De Palma, 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala. (s.e.) (s.f.) 1997.

DE BUEN, Nestor L. **Derecho procesal del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1978.

DEL PINA, Rafael. **Diccionario de Derecho**, México: Ed. Porrúa 11. ed., 1983.

FERNÁNDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala. 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Guatemala: Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo. 1969.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.

PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A. **Derecho penal laboral**, Lima, Perú: Ed. Juris Laboral, 1993

RASO DELGUE, Juan, "**Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente**", Lima, Perú: V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, septiembre de 2001, ponencia.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo**. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 1988.

#### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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