

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



**NECESIDAD DE REGULAR LÍMITES AL PLAZO DEL CONTRATO DE
APRENDIZAJE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

MARÍA INÉS OCHOA ARGUETA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2008

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

NECESIDAD DE REGULAR LÍMITES AL PLAZO DEL CONTRATO DE
APRENDIZAJE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA INÉS OCHOA ARGUETA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2008.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. Ronal David Ortiz Orantes
Vocal: Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval
Secretaria: Licda. Vilma Esperanza Perdomo

SEGUNDA FASE:

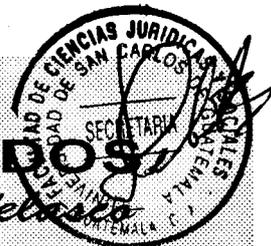
Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Juan Carlos Godínes
Secretario: Lic. José Efraín Ramírez

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



CORPORACION DE ABOGADOS

Licenciado Carlos Humberto de León Velasco



Guatemala, 2 de mayo de 2008.

Señor:

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



Distinguido Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis de fecha veintisiete de noviembre de dos mil siete, en donde se me nombra como Asesor de tesis del Bachiller **LESTER CASTELLANOS RODAS**, intitulada "**LA DEONTOLOGÍA JURÍDICA DEL PROFESIONAL DEL DERECHO**". Para el efecto hago constar, que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la revisión se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al estudio de la ciencia de los deberes.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se realizó con los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, que las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución al estudio del derecho y la aplicación de la Deontología Jurídica con el profesional del derecho.

Así mismo procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos del artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Carlos de León Velasco
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 1,557.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dos de mayo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ALY EZEQUIEL FUENTES TOC, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LESTHER CASTELLANOS RODAS, Intitulado: "LA DEONTOLOGÍA JURIDICA DEL PROFESIONAL DEL DERECHO"

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/sllh





Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
 Abogado y Notario



Guatemala, 8 de mayo de 2008.

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



Estimado Señor Castillo Lutín:

En atención a providencia de ese Decanato, en la que se me notifica nombramiento como Revisor de Tesis del Bachiller **LESTHER CASTELLANOS RODAS**, y oportunamente proceder a emitir el Dictamen correspondiente; habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El trabajo de tesis se intitula "**LA DEONTOLOGÍA JURÍDICA DEL PROFESIONAL DEL DERECHO**".
- b) El tema que investiga el Bachiller **LESTHER CASTELLANOS RODAS**, es un tema actual para quien gusta conocer del derecho. Para la realización del tema se ha utilizado bibliografía y leyes existentes en el medio, que sirvieron de base para analizar jurídico-doctrinario de dicho estudio.
- c) Durante el tiempo en que duró la asesoría de la presente investigación, discutimos algunos puntos del trabajo, los cuales razonamos; y así también comprobé que se hizo acopio de una Bibliografía bastante actualizada; habiéndose utilizado el método inductivo y deductivo, para la realización del trabajo.
- d) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I) Que en el trabajo Revisado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídica y Sociales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- II) Que es procedente que se emita la orden de impresión correspondiente, para que oportunamente se señale el examen público de tesis.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
 Abogado y Notario

Lic. ALY EZEQUIEL FUENTES TOC
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4013.

AEFT/rgcl.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de mayo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LESTHER CASTELLANOS RODAS, Titulado "LA DEONTOLOGÍA JURÍDICA DEL PROFESIONAL DEL DERECHO" 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/sllh



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



DEDICATORIA

A DIOS: Por haberme dado la sabiduría que necesité para adquirir los conocimientos, la fuerza para vencer todos los obstáculos que se interpusieron en mi camino y la perseverancia para terminar mi carrera. Gracias mi señor por permitirme hoy culminar victoriosamente mi más anhelada meta.

A MI MADRE: Como una mínima recompensa a su amor incondicional, y lucha diaria por hacer de mí una mujer triunfadora.

A MI ABUELO: Claudio Argueta, mil gracias abuelito, por que con tus consejos me has enseñado el camino hacia el éxito; por apoyarme en todo momento, creer siempre en mí, ayudarme a no caer en los momentos de dificultad, y por dejar en mí el ejemplo de lucha y perseverancia.

A MI PADRE: Carlos Manuel Ochoa Escobar.

A MIS HERMANAS: Daniela y Claudia Ochoa Argueta.

A MI SOBRINO: Luis Daniel Montiel, con mucho amor.

A MI TÍO: Arturo Argueta, gracias por todo el apoyo brindado.

A MIS ABUELAS: Sofía y María.

A: Todos mis demás familiares con mucho afecto, por todo el cariño que me han demostrado.

A MIS AMIGOS: Por brindarme una amistad sincera, estar conmigo en todo tiempo.

A: Marvin Iván Alonzo Rodas, con mucho cariño.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Página
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del contrato de trabajo.....	1
1.1. El contrato de trabajo en general.....	1
1.1.1. Generalidades del contrato.....	2
1.1.2. Definición de contrato de trabajo.....	13
1.1.3. Clases de contrato.....	16
1.1.4. Regulación legal.....	17
1.2. Contratos atípicos.....	22
1.2.1. El contrato de aprendizaje.....	27
1.2.2. Otros contratos.....	28

CAPÍTULO II

2. El contrato de aprendizaje.....	33
2.1. Generalidades.....	33
2.1.1. Naturaleza del contrato de aprendizaje.....	37
2.1.1.1. Contrato mixto.....	37
2.1.1.2. Convenio especial.....	38
2.1.1.3. Contrato de trabajo.....	38
2.1.1.4. Contrato de trabajo especial.....	38
2.2. Definición del contrato de aprendizaje.....	39
2.3. Como régimen especial de trabajo.....	41
2.4. Los aprendices.....	45
2.4.1. La enseñanza profesional del aprendiz.....	48
2.4.2. La formación profesional del aprendiz.....	48

	Pág.
2.5. Devenir histórico.....	49
2.6. Diferencia entre período de prueba y contrato de aprendizaje.....	56

CAPÍTULO III

3. El plazo dentro de los contratos de trabajo.....	59
3.1. El plazo.....	59
3.1.1. Definición.....	59
3.1.2. Clasificación.....	59
3.1.2.1. A plazo fijo.....	60
3.1.2.2. A plazo indeterminado.....	61
3.1.2.3. Otro tipo de plazos.....	61
3.2. El plazo en el contrato de trabajo de aprendizaje.....	62
3.3. Regulación legal en el derecho comparado colombiano del contrato de aprendizaje.....	64

CAPÍTULO IV

4. Lo perjudicial de un plazo fijo sin límites en el contrato de aprendizaje.....	83
4.1. Violaciones a derechos laborales que surgen de un plazo fijo sin límites en el contrato de aprendizaje.....	87
4.2. Necesidad de reformar el Artículo 171 del Código de Trabajo.....	92
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

INTRODUCCIÓN

En la legislación vigente de Guatemala, el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma; dicho contrato es aquel por medio del cual se establece que un sujeto se capacitará en un oficio o un arte, a costa de quien precisa sus servicios, y que luego adquirirá, previa adquisición de ciertas destrezas y cualidades, el nivel de trabajador.

Durante la década de los años diez, en el siglo XX, la división del trabajo en Guatemala era de maestros y aprendices, lo que con el devenir histórico dió origen al contrato de aprendizaje, protegido como régimen especial en el Código de Trabajo.

El derecho de antigüedad, en ocasiones es un elemento importante en algunas instituciones para el ascenso de los trabajadores; sin embargo antes deben de pasar por categoría de aprendiz. Cuando el contrato ha sido de aprendizaje, ésto garantiza un mayor tiempo del trabajador al servicio de su patrono.

El contrato de aprendizaje es un contrato considerado en algunas legislaciones como atípico. 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, directamente o por medio de un tercero, y se les de la retribución convenida, la cual es casi siempre inferior al salario mínimo.

La presente investigación ha sido elaborada conforme los métodos científicos de investigación, inducción y deducción, pero también con base en la síntesis y el análisis.

La herramienta fundamental en el desarrollo del presente trabajo, con relación a las técnicas de investigación, es el de la observación científica. Se comprobó la hipótesis que orientó el trabajo y se alcanzaron los objetivos.

Se ha dividido para su exposición en cuatro capítulos: el primer capítulo, se refiere a los aspectos generales del contrato de trabajo, el contrato de trabajo en general, contratos atípicos; el segundo capítulo, al contrato de aprendizaje, generalidades, definición del contrato de aprendizaje, como régimen especial de trabajo, los aprendices, devenir histórico, diferencia entre período de prueba y contrato de aprendizaje; el tercer capítulo, el plazo dentro de los contratos de trabajo, el plazo, el plazo en el contrato de trabajo de aprendizaje, regulación legal en el derecho comparado colombiano del contrato de aprendizaje; y el cuarto y último capítulo lo constituye la propuesta principal de establecer límites al plazo del contrato de aprendizaje, lo perjudicial de un plazo fijo sin límites para en el contrato de aprendizaje, violaciones a derechos laborales que surgen de un plazo fijo sin límites en el contrato de aprendizaje, necesidad de reformar el Artículo 171 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del contrato de trabajo

1.1. El contrato de trabajo en general

Un contrato, en términos generales, es definido como un acuerdo privado, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes. Por ello se señala que habrá contrato cuando varias partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.

Doctrinariamente, ha sido definido como un negocio jurídico bilateral o multilateral, porque intervienen dos o más personas, a diferencia de los actos jurídicos unilaterales en que interviene una sola persona, y que tiene por finalidad crear derechos y obligaciones, a diferencia de otros actos jurídicos que están destinados a modificar o extinguir derechos y obligaciones, como las convenciones. También se denomina contrato el documento que recoge las condiciones de dicho acto jurídico.

En el Derecho romano clásico, a su vez, el contrato se refiere a la concreta situación de estar ligadas las partes por un vínculo jurídico que crea derechos y obligaciones. No se refiere al acto jurídico mediante el cual las partes contraen dichos derechos, sino a lo contratado, *contractus*, lo contraído, la relación jurídica que ha quedado indisolublemente constituida mediante la convención generadora.

Las partes en un contrato son personas físicas o jurídicas. En un contrato hay dos polos o extremos de la relación jurídica obligacional, cada polo puede estar constituido por más de una persona revistiendo la calidad de parte.

El contrato, en general, tiene una connotación patrimonial, y forma parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos. La función del contrato es producir efectos jurídicos.

En cada país puede existir un concepto de contrato diferente, y esa divergencia tiene que ver con la realidad socio-cultural y jurídica de cada país, existen ordenamientos en los que el contrato no se limita al campo de los derechos patrimoniales únicamente, sino que abarca también derechos de familia como, por ejemplo, los países en los que el matrimonio es considerado un contrato.

1.1.1. Generalidades del contrato

En el Derecho romano el contrato aparece como una forma de acuerdo, conventio. La convención es el consentimiento de dos a más personas que se avienen sobre una cosa que deben dar o prestar.

La convención se divide en pacto, pactum, y contrato, contractus, siendo el pacto aquel que no tiene nombre ni causa y el contrato aquel que los tiene. En este contexto se entiende por nombre la palabra que produce la acción, el pacto se refiere solo a relaciones que solo engendran una excepción. La causa es alguna cosa presente de la cual se deriva la obligación. El pacto fue paulatinamente asimilándose al contrato al considerar acciones para exigir su cumplimiento.

El contrato se aplica a todo acuerdo de voluntades dirigido a crear obligaciones civilmente exigibles. Estaba siempre protegido por una acción que le atribuía plena eficacia jurídica.

Los contratos se dividen en verdaderos y cuasicontratos. Eran verdaderos los que se basaban en consentimiento expreso de las partes y los cuasicontratos los basados en el consentimiento presunto. Cuasicontratos, son aquellos que se basan en el consentimiento presunto de las partes.

A su vez los contratos verdaderos se dividían en nominados e innominados. Eran nominados los que tenían nombre específico y particular confirmado por el derecho, ejemplo la compraventa, e innominados los que aún teniendo causa no tenían nombre. Los contratos innominados eran cuatro: Doy para que des, Doy para que hagas, Hago para que des y Hago para que hagas. Lo característico de los contratos innominados es que en ellos no intervenía el dinero contado.

En el derecho romano existían contratos unilaterales y bilaterales. Los contratos unilaterales obligaban sólo a una de las partes, por ejemplo, el mutuo, y los bilaterales obligaban a ambas partes, como en el caso de la compraventa.

El contrato necesita de la manifestación inequívoca de la voluntad de las partes que conformarán el acto jurídico. Así, cuando las partes contratantes expresan su voluntad en el momento que se forma el contrato, se denomina entre presentes. Cuando la manifestación de la voluntad se da en momentos diferentes, se denomina entre ausentes.

La distinción es importante para poder determinar con exactitud el momento en que el contrato entra en la vida jurídica de los contratantes. El contrato entre presentes entrará en vigencia en el momento de la manifestación simultánea de la voluntad, mientras que el contrato entre ausentes solamente hasta que el último contratante haya dado su manifestación.

La oferta es una manifestación unilateral de voluntad, dirigida a otro; el ejemplo clásico es el del comercio que ofrece sus productos a cualquiera, a un precio determinado. La oferta es obligatoria, es decir, una vez emitida, el proponente no puede modificarla a su antojo.

Para la aceptación de la oferta, el otro contratante debe dar su consentimiento expreso o tácito, que indique su inequívoca intención de aceptar la oferta y apegarse a las condiciones del oferente.

La vigencia obligatoria de la oferta varía en los distintos ordenamientos. Para algunos, el oferente puede variar la oferta siempre que esta no haya sido aceptada, mientras que en otros, la oferta debe mantenerse intacta por el periodo de tiempo que normalmente tomaría un contratante en analizar la oferta.

La diferencia que existe con el contrato de trabajo es que en este existe un acuerdo de voluntades, en cambio la relación es el hecho mismo de la prestación.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo se celebre en un mismo documento con otro contrato de índole diferente, o en concurrencia con otro u otros contrato no le hace perder su naturaleza

laboral; existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Una relación en términos generales es la "actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor".¹

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica.

¹ Biblioteca de Consulta Microsoft, **Ob, Cit;** Pág. 2201.

Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habr  ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia deb  volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o deb  extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones parasubordinadas o cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Existen dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la terminación y la rescisión, resaltando como características distintivas entre una y otra, lo siguiente: la terminación puede darse por mutuo consentimiento, por concluir el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento del objeto de una industria extractiva, la quiebra de la empresa; en general podemos decir que en la terminación los casos se encuentran previstos por la ley y para que surja alguna de las causas es necesario que se cumpla la condición o plazo previstos, existiendo también el mutuo consentimiento de las partes; a diferencia de la rescisión en la cual se necesita que alguna de las partes ya sea patrón o trabajador incurran en uno o más de los casos previstos por la ley, para que la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él.

El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".²

"El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".³ Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador; ésto según lo estipulado en el Artículo 20 del Código de Trabajo.

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato de trabajo es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque

² López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada.** Pág. 8.

³ Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit;** Pág. 92.

exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos aunque con algunas características especiales, los elementos comunes a todos los contratos.

- La capacidad.
- El consentimiento.
- El objeto.

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce, "es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".⁴

La capacidad de ejercicio, también llamada de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos".⁵

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta

⁴Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit**; Pág. 90.

⁵**Ibid.**

definido así: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley".

En el Derecho del Trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos; Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales.

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el contrato de trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del

mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;

- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad está restringida por las leyes laborales. Al contrario del derecho común, el cual supone que las partes de todo contrato tienen el libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este determinada por factores y diferencias de orden económico-social. Toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. Lo contrario ocurriría si la manifestación de voluntad de las

partes en un contrato de trabajo, pretende reducir los derechos y garantías mínimas del trabajador garantizados por la legislación, pues esta manifestación de voluntad sería nula ipso jure, porque el trabajador se encuentra en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de sus derechos mínimos que le otorga el ordenamiento jurídico laboral.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo, individuales o colectivos, existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en éste, respecto a su patrono.

Los elementos esenciales del contrato de trabajo, son los elementos que tipifican el contrato individual de trabajo y lo diferencian de otros contratos, deben de concurrir cada uno de ellos para que el contrato se considere de trabajo, según nuestra legislación laboral son:

- Prestación personal del servicio.
- Subordinación.
- Salario.
- Ausencia de riesgo.
- Estabilidad.

La prestación personal del servicio, es el elemento que configura la obligación principal del trabajador dentro de la relación de trabajo, y se refiere precisamente que el trabajador, persona individual, identificada en el contrato de trabajo es quien debe prestar el servicio de forma directa y personal, y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbida.

El salario en la relación laboral, es la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, pues éste debe entregar al trabajador, como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial.

En la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación laboral, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es él único responsable, por la incidencia de riesgo, a diferencia del trabajador, para quien la doctrina acepta la ausencia de riesgo, él es ajeno al riesgo, por ser la parte subordinada en la relación de trabajo.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma, las partes dan por sentada su estabilidad, en cuanto que el vínculo de trabajo debe ser permanente,

estable, contrario a lo accidental y transitorio.

Elementos personales o subjetivos, las partes. El Trabajador: es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración; y el Patrono: es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.1.2. Definición de contrato de trabajo

El contrato de trabajo es lógicamente un instrumento jurídico en el cual se consignan acuerdo de voluntades. “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, del a autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece”.⁶

En la legislación nacional, el contrato de trabajo incluye dos aspectos que le caracterizan y matizan las relaciones obrero patronales. Estos dos aspectos son el jurídico y el económico.

Ambos aspectos se derivan y califican la existencia de un vínculo, un lazo. Por un lado, esta conexión entre las partes contratantes es jurídica puesto que, la misma debe estar desarrollada en un documento suscrito entre ambos. En relación a la definición legal contenida en el

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 87.

Artículo 18 el Código de Trabajo, se indica: "el vínculo económico jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

"La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues en ella se incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

- el aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y
- el aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo
- prestado".⁷

Es procedente establecer un análisis adicional a lo ya mencionado. En primer término, que el elemento o carácter económico de la relación, es caracterizador también del derecho de trabajo en general, que como estatuye en el inciso C de su cuatro considerando el Código de Trabajo, el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que ésta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su

⁷ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Págs. 43 y 44.

voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente, *locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador, frente a la locación de servicios, *locatio operis* o ejecución de obra o servicio, separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos, honorarios, usualmente mayores a los salariales

para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros. El Contrato individual de trabajo, se define según el Código de Trabajo de la siguiente forma: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...".

1.1.3. Clases de contrato

La doctrina para diferenciar las diversas relaciones jurídicas laborales formuló una teoría general del contrato, por medio de la cual, se fue clasificando cada contrato conforme a los distintos caracteres que existen en las diferentes actividades profesionales. De lo anterior surge con claridad que para la doctrina no existe un solo tipo de contrato de trabajo, sino hay diferentes clases que corresponden agrupar. Una clasificación interesante es la siguiente:

Por el régimen jurídico:

- Común.
- Especial.

Por su duración:

- Plazo indeterminado.
- Plazo cierto o incierto.
- Obra determinada.

Por su forma:

- Expreso:
 - Verbal.
 - Escrito.
- Tácito.

Por su modalidad:

- Contrato individual de trabajo.
- Contrato colectivo de trabajo.

Por la índole de actividad laboral:

- De trabajo marítimo.
- De trabajo agrícola y ganadero.
- De transporte.
- De servicios públicos.
- De aprendizaje.

1.1.4. Regulación legal

Como ya se mencionó, el contrato de trabajo aparece conceptualizado en el Artículo 18 del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Decreto 1441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del Código de Trabajo.

El Artículo 19 que regula lo referente al perfeccionamiento del contrato individual de trabajo, en ambos decretos aparece regulado de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el decreto 1441 es modificado y lo amplía en el sentido que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo en dichos contratos deben ser superiores a éstos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuáles son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible

con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono.

El Artículo 24 establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo, patrono-trabajador, y queda obligado a la responsabilidad económica aquella parte que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1441.

El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1441.

El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe

presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en el mismo sentido.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

El Artículo 30 se aclara todo el sentido, pues mientras en el decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono. En el Código de Trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

El Artículo 32 en el Decreto 1441, no sufre ninguna modificación, se encuentra regulado de la misma forma que en el Decreto 330, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero sí el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34 continua con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 y en forma resumida regula la prohibición de celebrar contratos de trabajo con trabajadores guatemaltecos para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual puede autorizar dichos contratos si llenan los requisitos siguientes:

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.
- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación; y
- Que el contrato de Trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continua sin ninguna modificación y regula en que casos no puede el Ministerio de Trabajo y Previsión Social autorizar los contratos de trabajo con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, las personas que no pueden laborar en el extranjero son:

- Los menores de edad;
- Los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él;
- Si los trabajadores son necesarios para la economía nacional; y
- En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continua sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rige para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.

1.2. Contratos atípicos

Los contratos atípicos laborales son aquellos, que no tienen una duración indefinida, un tiempo completo o no se cumple dentro de la jornada máxima, por lo general es presentado para más de un empleador y se realiza fuera del centro de trabajo de este. En contraposición con los contratos típicos laborales, en los cuales, si

existe un vínculo contractual de duración indefinida, empleo a tiempo completo dentro de los límites de la jornada máxima, y el trabajo es prestado para solo un empleador dentro de su centro de trabajo.

Lo atípico se entiende y se define en confrontación con lo típico. Busca eliminar el derecho del trabajo in totum, en total o completamente o todo, de la regulación jurídica de la prestación laboral. Aparece implícita o explícitamente la voluntad de deslaborizar el vínculo de trabajo.

La contratación atípica laboral, esta vinculada principalmente a la rapidez de los avances tecnológicos, la intensificación de la competencia derivada de la globalización y la evolución de la demanda de los consumidores. Esto se traduce en diversas modalidades por lo que hace a la evolución de la organización del trabajo, los salarios y el número de asalariados empleados en los distintos niveles del ciclo de producción.

Esta mutación se traduce jurídicamente en una diversificación de los contratos: se crean, así, nuevas categorías de trabajadores, como el trabajo a tiempo parcial, empleo de duración determinada, trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Por tanto, la relación entre la Ley y los convenios colectivos evoluciona en paralelo. Esos mismos convenios colectivos son instrumentos importantes que sirven para ajustar los principios jurídicos a situaciones económicas específicas y a las circunstancias particulares de determinados sectores. Y como consecuencia la regulación de la contratación atípica tiene una importante base jurisprudencial. El juez crea el derecho. El derecho laboral se debe reformular a efectos de evitar su elusión.

Los contratos atípicos laborales, se perfeccionan en la necesidad de reacción del derecho ante formas de trabajo que buscan eludir las reglas de tutela social adaptándose a las nuevas realidades. Y

se ha introducido con el fin de que las empresas puedan adaptar mejor la organización de los recursos humanos a los cambios de la economía y a la variaciones de los ciclos coyunturales.

Los contratos atípicos laborales por su duración pueden ser: de tiempo parcial, los contratos de duración determinada o también denominados temporales, y los contratos de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

“Contrato de tiempo parcial: es el contrato de trabajo en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o de la jornada máxima legal. Cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial se establece para realizar trabajos con carácter de fijo-discontinuo y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar excepcionalmente, cuando la actividad estacional del sector así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior”.⁸

Los contratos de duración determinada o también denominados temporales. El objeto de este contrato es la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Los contratos de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal: es el trabajo a través del cual una empresa de trabajo temporal traslada sus derechos y obligaciones, respecto a sus

⁸ World wide web.todaley.com/modgula11p133htm. (9 de mayo del 2008).

trabajadores a una empresa usuaria; supone una relación laboral triangular entre una empresa usuaria, un trabajador por cuenta ajena y una empresa de trabajo temporal. La complejidad de la relación laboral puede agravarse cuando los trabajadores se ven inmersos en largas cadenas de subcontratación.

“Los contratos atípicos laborales por el lugar donde se realiza la prestación de servicios pueden ser: a domicilio y el teletrabajo.

El trabajo a domicilio: es el trabajo en virtud del cual la producción subcontratada de bienes y/o de servicios por trabajadores que realizan su trabajo en un lugar de su propia elección, a menudo en su hogar, y que habitualmente son pagados a tanto la unidad producida. Al no hallarse bajo el control directo del empleador, estos trabajadores a domicilio pueden organizar su jornada laboral, pero no tienen voz ni voto con respecto a las características o al precio de lo que producen.

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo en la que éste se realiza, con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado del que ocupa la organización o la persona para la que se realiza el trabajo.

El teletrabajo implica, por tanto, el uso de métodos de procesamiento electrónico de la información y de algún medio de telecomunicación para el contacto con la empresa o los clientes.

El teletrabajo abarca las actividades laborales por cuenta ajena realizadas total y parcialmente fuera de las empresas, el trabajo en casa o desde centros específicos y el trabajo móvil o nómada de aquellos trabajadores cuya actividad requiere desplazamientos permanentes,

siempre que se trate de un trabajo soportado por las tecnologías de la información y las comunicaciones. Dentro del concepto de teletrabajo se incluyen también las actividades por cuenta propia realizadas para clientes distantes utilizando las telecomunicaciones. Se puede teletrabajar mediante contrato por obra o servicio, a tiempo parcial o completo, en nómina, como colaborador o en forma independiente, estos es, con las mismas modalidades de contratación que en el trabajo tradicional.

La actual expansión del teletrabajo es el resultado de dos factores que se interrelacionan de forma dinámica: la aplicación laboral de las tecnologías de la información y la existencia de una infraestructura de telecomunicaciones razonablemente avanzada.

Contratos atípicos por la índole del empleador son: la tercerización, y las agencias de colocación.

Tercerización o outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.

Agencias de Colocación: estas agencias trabajan a través del reclutamiento, el cual consisten un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado

de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar”.⁹

Esta diversificación de los contratos puede tener efectos perniciosos, como lo es la inseguridad jurídica vinculada esencialmente a estas distintas formas de trabajo atípicas. Se ha extendido el fenómeno del trabajo oculto, que surge cuando un trabajador por cuenta ajena no está considerado como tal para disimular su verdadera situación jurídica y evitar determinados costes sociales.

Otro efecto pernicioso es que se pueda dar el dumping social, por medio del cual los empleadores realizan la producción a un precio bajo, por que le pagan a sus trabajadores salarios pecaríos.

La falta de claridad jurídica de la situación en la que se encuentran los trabajadores contratos por contratos atípicos puede acarrear la existencia de lagunas en la aplicación de la legislación. Ya que el trabajo atípico abarca situaciones que no están cubiertas por las del trabajo típico.

El contrato de aprendizaje en algunas legislaciones laborales, lo consideran como contrato atípico, por no tener una duración indefinida; su plazo de duración es limitado, ha de ceñirse según el tiempo medio que lleva la obtención de los objetivos de formación profesional.

1.2.1. El contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es aquel por medio del cual se establece que un sujeto se capacitará en un oficio o en un arte, a costa de quien

⁹ Pascos, Mario. **Los Contratos Laborales Atípicos**, <http://training.itcilo.org>. (9 de mayo del 2008).

precisa sus servicios, y que luego adquirirá, previa adquisición de ciertas destrezas y cualidades, el nivel de trabajador. Este tema se desarrolla con mayor profundidad en el siguiente capítulo.

1.2.2. Otros contratos

La diferenciación entre las diversas clases de trabajo y de relaciones de dependencia laboral ha forzado a la legislación a adoptar contratos especiales. Pueden surgir tantos contratos especiales como distintas clases de trabajo hay para realizar, por esa causa cada uno de los gremios, fija las características especiales que lo distinguen de los demás, en la actualidad los convenios colectivos de trabajo y las leyes laborales establecen reglas peculiares para cada profesión u oficio.

“Los contratos especiales de trabajo son aquellos que por sus particularidades, se regulan, en la totalidad de su contenido o en parte de sus instituciones, en forma distinta del contrato tipo o común, regulación que obedece a las necesidades específicas del trabajador”.¹⁰

En el Código de Trabajo regula los contratos especiales como trabajo sujeto a regimenes especiales entre ellos encontramos: el trabajo agrícola y ganadero, el trabajo de la mujer y menores de edad, trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo de aprendizaje, el trabajo en el mar y vías navegables y el régimen de los servicios del Estado y sus instituciones.

Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral, Derecho Individual de Trabajo, y Contratos Especiales de Trabajo**, Pág. 5.

agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

Trabajo de mujeres y menores de edad. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos.

Trabajo a domicilio. Los que 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. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los

transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Trabajo domestico. Trabajadores domésticos son 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. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte 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. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y sicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Trabajo de aprendizaje. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son 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. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la

dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo. Por que se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

CAPÍTULO II

2. El contrato de aprendizaje

2.1. Generalidades

De la misma manera que la legislación laboral se apartó del sistema general que regulaba las instituciones tradicionales del Derecho de la contratación, en el Derecho relativo al contrato de trabajo se admite una situación jurídica general; y paralelamente a ella, la calificación de cada una de las relaciones laborales que son similares con relación a la actividad que sirve de contenido a aquélla. Se clasifican pues, los contratos de trabajo tomando en cuenta sus elementos particulares; de tal manera que se fija su regulación teniendo presente los sujetos que participan, según el trabajo que cumplen y las condiciones particulares en que se desenvuelve esa profesión. Hay así un núcleo de efectos de los contratos de trabajo que resulta común para una misma actividad y, por tanto, se produce como una necesidad de regular ese conjunto de relaciones jurídicas que tienen un nexo coincidente, surgiendo de la misma profesión, de conformidad con iguales normas.

Evidentemente, la naturaleza especial de ciertas prestaciones impone una regulación jurídica distinta a la de otras de carácter general. Por esas causas, los contratos especiales no constituyen una creación artificial del legislador sino una necesidad derivada del comercio jurídico que tiene por objeto el trabajo.

Una cosa es agrupar las actividades profesionales dentro de determinadas categorías, teniendo en cuenta sus caracteres, como

clasificarlas en industriales, agrícolas, domésticas; y otra distinta es fijar, de acuerdo con el objeto de cada prestación, una variedad del contrato de trabajo. La naturaleza de la prestación en si es la que sirve para graduar, valorándolos en distinta forma, los diversos contratos de trabajo; mas que por su objeto, su diferencia debe hacerse teniendo en cuenta la relación de subordinación en que el trabajador se encuentra y la forma de su prestación, la que hace que, en definitiva, pueda establecerse importantes diferencias que permitan fijar tantos contratos especiales como actividades con distintos caracteres puedan darse.

Hay pluralidad de contratos laborales cuyo fundamento no está en su diferente naturaleza jurídica, respecto de la índole de las prestaciones, sino en su regulación legal. Hay contrato de trabajo con modalidades distintas cuyas normas se aplican para todos los contratos de Derecho del Trabajo que por su especial naturaleza no impongan una regulación particular de acuerdo con sus caracteres. Pero se dan situaciones en que esa modalidad general pierde eficacia y en que varían los efectos de las prestaciones o de sus elementos esenciales, especialmente la subordinación.

Aunque cada contrato de trabajo puede diferir de los restantes, no constituye un contrato especial, para ser considerado como tal sus variaciones tienen que tener importancia suficiente para permitir su diferenciación normativa en lo jurídico; pues las mayoría de las veces nos encontramos con simples modalidades, que mas que afectar a la estructura del contrato se relacionan con las obligaciones que las parten contraen. En tal sentido, el plazo de duración del contrato, la forma de retribuir las prestaciones, las reglas referentes a la capacidad de las partes, las limitaciones por razón del sexo o de la edad, las

particularidades que se relacionan con su formación, etcétera, no producen contratos especiales de trabajo, pero si originan modalidades particulares para algunos contratos de trabajo.

Tampoco constituyen contratos especiales determinados factores, como el tiempo de la prestación, trabajo de temporada, transitorio, eventual, etcétera, o forma de remuneración, trabajo a destajo, a comisión, salario mensual, jornal, etcétera.

Si constituyen verdaderos contratos especiales de trabajo las modalidades de trabajo, que por el objeto que se persigue, constituyen algo más que simples variantes del contrato de trabajo tipo; como por ejemplo: la enseñanza, en el contrato de aprendizaje, por la situación de subordinación mas intensa en que el trabajador se encuentra, el marítimo, por la naturaleza de la prestación , el agrícola, por la independencia en que se encuentran respecto del momento y lugar de la ejecución, el trabajo a domicilio, por el carácter de las prestaciones, deportivas, por la edad, el trabajo de menores, por el sexo, el trabajo de las mujeres.

Existen actividades que aunque por su forma de regulación pueden modificar el régimen laboral de aplicación pero no llegan a formalizarse en un contrato especial de trabajo, como por ejemplo: el trabajo de minas, canteras y algunas industrias. Asimismo la posibilidad de que la empresa sea pública o privada y la forma de ejecutar la prestación de servicios hace que los trabajadores comprendidos en determinada clase de actividad reciban una protección especial, principalmente en lo que se refiere a seguridad en el trabajo.

Es tarea del legislador fijar una reglamentación legal especial a los trabajos con modalidades exclusivas que exigen una reglamentación relativa a su ejecución; a las condiciones generales de prestaciones relacionadas con determinada actividad. De esta forma la legislación laboral alcanza un proceso de diferenciación que se cumple con relación a la persona que presta el servicio o a la actividad a la que se refiere éste. Por lo que es necesario ver si esas modalidades determinan estatutos particulares para quienes se encuentran comprendidos en ellas o si, por el contrario, son modalidades del contrato de trabajo en general.

La regulación legal de los contratos especiales de trabajo contempla una situación jurídica que emana de la necesidad de reglamentar de distinta forma situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en aquella situación. Y está motivada, en principio, por las diversas actividades profesionales relativas a la condición de los sujetos del contrato laboral. Se aplican algunas reglas que son comunes a toda clase de relación de trabajo, en tanto que otras son particulares de ciertas actividades profesionales. De ahí la necesidad de examinar con independencia cada una de los sistemas legislativos que regulan una determinada actividad y de las cuales deriva una especialidad en cuanto al contrato de trabajo, así como para todas las actividades relacionadas con una prestación de servicios de carácter subordinado.

Lo que hace al contrato especial es la modalidad de la prestación en cuanto a la actividad laboral particularizada en relación con los elementos esenciales del contrato en que estos se diluyen o intensifican exigiendo un tratamiento especial y propio.

2.1.1. Naturaleza del contrato de aprendizaje

La doctrina no aprecia la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje como una variedad del de trabajo. Por lo cual se formulan diversas teorías al respecto, como se desarrollan a continuación:

2.1.1.1. Contrato Mixto

Parte de la doctrina sostiene que el aprendizaje es un contrato mixto, puesto que está compuesto de elementos relativos al trabajo y a la formación profesional, elementos que forman un conjunto inseparable. “Como contrato mixto lo califica De Miguel. Afirma que en él puede observarse que su aspecto jurídico presenta dos fases perfectamente definidas e íntimamente relacionadas entre si. La existente entre el maestro y el aprendiz, referida a la obligación de aquel de transmitirle los conocimientos teóricos-prácticos para que éste adquiriera una formación completa en un determinado oficio y ocupación calificada, por lo cual puede afirmarse que existe un contrato de enseñanza; y la obligación del aprendiz de prestar los servicios al patrono, encontrándose por tanto involucrado en el proceso de producción de la empresa, por lo cual puede afirmarse que también existe un contrato de trabajo.

Esta realidad ha sido objeto de críticas ya que se ha llegado en la mayoría de los casos, a la conclusión simplista de que se trata de un contrato exclusivamente docente no de un contrato laboral, sin detenerse a examinar la estrecha relación que entre ambos existe”.¹¹

¹¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit;** Pág. 36.

2.1.1.2. Convenio especial

Esta teoría establece que el contrato de aprendizaje no es una variedad del contrato de trabajo sino es una figura distinta, es un convenio entre el patrono y el aprendiz. Ya que el aprendiz no es un trabajador en el estricto sentido técnico, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando.

Es un convenio especial ya que el aprendiz puede o no recibir remuneración. En cambio no existiría un contrato de trabajo sin la contraprestación mencionada.

2.1.1.3. Contrato de trabajo

Esta teoría del contrato de aprendizaje como un convenio de trabajo se plegó al sostener que se reúnen en él los caracteres esenciales de este contrato de un lado elemento subordinación, característico del contrato de trabajo; y de otro, obtiene el patrono un servicio como factor de producción; de ahí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones que los demás trabajadores y que su contrato se distinga del que se celebra con un profesor para la enseñanza de una ciencia. Además de estos elementos se da también la prestación de trabajo por una de las partes, y la remuneración que por tal actividad abona el empleador.

2.1.1.4. Contrato de trabajo especial

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, pues el aprendiz trabaja a las órdenes de un patrono, produce para este y se incorpora

a la actividad económica de la empresa. El hecho de que no pueda recibir una retribución, e incluso pagar el aprendiz por la enseñanza que recibe, no impide que ese trabajo, esa prestación, esa actividad, que realiza sea el objeto de este contrato. Bien es verdad que se tiene especialmente en cuenta la enseñanza que recibe el aprendiz; pero no resulta menos cierto que su actividad se incorpora a la empresa y a la economía de ésta para que su trabajo dé un rendimiento y su fruto se deriva de una prestación subordinada de servicios. Por estas razones se considera que el contrato de aprendizaje sea un contrato especial que se particulariza por que la finalidad de una de las partes consiste en aprender.

Acorde a lo anterior el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral; a través de él se llega a presentar una relación de trabajo, en la fase práctica, que no esta regida legalmente por el contrato de trabajo sino que tiene un tratamiento especial. Por lo que considero que esta teoría del contrato de aprendizaje es la que adopta nuestro Código de Trabajo pues regula al aprendizaje como un trabajo sujeto a regímenes especiales.

2.2. Definición del contrato de aprendizaje

El Código de Trabajo no cuenta con una definición específica de trabajo de aprendizaje. El articulado que regula este tema, únicamente se refiere a la celebración del contrato y algunas características de la relación de trabajo que se genera a través de él. Y asume la regulación del trabajo de aprendizaje, con la concepción de que su definición se tiene por establecida. Esto es consecuente con las fuentes formales del derecho del trabajo; mismo en el cual se encuentra la doctrina.

En la doctrina se pueden encontrar las siguientes definiciones del contrato de aprendizaje.

Para Guillermo Cabanellas, el contrato de aprendizaje "es aquel por el cual una persona se obliga a enseñar, por sí o por tercero, mediante salario o no la práctica de una profesión u oficio a otra, obligada a trabajar ésta en beneficio de quien da la enseñanza".¹²

Para Luis Fernández Molina quien indica: "El trabajo de aprendizaje es uno de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad ya manifiesta cierto atraso con relación a la regulación legal internacional".¹³

Otra definición importante la aporta Eleuterio Reynoso, quien afirma: "El derecho de aprendizaje, comprendido como aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar el adiestramiento".¹⁴

De las definiciones anteriores se puede deducir que el principal objeto del contrato de aprendizaje es la instrucción o enseñanza de un oficio o profesión del aprendiz, para llevar a cabo una actividad profesional que corresponde a la calificación que habrá de obtener el trabajador una vez cumplido el aprendizaje. Siendo la finalidad concreta del contrato de aprendizaje la adquisición de conocimientos por parte del trabajador, es obligación del empleador, no ocupar al aprendiz en trabajos ajenos al fin perseguido; de hacerlo así le estaría vetando el derecho de

¹² **Ob. Cit;** Pág. 41.

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 98.

¹⁴ Reynoso, Eleuterio. **Globalización y derecho laboral.** Pág. 89.

realizar su debido aprendizaje. Por eso, el empleador o maestro debe adoptar las medidas conducentes a que la finalidad concreta del contrato pueda cumplirse, enseñando gradualmente, y en forma correcta, el oficio o profesión objeto del convenio.

2.3. Como régimen especial de trabajo

Dada la peculiar naturaleza del contrato de aprendizaje, es necesario su regulación especial, separada y distinta del contrato de trabajo; ya por cuanto se integra con elementos que no se dan en el trabajo principalmente, teniendo en cuenta su objeto, que mas que una prestación de servicios trata de lograr una enseñanza de carácter profesional; esto es, la formación de los trabajadores, que frecuentemente suelen ser, en cuanto a esta práctica, menores de edad.

La regulación del aprendizaje en los oficios, artes y ocupaciones tanto en la industria y en la artesanía como en el comercio, conduce a establecer cursos y programas de la naturaleza vocacional del mejoramiento de los trabajadores, que pueden constituir la finalidad especial del aprendizaje. En efecto, como obligación principal con relación del contrato, una persona se obliga a enseñarle a otra la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación; este es el fin esencial que se persigue con aquel contrato en tanto que el objeto del de trabajo consiste, en incorporar la actividad del trabajador a la producción.

“Conforme a la Recomendación 117, adoptada por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, el 27 de junio de 1962, sobre Formación Profesional, aquel organismo mundial del trabajo

recomendó que el aprendizaje debe ser reglamentado en cada país. La recomendación anotada no ha ejercido excesiva influencia en la legislación positiva iberoamericana, no sólo por haber sido el contrato de aprendizaje incluido ya en los códigos y leyes de trabajo promulgados con anterioridad a la adopción de aquélla, sino asimismo por la larga tradición jurídica del aprendizaje. En general, la legislación laboral iberoamericana regula el contrato de aprendizaje como un convenio especial de trabajo”.¹⁵

El Código de Trabajo guatemalteco, regula al trabajo de aprendizaje como un régimen especial, a partir del Artículo 171 del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. Según dicha normativa, son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

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

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

Algunas legislaciones laborales determinan que los aprendices, cuando

¹⁵ Ob. Cit; Pág. 25.

hayan cumplido el aprendizaje deberán pasar un examen de oficialía, que sirve para comprobar si el aprendiz tiene capacidad para efectuar las tareas, si conoce los procedimientos usuales del oficio y si posee los recursos técnicos necesarios relativos al valor, tratamiento y la utilización de las materia primas y auxiliares, examen que deberá servir también para determinar si ha asimilado suficientemente la enseñanza dada.

Esta situación no la regula nuestro Código de Trabajo, considero que debería ser necesaria su regulación, para comprobar realmente si el aprendiz ya se encuentra capacitado para el trabajo y evitar así que se extienda el plazo del aprendizaje.

Al término del contrato de aprendizaje se deberá entregar al aprendiz que haya cumplido las pruebas de aptitud requeridas, un certificado que hará constatar el grado de conocimientos y práctica alcanzados como la circunstancia de haber aprendido el oficio, arte o industria de que se trate; Asimismo debe de consignar el tiempo de la prestación de servicio. Este certificado se expedirá en forma inmediata al momento en que el aprendiz haya aprobado su examen de capacidad. Quien expide el certificado se constituye en responsable de las afirmaciones que el mismo contenga.

Respecto al certificado nuestro Código de Trabajo regula lo siguiente: al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate. Y si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe

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

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este Artículo no son remunerados.

El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

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

Algunas legislaciones admiten un período de prueba de sesenta días en el contrato de aprendizaje, a fin de determinar si el aprendiz, tiene la capacidad física y mental necesaria para el oficio y profesión elegida; debe tenerse en cuenta la posibilidad de que antes de iniciar el aprendizaje se tome una prueba, incluso psicotécnica, de la competencia del aprendiz, para determinar si la naturaleza del trabajo que éste inicia corresponde a su formación, condiciones y capacidad y poder fijar no solo el grado de formación alcanzado sino las condiciones técnicas y

profesionales que han de lograr una vez que se formalice el trabajo. Cumplido dicho período satisfactoriamente el aprendizaje continuará por el tiempo convenido o necesario. Sin confundir, por tanto, el contrato de aprendizaje con la prueba del contrato de trabajo. El Código de Trabajo guatemalteco no regula el período de prueba dentro del contrato de aprendizaje.

Considero que es necesario que nuestro Código de Trabajo regule el período de prueba para el contrato de aprendizaje limitado en su tiempo y sin confundir, de manera alguna el aprendizaje con el período de prueba. Pues al regularlo se comprobaría si se dan o no en el aprendiz las aptitudes elementales y necesarias para concebir esperanzas acerca del buen éxito de la enseñanza que se le da. Evitando de esta manera que el patrono despida al aprendiz sin responsabilidad alguna alegando como causal de despido, la causal de incapacidad del aprendiz para aprender un arte, profesión u oficio.

2.4. Los aprendices

Suelen considerarse como aprendiz la persona que, en virtud de un contrato de aprendizaje, lleva a cabo un trabajo para aprender determinado oficio.

Se ha definido al aprendiz como la persona que recibe la enseñanza de un oficio especializado que comprende trabajos prácticos y cumple determinada actividad en cierto período, mediante retribución o no, en beneficio de otro que, a cambio de este trabajo, le da esa enseñanza.

Si se quiere sintetizar en cuatro palabras exactamente el concepto de

aprendiz diré que aprendiz es el que aprende trabajando, o el que trabajando aprende.

“Dentro de la legislación iberoamericana se consideran aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe directamente o por medio de otra persona, un arte, profesión u oficio abonándoles la retribución convenida, no rigiendo para ellos las normas relativas al salario mínimo, pudiendo consistir la retribución en dinero o en especie, o en ambas a la vez”¹⁶

Mientras que en el caso del contrato de aprendizaje no se encuentra una definición en el Código de Trabajo; en cuanto al término aprendiz si se puede hallar la siguiente, que contiene el Artículo 170: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

No se consideran aprendices quienes realizan el trabajo de muchacho, joven, ayudante, botones, cadete u otros trabajadores similares, con cualquier denominación ocupados en un taller u oficina, y quienes realizan trabajos que no requieren conocimiento técnico profesional alguno y no representan un escalón que evoluciona hacia categorías superiores; pues tanto el aprendiz debe y quiere aprender para llegar a clasificaciones superiores, aquellos no prestan servicios con el propósito de lograr una formación profesional. A ellos el patrono no debe sino el salario, con la exclusión de toda enseñanza. Son los humildes ejecutores manuales, que no llegaran a obreros completos. En el

¹⁶ Ob. Cit; Pág. 41.

contrato de aprendizaje el motivo esencial es la enseñanza que el aprendiz recibe. Mientras que en los trabajos remunerados el salario constituye para el trabajador la base que le impulsa a la prestación de sus servicios.

Tampoco se consideran aprendices los practicantes, los que quieren practicar conocimientos ya adquiridos, ni los voluntarios o meritorios, generalmente empleados sin sueldos a los cuales no está obligado el patrono a darles una educación profesional. Sin embargo, a veces no resulta fácil la distinción entre aprendizaje y prácticas; por que el practicante se propone aprender el ejercicio concreto de un oficio o de una profesión, mediante el adiestramiento progresivo, lo cual determina en algunas ocasiones un verdadero aprendizaje. Por el contrario, en otros casos falta el aspecto de la metódica formación profesional y se perfila solo el propósito de conocer, puesto que existe ya enseñanzas teóricas, el desarrollo práctico de determinada actividad productiva. La diferencia resulta posible pues el practicante tiene adquirido previamente los conocimientos teóricos indispensables, en tanto que el aprendiz carece de dichos conocimientos.

La calidad de practicante es distinta de la de aprendiz; por que el practicante se considera que tiene ya una profesión sin una determinada actividad, pero necesita perfeccionarse en ésta, adquirir una experiencia de que carece; por consiguiente, el desempeño de su función no es tanto adquirir los conocimientos que le faltan sino aplicar los que ya tienen en la efectividad de la prestación de una obra.

2.4.1. La enseñanza profesional del aprendiz

El preaprendizaje tiene por propósito, como se ha dicho, despertar la vocación hacia el trabajo y descubrir, al mismo tiempo, la orientación y preferencia de los niños hacia un trabajo y oficio determinado; constituye una etapa en la formación del trabajador, que debe valorizarse según que el mismo se origine en una relación entre una empresa productora y un aprendiz o sea derivación de un vínculo entre un alumno y una escuela destinada a la formación profesional.

El trabajador puede obtener la enseñanza profesional que le procure los conocimientos necesarios para su profesión u oficio con asistencia a las escuelas de formación y perfeccionamiento o por el adiestramiento práctico en una empresa. En el primer caso se trata de un sistema de enseñanza, generalmente oficial; en ocasiones, por clases teóricas en escuelas especializadas. La formación profesional se obtiene, normalmente, por medio de cursos especiales, que se dictan en escuelas profesionales, con el objeto de formar un personal especializado para la industria y otras actividades. Los diversos tipos de enseñanza que se utilizan difieren de un país a otro, de una actividad profesional; como la naturaleza de las enseñanzas puede variar y ser éstas técnicas, teóricas o prácticas, aquellos se adaptan al índole de la actividad de que se trate y a la calidad del aprendizaje que deba realizarse.

2.4.2. La formación profesional del aprendiz

La formación profesional tiende a preparar a los trabajadores, capacitándoles para la ejecución del contrato mediante estudios,

métodos y procedimientos de carácter científico; se orienta y perfecciona a los trabajadores instruyéndoles, tanto teoría como prácticamente, para lograr su mejor formación técnica, adelantándose a la actividad profesional que corresponda. Se debe tener presente que esa formación esta de acuerdo en cada caso con las modalidades propias de la actividad de que se trate, y con las circunstancias del desarrollo técnico y económico que corresponda a cada país.

2.5. Devenir histórico

El trabajo de aprendizaje ha atravesado por varias etapas hasta convertirse en lo que hoy es; es preciso destacar dichas etapas en el presente estudio, de forma que se puedan comprender aquellos fenómenos históricos que ha incidido en su conformación y transformación. No obstante, es preciso anticipar que, pese a su notoria evolución y adaptación a la modernidad comercial del mundo actual; aún presenta muchas limitaciones y atrasos, siendo el más importante el relativo a su remuneración. El trabajo de aprendizaje aún no cuenta con un salario mínimo, a pesar de las contradicciones doctrinarias que encuentra tal hecho.

Tanto la enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad. Los primeros trabajadores legaron a sus hijos los procedimientos que habían descubierto; y, en el transcurso de las edades los trabajadores más hábiles han ido transmitiendo con la enseñanza oral o escrita, por vistas, la imitación y la práctica, sus conocimientos; así, el aprendizaje resulta tan activo 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 una de las palabras de San Juan Crisóstomo. Tanto durante la dominación romana como entre los godos que se establecieron en la Península Ibérica, los aprendices recibían un trato severo y hasta cruel; y lo mismo el Digesto que el Fuero Juzgo atenuaban o diluían la responsabilidad del patrono cuando castigaban con dureza al aprendiz a sus ordenes.

Las Leyes de Partidas regulaban el contrato de aprendizaje, y los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos, con las ventajas indudables que un régimen de sana y severa jerarquía presentaba para el trabajo. De esta manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros poderes casi tan extensos como el padre sobre sus hijos.

Así, si entre los primitivos pobladores la familia afirmó una vez más que integra la más variada escuela de la vida, por las enseñanzas y ejemplos, positivos y negativos, de los padres y de los hermanos mayores, que se complementan por la tendencia imitativa de los menores, fundamentó de su aprendizaje en todos los ordenes así también, al especializarse la iniciación y el perfeccionamiento profesional hasta un grado medio, dado lo inagotable del saber y de la mejora para el hombre.

El régimen forzoso del aprendizaje se mantuvo en España hasta el año de 1779, aunque atenuado por una disposición del 2 de septiembre de 1784, para ser declarado libre, finalmente el 8 de julio 1813.

La libertad de trabajo proclamado en Francia en 1793, suprimió la escala gremial, y el aprendizaje dejó de existir como el primer peldaño de la organización corporativa. Y de aquel aprendizaje al moderno contrato de aprendizaje hay la misma distancia que media entre la industria de tipo artesana del siglo XVIII y la moderna industria, forjada por el impetuoso desenvolvimiento del maquinismo.

El desarrollo de este proceso lo atribuye Gallart a la nueva estructuración económica industrial, basada en el maquinismo, cuya más notable consecuencia consistió en la desaparición de los gremios y, con ellos de la escala gremial.

Como señala Nelio Reis, la extinción de las corporaciones de oficio fue debido a que la máquina modificó paulatinamente el antiguo sistema, hasta dejar al aprendizaje reducido a los dos planos en que se desenvuelve actualmente: a) la enseñanza profesional; y b) el contrato de aprendizaje.

Como ha señalado Prados de Reyes, durante la época gremial el aprendizaje se define por dos caracteres sustanciales. De un lado, se ha convertido en una institución cuya valorización social le confiere cierta autonomía y perfiles propios respecto de las demás técnicas de enseñanza y fundamentalmente la teórica. Por otra parte su localización y funcionamiento, en el marco de la profesión, permiten calificarlo como estamento social y profesional. Pero es que, esencialmente, el aprendizaje tendía a formar un trabajador que hoy denominaríamos calificado, aunque con una reducción de nivel profesional, al menos en cuanto a la dimensión de los talleres. El elemento personal está frecuentemente constituido por miembros de la

familia que se inician en el taller del padre, lo que asegura el relieve de la profesión.

De esta forma la unión entre los ámbitos domésticos y de taller, va a preparar un sustrato también personal en donde las relaciones de aprendizaje aparecen de nuevo informadas por las que tiene carácter familiar o casi familiar.

Posteriormente el menor trabajador se asimilará al aprendiz, hasta el punto de que las medidas de protección de uno o de otro se unifican.

La industrialización progresiva va arrinconando al aprendiz a un último lugar en la escala laboral, desnaturalizándose cuando hace a la capacitación del trabajador, para convertir aquel en un auxiliar con baja retribución, siendo su función colaborar en tareas de ayuda que se le permiten ir adquiriendo conocimientos de la actividad profesional de que se trate. El aprendizaje va a convertirse, en los talleres, en una figura anacrónica, que se proyecta más como un recuerdo que como realidad.

En Guatemala durante la década del los años diez, en el siglo XX, la división del trabajo era de maestros y aprendices, lo que con el devenir histórico daría origen al contrato de aprendizaje, protegido como régimen especial en el Código de Trabajo.

En los tiempos actuales según se proclama el aprendizaje esta en crisis y muere, por la falta de los patronos que por la de los padres, ansiosos de que sus hijos ganen inmediatamente salarios, por que la necesidad sentida en las familias obreras de ver aumentados sus ingresos por

cualquier medio posible además se afirma, las circunstancias propias de la industria moderna hacen innecesario un aprendizaje en regla.

En gran parte ha contribuido a la crisis del aprendizaje el hecho de que el aprendiz haya dejado de ser discípulo, para convertirse en obrero auxiliar; por que en la gran industria no se requieren grandes conocimientos, ni una extraordinaria especialización previa, por concretarse la labor en términos tales, que pocos grados separan a un antiguo trabajador de otro recién ingresado en el oficio.

“Sostiene Moreira que se acostumbra a dividir en tres las causas de la crisis del aprendizaje son: el desenvolvimiento creciente de la industria; la división de trabajo, y el incumplimientos de los patronos de sus obligaciones”.¹⁷

El desenvolvimiento creciente de la industria, por el empleo de maquinarias perfeccionadas que pueden ser manejadas sin ningún aprendizaje, porque incluso el más inexperto puede realizar una función o trabajo útil.

“La división del trabajo es un principio básico de la industrialización. En la división de trabajo, cada trabajador es asignado a un cometido diferente, o fase, en el proceso de fabricación, y como resultado, la producción total aumenta. Como muestra la ilustración, si una persona realiza las cinco fases en la fabricación de un producto puede hacer una unidad al día. Cinco trabajadores, cada uno especializado en una de las cinco fases, pueden hacer 10 unidades en el mismo tiempo. La división de trabajo en el proceso productivo en diferentes operaciones

¹⁷ Ob. Cit; Pág. 23.

individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas, y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje. Por ejemplo, un coche tiene miles de componentes, cada uno de los cuales sigue un proceso de producción específico. Muchos de estos componentes se producen en fábricas dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada uno especializado en una tarea concreta. La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor calificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.

La división del trabajo es una de las características de la producción desde la antigüedad. A medida que la civilización avanzaba se fue estableciendo una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado. Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales. El crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos. La división del trabajo aumentó durante la edad media debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia

durante la baja edad media debido al aumento de la producción de bienes de consumo. La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo".¹⁸

El incumplimiento de los patronos de sus obligaciones, se debe a que la parte patronal no se someten a las obligaciones impuestas por las leyes durante esos contratos de aprendizaje.

El hecho de que el aprendizaje esté en crisis no impide que en el presente tenga todavía gran importancia, ya que la nueva orientación industrial exige contar con cierto número de trabajadores calificados, técnicamente selectos.

La crisis del aprendizaje es casi absoluta si éste se examina en la forma practicada en las antiguas corporaciones de oficios, donde tenía más de servidumbre personal en beneficio del maestro y menos de enseñanza técnica, pero dicha crisis está lejos de producirse si se tiene en cuenta que existe un interés social, con facetas pedagógicas, tutelares y de ordenación de trabajo, que debe ser legalmente protegido.

En general, el aprendizaje, que anteriormente se realizaba en las corporaciones de oficio, en la actualidad es un trabajo ejecutado por menores; se adapta a un proceso industrial en el que, generalmente, la enseñanza y los conocimientos se difunden y se adquieren al mismo tiempo que se ejecuta una prestación de servicios. Más aún, el aprendizaje efectivo, más que el objeto de un contrato de trabajo, viene

¹⁸ Varios autores, **Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta** Pág. 2001

cumpliendo una de las misiones del Estado: la de proveer, por medio de las escuelas profesionales, los conocimientos precisos para ejercer una profesión.

2.6. Diferencia entre período de prueba y contrato de aprendizaje

Se entiende por período de prueba el lapso durante el cual el contrato de trabajo está sometido a una condición decisiva en relación con su mantenimiento o perfeccionamiento, el que sirve para que el patrono aprecie la aptitud y grado de preparación del trabajador y este determine si son de su conveniencia las condiciones del trabajo, período que sólo cabe establecer expresamente, limitado a un breve lapso de acuerdo a la índole de la actividad y el que se inicia conjuntamente con la prestación de servicios.

El aprendizaje debe, igualmente, distinguirse del período de prueba, que se propone tan sólo ensayar, mediante la aplicación práctica, las aptitudes y los conocimientos ya adquiridos por el trabajador. Si en el contrato de trabajo se da la modalidad de establecerse un período de prueba el trabajador no se convierte por ese hecho en aprendiz; porque no recibe, durante dicho período, enseñanza alguna; o, si la recibe, no es ése el objeto del contrato, cuya finalidad consiste en comprobar si la aptitud del trabajador es la requerida, o no, por el patrono; y para aquél, si las condiciones de realización de trabajo resultan de su conveniencia. El aprendizaje difiere, además del período de prueba dentro del contrato de trabajo: por razón de la capacidad de las partes, en cuanto a la prueba porque el trabajador debe acreditar conocimientos o aptitudes ya adquiridos, mientras la

esencia del aprendizaje es el conocimiento de un oficio; porque en la prueba el contrato se formaliza transcurrido el término fijado; en el aprendizaje, el contrato termina una vez adquiridos los conocimientos necesarios; la prueba es limitada, de corta duración; el aprendizaje no finaliza sino con el mismo contrato; en el contrato de aprendizaje cabe igualmente un período de prueba, de tal manera que éste se inserta tanto en el contrato de trabajo como en el de aprendizaje, y no constituye un convenio autónomo.

Dentro del período de prueba se encuentran los trabajadores que presentan sus servicios para demostrar, en la efectividad de esa prestación, condiciones que les permitan posteriormente alcanzar un puesto remunerado en la empresa. En el contrato de aprendizaje el aprendiz presta sus servicios con la finalidad de aprender un arte u oficio.

El período de prueba es más frágil, y por ello más breve, en el aprendizaje que en el contrato principal de trabajo. En aquél se trata de comprobar, por ambas partes, y en especial por la del maestro o patrono, la aptitud y vocación del aprendiz, que es fácil advertir y catalogar en unos días o pocas semanas; en cambio, el que pretende trabajar se ofrece en firme para ello, aun sujeto a la reserva o experiencia empresaria que representa el período de prueba, posee voluntad de colocarse y asegura conocer y haber practicado el oficio u ocupación, que requiere observación más prolongada a veces hasta determinar la exacta adecuación por el patrono dentro de la distribución de sus tareas y de la convivencia con los demás compañeros.

CAPÍTULO III

3. El plazo dentro de los contratos de trabajo

3.1. El plazo

3.1.1. Definiciones

El plazo, jurídicamente es el hecho futuro cierto del que pende el nacimiento o la extinción de un derecho, es el tiempo que se establece en un contrato para el cumplimiento de una obligación; es un acontecimiento futuro y cierto que señala el momento en que se inician los efectos del contrato, o el momento en que dichos efectos se extinguen.

El plazo siempre es cierto, en el sentido de que es un tiempo que llegará en algún momento dado y sin posibilidad de que no llegue a ocurrir. Este evento puede estar determinado de antemano como, por ejemplo, una fecha determinada o puede no estar determinado como, por ejemplo, el momento de la muerte de alguien.

El plazo generalmente se incorpora a los contratos como cláusula accidental: un contrato puede tener un plazo o ser indefinido. Sin embargo, en algunos casos el plazo es esencial para el contrato, ya que sin éste el mismo desaparece.

3.1.2. Clasificación

El plazo en los contratos individuales de trabajo puede ser:

- A plazo fijo.
- A plazo indeterminado o tiempo indefinido.

3.1.2.1. A plazo fijo

Es aquel que señala con precisión el día o fecha de inicio, así como la fecha en la que va a terminar o la circunstancia o hecho que ha de acaecer para dar por terminado el plazo.

Los contratos individuales de trabajo a plazo fijo: son aquellos contratos que se dan por un período determinado y que se celebran en razón de las necesidades del patrono o a la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar. El Código de Trabajo estipula en su Artículo 25 que los contratos de trabajo son de plazo fijo cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia.

Existen tres grupos de contratos de trabajo sujetos a plazo fijo:

- Contratos de naturaleza temporal.
- Contratos de naturaleza accidental.
- Contratos para obra o servicio.

Cualquier otra clase de servicio sujeto a plazo fijo no contemplado específicamente en la ley podrá contratarse, siempre que su objeto sea de tal naturaleza.

Los contratos de naturaleza temporal son aquellos en los que se contrata a un trabajador por un período corto ya sea por el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de una empresa; ejemplo las empresas que contratan para navidad a trabajadores únicamente para esa temporada.

Los contratos de naturaleza accidental se utilizan para atender necesidades transitorias de la empresa, diferentes de la actividad habitual del centro de trabajo: ejemplo la empresa que contrata a un técnico para que capacite a sus trabajadores. Así mismo se da cuando se trata de sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa.

Los contratos para obra o servicio específico son aquellos que tienen un objeto previamente establecido, y una duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

3.1.2.2. A plazo indeterminado

El plazo indeterminado o indefinido, es aquel en el que se establece la fecha en la que inicia, pero nadie sabe qué día se vence.

Los contratos individuales de trabajo a plazo indeterminado o por tiempo indefinido: son aquellos contratos que se dan por un período indeterminado ya que en él se establece la fecha en que inicia el trabajador la relación laboral pero no así la fecha en que se terminará dicha relación.

3.1.2.3. Otro tipo de plazos

Por su origen el plazo puede ser: contractual, si es fijado por las partes contratantes; legal si esta previsto en la ley; y judicial si lo fija el juez.

Por su forma el plazo puede ser: expreso, cuando se señala o indica de manera categórica, clara; y tácito, cuando se infiere o deduce.

Por su grado de determinación puede ser: determinado absoluto, que es aquel que señala con precisión el día o fecha de inicio o de terminación de los efectos del contrato. Determinado relativo, que es aquel en el que para establecer el día o fecha, hay necesidad de hacer, algún cómputo o cuenta, ejemplo: el plazo de este contrato de trabajo es de ochenta y nueve meses, contados a partir de hoy; o cuando el trabajador ha alcanzado la mayoría de edad.

3.2. El plazo en el contrato de trabajo de aprendizaje

El tiempo de duración del contrato de aprendizaje es limitado. Este contrato tiene la particularidad de que una vez obtenidas las enseñanzas y adquiridos los conocimientos indispensables para el ejercicio de la profesión, arte u oficio de que se trate, no puede prolongarlo durante más tiempo, y nada justificaría el mantenimiento de un contrato que por sus condiciones, generalmente onerosas para el aprendiz y beneficiosas para el patrono, ha de ceñirse en el tiempo a la obtención de los objetivos de formación profesional.

Teniendo presente que el aprendizaje constituye una formación profesional, debe limitarse según el tiempo medio que lleva el conocimiento del oficio o profesión, en otras palabras la duración del aprendizaje debe ser en forma proporcionada a la naturaleza y a la dificultad de las profesiones, oficio o arte de que se trata, causa por la cual resulta difícil, por no decir imposible, establecer a priori un límite de tiempo.

Para la doctrina el tiempo de aprendizaje debe contar, en todos los casos, con un límite cronológico. Es un contrato a plazo determinado, pues concurre un acontecimiento susceptible de ser previsto, cual es la terminación de la enseñanza por el conocimiento profesional de la actividad de que se trate.

Aunque no se estableciere un plazo determinado para el contrato de aprendizaje, éste finalizará una vez que el aprendiz haya obtenido los conocimientos indispensables; en otro caso, su duración está limitada, porque no puede concebirse que un trabajador se mantenga aprendiendo una determinada actividad durante un lapso mayor que aquel que corresponde a la adquisición de los conocimientos indispensables para un operario.

Pero esta limitación en cuanto al aprendizaje, no puede ser establecida en la misma forma para todas las actividades profesionales, ya que cada una exige estudio, aplicación y conocimientos distintos.

No se puede admitir que el contrato de aprendizaje se fije con un plazo indeterminado, pues con ello el aprendizaje sería perpetuo.

En nuestro país, el contrato de aprendizaje únicamente se puede convenir a plazo fijo, por que la ley lo regula explícitamente de esa manera en el Artículo 171, del Código de Trabajo, Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República. "El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza...", y también es a plazo fijo porque la circunstancia o el hecho que ha de ocurrir para que se de por

terminado el contrato, es que el aprendiz ya se halla declarado aprobado por parte del patrono para el arte, profesión u oficio que se le instruyó.

Como el artículo citado no fija un límite, o no fija el plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje, simplemente estatuye que debe ser a plazo fijo, este plazo podría ser por ejemplo hasta de cinco años, porque así lo decide el patrono ya que según él, el aprendiz aun no esta calificado para ser considerado como trabajador. Al no fijar un límite al plazo se genera la improbabilidad de proteger a los trabajadores de un eventual riesgo ante posibles excesos por parte del patrono, en lo relativo a tales plazos. Y exceder de las jornadas de trabajo.

3.3. Regulación legal en el derecho comparado colombiano del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje está regulado jurídicamente en la ley 789 de 2002, artículos 30º a 42º y en el Decreto Reglamentario 933 de 2003, de la Legislación Colombiana.

El Artículo 1º del Decreto Reglamentario 933 de 2003 lo define así: "El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos años en el que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las

actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.”

De acuerdo con lo anterior el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral; a través de él se llega a presentar una relación de trabajo, en la fase práctica, que no está regida legalmente por el contrato de trabajo sino que tiene un tratamiento especial.

El aprendiz, es la persona natural que va recibir la formación teórica en el Servicio Nacional de Aprendizaje, conocido por sus siglas como SENA o en una entidad debidamente autorizada para luego desarrollar su etapa práctica en la empresa que la patrocina. La empresa patrocinadora, es la que suministra o facilita los medios para que el aprendiz adquiera su formación profesional, metódica y completa a través de las etapas lectiva y práctica, objeto del contrato de aprendizaje.

La entidad de formación es la institución en la que el aprendiz adquiere formación profesional, metódica y completa. Puede serlo el SENA, las entidades que el Consejo Directivo del SENA autorice, cualquier institución educativa debidamente reconocida por el Estado e incluso la propia empresa, en los casos permitidos por la ley, esto es, cuando cumpla con las condiciones que para el efecto le señalan: El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en sus siglas ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar. Las condiciones que debe cumplir la empresa durante el tiempo que duren los cursos que impartan son: ofrecer formación lectiva y práctica conforme a las necesidades del mercado de

trabajo, disponer de recursos humanos calificados, garantizar recursos técnicos, pedagógicos y administrativos, estar a paz y salvo con seguridad social. Artículo 41 ley 789 de 2002 de la Legislación Colombiana.

De acuerdo con Artículo 3 del Decreto Reglamentario 933 de 2003 el contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir.

El Artículo 2º del Decreto Reglamentario 933 de 2003 consagra que el contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria, NIT, nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria, NIT, nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.

- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes.

De acuerdo con el Artículo 31 de la ley 789 de 2002, reglamentado por el Artículo 6º del Decreto 933 de 2003, el contrato de aprendizaje podrá celebrarse teniendo en cuenta cualquiera de las siguientes modalidades:

- La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas, por ejemplo,

auxiliares de cocina, de mecánica, de ebanistería, de electricidad, de plomería, etcétera, cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

- La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el Artículo 5º del Decreto 2838 de 1960.
- La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su

carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.

- Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.
- Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

De acuerdo con el Artículo 7° del Decreto Reglamentario 933 de 2003, no constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

- Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
- Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

La diferencia del contrato de aprendizaje con las prácticas o pasantías universitarias que se realizan en cumplimiento de los programas curriculares debidamente aprobados por el Estado radica en que éstas se siguen regulando por medio de la legislación educativa.

De conformidad con el Artículo 32º de la ley 789 de 2002, complementado por el Artículo 10º del Decreto 933 de 2003, están obligadas a vincular aprendices, para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que realizan, los siguientes empleadores, empresas o entidades:

- Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica

diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince.

- Las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta de los ordenes nacional, departamental, distrital y municipal. Las demás entidades públicas no están sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el gobierno nacional, aunque voluntariamente pueden vincular aprendices.
- Las entidades públicas y los establecimientos públicos de cualquier orden o las empresas sociales del Estado en los departamentos de Amazonas, Guania, Vichada, Vaupes, Choco y Guaviare, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal para el efecto.
- Los empleadores dedicados a la actividad de la construcción. Para ellos existe el Fondo de Formación Profesional de la Industria de la Construcción administrado por el SENA al cual deben contribuir mensualmente en razón de un salario mínimo legal mensual por cada 40 trabajadores que laboren bajo su responsabilidad, y proporcionalmente por fracción, Decretos 2375 de 1974 y 1047 de 1983.

Se entiende como empleadores dedicados a la actividad de la construcción, quienes ocasional o permanentemente por su cuenta o la de un tercero erigen o levantan estructuras inmuebles tales como casas, edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalizaciones, alcantarillados, acueductos, pavimentos, obras de desecación, riego y

embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles. Artículo 4º Decreto Reglamentario 2585 de 2003.

Los empleadores o empresas que tengan menos de 15 trabajadores, pueden vincular voluntariamente 1 aprendiz.

De acuerdo con el parágrafo del Artículo 1º del Decreto Reglamentario 2585 de 2003 Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.

Las empresas que cuenten con un número de trabajadores entre diez y quince o menos de diez, podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

De conformidad con el Artículo 33º de la ley 789 de 2002 y sus Decretos Reglamentarios 933 y 2585 de 2003, la cuota de aprendices se determina de acuerdo con el número de trabajadores que tenga la empresa, entendiéndose por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario, de la siguiente manera:

Un aprendiz por cada veinte trabajadores y uno adicional por fracción de diez o superior, sin que la fracción exceda de veinte trabajadores. Es decir, el número de aprendices equivale al 5% de los trabajadores de la empresa, sin decimales, más el aprendiz adicional si es del caso.

Por ejemplo: Si una empresa tiene cuarenta trabajadores, está obligada a tener dos aprendices; si otra empresa tiene cien trabajadores, estará obligada a contratar cinco aprendices, número que se conserva si sus trabajadores son de ciento uno a ciento nueve. Pero si sus trabajadores son de ciento diez a ciento diecinueve, estará obligada a contratar uno adicional, para un total de seis aprendices, número que se conserva si sus trabajadores son de ciento veinte a ciento veintinueve; y así sucesivamente.

Las empresas que cuenten con un número de trabajadores entre diez y quince o menos de diez, podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel patrocinador, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Esta distribución deberá ser informada al SENA en los meses de julio y diciembre de cada año.

La cuota mínima de aprendices será determinada por la Regional del SENA, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que le asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización de la cuota, informando a la regional del SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa dentro del mes siguiente a la contratación o la monetización de la cuota obligatoria; en el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el SENA a más tardar dentro de los dos meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará según el caso, la

cuota correspondiente.

El empleador o empresa patrocinadora podrá aumentar la cuota de aprendices hasta el doble de la misma, siempre y cuando mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para el cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento voluntario a la regional del SENA donde funcione su domicilio principal; Parágrafo 3º Artículo 11 Decreto 933 de 2003.

Monetización De La Cuota De Aprendices

La ley 789 de 2002 permite que las empresas, en lugar de contratar o patrocinar aprendices, paguen mensualmente un salario mínimo legal mensual por cada uno de los aprendices dejados de vincular, pago que se debe hacer al SENA a través de sus mecanismos de recaudo; esto es lo que se denomina monetización de la cuota de aprendices, en vez de contratar aprendices se paga por cada uno de ellos mensualmente.

La monetización de la cuota de aprendices puede ser total o parcial, a criterio de la empresa o el empleador, de tal manera que una empresa puede optar por cualquiera de estas opciones:

- Vincular todos los aprendices correspondientes a su cuota. Por ejemplo: La empresa que tiene ochenta trabajadores, vincula cuatro aprendices al SENA.
- Monetizar la totalidad de la cuota. Siguiendo con el ejemplo, la empresa pagará mensualmente al SENA cuatro salarios mínimos

legales mensuales, por su decisión de no contratar los cuatro aprendices que le corresponden.

- Vincular un número inferior de los aprendices que le corresponde y monetizar el resto de la cuota. Así, continuando con el caso, ésta empresa podría contratar tres aprendices y pagar mensualmente al SENA un salario mínimo legal mensual para completar la cuota.

En todo caso la empresa, cualquiera que sea la opción que elija, debe informar a la regional del SENA, del domicilio principal donde funcione la empresa, sobre su decisión.

Se recomienda que las empresas, con un sentido verdaderamente social mas que en cumplimiento de una obligación, opten por la vinculación directa de aprendices, en la medida de sus posibilidades, ello no solo contribuiría a la formación académica y participación en el medio productivo de los jóvenes de escasos recursos sino que le resultaría menos costoso a la empresa comparando la monetización de la cuota con el apoyo de sostenimiento para el aprendiz y le significaría beneficios a través del aporte del trabajo del aprendiz durante la ejecución de la fase práctica o etapa productiva del contrato.

En el evento en el cual el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización. De acuerdo con el Artículo 13º del decreto reglamentario 933 de 2003 la cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco días de cada mes a

través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender, FE y el veinte por ciento en la cuenta de "Apoyos de sostenimiento" del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Los intereses moratorios y las multas impuestas por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje deberán pagarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

Si una empresa, estando obligada a tener cuota de aprendices, incumple con su vinculación o con la monetización, según el caso, se verá abocada a que el SENA le imponga multas mensuales hasta por un salario mínimo legal mensual vigente por cada aprendiz, según el Artículo 13 numeral 13, ley 119 de 1994, multa que no exime del pago de la monetización correspondiente. Además el incumplimiento en el pago de la cuota mensual, cuando se ha optado por la monetización, da lugar al pago de intereses moratorios diarios, conforme a la tasa máxima prevista por la Superintendencia Bancaria.

De acuerdo con el Artículo 3º del acuerdo 15 de 2003 del SENA se presenta incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte de la empresa patrocinadora, por las siguientes causales:

- El incumplimiento y/o imprecisión en la información reportada al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en relación con el número de trabajadores vinculados a la empresa.

- El incumplimiento a la contratación del número mínimo obligatorio de aprendices o el pago de la monetización cuando el empleador opte por esta alternativa.
- Cuando transcurridos diez hábiles contados a partir de la ejecutoría del acto administrativo por el cual se regula la cuota de aprendices, el empleador no vincula la cuota obligatoria o no efectúa la monetización.
- Cuando no le permitan al aprendiz realizar las prácticas en la actividad objeto de la relación de aprendizaje.
- El no pago del valor del apoyo de sostenimiento.
- La mora en el pago del valor del apoyo de sostenimiento.
- El no pago oportuno de los aportes a la seguridad social en salud y riesgos profesionales del aprendiz.

De acuerdo con el Artículo 5º del acuerdo 15 de 2003 del SENA. La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente, suspensión de contrato de aprendizaje, en los siguientes casos:

- Licencia de maternidad.
- Incapacidades debidamente certificadas.
- Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.
- Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

Parágrafo 1º. La suspensión de la relación de aprendizaje no exonera al empleador de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad promotora de Salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz.

El contrato de aprendizaje se ejecuta, por regla general, a través de dos etapas:

Una fase lectiva, durante la cual el aprendiz está recibiendo su formación profesional, metódica y completa a través de los cursos, estudios y programas académicos, a los que se encuentra vinculado.

Una fase práctica o productiva, a través de la cual el aprendiz, previa su formación académica, se va a desempeñar en el oficio, actividad u ocupación requerido por la empresa dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio de sus actividades.

No habrá lugar a formación académica, sino exclusivamente otorgamiento de experiencia y formación práctica o productiva en las prácticas con los estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de sus programas curriculares este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos, como se señaló al referirnos a las modalidades del contrato de aprendizaje.

La empresa y la entidad de formación pueden determinar la duración de la etapa práctica o productiva al igual que su alternancia con la fase

lectiva, de acuerdo con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa.

La duración de formación en los programas de formación del SENA es la señalada por el director General de esta Institución, previo concepto del comité de Formación profesional integral.

Cuando se trate de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, cuando este sea el caso, no podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

Además de su formación profesional, metódica y completa en el oficio o actividad propio de la relación de aprendizaje, durante la ejecución de este contrato el aprendiz recibe una retribución mensual denominada apoyo de sostenimiento, que por disposición legal no constituye salario, teniendo como único fin garantizar el proceso de aprendizaje y que en ningún caso podrá ser regulado por convenios o pactos colectivos o fallos arbitrales producto de una negociación colectiva.

El apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva debe ser como mínimo el equivalente al 50% de un salario mínimo legal mensual. Durante esta fase la empresa debe afiliar al aprendiz, como si fuera un trabajador independiente, a una Entidad Prestadora de Salud, en sus siglas, EPS,

Entidades que ayudan al sistema de seguridad Social en Salud; a realizan labores de promoción y prevención de la salud de la población afiliada. Las cuotas que se pagan a la Entidad Prestadora de Salud deben ser pagadas en su totalidad por la empresa patrocinadora.

Durante la fase práctica o etapa productiva, el apoyo de sostenimiento será equivalente al 75% de un salario mínimo legal mensual. Durante esta etapa el aprendiz deberá estar afiliado al sistema general de riesgos profesionales a través de una Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, que cubre a la empresa como a una EPS, como si fuera un trabajador independiente y la cotización, igualmente, debe ser pagada en su totalidad por la empresa patrocinadora.

Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, que son procedentes en este caso, deben hacerse sobre la base de un salario mínimo legal mensual.

Cuando el aprendiz sea un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual.

Se debe tener presente que las empresas obligadas a cumplir con la cuota de aprendices pueden tener practicantes universitarios con contrato de aprendizaje, en desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Por no tratarse de un contrato de trabajo sino por ser el contrato de aprendizaje una forma especial de vinculación dentro del derecho

laboral, los aprendices no tienen derecho al pago de prestaciones sociales ni a ningún otro concepto propio y exclusivo de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo. Como se dijo, durante la relación de aprendizaje, los aprendices solo tienen derecho a percibir el apoyo de sostenimiento asignado y a recibir los beneficios derivados del sistema de seguridad social en salud y de riesgos profesionales, según sea la etapa del contrato que se este ejecutando.

De acuerdo con el Artículo 8º del decreto reglamentario 933 de 2003 una vez terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa patrocinadora, pudiendo el Servicio Nacional de Aprendizaje verificar la proporcionalidad en cualquier momento.

De acuerdo con el Artículo 9º del decreto reglamentario 933 de 2003 tanto el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la Institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionaran una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

De acuerdo con el Artículo 2º del Decreto Reglamentario 2585 de 2003 el contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración

máxima de la relación de aprendizaje será la del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos años.

- Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

CAPÍTULO IV

4. Lo perjudicial de un plazo fijo sin límites en el contrato de aprendizaje

Como se ha establecido que la finalidad fundamental del contrato de aprendizaje, por parte del trabajador, es la de buscar conocimientos técnicos, como también un salario para su subsistencia, el cual normalmente es más reducido que el que se pacta en los contratos ordinarios; y por parte del empleador, es enseñar o facilitar los medios para que se le enseñe al trabajador el arte u oficio aunque reciba de él un trabajo limitado y en inferiores condiciones de técnica y eficacia a las de un trabajador calificado, para que después de la enseñanza el empleador reciba del aprendiz los beneficios de un trabajo pleno y técnico.

Aunque la finalidad del aprendizaje es noble pues ayuda al trabajador a aprender o perfeccionarse en un arte, profesión u oficio, los patrones han utilizado esta institución laboral como una forma de encubrir la explotación a la que se somete la mano de obra barata y abundante, conformada especialmente por menores de edad, que bajo el argumento de estar siendo entrenados para el perfeccionamiento de un oficio, son empleados a cambio de precarios salarios.

Lo perjudicial de este contrato es que no le da la calidad de trabajador al aprendiz, aunque este cumpla con todos los elementos necesarios para ser considerado como trabajador, ya que presta personalmente sus servicios en relación de subordinación a su patrono a cambio de una remuneración. Surgiendo entre ellos una relación laboral.

Esta situación contraviene uno de los principios fundamentales del derecho de trabajo como lo es el Principio de Tutelaridad el cual establece que debe dársele una protección preferente al trabajador en virtud de la desigualdad económica que existe con respecto del patrono. Y el principio de justicia social que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce en el Artículo 101, según dicho principio el Estado debe de otorgar condiciones necesarias para que se desarrolle económica, cultural y moralmente una sociedad y garantizarle buenas condiciones de trabajo.

En consecuencia el aprendiz a no ser considerado como trabajador, no se le da las condiciones necesarias para que se desarrolle individualmente.

La principal problemática que presenta tal contrato consiste en que el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala no establece un plazo máximo para la vigencia del contrato.

El Artículo 171 simplemente se limita a establecer que: "el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual", lo cual genera la improbabilidad de proteger a los aprendices de un eventual riesgo ante posibles excesos por parte del patrono, como es de observar a lo largo de la historia de nuestro país diversos abusos por parte de los empleadores que en muchos casos han extendido de manera ilimitada la duración del plazo del contrato, bajo la justificación de que el aprendiz no se encuentra preparado y que el proceso para su preparación necesita extenderse.

A pesar de que se prevé en la ley la intervención de la Inspección General de Trabajo para que vigile que el contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo estrictamente necesario para preparar al aprendiz, los abusos en esta área continúan y en muchos casos aquella dependencia administrativa de trabajo no cuenta con la infraestructura suficiente para ejercer una efectiva supervisión. Por ello, conviene preguntarse, ¿Cuándo es oportuno declarar aprobado al aprendiz para el arte, profesión u oficio que se le instruyó?; no obstante lo cual, el patrono seguirá beneficiándose del producto de su trabajo, por el término que este lo desee.

Otro de los aspectos perjudiciales del contrato de aprendizaje es la forma en que puede darse por terminado éste contrato, el empleador puede invocar como causas justificativas de terminación del contrato de trabajo del aprendiz, cualquiera de las enumeradas en los Artículos 64 y 77 del Código de Trabajo, además la legislación especial del trabajo de aprendizaje, prevé la causal espacialísima justificativa de la terminación del contrato de trabajo, la de la incapacidad manifiesta del aprendiz para aprender el arte, profesión u oficio de que se trate. El patrono puede invocar esta causal para dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte.

Lo subjetivo de esta causal justificativa de terminación del contrato es en extremo notorio, pues quien califica la incapacidad manifiesta a su libre criterio, es precisamente el empleador, situación que origina normalmente, abusos en contra del aprendiz por que el patrono puede argumentar esta causal aunque no sea cierta despidiendo al aprendiz en muchos casos, no por incapacidad, sino porque al invocar dicha causal quedaría el patrono libre de responsabilidad laboral y también en

ciertas ocasiones el patrono trata de encubrir con esta causal las posiciones de beligerancia que se dan entre ellos cuando el aprendiz quiere reclamar derechos que le son negados por el empleador lo que incomoda a este último que ve en esta causal extraordinaria, la herramienta perfecta para deshacerse del que le incomoda.

Por consiguiente, esta causal debiera de ser constatada por un comité de trabajadores expertos o en todo caso por un centro de enseñanza industrial del Estado, que permita comprobar si existe o no la incapacidad manifiesta que se aduce por el empleador.

Por el lado del aprendiz, se contempla la posibilidad de terminar el contrato de trabajo por decisión unilateral, bastando para el efecto un aviso previo de cinco días anteriores a la fecha en que se hará efectiva la terminación.

Como he analizado anteriormente la legislación colombiana establece el plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje, que es el término de dos años. Plazo durante el cual se considerará como aprendiz al trabajador, no importando cuál sea la actividad en la que se capacita el aprendiz. Señala el Código de Trabajo de Colombia: "El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor de dos años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios necesarios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo operativo, administrativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las

actividades y el patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.”

4.1. Violaciones a derechos laborales que surgen de un plazo fijo sin límites en el contrato de aprendizaje

Considerando que el derecho de trabajo se basa en el principio de garantías mínimas sociales. Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que generan en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.

Por otro lado, lo ya explicado origina que el Derecho del Trabajo se constituya en un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: mínimas, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque se constituyen en lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal el caso del salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar

totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador; sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo y que por tal razón devengan nulas de pleno derecho.

“Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser mejoradas a través de tres formas; contratación individual, contratación colectiva de trabajo y la celebración de instrumentos de normación colectiva de trabajo, Pactos Colectivos, Contratos Colectivos, Reglamentos Interiores de Trabajo, Convenios

Colectivos de Trabajo y Sentencias Arbitrales".¹⁹

Esto significa que por medio de los contratos individuales y colectivos de trabajo y por acuerdo de patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que establece la ley para el trabajo o actividad de que se trate o bien reduciendo en algunos minutos la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones.

Este mismo principio origina la nulidad de todas aquellas reducciones o alteraciones de condiciones de contratación de trabajo que el patrono pretenda operar a lo largo de la relación de trabajo.

Así también origina que cualquier modificación que constituya separación de las condiciones contractuales originales de trabajo, pase a constituirse en el nuevo mínimo que adquirirá el carácter de irrenunciable e irreductibles.

El artículo 170 del Código de Trabajo, establece que la retribución convenida entre aprendiz y patrono puede ser inferior al salario mínimo; de lo anteriormente expuesto se deduce que lo que establece el artículo mencionado reduce una de las garantías mínimas que el trabajador tiene por lo cual debe de ser nulo de pleno derecho.

Violando de esta manera garantías constitucionales y derechos sociales mínimos del trabajador que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales le garantizan.

¹⁹ Franco López Landelino, **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**, Págs. 51 y 52.

En primer lugar encuentro que se vulnera la garantía constitucional de la libertad de trabajo reconocida en el artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Puesto que el Estado tiene la ineludible obligación de garantizar la libertad de trabajo a todos sus habitantes para que pueda dedicarse a la profesión u oficio que crea o estime conveniente, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública. Esta garantía se quebranta en el contrato de aprendizaje ya que al extenderse injustificadamente el plazo del aprendizaje, el aprendiz aun no puede ser considerado como trabajador, motivo por el cual éste no puede ejercer su derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

En segundo lugar se infringen los siguientes derechos sociales mínimos del trabajador que la Constitución Política de la República de Guatemala le garantiza en su Artículo 102, siendo estos:

- Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Al pagarle al aprendiz una retribución inferior al salario mínimo no se le está garantizando a este una remuneración justa que le permita a él y a su familia una existencia digna.
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; es decir casos en los que, por tratarse del cumplimiento de una obligación adicional por interés colectivo, por la realización de prácticas que hacen los estudiantes y la actividad ad honorem. En este caso la actividad que realiza el

aprendiz no es de carácter colectivo, o ad honorem, ni es practicante.

- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; Así mismo este derecho lo contempla el Artículo 103 del Código de Trabajo Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República. El cual establece que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia."

Al estar permitido que el patrono le pague una retribución inferior al salario mínimo al aprendiz se esta vulnerando el derecho que él tiene de percibir un salario mínimo ya que como el salario mínimo es con lo mínimo que el trabajador debe contar para satisfacer sus necesidades básicas y al no tener ni siquiera lo mínimo cómo pondrá el aprendiz satisfacer dichas necesidades.

Un ejemplo de la violación de dichos derechos en nuestro país se puede ilustrar en la empresa SAKURA, S.A. en donde ha sido empleada Juanita como aprendiz, devengando un salario de setecientos quetzales, sin un plazo determinado. Mientras "aprende" o se "capacita" para el trabajo, Juanita produce dos camisas diarias para su empleadora; casi lo mismo que hacen todos los trabajadores asalariados y por un costo menor, únicamente por el hecho de que Juanita es aprendiz. Sin embargo, esta condición de aprendizaje en el contrato de Juanita puede llegar a durar cuatro, cinco, seis años o más, porque en el contrato no se estableció un límite; en este caso la parte empleadora cumple con la ley, como el Código de Trabajo no determina

el plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje, a acusa de esta indeterminación en la ley laboral el patrono puede seguir beneficiándose del producto del trabajo del aprendiz a un costo inferior al del salario mínimo y por un tiempo indeterminado por la razón que no existe tal beneficio para este régimen especial de trabajo. Aunque el patrono cumple con la ley, se están vulnerando los derechos y garantías mínimas que el trabajador posee.

4.2. Necesidad de reformar el Artículo 171 del Código de Trabajo

Considero que es necesario reformar el Artículo 171 del Código de Trabajo, Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala, por los siguientes argumentos:

Considero que la actual normativa laboral al respecto, vulnera los derechos mínimos e irrenunciables del aprendiz, garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás Leyes Laborales, derechos que han sido analizados en el apartado anterior, los derechos mínimos del aprendiz se vulneran porque al no ser considerado como trabajador no puede gozar de ellos, el principal derecho mínimo que se viola es el derecho que tiene todo trabajador a percibir un salario mínimo.

Al haberse omitido en el Artículo 171 del Código de Trabajo, determinar el plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje, se genera la problemática de la no existencia de un límite o plazo máximo para que el patrono le dé al aprendiz la categoría de trabajador, si el aprendiz no es considerado como tal, él no puede gozar de los derechos

mínimos y las garantías mínimas que la ley otorga al trabajador. Razón por la cual es necesario que exista un límite en el plazo del contrato de aprendizaje para que el aprendiz empiece cuanto antes a gozar de tales beneficios. A causa de dicha indeterminación en la ley laboral se generan diversos abusos por parte de los empleadores, pues estos extienden de manera ilimitada la duración del plazo del contrato de aprendizaje justificando que el aprendiz aun no ha aprendido eficazmente el arte profesión u oficio para el cual se le está preparando, por lo que el proceso de su preparación necesita extenderse por más tiempo.

Por el análisis doctrinal y legal efectuado en el presente trabajo de investigación considero que es necesario que exista una regulación legal que proteja y garantice los derechos mínimos del aprendiz, que impida las transgresiones a las garantías mínimas de los trabajadores, así como las arbitrariedades que surgen de parte del patrono hacia el aprendiz en la relación laboral originada de dichos contratos.

Para el criterio de la postulante se debe establecer un plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje, el cual deberá ser hasta de seis meses, plazo que debe irse graduando o limitándose según el tiempo medio que lleva el conocimiento del oficio o profesión. Ésto originado a que la duración del aprendizaje no será igual en todas las profesiones, oficios y artes; porque el tiempo para aprender un oficio o arte dependerá de su naturaleza y del grado de dificultad que este tenga para ser aprendido.

En base a lo anteriormente desarrollado es preciso reformar el Artículo 171 del Código de Trabajo Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441

ambos del Congreso de la República de Guatemala, estableciendo un plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje. Puesto que a través de la reforma propuesta por la postulante se corregiría la insuficiencia de la ley laboral con respecto al plazo del contrato de aprendizaje.

La legislación laboral actual, regula lo relacionado al plazo del contrato de aprendizaje en el artículo 171 del Código de Trabajo Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala, el artículo mencionado estipula lo siguiente: "El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

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

La reforma propuesta por la postulante, según la investigación y el estudio realizado debería de hacerse en el siguiente sentido:

El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo. El plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje, será hasta de seis meses, plazo que deberá irse graduando o limitando según el tiempo medio que lleva el conocimiento del arte, profesión u oficio que se quiere aprender; por lo que la duración del aprendizaje no deberá de exceder de dicho término.

El contrato de aprendizaje se debe celebrar por escrito, debe de contener además de las disposiciones del contrato individual de trabajo las siguientes:

- a) Arte, profesión u oficio que se quiere aprender;
- b) Tiempo de duración del contrato de aprendizaje, que dependerá de la naturaleza y dificultad que tenga la enseñanza del arte, profesión u oficio que se quiere aprender, tiempo que no podrá pasar del límite legal;
- c) Fecha del contrato y de la del comienzo del aprendizaje;
- d) Jornada que haya de satisfacer el aprendiz, que no podrá exceder en ningún caso de la jornada máxima legal establecida; y
- e) Remuneración que ha de percibir el aprendiz que en ningún caso será inferior al salario mínimo vigente; en ningún caso podrá el patrono contratar a un aprendiz sin celebrar previamente el contrato en la forma establecida.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje llene los requisitos señalados, y que el aprendizaje dure únicamente el tiempo establecido en la ley y en el contrato escrito.

CONCLUSIONES

1. El artículo 171 del Código de Trabajo Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala, vulneran las garantías constitucionales protectoras del trabajador, así como, los derechos mínimos irrenunciables que éste posee.
2. Lo perjudicial de un plazo fijo sin límites en el contrato de aprendizaje, es que no existe un límite para que el patrono empiece a considerar al aprendiz como trabajador, violentando de esta forma las garantías y derechos mínimos e irrenunciables que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala, y demás Legislación Laboral.
3. La actual normativa laboral que regula todo lo relacionado al régimen especial de trabajo de aprendizaje, no determina específicamente el plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje. A causa de dicha indeterminación en la ley laboral el aprendizaje se perpetua ya que la parte patronal extiende ilimitadamente el período de enseñanza del aprendizaje, justificando que al aprendiz aún no se le puede dar la categoría de trabajador, porque éste todavía no ha aprendido eficazmente el arte profesión u oficio para el cual se le está preparando. Consecuentemente el plazo de duración del contrato de aprendizaje se prolonga.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe velar para que en cualquier régimen especial de trabajo, se incluyan todas las garantías constitucionales protectoras del trabajador, así como, todos los derechos mínimos irrenunciables que posee.
2. Es necesario que la Inspección General de Trabajo tome medidas de control sobre los diversos abusos por parte de los empleadores, originados de la relación laboral en los contratos de aprendizaje, para que se cumplan y protejan los derechos de los trabajadores.
3. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Artículo 171 del Código de Trabajo, Decreto 330, y sus reformas Decreto 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de establecer un límite al plazo de duración del contrato de aprendizaje, el cual deberá ser hasta de seis meses; asimismo el contrato de aprendizaje debe de celebrarse por escrito incluyendo todas las disposiciones del contrato individual de trabajo y las disposiciones especiales que la reforma propuesta propone.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, tomo II derecho individual del trabajo, volumen IV contratos especiales de trabajo.** 3a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1988.

CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional.** (s.e.); Cuba: Ed. BS, 1973.

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Tesis Los principios que inspiran al derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** (s.e.); Guatemala: 1976.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** (s.e.); Montevideo Uruguay: Ed. De Palma, 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** 5ª ed.; Guatemala: (s.e.), (s.f.).

DE BUEN, Nestor L. **Derecho procesal del trabajo.** (s.e.); México: Ed. Porrúa, 1978.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (s.e.); Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 2ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2007.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** (s.e.); Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1984.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** (s.e.); Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.

PEÑA HERNÁNDEZ, Enrique. **Las libertades públicas en la Constitución Política de la República de Guatemala.** Guatemala: Ed. Centro de Reproducciones Universidad Rafael Landivar, 1986.

RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** (s.e.); Lima, Perú: (s.e.), 2001.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco y bases para su desarrollo.** (s.e.); Guatemala: (s.e.), 1988.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, 1947, y sus reformas Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto Ley Número 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia, 1964.