

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

**LA ILEGALIDAD QUE COMETEN LOS PATRONOS AL CELEBRAR CONTRATOS
DE APRENDIZAJE PARA PAGAR UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR AL SALARIO
MÍNIMO**

WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO

GUATEMALA, MARZO DE 2008

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

**LA ILEGALIDAD QUE COMETEN LOS PATRONOS AL CELEBRAR CONTRATOS
DE APRENDIZAJE PARA PAGAR UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR AL SALARIO
MÍNIMO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2008

**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. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V	Br. Marco Vinicio Villatoro Lopez
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Héctor Manfredo Maldonado
Secretario:	Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez
Secretario:	Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Guatemala, 26 de septiembre de 2007.



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

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esta dirección, de fecha , se me nombra Asesor de Tesis del Bachiller **WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO**, quien se identifica con el carné estudiantil **199917672**, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **"LA ILEGALIDAD QUE COMETEN LOS PATRONOS AL CELEBRAR CONTRATOS DE APRENDIZAJE PARA PAGAR UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO"**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el Bachiller **WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO** con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo, y se concluyó que el título de de la investigación será: **"LA ILEGALIDAD QUE COMETEN LOS PATRONOS AL CELEBRAR CONTRATOS DE APRENDIZAJE PARA PAGAR UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO"**.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el bachiller **WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO**, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Dictamen que se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes de nuestro derecho laboral en lo referente a los regímenes especiales de trabajo y específicamente el contrato de aprendizaje, el cual es aprovechado para cometer ilegalidades que van en menoscabo del patrimonio de los trabajadores.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el reglamento respectivo, para ser discutido en el Examen Público, previo **DICTAMEN** del Señor Revisor.



Atentamente,

Lic. Julio Roberto Chew Martínez
Abogado y Notario
Colegiado 6,012
13 SV. 11-50, zona 21 Apto. 6 Bello Horizonte
Teléfonos: 24765581 - 5709228

Lic. Julio Roberto Chew Martínez
Abogado y Notario

Lic. Julio Roberto Chew Martínez
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARISOL MORALES CHEW, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO, Intitulado: "LA ILEGALIDAD QUE COMETEN LOS PATRONOS AL CELEBRAR CONTRATOS DE APRENDIZAJE PARA PAGAR UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO"

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

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

cc Unidad de Tesis
MTCL/slh

Licda. MARISOL MORALES CHEW.

5^a. Av. 11-70 zona 1, Of. 4E Edificio Herrera. Teléfonos: 22381503 y 22382100



Guatemala, 6 de noviembre del 2007.

Licenciado

Marcó Tulio Castillo Lutín.

Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Su Despacho.

Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que por resolución de fecha veintitrés de octubre de dos mil siete, se me designó revisora del trabajo de tesis del bachiller **WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO**, intitulado: " **LA ILEGALIDAD QUE COMETEN LOS PATRONOS AL CELEBRAR CONTRATOS DE APRENDIZAJE PARA PAGAR UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO.**"

En relación al tema investigado, manifiesto que se procedió a realizar las recomendaciones y correcciones necesarias, de conformidad con el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, recomendado se continúe con el trámite de conformidad con la ley.

Atentamente:

Licda. Marisol Morales Chew
Abogada y Notaria
Colegiada activa No. 3985.

Marisol Morales Chew
Abogada y Notaria



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de marzo del año dos mil ocho,

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **WILMAR GIOVANNI KLEE ALFARO**, Titulado "LA ILEGALIDAD QUE COMETEN LOS PATRONOS AL CELEBRAR CONTRATOS DE APRENDIZAJE PARA PAGAR UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slh



ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Jehová de los ejércitos. Dichoso el hombre que en ti confía.

A MIS PADRES: Mario Enrique Gutiérrez Pérez y Domitila Carrera Gutiérrez. Por que me han enseñado a andar en el camino del bien.

A MIS HERMANOS: Byron, Yuvislavia, Mario Lenin y Robinson Gutiérrez Carrera. Por su apoyo incondicional y porque mi triunfo es el triunfo de todos.

A MI HIJA: Liliam Jirhely Gutiérrez Villalta. Por formar parte de mi vida.

A MIS SOBRINOS: Tony, Mario Enrique (Junior) y Alison. Como un ejemplo para su vida.

A TODA MI FAMILIA: Con afecto.

A MIS AMIGOS: Wilmar, Oliver, Xiomara, Yeni, Telma, Sheila,

Jorge Rodas, Carlos González, Roderico, Uzziel Guerra, Iovani Rivera, Selma Guerra y a todos mis amigos que estuvieron cerca de mí animándome para culminar mi carrera.

A MIS MAESTROS:

En especial a mis Asesores: Lic. Victalino de Jesús Espino Pinto y Licda. Ledbia Saraí Cavaría Aguirre. Por su colaboración y apoyo para la realización de la presente investigación.

A:

Licda. Rosa Corea de Batten y Lic. Mario Escribá por su valiosa orientación.

A:

La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El ministerio de trabajo y previsión social.....	1
1.1. Aspectos considerativos	1
1.1.1. Ministerio de trabajo y previsión social.....	4
1.1.2. Estructura del ministerio de trabajo y previsión social	11
1.2. Inspección general de trabajo	22
1.2.1. Antecedentes.....	22
1.2.2. Definición	23
1.2.3. Objetivos.....	24
1.2.4. Funciones	24

CAPÍTULO II

2. Derechos de los trabajadores	27
2.1. Antecedentes	27
2.2. El salario	28
2.3. Derecho al descanso	34
2.3.1 Descanso diario y semanal	35
2.3.2 Días de asueto	36
2.3.3 Descansos anuales	37
2.3.4 Derechos sociales mínimos	38

CAPÍTULO III

3. Trabajo sujeto a regímenes especiales	41
3.1. Antecedentes históricos	41
3.2. Trabajos especiales: Generalidades y características ...	42
3.2.1. Trabajo agrícola y ganadero	42

	Pág.
3.2.3. Trabajo de menores de edad	46
3.2.2. Trabajo de mujeres	
3.2.4. Trabajo a domicilio	48
3.2.5. Trabajo doméstico	49
3.2.6. Trabajo de transporte	55
3.2.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables	56
3.2.8. Régimen de los servicios del Estado y sus instituciones	60

CAPÍTULO IV

4. El trabajo de aprendizaje	61
4.1. Antecedentes históricos	61
4.2. Definición de contrato de aprendizaje	62
4.3. Regulación legal	63
4.4. Sujetos del contrato de aprendizaje	65
4.4.1. Empleador	65
4.4.2. Aprendiz	65
4.5. Características especiales	67
4.6. Requisitos en cuanto a calificación y competencia en el aprendizaje ...	72
4.7. Beneficios del trabajo de aprendizaje	74
4.8. Aspectos negativos	75

CAPÍTULO V

5. La problemática que se da en nuestro país por parte de empleadores que utilizan la figura del contrato de aprendizaje para pagar a los trabajadores una retribución inferior al salario mínimo y la función de la inspección general de trabajo	79
5.1. Aspectos considerativos	79
5.2. Análisis de la simulación que hacen los empleadores al celebrar contratos de aprendizaje regulado en el Artículo 170 del Código de Trabajo.....	81

	Pág.
5.2.1. Aprovechamiento del empleador del Artículo 170 del Código de Trabajo	81
5.2.2. Formas de manipulación que el empleador usa para presionar al trabajador a celebrar contrato de aprendizaje	82
5.2.3. Lesión en el patrimonio del trabajador como consecuencia de la problemática analizada	84
5.2.4. La actitud del trabajador cuando termina una relación laboral disfrazada de trabajo de aprendizaje	85
5.3. La función de la inspección general de trabajo	86
5.3.1 Mecanismos para evitar que el contrato de aprendizaje sea utilizado en perjuicio del trabajador	87
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95

INTRODUCCIÓN

Nuestra legislación guatemalteca, al igual que la mayoría de las legislaciones en materia laboral, regula los regímenes especiales de aprendizaje, que tienen una normativa especial, precisamente debido a sus características únicas y especiales. Analizaremos el trabajo de aprendizaje, debido que muchas veces al darle mal uso al mismo, la remuneración del trabajador se ve seriamente afectada, y no existe una forma eficaz de evitarlo.

En la presente investigación analizaremos que la figura del contrato especial de aprendizaje, es utilizada muchas veces por patronos inescrupulosos, pero no con el fin para el cual fue creado, sino para pagarle a sus empleados un salario inferior al mínimo. Por ello consideraremos en el presente trabajo que los organismos encargados de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y todas las demás relaciones entre éstos y los patronos, deben mantener una constante vigilancia de los asuntos laborales, para que impere el respeto a las garantías constitucionales mínimas laborales.

El contrato de aprendizaje no es utilizado para el fin que fue creado, pues la mayoría de veces es utilizado por los patronos como una forma de evadir el pago de prestaciones a que tiene derecho el trabajador cuando es despedido.

De toda la información recabada se hizo un análisis crítico jurídico de toda la doctrina y la ley, habiendo empleado la técnica bibliográfica, luego del cual se sintetizó todo el contenido, con lo que consideré lo más importante del contrato de aprendizaje.

El trabajo consta de cinco capítulos, de los cuales el número uno trata lo relacionado al Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo; el capítulo dos sobre los derechos de los trabajadores; el capítulo tres sobre el trabajo sujeto a regímenes especiales; el capítulo cuatro el trabajo de aprendizaje, antecedentes históricos, regulación legal, características especiales y su beneficios; y por último el capítulo cinco trata sobre la problemática que se da en nuestro país.

Analizaremos de manera más amplia el trabajo de aprendizaje, considerando los sujetos que intervienen en dicha relación laboral, identificando plenamente a los aprendices a través de los presupuestos que deben darse para tomarlo como tal. Por último haremos un análisis crítico jurídico, de la función que ejercen las autoridades encargadas de velar por todo lo relacionado al trabajo, haciendo las recomendaciones que considero oportunas para que el trabajo de aprendizaje no se utilice como una forma de quebrantar los derechos laborales.

CAPÍTULO I

1. El ministerio de trabajo y previsión social:

1.1. Aspectos considerativos:

Los Ministerios de Estado son órganos ejecutivos, unipersonales y centralizados, que son dirigidos por un Ministro. Nuestra Constitución Política de la República establece en su Artículo 193: “Ministerios. Para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá los Ministerios que la Ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma les señale”.

Asimismo, la Constitución asigna las siguientes funciones a los Ministros de Estado: “Artículo 194. Funciones del Ministro. Cada Ministerio estará a cargo de un Ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su Ministerio;
- b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la Ley;
- c) Refrendar los decretos, acuerdos y Reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;
- d) Presentar al Presidente de la República el plan de trabajo de su ramo y anualmente una memoria de las labores desarrolladas;
- e) Presentar anualmente al Presidente de la República, en su oportunidad, el proyecto de presupuesto de su Ministerio;

- f) Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su Ministerio;
- g) Participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita;
- h) (Suprimido); e,
- i) Velar por el estricto cumplimiento de las Leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo.

Estas funciones reguladas en nuestra Constitución, son funciones generales, las específicas de cada Ministro están reguladas en su Ley especial. En el transcurso de la presente investigación veremos las funciones específicas del Ministro de Trabajo.

Con relación a la estructura de los Ministerios de Estado en forma general, la Ley del Organismo Legislativo preceptúa: "Artículo 24. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LOS MINISTERIOS DE ESTADO.

Los Ministerios de Estado podrán estructurarse para el despacho de los asuntos que les competen, con las siguientes unidades administrativas:

Las funciones sustantivas estarán a cargo de:

- a) El Despacho Ministerial, integrado por el Ministro y los Viceministros.
- b) Las Direcciones Generales.
- c) Los Departamentos.

Las funciones administrativas estarán a cargo de:

- a) El Administrador General.
- b) Los Administradores Específicos.

El Administrador General es la autoridad superior en materia administrativa y depende directamente del Ministro.

Las funciones de apoyo técnico estarán a cargo de:

- a) Asesoría Jurídica.
- b) Planeamiento.

La función de control interno estará a cargo de la Unidad de Auditoría Interna.

No obstante lo anterior, cada Ministerio podrá decidir por otras denominaciones, pero no podrán exceder del número de niveles administrativos previstos en este Artículo. Los Ministerios reglamentarán su estructura y organización mediante su reglamento orgánico interno, de conformidad con esta Ley...”

Lo que hemos escrito acerca de los Ministerios de Estado es lo que establecen la Constitución Política de la República y las Leyes generales, a continuación analizaremos lo que preceptúan las Leyes específicas para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que nos interesa en el presente trabajo.

1.1.1. Ministerio de trabajo y previsión social:

El Ministerio de Trabajo es una institución que pertenece al Organismo Ejecutivo, y depende directamente del Presidente de la República. Como ya hemos visto nuestra Constitución Política, señala las funciones generales de los Ministros de Estado, y nuestro Código de Trabajo regula específicamente lo relativo al Ministro de Trabajo y Previsión Social en su Artículo 274: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Como veremos en el transcurso del presente trabajo, el Ministerio está organizado de tal forma que pueda ejercer control, dirección y armonización de trabajadores y patronos, pero que muchas veces no logran ejercer de manera efectiva sus funciones, y los trabajadores son víctimas de violación de derechos, que les perjudica en distintos aspectos y sobre todo en el aspecto económico.

Aparte de las funciones que asigna la Constitución Política de la República a los Ministros en general, y las atribuciones que enmarca el Código de Trabajo; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con un Reglamento interno que fue emitido mediante el Acuerdo Gubernativo 242-2003 por el Presidente de la República, el cual contiene entre otras cosas las funciones ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las cuales es importante conocer para ampliar nuestro conocimiento acerca de

este Ministerio que tanto puede influir en beneficio de los trabajadores si ejerce sus funciones en forma eficiente.

Dichas funciones son las siguientes:

- I. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país;
- II. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la Ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la Ley;
- III. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo;
- IV. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;
- V. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes;
- VI. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos

que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;

- VII. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- VIII. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes;
- IX. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo;

Entre las funciones que consideramos importantes en la presente investigación están la de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores y la de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores; en primer lugar porque es obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velar porque esa armonía entre patrono y trabajador permanezca, y esto se logrará únicamente si ambas partes están conformes con la relación laboral.

En segundo lugar, pero también muy importante, la de velar por el cumplimiento de la legislación laboral; y las Leyes laborales regulan cuando se puede dar un trabajo de aprendizaje, pero en nuestro país, esta figura se utiliza para omitir pagar al trabajador

su salario mínimo completo, no estando demás decir que el propio salario mínimo no alcanza a cubrir la canasta básica vital de los habitantes de la república.

Es por ello, que más adelante trataremos esta problemática, en donde el trabajador resulta afectado grandemente, y cuando busca apoyo, lo que encuentra son trámites burocráticos y desconsuelo que lo obliga a resignarse a la explotación de la cual es víctima, pero de esto hablaremos en el capítulo correspondiente.

A continuación hablaremos acerca de las autoridades máximas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que son las encargadas de dirigir las directrices concernientes al trabajo y la previsión social de nuestro país.

A) El ministro de trabajo:

Tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como los demás Ministerios están dirigidos por un Ministro, que es nombrado por el Presidente de la República; así lo establece nuestra Constitución Política en su Artículo 193: “Ministerios. Para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá los Ministerios que la Ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma les señale”; y el Artículo 194 de la misma norma preceptúa: “Funciones del Ministro. Cada Ministerio estará a cargo de un Ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones...”.

El Ministro de Trabajo tiene entre sus principales funciones las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el Decreto 114-97 del Congreso de la República;
- b) Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y Reglamentos dictados por el Presidente de la República;
- c) Ser jefe del ramo de la administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República;
- d) Ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del ramo;
- e) Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del ramo;
- f) Resolver los asuntos de su ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera;
- g) Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite;
- h) Refrendar los nombramientos de los empleados del ramo y nombrarlos directamente cuando la Ley le faculte para ello. (Véase estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social);
- i) Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de la Oficina de registro y trámite presupuestal y del Departamento de relaciones públicas;

B) Los viceministros:

Como hemos mencionado, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, es la autoridad máxima dentro de su Ministerio, y después de él, están los Viceministros, que son funcionarios de jerarquía superior, inmediata al Ministro de Trabajo; suplen ausencias temporales del Ministro y le auxilian en el desempeño de sus funciones.

Entre las funciones principales de los Viceministros se encuentran:

- a) Autorizar providencias y resoluciones que dicte el Ministro del ramo;
- b) Ejercer la dirección general de los trabajos de oficina, su revisión en forma y fondo;
- c) Estudiar, preparar y anotar los asuntos y expedientes que deben someterse a conocimiento del Ministro;
- d) Auxiliar al Ministro en la recepción de las audiencias del público;
- e) Revisar los aspectos formales de los acuerdos, oficios y disposiciones del Ministerio;
- f) Firmar la correspondencia, con excepción de la que se dirija a los presidentes de los organismos y Ministros de Estado;
- g) Expedir certificaciones que se le soliciten, así como certificaciones de los expedientes de los documentos que deban desglosarse;
- h) Ordenar la redacción y revisar, conforme las atribuciones del titular del Ministerio, la memoria anual de labores;
- i) Celebrar y firmar contratos en representación del Ministerio; e

j) Intervenir en las licitaciones públicas y privadas correspondientes al Ministerio.

Es importante recordar que mediante el Acuerdo Ministerial 132-2006, se reformó el Acuerdo Ministerial 297-2003 en sus Artículos 1 y 2 que literalmente quedaron así:

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

Artículo 1. Delegar al Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social las funciones del Viceministerio de Trabajo y, en consecuencia, la coordinación de las siguientes dependencias:

- a) Inspección General de Trabajo;
- b) Dirección General de Trabajo;
- c) Procuraduría de la Defensa del Trabajador; y,
- d) Consejo Técnico y Asesoría Jurídica.”

Artículo 2. Se reforma el Artículo 2, el cual queda así:

Artículo 2. Delegar al Segundo Viceministro de Trabajo y Previsión Social las funciones del Viceministerio de Previsión Social y, en consecuencia, la coordinación de las siguientes dependencias:

- a) Dirección General de Previsión Social

b) Dirección General de Capacitación y Formación Profesional; y,

c) Dirección General de Empleo.”

1.1.2. Estructura del ministerio de trabajo y previsión social:

El Ministerio está organizado de tal forma que pueda cumplir sus funciones. Para ello su estructura se divide administrativamente en funciones sustantivas, administrativas, de apoyo técnico y de control interno y administración.

Veremos en forma general a que se refieren las distintas funciones en que se encuentra estructurado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para cumplir con los objetivos que le han sido encomendados.

a) Funciones sustantivas:

Estas funciones son ejercidas por los siguientes órganos:

a.1) Dirección superior:

Es ejercida por el Despacho Ministerial, quien es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo y demás Leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus

funciones, está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un Primero, Segundo y Tercer Viceministro, de quienes ya hemos visto sus funciones específicas en la presente investigación.

Asimismo, el Despacho Ministerial se apoya de las siguientes dependencias:

a.1.1) Órganos consultivos. Como su nombre lo indica son órganos consultivos de la Dirección Superior, y se rigen por los Acuerdos y Convenios Internacionales, el Código de Trabajo y demás Leyes relacionadas.

a.1.2) Secretaría general. Esta secretaria se encarga de dar información sobre la gestión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, todo lo relativo a los asuntos del despacho, emitiendo resoluciones y oficios de los asuntos del Ministerio, elaborar proyectos de Acuerdos Gubernativos y resoluciones, bajo los lineamientos del despacho ministerial. También se encarga de representar legalmente al Ministro de Trabajo en las tareas que él le asigne, y todas las demás que giren alrededor de las ya enunciadas.

a.1.3) Secretaría de comunicación social. La Secretaria de Comunicación Social tiene a su cargo las funciones de diseñar las políticas y estrategias de comunicación social y divulgación del Ministerio, así como el fortalecimiento de los medios de comunicación social en el país.

a.1.4) Órganos temporales. Estos órganos podrán integrarse en comisiones u órganos propiamente, en forma temporal y colegiados, para el estudio de determinados asuntos, pudiendo efectuar propuestas y atender casos concretos para los que fueron creados, en un tiempo determinado.

a.2) Procuraduría de la defensa del trabajador.

esta dependencia que tiene rango de Dirección General, se encarga de prestar asesoría legal a los trabajadores de escasos recursos, sobre todo cuando no han recibido sus prestaciones laborales que les corresponden de conformidad con la Ley, también tiene entre sus funciones evacuar audiencias, oposiciones, excepciones, recursos y previos de las demandas planteadas, hasta concluir el proceso.

Asimismo tiene otras funciones que están relacionadas con los derechos de los trabajadores, cuando han sido incumplidos.

a.3) Inspección general de trabajo:

El Artículo 15 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social señala las siguientes atribuciones de la Inspección General de Trabajo:

1. Promover el cumplimiento de las Leyes y Reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

En el desarrollo de la presente investigación, indagaremos más a profundidad acerca de esta dependencia, ya que es un pilar fundamental para que los derechos de los trabajadores sean cumplidos, y no se abuse por parte de patronos, que con el fin de obtener mayores ganancias, no les importa que sus empleados no ganen ni siquiera el

salario mínimo, sin ponerse a pensar como harán para tener una vida económicamente digna; y como veremos este abuso se comete al ser contratados como trabajo de aprendizaje, y sobre todo son víctimas en su mayoría las mujeres y los menores de edad.

a.4) Dirección general de trabajo:

La Dirección General de Trabajo, se encarga de conocer y resolver lo relacionado a la personalidad jurídica, estatutos e inscripción de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, y tiene a su cargo el Registro Público de Sindicatos, y todo lo concerniente en materia sindical.

Se encarga además, de formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

a.5) Dirección general de previsión social:

Esta dependencia tiene como finalidad proteger al trabajador, en todo lo relativo a su salud, seguridad y asistencia social, y esto lo logra a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo.

Además, realiza estudios sobre medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales e implemente programas de protección a los sectores de trabajo vulnerable.

Para la solución de la problemática que planteamos en la presente investigación, ésta dependencia es de suma importancia, ya que a través de la misma se pueden implementar programas que velen porque el contrato de aprendizaje se utilice para el fin que fue regulado y no para aprovecharse el patrono del trabajador, pagándole por debajo del salario mínimo, y éste último por la falta de empleo en nuestro país, y la necesidad se ve obligado a trabajar en estas condiciones por debajo de las garantías mínimas reguladas en nuestra Constitución Política de la República.

Entre las otras funciones de esta división está la de promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, y participar en la formulación de Leyes, Reglamentos y normas administrativas que emitan las instituciones del Estado, para asegurar la participación plena de los pueblos indígenas.

a.6) Dirección general de capacitación y formación profesional:

Las funciones de esta Dirección tienen que ver con el diseño de políticas de capacitación del recurso humano y formación profesional, promoción de formación profesional y técnica de los recursos humanos, creando programas, becas, ayudas económicas y créditos educativos, que ayuden al desarrollo económico y social del país, y todo lo relacionado con los organismos que tengan que ver con sus funciones.

a.7) Dirección general de recreación del trabajador del Estado:

Sus funciones están relacionadas con la recreación de los trabajadores del Estado, creando políticas de recreación y promoviendo alianzas con las instituciones del Estado para el mejoramiento de los servicios recreativos.

a.8) Dirección general del empleo:

El Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social le asigna las siguientes funciones:

- a) Diseñar la política nacional del empleo.
- b) Servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados, actividad que implica mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales.
- c) Desarrollar programas de orientación asesoramiento a oferentes y demandantes de empleos.
- d) Diseñar e implantar estrategias de comunicación para la difusión del modelo y máximo aprovechamiento de los servicios de oferta y demanda laboral.
- e) Registrar y controlar las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar en el país, y las que se extiendan a empleadores para la contratación de aquellos.
- f) Registro y control de las autorizaciones que se extiendan para el ejercicio de las profesiones técnicas de carácter no universitario.
- g) Estudiar los problemas de los trabajadores migrantes.

b) Funciones administrativas:

Estas funciones son ejercidas por los siguientes órganos:

b.1) Dirección administrativa:

Esta dependencia tiene a su cargo desarrollar, coordinar y dirigir todas las actividades administrativas de las dependencias del Ministerio, asegurar el suministro y uso racional de los recursos materiales que se requieran, programando oportunamente la adquisición de los bienes y servicios recomendar e implementar procedimientos tendientes a modernizar y agilizar los procesos administrativos, de conformidad con la Ley; coordinar la adquisición de bienes y servicios y velar porque los registros de suministros y activos fijos, sean adecuados y eficientes.

b.2) Dirección de la unidad de administración financiera (UDAF):

La UDAF se encarga de administrar de conformidad con la Ley, los recursos financieros del Ministerio, mantener actualizados los registros presupuestarios y contables del Ministerio, llevar el control de la ejecución del presupuesto anual asignado al Ministerio y coordinar con la Dirección Administrativa la programación de la adquisición de bienes y servicios.

b.3) Dirección de recursos humanos

Sus funciones se refieren al establecimiento de administración del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el reclutamiento y selección de personal, y todo lo concerniente al personal de dicho Ministerio.

c) Funciones de apoyo técnico:

Estas funciones son ejercidas por los siguientes órganos, de los cuales expondremos en forma breve:

c.1) Consejo técnico y asesoría jurídica:

Es el órgano técnico, consultor y asesor del Ministerio. Se encarga del estudio e investigación de casos para proponer resoluciones y acuerdos y adopción de políticas, así como unificar la opinión jurídica de las dependencias del Ministerio, elabora anteproyectos de creación o reformas de normas jurídicas, se encarga también de evacuar audiencias y emitir dictámenes legales cuando le sean requeridos.

c.2) Dirección de planificación, cooperación y relaciones internacionales:

Se encarga de asesorar a las unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión

Social en todo lo relacionado con sistemas y procesos de planificación, cooperar con las demás dependencias del Ministerio, así como mantener relación permanente con los organismos, gobiernos y entidades que ofrezcan cooperación y asistencia a nuevos proyectos y programas para beneficio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

c.3) Dirección de sistemas de información:

Analizar, diseñar e implementar los sistemas de información necesarios para el buen funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme a los requerimientos planteados por la autoridad superior y las distintas unidades del Ministerio, asesorar y dar apoyo técnico a los usuarios en el uso de la informática del Ministerio.

c.4) Dirección de estadística:

Generar y difundir estadísticas oportunas sobre sector trabajo, empleo y previsión social, que sirvan de base para la formulación de políticas en esta materia, coordinar y atender solicitudes de estadísticas de trabajo, requeridas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recopilar información en cada dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, analizar e interpretar la información recopilada, elaborar y aplicar manuales, instructivos y boletas que sean necesarias para la producción de estadísticas.

d) Funciones de control interno y coordinación:

Son ejercidas por las siguientes dependencias:

d.1) Auditoría interna (UDAI):

Tiene a su cargo realizar auditorías administrativas y financieras de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, calificar y comprobar que los gastos se realicen en forma racional en dicho Ministerio, y todo lo relativo al control interno de la mencionada institución del Estado.

d.2) Coordinación de direcciones regionales:

Sirve de enlace entre el Despacho Ministerial y las Direcciones Regionales, planifica y coordina las acciones de trabajo y previsión social en el interior de la República, supervisa y evalúa las actividades de las Direcciones Regionales, asesora y apoya a las mencionadas Direcciones, en la resolución de conflictos laborales, impulsa y fortalece el proceso de descentralización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.2. Inspección General de Trabajo:

1.2.1. Antecedentes:

Con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se menciona por vez primera la Inspección General de Trabajo, ya que el título noveno, se titula la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

A pesar de que el Código de Trabajo entró en vigencia el 1 de mayo de 1947, las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, continuaron llevándose a cabo dentro del Ministerio de Economía, al que pertenecía anteriormente.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos del trabajo, ya en forma independiente, se hizo hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, conteniendo muchas modificaciones al Código de Trabajo, en el cual se designa nuevamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se uniforma dicho nombre en todos los documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

1.2.2. Definición:

Nuestro Código de Trabajo regula en su Artículo 278 lo siguiente: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, deben velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las Leyes, convenios colectivos y Reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

La Inspección General de Trabajo es una dependencia que pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, coordinada por el primer Viceministro de Trabajo, que tiene a su cargo funciones sustantivas consistentes en velar por el cumplimiento y respeto de las normas de carácter laboral, por parte de patronos, trabajadores y sindicatos.

1.2.3. Objetivos:

En la definición que hemos dado de la Inspección General de Trabajo podemos ver los objetivos de esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los objetivos básicos de la Inspección General de Trabajo, son los siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las Leyes, convenios colectivos y Reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.
- b) Velar por el respeto de la normativa laboral en el país, por parte de patronos, trabajadores y sindicatos.

1.2.4. Funciones:

Parte de la presente investigación es analizar la función de la Inspección General de Trabajo, frente a la problemática que se da, con respecto a los contratos de aprendizaje que celebran patronos con trabajadores, en donde el fin de dicho contrato, no es precisamente enseñarles un oficio a los empleados, sino por el contrario, pagarles por debajo del salario mínimo, explotando así a éste, e irrespetando las Leyes y Convenios de trabajo.

En este apartado, analizaremos las principales funciones de la Inspección General de Trabajo, que ya hemos enumerado anteriormente, sin relacionarlas con la problemática que investigamos, ya que en el capítulo correspondiente, analizaremos la función que está ejerciendo frente al problema ya descrito en el párrafo precedente.

a) Promover el cumplimiento de las Leyes y Reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable:

Esta función es importante ya que la Inspección General de Trabajo debe promover porque se cumplan las Leyes y Reglamentos en materia de trabajo, a través de la creación de programas que orienten al trabajador para el conocimiento de sus derechos, y orientación para el patrono, en el sentido que conozca sus derechos, pero también las obligaciones que tiene para con el trabajador, y hacerle ver la importancia de que cumpla con dichas obligaciones.

La función que analizamos consiste en llevar controles, con el fin de velar porque no se violen los derechos de los trabajadores, especialmente de los sectores de trabajo vulnerable, entre los que se encuentran los menores y mujeres, que como lo hemos comentado, son víctimas del abuso de patronos al pagarles su salario por debajo del mínimo establecido.

b) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores:

Este aspecto es importante, debido a que la mejor forma de mantener la armonía entre las relaciones obrero-patronales es por medio del respeto de los derechos de cada una de las partes.

El respeto de los derechos de ambas partes, se logra con programas de vigilancia, control y sanción cuando se incumplan las normas laborales, y que se dan sobre todo de patronos a trabajadores, ya que los primeros llevan la ventaja económica, y por consiguiente las consecuencias que esto conlleva.

Estas dos funciones, son a nuestro criterio suficientes para que la Inspección General de Trabajo pueda llevar un control y velar porque los derechos de los trabajadores con respecto al pago de su salario, no sean violados a través de contratos que simulan un aprendizaje, cuando en realidad es otro su fin, situación que abordaremos más adelante.

CAPÍTULO II

2. Derecho de los trabajadores:

2.1. Antecedentes:

Antes de 1944, no existían juzgados que resolvieran conflictos laborales. No existían derechos para los trabajadores, ya que los conflictos entre estos y patronos, se resolvían en la policía, y la palabra del patrono tenía fuerza probatoria. Además existía el trabajo forzado y la Ley contra la vagancia, que propiciaba que los dueños de fincas tuvieran mano de obra permanente, y que se diese el trabajo forzado en la realización de obras públicas.

Ordóñez Cifuentes se refiere a los antecedentes del derecho laboral en Guatemala así: “Las condiciones de trabajo eran más bien serviles, por lo que las primeras acciones de la revolución fueron derogar el servicio personal en las carreteras, o sea el boleto de vialidad (trabajo forzado en la construcción de obras públicas) en especial de caminos, la tristemente célebre libreta de jornaleros y las Leyes contra la vagancia”.¹

¹ Ordóñez Cifuentes, José Emilio Rolando, **Dos ensayos en torno al derecho social en Mesoamérica**; pág 103.

Con la revolución de 1944, empezaron a surgir movimientos a favor de los derechos de los trabajadores, tres años más tarde se reconoce el derecho de sindicalización para los trabajadores agrícolas, inició el surgimiento de sindicalización de trabajadores agrícolas, y ya con el primer Código de Trabajo del cual ya hemos hecho referencia, existe una legislación que se refiere a las relaciones laborales en el país, las cuales anteriormente no existían, y las pocas que estaban vigentes, no eran efectivas.

2.2. El salario:

El salario es quizá el elemento más importante en una relación de trabajo, ya que como contraprestación por los servicios físicos o intelectuales que presta un trabajador al patrono, estando subordinado a éste durante un tiempo determinado, recibe aquél una remuneración que es el salario.

Como veremos más adelante, aparte del salario como un elemento importantísimo de la relación de trabajo, se desprenden derechos y obligaciones para ambas partes, las cuales veremos en el transcurso de la presente investigación.

La mayoría de tratadistas consultados definen el salario en forma similar. Guillermo Cabanellas define salario así: “Es la compensación que recibe el obrero o

empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.²

El Código de Trabajo define el salario de la siguiente manera: “...es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

Con respecto a este tema el autor Montoya Melgar argumenta: “La función jurídica del salario es la de retribuir, compensar el servicio u obra realizado por el trabajador por cuenta ajena. A tal función estrictamente jurídica se une otra de signo económico social, la de sustentación del trabajador, que el derecho tiende a garantizar a través de diversos mecanismos: fijación de salarios mínimos, inembargabilidad, carácter de crédito privilegiado, protección frente a la mora, creación de un fondo de garantía salarial, etcétera.”³

² Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**; pág 358.

³ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**; pág 349.

La definición del Código de Trabajo, es parecida a las definiciones doctrinales, ya que todas comparten la idea que es la retribución que el patrono está obligado a dar al trabajador por la prestación de sus servicios.

Con las anotaciones que hemos visto, podemos estructurar una definición de salario de la siguiente manera: Es la retribución que el trabajador recibe, sin importar el nombre que se le de, como contraprestación a los servicios prestados al patrono.

2.2.1. Clases de salario:

A continuación expondremos algunas clases de salario que la doctrina da del salario.

a) Salarios caídos:

Son las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le puedan corresponder al trabajador; y los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales, a título de daños y perjuicios, como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo por despido del trabajador por parte del patrono, cuando el primero lo emplaza ante los tribunales de trabajo y

previsión social, antes de transcurrido el término de la prescripción, con el objeto que pruebe la justa causa del despido, y el patrono no prueba dicha causa.

b) Salario declarado inembargable:

Lo constituyen el salario mínimo; el 90% de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes; los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; el ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; el 80% de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y el 65% de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

c) Salario mínimo:

El salario mínimo es un límite inferior que imponen los gobiernos de los países, a la cantidad de salario que se le debe pagar a un trabajador que se ocupa en una jornada laboral completa de ocho horas. Este límite se considera el límite de subsistencia; es decir, el mínimo necesario para mantener con vida a una persona y cubrir sus necesidades más básicas.

Por debajo de este límite es ilegal realizar contratos. Este salario funciona de igual forma que un salario normal, el cual además de la cantidad pagada directamente

al trabajador, exige el pago de prestaciones sociales, salud, pensiones, cesantías, prima de servicios, subsidio de transporte, etc.

d) Salario real:

Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de Artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal (ver) y también por el nivel de los precios de los Artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres, por los tributos que se impone a los obreros.

e) Salario directo:

“Lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo que pactó en el contrato. Contrariamente, el salario indirecto consiste, para el trabajador, en participar de las ventajas que representan ciertas instituciones creadas para él”.⁴

La clasificación legal de los salarios es la siguiente:

⁴ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág 358.

f) Salario en especie:

Es la remuneración que no se paga en moneda. Nuestro ordenamiento legal regula que el pago en especie si no se ha pactado (cuando se pueda pactar legalmente) se entenderá que se pagará en especie hasta un 30% del salario total.

g) Por unidad de tiempo:

Es la retribución que se fija con independencia de la producción del trabajador, por lo que puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora.

h) Salario por unidad de obra o a destajo:

Es el salario en el que se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador, por lo tanto varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene.

i) Salario a precio alzado:

Este es fijado en los casos en que los servicios de una persona son utilizados por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

j) Salario por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el

patrono:

Es aquél en que se señala una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, y que sea proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. Debe hacerse una liquidación definitiva por lo menos una vez al año.

2.3. Derecho al descanso:

Los descansos previstos en la Ley, y que son reconocidos doctrinariamente, tienen como finalidad que el trabajador reestablezca energías después de una jornada de trabajo, de una semana de labores y de un año de labores continuas. Para que el trabajador tuviera derecho a descansar, fue necesario que surgieran muchos movimientos, para lograr adquirir este derecho que es tan importante para los trabajadores.

Nuestra Ley regula el descanso diario que está contenido en la jornada de trabajo, el descanso semanal, y el descanso anual o vacaciones, los cuales analizaremos a continuación.

2.3.1. Descanso diario y semanal:

La jornada de trabajo es el límite diario que el trabajador puede ejercer sus labores bajo la subordinación del empleador. Por lo tanto el descanso diario es el tiempo que el trabajador se aleja de la actividad laboral entre una jornada de trabajo y otra, por un período corto de tiempo.

Nuestra Ley regula que la jornada ordinaria diurna no debe exceder de ocho horas, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, mientras que la jornada de trabajo nocturna no puede ser mayor de seis horas, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

La jornada de trabajo mixta no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. No obstante, será jornada nocturna cuando en la jornada mixta se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

El tiempo de estas jornadas deben ser de trabajo efectivo, que quiere decir el tiempo en que el trabajador está bajo las órdenes del patrono.

Con respecto al descanso semanal escribe el Doctor Landelino Franco: “El descanso semanal, conocido en la práctica como séptimo día. Este es el que le permite al trabajador alejarse de la actividad laboral una vez después de cada cinco o seis días continuos de trabajo, durante un día completo”.⁵

2.3.2. Días de asueto:

A los días de asueto se les conoce también como días festivos o feriados; estos días son inhábiles para trabajar, debido a causas de orden nacional, político, cívico o religioso que son declarados no laborales.

El día de asueto es un descanso obligatorio que se concede a los trabajadores en determinados días del año, con el fin que puedan conmemorar ciertos acontecimientos de los que hemos mencionado.

En Guatemala los días de asueto que están reconocidos por el Código de Trabajo son los siguientes:

- El 1º de enero;
- El jueves, viernes y sábado santos;
- El 1º de mayo
- El 30 de junio;
- El 15 de septiembre;

⁵ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**; pág. 86.

- El 20 de octubre;
- El 1º de noviembre;
- El 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas;
- El 25 de diciembre;
- El 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas;
- El día de la festividad de la localidad.

2.3.3. Descansos anuales:

Llamados también vacaciones, es un derecho del que gozan los trabajadores, y que son de suma importancia y beneficiosos para estos, pues tienen el propósito de reestablecer las energías a fin de que puedan desempeñar satisfactoriamente su trabajo, por lo tanto durante este descanso deben abstenerse de laborar durante este lapso de tiempo.

Con respecto a las vacaciones dice el tratadista José Dávalos: "...que en un período más o menos largo, para que el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo".⁶

Las vacaciones anuales se fundamentan en tres principios:

⁶ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**; pág 196.

a) Incompensabilidad. Por este principio se prohíbe que el goce del descanso vacacional sea compensado en dinero, pues esa compensación desnaturalizaría la finalidad teleológica del descanso anual. La única excepción a este principio se observa en el caso de que terminara la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de su descanso anual. En este caso el trabajador adquiere el derecho a cobrar el importe de hasta los últimos cinco períodos de vacaciones no disfrutadas;

b) Inacumulabilidad. Este principio es el que determina la prohibición legal para que acumule el goce de un período vacacional en el del año siguiente y así sucesivamente, con el ánimo de gozar de un periodo mayor de descanso. La finalidad del principio es también evitar que se desvirtúe la naturaleza de las vacaciones, cual es, la de obligar a que el trabajador deba descansar durante quince días hábiles después de cada año de servicios continuos de labores al servicio del mismo empleador.

c) Unicidad. Este principio es el que impone que el goce del período vacacional o descanso anual se deba hacer sin interrupciones o fraccionando el disfrute del mismo en diversos períodos. De este principio deriva el que sea ilegal lo que hacen muchos empleadores con sus trabajadores de anticipar días a cuenta de las vacaciones con el objeto de evitar conferirles el disfrute completo de aquel descanso...”.⁷

2.3.4. Derechos sociales mínimos:

Nuestra Constitución Política de la República establece derechos o garantías mínimas que únicamente pueden ser superadas por otras Leyes o contrato entre las

⁷ Franco López. **Ob. Cit;** pág 93.

partes, pero de ninguna manera pueden ser menores a ellos. A continuación analizaremos únicamente los principales derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, que nos interesan para la presente investigación, siendo los siguientes:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna:

Este derecho prescribe que toda persona puede elegir el trabajo que mejor le convenga, y obtener una remuneración que garantice al trabajador y a su familia una existencia digna, y esto se logra a través de otro derecho social que es el salario mínimo, en el caso que analizaremos aquellas personas que no están ejerciendo un trabajo como aprendiz, tienen derecho a obtener un salario digno para su manutención y la de su familia.

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la Ley:

Hay casos, como el trabajo de aprendizaje que es remunerado por debajo del salario mínimo, debido a que al trabajador se le está enseñando determinado oficio, y es por ello que éste se beneficia con el aprendizaje y el salario que percibe, y el patrono está pagando una remuneración menor de la que le pagaría a una persona apta para desempeñar el trabajo, pero debe enseñar el oficio al empleado. Pero hay circunstancias en que esta figura del contrato de aprendizaje es utilizada de una manera impropia, y es donde se violan los derechos mínimos del trabajador.

c) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios:

Este derecho se refiere a que la mujer debe ser protegida en sus derechos como trabajadora, por lo cual debe existir un control para que sus derechos sean respetados, y una actuación eficiente en el caso que ella denuncie la violación de sus derechos como mujer trabajadora; y ellas, son un sector del cual se aprovechan algunos patronos cuando contratan a trabajadores como aprendices, aunque su labor no requiera una especialización, en determinada labor.

CAPÍTULO III

3. Trabajo sujeto a regímenes especiales:

3.1. Antecedentes históricos:

En la actualidad existen actividades laborales que no encajan en los trabajos que pueden regularse por el derecho laboral en general, por lo que los países deben buscar alternativas para legislar ciertas relaciones laborales que merecen especial atención por el tipo de actividad de que se trata.

Como dice el tratadista Bermúdez Cisneros: “Los cambios, muchas veces rápidos, inciden obligadamente en el campo propio del derecho del trabajo y vuelven necesarias las revisiones periódicas de la legislación laboral, a fin de ponerla a tono con los hechos sociales que se presentan. Entonces, aparece en estas legislaciones laborales un capítulo de trabajos específicos, en los que la normatividad general se aplicaría con dificultad y no sin muchas excepciones”.⁸

Ante esta dificultad de aplicación de la normativa general de la que habla el autor Bermúdez Cisneros, es que nuestro país, ha regulado los trabajos sujetos a regímenes especiales, que son los que entraremos a analizar.

Podemos decir pues, que la especialidad de estos trabajos consiste en que no se regulan a través de la legislación general, sino que existe determinada normativa

⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**; pág 229.

específica para cada tipo de trabajo que por sus particularidades es imposible adaptarlos a la normativa general del trabajo.

3.2. Trabajos especiales: Generalidades y características:

3.2.1. Trabajo agrícola y ganadero:

En este tipo de trabajo son parte los trabajadores campesinos, y el Código de Trabajo regula que estos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

Una de las características especiales de este trabajo es que cuando el patrono tenga representantes que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, aparte de la autorización que necesitan de la Inspección General de Trabajo en donde se ha demostrado ser de buenas costumbres y antecedentes, necesitan una carta-poder suscrita por el patrono para ejercer sus actividades.

Para este tipo de trabajo, la Inspección General de Trabajo tiene la obligación de instruir a los trabajadores campesinos para que estos exijan la carta-poder que mencionamos, antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Es obligación del patrono proporcionar a los trabajadores agrícolas habitación que reúna las condiciones higiénicas que fijan los Reglamentos de salubridad, y el Ministerio de Trabajo debe imponer en forma gradual esta obligación a los patronos que

se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

Por último, es importante mencionar que el régimen especial de trabajadores agrícolas y ganaderos no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

3.2.2. Trabajo de mujeres:

a) Generalidades:

“La mujer ha estado durante mucho tiempo dedicada únicamente a las tareas del hogar, pero la introducción de la máquina en las actividades industriales ha hecho posible y económicamente conveniente una gran utilización del trabajo de las mujeres y los niños, a los cuales se los admite en gran escala al trabajo, en calidad de obreros.

Antes de la introducción de las máquinas en las actividades industriales y de la aplicación del vapor como fuerza motriz, el trabajo manual era ejercido por obreros adultos puesto que el desempeño de las tareas exigía, por lo común, un considerable esfuerzo muscular. El hecho de sustituir con el empleo de la máquina el trabajo humano por el trabajo mecánico, permitió la ocupación de las mujeres y de los menores en las actividades industriales, particularmente en la industria textil, que adquirió un gran desarrollo a fines del siglo XVIII y comienzos del XIX, principalmente, en Inglaterra y en Francia.

b) Aspectos importantes:

El fenómeno del machismo es común en los países en vías de desarrollo, en donde la mujer que desea desenvolverse en un ambiente laboral le es muy difícil. Las mujeres profesionales sufren discriminación, y les es más difícil alcanzar un puesto en iguales circunstancias que un hombre con las mismas capacidades intelectuales.

Partiendo de lo anterior, imaginémonos que tan difícil es para la mujer que sin tener una alta escolaridad (un porcentaje bastante alto de mujeres no tienen una escolaridad a nivel profesional), debe trabajar como empleada, y ser víctima de irrespeto a sus derechos, a pesar que nuestra Constitución Política de la República regula entre los derechos mínimos sociales de trabajo que la mujer trabajadora debe ser respetada y tratada con dignidad.

Nuestro Código de Trabajo regula el trabajo de mujeres bajo un régimen especial, y la protege en el sentido de que no debe ser discriminada por su condición de soltera o casada y también como madre.

Existe prohibición para los patronos hacer diferencia entre mujeres solteras o casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos de trabajo, así como despedir a una mujer trabajadora por estar en estado de embarazo o período de lactancia, quienes en ese lapso gozan de inamovilidad.

Las madres trabajadoras gozan de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días anteriores al parto y de cincuenta y cuatro

siguientes al mismo. Si no hubiere podido disfrutar algunos días antes del parto de los permitidos por la Ley, podrá acumularlos para disfrutarlos en la etapa post-parto. Por lo tanto la madre trabajadora gozará un total de ochenta y cuatro días de descanso.

Además de lo anterior, la madre trabajadora goza de media hora dos veces al día durante sus labores para alimentar a su hijo en época de lactancia, pudiendo acumular también este tiempo. La hora a la que tiene derecho debe ser remunerada. El tiempo de lactancia al que la madre tiene derecho es de diez meses contados a partir de que retorne a sus labores después del parto.

Si el patrono tiene más de treinta trabajadoras, está obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres años, y que puedan quedarse los niños en ese lugar durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea, que debe ser remunerada por parte del patrono.

Algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreando combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. En los últimos años, sin embargo, cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y el avance de las políticas educativas en muchos países en vías de desarrollo. En los países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas

de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

“El Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD) ha definido un 'paquete de medidas para la enseñanza básica, imprescindible para mejorar la preparación de hombres y mujeres en los países menos industrializados. Entre esta serie de medidas destacan la alfabetización básica, la elección de las preferencias vocacionales, la planificación familiar, el fomento de la salud y la higiene, la protección de menores, la nutrición y el conocimiento de la participación cívica. El analfabetismo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Incluso en los países en los que se han logrado avances hacia la igualdad, los problemas como la elevada tasa de desempleo afectan negativamente al colectivo femenino. En estos países se ha logrado un relativo progreso para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres, que siguen sin tener un acceso igualitario a la educación, los programas de formación profesional o los préstamos y facilidades financieras, sobre todo en las áreas laborales imprescindibles para el crecimiento de una economía retraída o atrasada”.⁹

3.2.3. Trabajo de menores de edad:

El trabajo de los menores de edad se ha venido desarrollando paralelamente al de las mujeres, pues desde que comenzó la era de la industria, se les ha utilizado en

⁹ Microsoft® Encarta® 2007 [DVD]. Microsoft Corporation, **Trabajo de las mujeres**; 2007.

tareas similares, y con las semejanzas al pago del salario.

Con respecto a los menores de edad: "...en la actualidad aún falta mucho para resolver el problema...ya que el estado de pobreza y el escaso desarrollo social hacen fácil presa de los menores, y los expone a riesgos físicos y formativos. Según señala un informe de UNICEF (1997) existen 250 millones de menores trabajadores en todo el mundo, y los riesgos a los que se enfrentan aún no son controlados en su totalidad. Así lo demuestra el gran esfuerzo de investigación realizado desde hace años por la Organización Internacional del Trabajo, que considera que este aspecto es uno de los espacios laborales que en la actualidad exige una mayor atención".¹⁰

Aunque existe una regulación con respecto al trabajo de los menores de edad, es difícil supervisar que se cumplan con las condiciones requeridas para los menores de edad, ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no logra mantener una vigilancia de todos los menores de edad trabajadores; además, que muchos trabajan en lugares cerrados que es imposible fiscalizar para velar por el respeto de sus derechos laborales.

Nuestra Ley laboral regula que los menores de edad pero mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo; sin embargo, los menores de catorce años pueden trabajar y el contrato deberá celebrarse con los representantes legales de estos, y debe ser autorizado por la Inspección General de Trabajo, y ésta extenderá dichas autorizaciones después que los interesados hayan probado:

¹⁰ Bermúdez, **Ob. Cit**; pág 223.

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

El problema con el trabajo de menores de edad surge, porque como comentábamos anteriormente no existen formas de control para comprobar que un menor de edad está laborando sin haber cumplido con los requisitos antes descritos, y por la pobreza y falta de desarrollo, los padres se ven obligados a mandar a sus hijos a trabajar en condiciones no aptas para su edad, descuidando incluso su educación, y por lo tanto limitándose a tener un futuro más digno estos menores trabajadores.

3.2.4. Trabajo a domicilio:

Otros de los trabajos sujetos a regímenes especiales es el de los trabajadores a domicilio, que consiste en que los trabajadores elaboran Artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

Cuando un patrono contrate trabajadores bajo este régimen, está obligado a llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se anotarán los siguientes datos:

- a) Los nombres y apellidos de los trabajadores;
- b) La dirección del lugar donde viven;
- c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- e) La fecha de entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que estos deben devolver los respectivos Artículos ya elaborados; y
- f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

En lo relativo a la remuneración de este tipo de trabajadores, deben recibirlas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana, y deben estar ajustadas a las que se paguen por iguales obras en la localidad, o a los salarios que les correspondiera si fuera el caso que trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono.

En el caso de infringir las anteriores disposiciones el patrono está obligado a indemnizar al trabajador, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

3.2.5. Trabajo doméstico:

a) Generalidades:

No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Productivos serían sólo aquellas actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. No es contemplada, por tanto, aquella producción

que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles. Esta producción no mercantil tiene lugar en trabajos que son realizados mayoritariamente por mujeres: casi todas las mujeres, en mayor o menor medida, las realizan y casi todas las personas que las realizan son mujeres. Estamos hablando de la ayuda familiar, del trabajo voluntario y, sobre todo, del trabajo doméstico.

El trabajo doméstico no requiere de una cualificación especial para su realización: es un trabajo que se aprende con la práctica y sin requerir una inversión de tiempo y esfuerzo, ni un nivel cultural alto. Un análisis menos cerrado nos muestra sin embargo, que el nivel de formación requerido para la realización del trabajo doméstico no es tan reducido, ya que este trabajo consiste en la realización y organización de multitud de tareas especializadas muy distintas entre sí.

“Otro factor que produce esta poca valoración del trabajo doméstico es la desinformación sobre los productos y sobre las tareas necesarias para su realización. Hay un vacío de información sobre cuáles son los procesos, tareas y subtareas necesarias para producir un objeto o servicio para el hogar y, por tanto, todo el trabajo doméstico es reducido a las acciones genéricas principales. La mayor parte del trabajo doméstico es invisible para quien no lo realiza. Además los resultados -los productos o

servicios resultantes de esas labores- no duran, sobre todo las tareas que podemos llamar de mantenimiento, relacionadas con la casa como espacio físico habitable”.¹¹

“La mayoría de las mujeres que realizan el trabajo doméstico de manera exclusiva consideran esta actividad como una obligación: es **su trabajo**, si bien es un trabajo por el que no reciben remuneración económica, es decir, falta el dinero como referente social de valor. Además es un trabajo con frecuencia duro, y siempre rutinario, cuyos resultados no permanecen sino que son consumidos por la unidad familiar, que es escasamente reconocido tanto socialmente como por las personas que conviven con ella, que en la mayoría de las ocasiones sólo tiene un reconocimiento negativo, cuando el trabajo no es realizado o está realizado deficientemente según el criterio de los demás, y que implica un componente de recluimiento en la esfera privada de la casa que las limita personalmente”.¹²

b) Aspectos importantes:

Como dice Bermúdez Cisneros: “La palabra doméstico, proviene del latín domus, que quiere decir casa, y el servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familias que la ocupan. Desde épocas remotas, el hombre se valió de otras personas para que realizaran el trabajo en casa. En los primeros tiempos lógicamente fue un trabajo de

¹¹ Dirección General de la Mujer. Comunidad Autónoma de Madrid, **Trabajo y participación económica. La actividad de las mujeres madrileñas**; pág 79.

¹² Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer AA.VV. **Indicadores sociales para la mujer serie debate 8**; pág 63.

esclavos y, por lo mismo, no pagado. Más tarde, en la edad Media, pasó a ser trabajo de siervos, y de ahí la denominación posterior a quienes desempeñaban estos trabajos como servidumbre”.¹³

El Código de Trabajo define a los trabajadores domésticos como “Los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

Entre las características especiales de este contrato está, que además de recibir una remuneración en dinero, deben suministrarle al trabajador su habitación y manutención.

En este tipo de trabajo existe una relación de cordialidad y casi intimidad, dada la convivencia que se da en el hogar donde labora el empleado, y es el único contrato de trabajo en el que se da esta situación, y por lo mismo existen reglas con respecto a los casos de enfermedad, reguladas en el Artículo 165 del Código de Trabajo, siendo las siguientes:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones

¹³ Bermúdez, **Ob. Cit**; pág 258.

para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

- b) Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso b).
- c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.
- d) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario.
- e) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer.
- f) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

- g) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente Artículo queda a salvo de lo que dispongan los Reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo”.

Es por ello que el patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo, y éste de presentarlo, un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo extenderá en forma gratuita.

Otro aspecto especial es con respecto al horario, ya que el trabajador no está sujeto a horarios ni a limitaciones de la jornada de trabajo, tampoco le son aplicables lo relativo a un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, ni los días de asueto regulados en la Ley.

Los horarios de trabajo se rigen de la siguiente manera:

Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas

diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

El mismo Bermúdez señala como elementos característicos: “La convivencia con el patrón en el propio hogar representa un elemento fundamental para tipificar la relación de trabajo doméstico (más que las propias labores), porque esta convivencia en el hogar del patrón, aunada al tipo de labores que realiza y la “benevolencia” a la que nos referimos en seguida, dan la imagen real del contrato de un doméstico. En cambio, cuando el trabajo, aun siendo el mismo, se desempeña en otro lugar que no sea el hogar (hoteles, restaurantes, hospitales) nos encontramos ante un contrato laboral ordinario”.¹⁴

Este tipo de trabajo, es uno de los que mayores violaciones a sus derechos sufren, ya que por trabajar en un hogar, es difícil mantener un control sobre el respeto a sus derechos, aunado a que el trabajador muchas veces desconoce sus derechos, por lo que viene a complicar la situación.

3.2.6. Trabajo de transporte:

El Código de Trabajo define a los trabajadores de transporte de la siguiente

¹⁴ **Ibid.** pág 259.

manera: “Son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

Como requisito para ser trabajadores de transporte, nuestro Código exige que posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las Leyes o Reglamentos aplicables.

El Código de Trabajo no regula mucho acerca de este tipo de contrato y le delega al Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la responsabilidad de dictar Reglamentos que normen dicho trabajo.

3.2.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables:

“El contrato de gente de mar, llamado tradicionalmente contrato de ajuste, reviste características singulares que lo hacen diferente del resto de contratos de trabajo. Esas características son, por ejemplo, por la figura del capitán del barco, sujeto que...asume atribuciones especiales en el desarrollo del contrato de ajuste. El capitán es la figura representativa del patrón o armador del buque, y asume esta calidad por la naturaleza del trabajo, que implica coordinar las labores de toda la tripulación”.¹⁵

Nuestra Ley define a los trabajadores del mar y de las vías navegables como: “Los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

¹⁵ Bermúdez, **Ob. Cit.**; pág 233.

Es importante conocer las definiciones que el Código de Trabajo da, de los diferentes elementos personales de esta relación:

Patrono: Es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo, y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el Artículo 2o.

El capitán de la nave: es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

- a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y
- b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las Leyes de orden común le señalen.

Con respecto al contrato de embarco, que es como se le conoce, puede ser por

tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

En este tipo de contrato existen otras causas para dar por terminado el contrato de trabajo, aparte de las que enumera el código de trabajo para los contratos en general siendo las siguientes:

A) Por parte del patrono:

- a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones.
- b) El abandono de la guardia de la nave.
- c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y
- d) La violación del Artículo 64, inciso c).

B) Por parte del Trabajador:

- a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados.
- b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave.
- c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y
- d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

Asimismo no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el Artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este Artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

3.2.7. Régimen de los servicios del Estado y sus instituciones:

Las relaciones entre el Estado, municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por su estatuto especial.

Este contrato, se considera de naturaleza especial, ya que se rigen por una norma específica, que es únicamente para los trabajadores que prestan sus servicios en el Estado y las entidades antes descritas.

CAPÍTULO IV

4. El trabajo de aprendizaje:

4.1. Antecedentes históricos:

“Tanto la enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad. Los primeros trabajadores transmitieron, a sus hijos, los procedimientos que habían descubierto; y en el transcurso de las edades, los trabajadores más hábiles han ido transmitiendo, por la enseñanza oral o escrita, por la vista, la imitación y la práctica, sus conocimientos; así, el aprendizaje resulta tan antiguo como pueda serlo el hombre sobre la tierra.

En forma puramente práctica, el aprendizaje estuvo ya organizado en el Imperio Romano, mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle, según se desprende de unas palabras de San Juan Crisóstomo. Tanto durante la dominación romana como entre los godos, los aprendices recibían un trato duro y hasta cruel; y lo mismo el Digesto que el Fuero Juzgo atenuaban o diluían la responsabilidad del patrono cuando castigaba con dureza al aprendiz a sus órdenes”.¹⁶

El sistema de aprendizaje se generalizó durante la edad media al ser el utilizado por los gremios. Siguió siendo práctica común hasta el siglo XVIII y la revolución industrial, cuando fue reemplazado por el sistema fabril. Resurgió en el siglo XX, puesto

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Tomo II.** pág 850.

en práctica en las industrias que requieren mano de obra con un alto grado de cualificación. En España, tras el proceso de reforma laboral iniciado en 1993, se institucionalizó esta práctica mediante la creación de dos tipos de contratos: (1) contrato en prácticas, al cual pueden acogerse los recién licenciados (en los últimos cuatro años) en facultades universitarias o centros de formación profesional, con una duración mínima de seis meses y máxima de dos años; (2) contrato de aprendizaje, para personas entre 16 y 25 años (minusválidos sin límite de edad) que no cuenten con la formación requerida para acogerse al anterior. Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. En algunos países latinoamericanos, los contratos de aprendices tienen similares características; los mismos realizan una jornada laboral más corta y cobran salarios mínimos estipulados en convenios entre empresarios, gobiernos y sindicatos.¹⁷

4.2. Definición del contrato de aprendizaje:

El aprendizaje en sí, es el proceso de adquirir conocimientos, habilidades, actitudes o valores, a través del estudio, la experiencia o la enseñanza.

Las tareas de trabajo y aprendizaje son tareas laborales rediseñadas de acuerdo a criterios metodológicos y didácticos para que durante su concreción, los sujetos amplíen sus competencias técnicas, sociales y personales. La concepción y concreción dependen principalmente de los siguientes factores: principios de trabajo y

¹⁷ Microsoft® Encarta® 2007 [DVD]. Microsoft Corporation **Aprendiz.**, 2007.

organización; procesos comerciales y de interacción con el cliente; potenciales y oportunidades de aprendizaje en el proceso de trabajo.

El contrato de aprendizaje es: “aquél por el cual una persona se obliga a enseñar, por sí o por tercero, mediante un salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra obligada a trabajar en beneficio de quien le da la enseñanza.”¹⁸

4.3. Regulación legal:

El trabajo de aprendizaje se encuentra regulado en el Código de Trabajo en los Artículos 170 al 174.

a) Aprendices:

Se consideran aprendices las personas que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, ya sea el patrono directamente o por medio de un tercero.

b) Retribución de los aprendices:

A las personas que desempeñan el trabajo de aprendizaje se les debe dar una retribución, la cual es convenida, y puede ser inferior al salario mínimo.

c) Plazo del contrato de aprendizaje:

- Sólo puede estipularse a plazo fijo,
- Debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual.

¹⁸ **Ibid.** pág 859.

d) Función de la Inspección General de Trabajo:

Es la entidad encargada de vigilar que todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, deben tomar en cuenta:

- La edad del aprendiz,
- La clase y método de enseñanza y
- La naturaleza del trabajo.

e) Obligación del patrono:

Entrega de certificado en el momento en el que el contrato de aprendizaje termine, el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, el aprendiz debe solicitar a la Inspección General de Trabajo, la práctica de un examen de aptitud, el cual debe llevarse a cabo 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 aprendido, asesorados por un maestro de educación primaria.

Una vez el aprendiz aprueba el examen, el patrono debe extender dentro de las veinticuatro horas siguientes dicho certificado.

f) Derecho del patrono:

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

g) Derecho del aprendiz:

El aprendiz puede poner término al contrato con solo 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 Pública.

4.4. Sujetos del contrato de aprendizaje:**4.4.1. Empleador:**

El empleador es aquél que se compromete a enseñar a un aprendiz un oficio, un arte o una profesión, a cambio de una retribución que en nuestro país puede ser inferior al salario mínimo establecido en la Ley.

4.4.2. Aprendiz:

Es aquél: “que se obliga a prestar su energía laboral para el citado aprendizaje,

aplicando su completa eficiencia en provecho del principal”.¹⁹

“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”.²⁰

“Quien se incorpora al sistema de instrucción con el fin de adquirir cualificaciones necesarias para desempeñar determinado oficio, trabajando con los profesionales de un sector durante determinado periodo”.²¹

Analizando las definiciones anteriores, podemos concluir que en el trabajo del aprendizaje, ambas partes salen beneficiadas, porque en realidad el aprendiz está formándose en determinada área laboral, para en el futuro aspirar a puestos en donde recibirá una mayor remuneración por la capacidad en su trabajo, y por otra parte, el patrono se está beneficiando, porque encuentra ayuda, debiendo pagar no mucho salario, y con la obligación de enseñar sus conocimientos el mismo o su representante a un trabajador aprendiz.

Sin embargo, la realidad en nuestro país es otra ya que abusan de este tipo de contrato especial, y como estudiaremos adelante, afecta grandemente a los trabajadores.

¹⁹ **Ibid.** pág 866.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** pág 36.

²¹ **Ibid.**

4.5. Características especiales:

Como lo hemos venido mencionando, los contratos especiales, cada uno contiene características que se distinguen de cualquier otro; y el contrato de aprendizaje no es la excepción. Veremos a continuación las características especiales:

a) Capacidad:

El Código de Trabajo guatemalteco, cuando se refiere al trabajo de aprendizaje no hace mención a la capacidad de los aprendices, pero si lo hace, en otros apartados, cuando se refiere a los que tienen capacidad para contratar, especificando que pueden ser los mayores de edad, los menores de edad pero mayores de catorce años, los fallidos y los insolventes. Asimismo pueden contratar los menores de catorce años a través de su representante legal, y con autorización de la Inspección General de Trabajo.

En el caso de los menores de catorce años, una de las causas por las que la Inspección General de Trabajo puede autorizar que trabajen, es precisamente que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje, por lo tanto en este tipo de relación laboral pueden darse las distintas circunstancias que hemos mencionado, y por lo tanto, se puede analizar que entre los aprendices pueden haber menores de edad y mujeres, que son un sector vulnerable, y por lo tanto sus derechos se pueden ver afectados, por lo que debe llevarse una vigilancia estricta por parte de la Inspección para evitar que sus derechos sean menoscabados en una u otra forma.

b) Objeto:

El objeto del contrato de aprendizaje es la enseñanza o instrucción que recibe el aprendiz a cambio de la prestación de sus servicios, y que en nuestro país, además debe ser remunerado, como veremos más adelante, y por parte del patrono el objeto o propósito que persigue es el aprovechar los servicios que presta el aprendiz.

c) Salario:

La tendencia de las legislaciones de otros países, es la de retribuir económicamente al trabajador aprendiz, y la nuestra no es la excepción, ya que además de la enseñanza o instrucción que recibe, tiene derecho a una remuneración que nuestra Ley expresa puede ser por debajo del salario mínimo. No olvidemos esta característica; ya que esta regulación en específico, es donde el patrono encuentra una forma de infringir la Ley amparándose supuestamente en la misma, ya que paga al trabajador como si fuera un aprendiz, pero con el único fin de pagarle por debajo del salario mínimo, aunque el trabajo no requiere de un aprendizaje, más que de una capacitación técnica en determinado arte, oficio o profesión.

d) Obligaciones del patrono:

d.1) Enseñanza:

Esta obligación que tiene el patrono es de suma importancia, ya que trata sobre la instrucción que le debe dar al aprendiz sobre determinado oficio, arte o profesión.

La enseñanza que recibirá el aprendiz, debe ser gradualmente hasta adquirir los conocimientos necesarios para desempeñarse en forma responsable en el trabajo que ha aprendido, y no debe confundirse con una capacitación u orientación que se da a los trabajadores al momento de contratar para la realización de determinado trabajo.

d.2) Vigilancia y cuidado:

El patrono, que será el maestro del aprendiz, está obligado a vigilar el trabajo de éste, para corregirlo, asimismo deberá cuidar de él, prestándole la ayuda necesaria para que logre el objetivo de aprender, previniendo cualquier situación que lo ponga en peligro. Recordemos que en la mayoría de trabajos de aprendizajes, los aprendices son menores o mujeres, por lo que deben tenerse las consideraciones del caso.

d.3) Certificado de aprendizaje:

Además de las obligaciones anteriores, el Código de Trabajo estipula la obligación que tiene el patrono de extender al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

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

e) Obligaciones del aprendiz:

e.1) Cumplir las instrucciones:

El aprendiz debe cumplir con las instrucciones que le de su patrón o maestro con respecto al trabajo que le ha sido encomendado, conservar las enseñanzas para ponerlas en práctica conforme el aprendizaje vaya avanzando, y así adquirir la capacidad para desarrollar su trabajo.

e.2) Tiempo de aprendizaje:

El aprendiz está obligado a cumplir con el tiempo señalado para el aprendizaje, sin embargo en caso que desee dar por terminado el contrato, únicamente dará un aviso previo de cinco días en donde le pone fin al contrato.

El patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

f) Tiempo de duración del aprendizaje:

El fin del contrato de aprendizaje, es que el aprendiz adquiera enseñanzas y conocimientos indispensables para ejercer una profesión, oficio o arte, por lo tanto no tiene objeto que se prolongue durante más tiempo del necesario.

Nuestra Ley señala que es obligatorio al celebrar el contrato de aprendizaje se estipule a plazo fijo, determinando 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 velar porque se cumpla con la duración del contrato de aprendizaje, y que se fije un plazo prudencial, y que a su juicio, sea el necesario.

4.6. Requisitos en cuanto a calificación y competencia en el aprendizaje:

- Se seleccionan tareas laborales calificadas que comprenden contenidos y métodos de trabajo característicos del perfil profesional;

- Se seleccionan tareas laborales que conforman en conjunto una acción completa, aunque en, un primer momento, se haga una ponderación a favor de determinadas tareas por razones didácticas;
- En la concreción de la tarea laboral, se evidencia su articulación con el conjunto de la organización y sus procesos internos, así como con los procesos productivo, la organización y el procesos empresariales;
- Las tareas laborales se caracterizan por su integralidad y por brindar márgenes de acción y situaciones problemáticas que contienen amplios potenciales para el aprendizaje;
- Las tareas laborales constituyen puntos de partida y marcos de referencia para el diseño de tareas de trabajo y aprendizaje en la formación técnico-profesional, sea en sistemas de alternancia o escolarizados. Tal formación sistematizada básicamente a partir de la lógica del desempeño profesional debe, además, articularse con aspectos de la lógica disciplinar, lo cual requiere de mucha planificación curricular y didáctica. De esta manera, además de adquirir habilidades, el alumno va construyendo una estructura de conocimiento que

conforman la base de un desempeño responsable y técnicamente fundado, indispensable en los nuevos perfiles profesionales y sumamente exigentes;

- Las tareas de trabajo y aprendizaje brindan una excelente oportunidad para el diseño didáctico de los procesos de aprendizaje de acuerdo a estos principios;
- Desde el punto de vista curricular, las tareas de trabajo y aprendizaje se diseñan como un sistema de tareas que representan un proceso abarcador de producción y servicios. En este sentido, tareas complejas de trabajo y aprendizaje basadas en el aprendizaje auto dirigido, transmiten conocimientos y habilidades detallados conjuntamente con la integralidad del proceso de trabajo. Las tareas que abarcan situaciones problemáticas, ofreciendo espacios de creatividad y márgenes de acción amplios a los alumnos, son de importancia trascendente en la situación de aprendizaje para que la formación trascienda la instrucción en rutinas de trabajo, necesaria pero no suficiente.

4.7. Beneficios del trabajo de aprendizaje:

Después de haber estudiado las definiciones, características especiales, y la regulación legal del trabajo de aprendizaje, podemos anotar los siguientes beneficios:

- a) Es una forma de que una persona sin experiencia ni conocimientos entre al mundo laboral, y aprenda determinado arte, oficio o profesión y además recibe una remuneración aunque sea inferior al salario mínimo.
- b) La persona está obteniendo un beneficio para el presente y para el futuro, ya que con mayores conocimientos y aptitudes podrá optar a puestos mejores.
- c) En el caso de los menores de edad, están aprendiendo a adquirir responsabilidades y a conocer sobre determinado arte, oficio o profesión, por lo que están forjando su futuro, y si lo logran aunar con los estudios serán personas de provecho para la sociedad.
- d) El contrato de aprendizaje es de beneficio para los patronos ya que obtienen la prestación de servicios, y para el aprendiz, ya que adquieren los conocimientos y además reciben una remuneración por ello.

4.8. Aspectos negativos:

Cabe mencionar que el aprendizaje en sí, no contiene aspectos negativos, sino la forma en que es utilizado por patronos inescrupulosos lo que contiene dichos aspectos.

Además, si bien se estipula claramente en nuestro Código de Trabajo sus características, todo esto no se lleva a cabo en la práctica.

Nuestra Legislación establece que sólo puede estipularse a plazo fijo, que se debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada etapa. Todo esto deberá ser vigilado por la Inspección General de Trabajo.

Cabe mencionar que el trabajo de aprendizaje si existe, los aprendices se comprometen a trabajar para el patrono, a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, ya sea directamente o por medio de un tercero.

La remuneración pagada puede ser inferior al salario mínimo, lo que realmente se lleva a cabo en forma usual es una explotación de la persona a la cual se le denomina aprendiz, lejos de fijarle gradualmente el salario conforme este aprende, lo que se hace es explotarlo incondicionalmente y por un tiempo indefinido bajo el pretexto de que está aprendiendo, cuando la mayoría de las veces no se le paga nada y permanece largo tiempo en la misma situación.

El certificado mencionado en nuestro Código Laboral no se les extiende y el conocimiento de su existencia es lo que prevalece. Naturalmente sería oportuno su otorgamiento a manera de poderlo capacitar permanentemente, lo que significaría una superación personal.

En consecuencia, consideramos que aunque se encuentra bien regulado este tipo de contrato, es necesario se fomenten las condiciones bajo las cuales debe contratarse así como el real y efectivo control sobre el cumplimiento de los mismos, con

el objeto de proteger a la persona y básicamente como una protección más hacia los Derechos Humanos.

CAPÍTULO V

5. La problemática que se da en nuestro país por parte de Empleadores que utilizan la figura del contrato de aprendizaje para pagar a los trabajadores una retribución inferior al salario mínimo y la función de la Inspección General de Trabajo.

5.1. Aspectos considerativos:

Hasta aquí hemos venido desarrollando todos los aspectos que tienen relación con el trabajo de aprendizaje. Hemos visto los derechos que goza el trabajador, las prestaciones que son irrenunciables, y lo concerniente a los contratos que se rigen bajo un régimen especial, entre los que se encuentra el trabajo de aprendizaje.

Hemos visto asimismo, la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el órgano encargado de todo lo concerniente al trabajo en nuestro país, y que debe crear programas y proyectos de desarrollo laboral y de seguridad social, y velar por el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en la legislación de trabajo, y las buenas relaciones entre los patronos y trabajadores, así como los sindicatos y todo lo que tenga que ver con estos.

La Inspección General de Trabajo es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargada de velar porque se respeten las relaciones entre patronos y trabajadores. Como hemos visto, la organización del Ministerio y de la Inspección están ampliamente definidas, y su estructura organizacional teóricamente, cubre todos los

aspectos para el desenvolvimiento de sus tareas y que el trabajo en Guatemala, se desarrolle de una forma positiva. Sin embargo la realidad es otra, la Inspección General de Trabajo no es capaz de velar porque se respeten los derechos de los trabajadores, y constantemente son víctimas de abusos por parte de patronos inescrupulosos.

El trabajo de aprendizaje, es una muy buena opción para que las personas que no tienen conocimiento en arte, oficio o profesión se inicien en el mundo laboral, ya que cuenta con características especiales, que permiten el desarrollo del aprendiz, protegiendo sus derechos, y permite al empleador que es un maestro para el trabajador, obtener la prestación de servicios de una persona que está bajo su dependencia y obedeciendo sus instrucciones para culminar con, por una parte una persona con los suficientes conocimientos para ejercer un trabajo, y por la otra parte, un patrono satisfecho con la enseñanza que le ha dado al aprendiz, obteniendo como beneficio la prestación de servicios, sin tener que haber remunerado grandes cantidades de dinero, ya que se compensa esa retribución con la enseñanza que le ha ofrecido. Esto que hemos mencionado es el aspecto teórico, lo que debiera ser, para lo que fue creado este contrato.

Pero como lo hemos venido manifestando, muy distinta es la teoría de la práctica. Teóricamente esta figura del aprendizaje a nuestro criterio es buena, es beneficiosa, el problema surge en la práctica, en la realidad, cuando vemos que muchos patronos le llaman aprendiz a un trabajador al que están explotando, y que lo que menos está obteniendo éste, es un aprendizaje que le permita superarse en el futuro.

Esa explotación se relaciona con los bajos salarios que le retribuye al supuesto aprendiz, con los despidos injustificados, que son encubiertos como fin del aprendizaje, para no pagar indemnizaciones. Estos y otros aspectos analizaremos a continuación.

5.2. Análisis de la simulación que hacen los empleadores al celebrar contratos de aprendizaje regulado en el Artículo 170 del Código de Trabajo.

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

Como lo hemos venido comentando, si la aplicación del Artículo mencionado, se pusiera en práctica para los fines que fue legislado, sería de beneficio para la población que se inicia en el ámbito laboral; sin embargo, la realidad es otra, y hay algunos patronos que se aprovechan de esta situación porque no encuentran ningún obstáculo para violar los derechos de los trabajadores.

5.2.1. Aprovechamiento del empleador del Artículo 170 del Código de

Trabajo:

El patrono, amparándose de forma ilegal en el Artículo en cuestión, inicia una relación laboral con el trabajador, a través del contrato de aprendizaje. Contrata a la persona bajo el nombre de **aprendiz**, cuando en realidad esta persona lo que está haciendo es laborando bajo los presupuestos de un contrato de trabajo normal, y por consiguiente con derecho a un salario digno que sea por lo menos el salario mínimo.

Cuando el trabajador es despedido, el patrono argumenta que el contrato de trabajo llegó a su fin, y por consiguiente no tiene ninguna responsabilidad de probar la justa causa del despido, porque según él, está cumpliendo con la Ley. Aunque esta situación puede ser aclarada en los tribunales laborales, veremos por qué los trabajadores no accionan contra el patrón, y siempre son ellos los que se ven perjudicados, y las autoridades no logran velar porque estas situaciones no sucedan.

Por lo tanto, el trabajador es explotado, sus derechos humanos son violados, sus derechos laborales fueron irrespetados, y los patronos inescrupulosos resultan beneficiados económicamente, porque les resulta un **ahorro** al celebrar contratos de este tipo; olvidándose que las empresas deben velar porque sus recursos humanos tengan bienestar económico y social, y no sólo trabajar bajo un mercantilismo sin escrúpulos.

5.2.2. Formas de manipulación que el empleador usa para presionar al trabajador a celebrar contrato de aprendizaje:

Podríamos preguntarnos, por qué el trabajador permite que la persona que lo va a contratar cometa estos abusos. Existen muchas respuestas, pero mencionaremos solamente algunas. Todos conocemos la situación de trabajo que se vive en el país; el desempleo alcanza grandes porcentajes entre la población económicamente activa, por lo que aumenta el comercio informal, las oportunidades de obtener una plaza son escasas, y existen entidades como las maquilas que han venido a dar trabajo a muchas personas, pero el costo es muy alto, ya que los derechos de los trabajadores son

violados en estas empresas, y no hay forma que las autoridades con toda esa estructura organizacional logre poner un alto.

Por lo que hemos mencionado, el empleador manipula al trabajador a que acepte este tipo de relación laboral aprovechándose del desempleo que hay en nuestro país, y el trabajador se ve obligado a aceptar a pesar de saber la injusticia y la explotación que se está cometiendo en contra de él.

Otro aspecto que el patrón utiliza para manipular al trabajador es muchas veces la poca escolaridad de las personas que buscan un empleo. Las presionan a firmar, sin saber éstas en realidad lo que están firmando, y por el poco control de la Inspección General de Trabajo, esta relación laboral pasa desapercibida para las autoridades, y el patrono explota en forma supuestamente legal al empleado argumentando que es un **aprendiz**.

Podemos mencionar también, la superioridad económica provoca que el patrono manipule al trabajador, ya que el primero muchas veces cuenta con los medios necesarios para estar en una posición privilegiada, mientras que el segundo con todas las desventajas que tiene frente al empleador, agrega la necesidad que tiene de obtener un empleo, siendo remunerado incluso por debajo del salario mínimo.

5.2.3. Lesión en el patrimonio del trabajador como consecuencia de la problemática analizada:

El Artículo que hemos venido analizando, dice en su última parte: "...y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo".

Como lo hemos visto, el Artículo 170 permite que la remuneración pagada pueda ser inferior al salario mínimo, pero lo que realmente se lleva a cabo en forma usual es una explotación de la persona a la cual se le denomina aprendiz. Lejos de fijarle gradualmente el salario conforme este aprende, lo que se hace es explotarlo incondicionalmente y por un tiempo indefinido, bajo el pretexto de que está aprendiendo, cuando la mayoría de las veces no se le paga nada y permanece largo tiempo en la misma situación.

Como consecuencia de esto, el trabajador que está siendo explotado, recibe una ínfima cantidad como salario, olvidándose el patrono inescrupuloso que aquél muchas veces tiene una familia que mantener, y que si con el salario mínimo no puede vivirse dignamente, ya que no alcanza para adquirir la canasta básica vital, qué se puede hacer con un salario por debajo del mínimo.

Cabe mencionar, que cuando nos referimos a los patronos, estamos hablando de aquellos que abusan y violan los derechos de los trabajadores, ya que hay empleadores que son dignos de imitar, que se preocupan por el bienestar de sus trabajadores y no solamente de las finanzas de su empresa.

5.2.4. La actitud del trabajador cuando termina una relación laboral

disfrazada de trabajo de aprendizaje:

En muchas situaciones el trabajador no conoce sus derechos, y cuando es despedido; el patrono le informa que no tiene derecho a recibir indemnización porque celebraron un contrato de aprendizaje, y estos no obligan al patrono a pagarla, porque existe un plazo fijo para este tipo de trabajo. Sin embargo, el patrono no cumple ni con el plazo, ni le enseña nada al trabajador, ya que lo que le da son instrucciones al momento de iniciar la relación laboral.

Tampoco le va aumentando gradualmente el salario, porque sencillamente no se está llevando a cabo ningún aprendizaje. Además que muchas veces el trabajador o supuesto aprendiz, no recibe ningún certificado por parte del empleador, por la misma situación, es un contrato laboral normal, disfrazado de aprendizaje.

El trabajador que conoce sus derechos, al ser despedido muchas veces prefiere buscar otro trabajo que hacer trámites engorrosos para obtener una indemnización que muchas veces es muy poca, además del tiempo que debe invertir, por lo que decide declinar demandar al patrono, ya que tiene necesidad de obtener otro empleo para poder llevar sustento para él y su familia.

Otra situación que es palpable entre el sector laboral, es que ya está tan acostumbrado a que sus derechos laborales no se respeten, y peor aún, a no tener confianza en las autoridades de trabajo, porque no ven ninguna acción real, que ayude a este sector tan vulnerable en nuestro país.

5.3. La función de la Inspección General de Trabajo:

La Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las Leyes, Convenios colectivos y Reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

Las funciones que tiene la Inspección son de suma importancia. Su organización es bastante aceptable, ya que cubre todos los aspectos necesarios para que patronos y trabajadores cumplan y respeten las Leyes.

Sin embargo, no existen programas de vigilancia y control permanentes, que permitan velar por el cumplimiento de la normativa laboral, y toda la estructura con la que cuentan, no es aprovechada para cumplir sus funciones.

A lo que nos referimos es a que teóricamente está bien organizada la Inspección General de Trabajo, pero la realidad es otra, y esta debilidad que tiene esta dependencia, es aprovechada por algunos patronos para no cumplir ni respetar las Leyes laborales, ya que el órgano encargado de velar por el cumplimiento y respeto no logra cumplir sus objetivos.

5.3.1. Mecanismos para evitar que el contrato de aprendizaje sea utilizado en perjuicio del trabajador:

Como lo hemos mencionado, no estamos en contra del contrato de aprendizaje regulado en el Artículo 170 al 174 del Código de Trabajo, sino del mal uso que algunos empleadores le dan a este contrato que se rige bajo normas especiales.

La Inspección General de Trabajo es un pilar fundamental para evitar que el contrato de aprendizaje sea utilizado en perjuicio del trabajador. Por lo que debe llevar controles más estrictos sobre este tipo de contratos, y mantener una vigilancia permanente, y en caso de incumplimiento e irrespeto de la normativa, el patrono debe ser llevado a los tribunales, y el trabajador recibir orientación, participando también los bufetes populares que prestan asesoría gratuita, atendiendo en forma digna a los trabajadores que hayan sido despedidos o que estén siendo víctimas de abusos por parte de los patronos.

Así se logrará que el contrato de aprendizaje se utilice para el fin para el que fue creado y se evite que sea utilizado para incumplir con las obligaciones que tienen los empleadores para con los trabajadores.

CONCLUSIONES:

1. El trabajo de aprendizaje, es una muy buena opción para que las personas que no tienen conocimiento en arte, oficio o profesión se inicien en el mundo laboral, ya que cuenta con características especiales, que permiten el desarrollo del aprendiz, protegiendo sus derechos, y permite al empleador que es un maestro para el trabajador, obtener la prestación de servicios de una persona que está bajo su dependencia y obedeciendo sus instrucciones

2. Al analizar las definiciones de aprendiz y empleador, podemos concluir que en el derecho de aprendizaje, ambas partes salen beneficiadas, porque en realidad el aprendiz está formándose en determinada área laboral, para en el futuro aspirar a puestos en donde recibirá una mayor remuneración por la capacidad en su trabajo, y por otra parte, el patrono se está beneficiando, porque encuentra ayuda, debiendo pagar poco salario, y con la obligación de enseñar sus conocimientos el mismo o su representante a un trabajador aprendiz.

3. Nuestro Código de Trabajo establece que el salario puede ser por debajo del salario mínimo. En esta regulación específicamente, es donde el patrono encuentra una forma de infringir la Ley amparándose supuestamente en que paga al trabajador como si fuera un aprendiz, pero en realidad lo hace con el fin de pagarle por debajo del salario mínimo, aunque el trabajo no requiera de un aprendizaje, más que de una capacitación técnica en determinado arte, oficio o profesión.

4. En el trabajo de aprendizaje la remuneración pagada puede ser inferior al salario mínimo, pero en la realidad lo que sucede es una explotación de la persona a la cual se le denomina aprendiz, lejos de fijarle gradualmente el salario conforme éste aprende, lo que se hace es explotarlo incondicionalmente y por un tiempo indefinido bajo el pretexto que está aprendiendo, cuando la mayoría de las veces no se le paga nada y permanece largo tiempo en la misma situación. A esto se añade que la Inspección General de Trabajo no tiene programas de control permanente para velar porque no se celebren contratos de aprendizaje con el fin de violar los derechos laborales de los trabajadores.

5. La parte trabajadora se encuentra en desventaja social y económica al momento que pretenden hacer valer sus derechos ante las autoridades administrativas y judiciales, y por eso en muchos casos optan por no exigir el resarcimiento de lo que por derecho les corresponde.

RECOMENDACIONES:

1. El trabajo de aprendizaje debe seguir regulado en nuestra legislación laboral, en la misma forma que está en la actualidad, porque permite que el aprendiz absorba conocimientos prácticos para realización de un trabajo.
2. Para evitar que algunos empleadores desvirtúen el trabajo de aprendizaje para beneficios mezquinos, la Inspección General de Trabajo debe crear programas de control permanente en los cuales existan expedientes con los datos generales del empleador y del aprendiz, realizar visitas periódicas por parte de los inspectores, entrevistar por separado al aprendiz o citarlo a la Inspección General de Trabajo, para determinar si existen irregularidades en la relación con el empleador.
3. El trabajador debe conocer sus derechos para evitar que se cometan abusos, no sólo con respecto a su salario sino a todos los demás, así como conocer sus obligaciones. Esto se logrará a través de trabajo conjunto entre la Inspección General de Trabajo y los empleadores, promoviendo talleres en forma periódica en donde expertos en materia laboral del Ministerio de Trabajo impartan conferencias ya sea en las empresas con la colaboración de los empleadores o en lugar distinto, poniéndose de acuerdo las autoridades laborales y los patronos para determinar los horarios en que se impartirán.

4. En el expediente en donde conste el trabajo de un aprendiz, debe constar el salario mensual que percibe, y con base en las inspecciones físicas que realicen los inspectores debe hacerse un análisis para determinar si el salario que percibe va de acuerdo a lo que realiza o si debe reajustarse la retribución. Con estas medidas, se evitará que el patrono abuse de lo que regula la ley con respecto a que la retribución del aprendiz puede ser por debajo del salario mínimo.

5. Debe continuar la asesoría gratuita por parte de los Bufetes Populares, porque estas instituciones colaboran para minimizar la desventaja socio-económica que existe entre patrono-trabajador y cuando se cometan ilegalidades en los contratos de trabajo de aprendizaje, se le de asesoría para hacer valer sus derechos tanto en el Ministerio de Trabajo como en los órganos jurisdiccionales, a través de los procedimientos establecidos en las leyes laborales.

BIBLIOGRAFÍA:

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México: Colección de Textos jurídicos Universitarios, 2000. Págs. 222 a 268.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 3er. T. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1976. Págs. 358.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 3er. T. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico Impresores, 1949. Pág. 850.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. Ed. Actualizada. México: Ed. Porrúa, S.A. 1988. Págs. 196
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER. Comunidad Autónoma de Madrid. **Trabajo y participación económica, la actividad de las mujeres madrileñas.**, Madrid, España: 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. 1a. Ed. Guatemala; Ed. Inversiones Educativas, 2004. Págs. 115.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala. 2004. Págs. 86 a 93.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1974. Págs. 120.
- MICROSOFT® ENCARTA® 2007 [DVD]. Microsoft Corporation, **Trabajo de las mujeres**, 2007.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, Instituto de la Mujer AA.VV. **Indicadores sociales para la mujer, serie debate 8.**. Madrid, España: 1989.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**, 3a. ed., Tecnos, Madrid, 1979; Págs. 349
- ORDÓÑEZ CIFUENTES, José Emilio Rolando, **Dos ensayos en torno al derecho social en Mesoamérica**. 1a. Ed. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Págs. 103 a 110.

Legislación:

Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1,985.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1,961.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. 1,989.

Convenio 81 de la Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre la Inspección del Trabajo. 1952.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo número 242-2003, 2003.