

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**TRABAJO DE GRADO  
ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE EN EL  
PROCESO DE INTERVENCIÓN LABORAL PARA FOMENTAR EL PRIMER  
EMPLEO EN LOS JÓVENES DE SANTA ANA.**

**PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PRESENTADO POR  
MAYRA YANIRA CABRERA GÓMEZ  
JACKELINE MELISSA DELGADILLO PANIAGUA  
LUIS EDUARDO HERNÁNDEZ LANDAVERDE  
WENDY CAROLINA QUIÑONEZ RAMOS**

**DOCENTE ASESOR  
LICENCIADO CRISTOBAL ROBERTO ELIZONDO CALDERÓN**

**AGOSTO, 2019  
SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES**



**M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO**

**RECTOR**

**DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO**

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS ALVARADO**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**LICDO. CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ**

**SECRETARIO GENERAL**

**M.Sc. CLAUDIA MARÍA MELGAR DE ZAMBRANA**

**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

**LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARIN**

**FISCAL GENERAL**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**AUTORIDADES**



**DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ**

**DECANO**

**M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS**

**VICEDECANO**

**M.Sc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA**

**SECRETARIO**

**M.Ed. WALDEMAR SANDOVAL**

**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

## **DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS**

A Dios Todopoderoso por todas las bendiciones que ha derramado en mi vida y entre ellas el haberme permitido culminar con mi carrera universitaria y con la culminación de mi tesis, ya que él me dio las fuerzas para alcanzar todas las metas con satisfacción.

Les agradezco infinitamente a mis padres e hijo y les dedico esta tesis ya que ellos han sido el motor de mis deseos, para culminar mis estudios, ya que sin ellos no hubiese superado tantos obstáculos, pero con su apoyo incondicional, su amor, sus sacrificios, consejos y sobre todo sus oraciones lo he logrado.

Agradezco a mi grupo de amigas, que han sido una bendición en mi vida, gracias a ellas viví momentos especiales e inolvidables, aunque hayan sido buenos o malos, siempre estuvimos unidas. En especial agradezco a mi grupo de tesis, gracias por trabajar en equipo, a pesar de las adversidades lo logramos y sobre todo a Wendy Carolina Quiñonez Ramos y Jackeline Melissa Delgadillo Paniagua, por haberme comprendido como amigas y compañeras y brindarme su apoyo y consejos en las dificultades y por ser unas excelentes personas ya que desde que las conocí logramos formar un buen equipo de trabajo.

Además, agradezco al asesor de tesis Cristóbal Roberto Elizondo por habernos brindado sus conocimientos y apoyo para la culminación de nuestro estudio, ya que nos transmitió sus conocimientos.

Agradecer finalmente a todas las personas que de una u otra forma me brindaron su apoyo, Dios los bendiga infinitamente por cada muestra de amor, cariño, y bondad que manifestaron hacia mí.

**Mayra Yanira Cabrera Gómez**

Primeramente, agradezco a Dios por todas las bendiciones que recibo cada día por parte de Él, especialmente Dios me dio la fuerza y la sabiduría para terminar mi carrera universitaria, finalizando con la entrega de mi trabajo de grado.

Le doy gracias a mi madre y hermano, les dedico esta tesis porque ellos han sido un apoyo incondicional para mí, gracias a sus sacrificios y buenos consejos he logrado terminar mi carrera, también agradezco a Rubidia de Arévalo, gracias a su apoyo pude llegar a donde estoy, le agradezco a Dios por ponerla en mi camino.

Agradezco a mis amigas, las cuales han estado conmigo la mayor parte de mi carrera, con ellas se pudo superar grandes pruebas durante el tiempo que duro el curso de la carrera, así como también hemos pasado momentos muy lindos entre amigas, logramos trabajar unidas para salir con todo. De igual forma agradezco al grupo de tesis con el que trabajé, ya que se logró trabajar en equipo y nos hemos apoyado para superar cualquier obstáculo.

También agradezco al asesor de tesis Cristóbal Roberto Elizondo por habernos brindado sus conocimientos y apoyo para la culminación de nuestro estudio, ya que nos transmitió sus conocimientos y apoyo incondicional.

Finalmente agradezco a todas las personas que de una u otra forma me han apoyado desde que comencé mi carrera en la universidad, ayudándome para poder terminar mis estudios, bendiciones para todos ellos.

**Wendy Carolina Quiñonez Ramos**

Primeramente, quiero agradecer a Dios Todopoderoso y a la Santísima Virgen María, por todas las bendiciones que han derramado en mi vida, por todas las oportunidades que a diario me dan, entre ellas el haberme permitido culminar con mi carrera universitaria y con mi tesis, ya que sin ellos no lo hubiese logrado.

Agradecimientos infinitos a mis amados padres José Manuel Delgadillo Vindel y María del Rosario Paniagua de Delgadillo, a quienes les dedico esta tesis, ya que han sido los pilares fundamentales para culminar mis estudios, porque sin ellos no hubiese superado tantos obstáculos; con su apoyo incondicional, su amor, sus sacrificios, consejos y sobre todo sus oraciones lo he logrado.

De igual manera, agradezco a mi amado hijo Fernando José Delgadillo, por ser el motor principal para salir adelante y lograr tan anhelado triunfo. A mi amada hermana Katherine Yasmín Delgadillo Paniagua, por darme siempre ánimos para no desmallar en este largo recorrido. A mi bisabuela María José Paniagua (Q.D.D.G.) y a mis abuelitas Concepción Paniagua (Q.D.D.G.) y María Concepción Vindel por siempre apoyarme y ser guías en mi vida; a mis tías, tíos, primas y primos por darme siempre ánimos para salir adelante, los quiero mucho a todos son parte importante en este proceso.

Agradezco a mi grupo de amigos, que han sido una bendición en mi vida; gracias a cada uno de ellos viví momentos muy especiales e inolvidables, aunque algunas veces fueron buenos y malos momentos siempre logramos estar unidos. Agradezco infinitamente a mi grupo de tesis, gracias por trabajar en equipo, a pesar de las adversidades logramos nuestra meta.

También agradezco al asesor de tesis Cristóbal Roberto Elizondo por haberme brindado sus conocimientos y apoyo para la culminación de mi estudio, ya que me transmitió lo que sabe para poder realizar con éxito mi trabajo de tesis.

Finalmente agradecer a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional, Dios los bendiga infinitamente por cada muestra de amor y cariño que manifestaron hacia mi persona.

**Jackeline Melissa Delgadillo Paniagua**

Agradezco infinitamente a Dios Todopoderoso, que en su amor y gracia me ha brindado la ayuda para llegar a este momento de mi vida, a Jesús que por medio de Su palabra me ha fortalecido y al Espíritu Santo que me ha iluminado, que a través de las pruebas y las dificultades me han dado siempre el impulso para alcanzar mis metas. Le agradezco por todas las bendiciones recibidas en todo momento.

Agradezco a mis padres por el sacrificio, apoyo económico, tiempo y consejo que me han dado a lo largo de mi vida, promoviendo una mejora continua en mi persona, ayudándome en la gestión del tiempo, promoviendo en mí que hacer el bien es lo primero, agradezco su apoyo en mi toma de decisiones y en la corrección de mis fallas para poder lograr el éxito. Agradezco a mis hermanos con los cuales he comprendido que un “just intime” se da cuando se apoyan los unos a los otros, debido a que el logro nunca es individual y parte del éxito que he alcanzado es por la ayuda que ellos me han brindado.

Agradecimiento a mis compañeras de tesis y amigos, con las cuales he podido convivir en este momento de mi vida, con los que he aprendido que fortalecer las debilidades no es la clave al éxito, debido a que con ellos he podido potenciar mis fortalezas logrando así tener una mejor perspectiva de cómo lograr mis metas.

Agradezco a los licenciados que me han dado clase, especialmente a nuestro asesor Cristóbal Roberto Elizondo, que han brindado sus conocimientos para el desarrollo de nuestras objetivos y metas, que el “Ceteris Paribus” no es una opción cuando se estudia una carrera tan noble que es la Administración de Empresas, siendo ellos los que han promovido el crecimiento de mis habilidades y destrezas.

Agradezco al Ministerio de Trabajo y Prevención Social, especialmente al Lic. Julio Novoa como a todas las personas que nos han brindado su apoyo para la realización de este trabajo, especialmente al licenciado encargado del área de aprendizaje que nos brindó su tiempo y conocimientos.

**Luis Eduardo Hernández Landaverde**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	x
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	12
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	13
1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.3. OBJETIVOS .....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.4. IMPACTO POTENCIAL.....	17
1.5. ALCANCES Y LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
<b>CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	22
2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE.....	23
2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS .....	23
2.1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL SALVADOR .....	33
2.2. BASE TEÓRICA .....	36
2.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE.....	36
2.2.2. LEGISLACIÓN NACIONAL APLICABLE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL .....	39
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....	54
2.3.1. HIPÓTESIS AFIRMATIVA.....	54
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	55
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	56
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	57
3.2.1. LA POBLACIÓN O UNIVERSO DEL ESTUDIO .....	57
3.2.2. LA MUESTRA .....	57
3.2.3. INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
3.3. PROCEDIMIENTO .....	59
3.3.1. ESTUDIO DEL CASO .....	59
3.3.2. LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	60
3.3.3. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN .....	61



3.4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	62
<b>CAPITULO IV ANÁLISIS GENERAL DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE .....</b>	<b>77</b>
<b>CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>82</b>
5.1. CONCLUSIÓN .....	83
5.2. RECOMENDACIONES .....	86
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>89</b>
<b>ABREVIATURAS Y SIGLAS .....</b>	<b>90</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el informe final del trabajo de grado sobre el tema **“ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE EN EL PROCESO DE INTERVENCIÓN LABORAL PARA FOMENTAR EL PRIMER EMPLEO EN LOS JÓVENES DE SANTA ANA”**, cuyo principal objetivo es establecer en qué medida se aplican los Contratos de Aprendizaje en la ciudad de Santa Ana y así identificar si es necesaria o no la creación de una ley que regule este tipo de contratos y contribuya a mejorar el desempleo en el país.

Los contratos de aprendizaje son tan importantes en la actualidad ya que sirven para que los jóvenes hoy en día pueden obtener una experiencia laboral al igual son un puente para que los jóvenes logren obtener su primer empleo y es por ello que el estudio busca analizar, a la luz de los antecedentes jurídicos, el real sentido de éste, su historia, su aplicación en la legislación laboral de otros países, su regulación legal en el ámbito nacional y su impacto en la actualidad.

La difícil situación económica, la sobrepoblación y la falta de oportunidades de empleo que existen en el país, plantea serios desafíos a la capacitación de jóvenes, por lo que se considera al Contrato de Aprendizaje uno de los instrumentos idóneos para enfrentar este desafío; es por ello que es tan necesario un estudio investigativo de este contrato.

Esta situación es muy seria, el país experimenta situaciones difíciles de pobreza, se presentan diversidad de conflictos sociales, el crecimiento poblacional es acelerado y las oportunidades de las personas para obtener el primer empleo se vuelven cada vez menores, los niños muchas veces no tienen oportunidad de asistir a la escuela, las personas que viven en el campo emigran a la ciudad ya que es la única forma de poder obtener un trabajo y así de esa manera obtener ingresos económicos.

Los jóvenes no logran llegar a las universidades para poder prepararse en una profesión y esto los ubica en una situación de desventaja porque no pueden optar a tener un trabajo,

debido a que no tienen los conocimientos necesarios para hacerlo o no pueden realizar determinada actividad porque nunca han sido enseñados y preparados para ello y ésta es una de las principales razones del fenómeno de desempleo en los jóvenes.

Este informe está compuesto por cinco capítulos: en el primer capítulo se plantea el problema de investigación en el cual se investigó, también se plantea el problema de investigación y los objetivos los cuales se dividen en generales y específicos también se describe el impacto potencial del problema de investigación.

En el segundo capítulo se hace un abordaje sobre los antecedentes históricos del sistema de Aprendizaje para lo cual se realiza un estudio de Contrato de Aprendizaje desde sus orígenes, dándole seguimiento a su proceso evolutivo hasta llegar a establecer como se encuentra en la actualidad también se dan a conocer las características de los contratos de aprendizaje y legislación nacional aplicable al contrato de aprendizaje en materia laboral, se detalla la hipótesis afirmativa ya que se consideró la más apropiada a este tema de investigación.

En el tercer capítulo se describe el diseño de investigación, las características de población y muestra la cual se calculó por medio de Fórmula para obtener muestra en poblaciones menores de 100,000 unidades de estudio, el instrumento utilizado el cual es un cuestionario que se divide en 2 partes la primera son datos del participante y la segunda parte consta de 12 preguntas entre abiertas y cerradas, también la forma en que se realizó el estudio del caso junto con la recolección de datos y la fuente utilizada para obtener la información y los resultados de las encuestas .

En el capítulo cuatro se realiza el análisis general de los contratos de aprendizaje. En el quinto capítulo se presentan las respectivas conclusiones y recomendaciones.

# **Capítulo I**

## **Problema de**

### **Investigación**

## 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Con el transcurrir de los años se han buscado mecanismos e iniciativas las cuales puedan ayudar a apalejar la situación por la que pasa el país, siempre ha existido un desanimo de los joven de seguirse preparando para un futuro, esto los vuelve presa fácil para poder agarrar un camino erróneo lleno de delincuencia e inseguridad, cada día los jóvenes tienen que luchar con todo tipo de situaciones negativas para poder lograr salir adelante, muchas veces salen de sus casas en busca de un trabajo digno para poder solventar las necesidades con las que cuentan, siendo triste el no contar con ninguna oportunidad.

En la actualidad los contratos de aprendizaje son una salida a tantos problemas que los jóvenes pasan ya que este régimen les da la oportunidad de poder formarse dentro de una carrera técnica y luego ir a realizar sus prácticas dentro de una empresa, este tipo de régimen busca apalejar el desempleo que hay en nuestro país y busca brindarles la oportunidad a los jóvenes de mejorar sus condiciones de vida.

hoy en día el régimen de contratos de aprendizaje son una oportunidad tangible para que los jóvenes logren salir adelante ya que les permiten recibir formación teórica y práctica y es por eso que la investigación se plantea; **“ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE EN EL PROCESO DE INTERVENCIÓN LABORAL PARA FOMENTAR EL PRIMER EMPLEO EN LOS JÓVENES DE SANTA ANA.**

### **1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad en El Salvador no se dispone de iniciativas que realmente ayuden a la inserción laboral de los jóvenes, debido a esta situación surgen muchos problemas dentro de la juventud.

Lo anterior evidencia que las iniciativas existentes necesitan tener una mejora para que en verdad se cumpla con el objetivo principal de esta iniciativa.

Algunos problemas que se podrían presentar en la investigación son los siguientes:

- 1- El proceso de negociación que tienen las diferentes entidades formativas y el Ministerio de trabajo para la contratación de los aprendices en las diferentes empresas.
- 2- Los métodos con los cuales la empresa hace efectiva la contratación de personas que tratan de incorporarse al mundo laboral mediante los contratos de aprendizaje
- 3- La falta de promulgación del estado para fomentar este tipo de contratos que favorecen a los jóvenes a encontrar su primer empleo.
- 4- Los mecanismos internos que se encuentran detrás de un contrato de aprendizaje utilizados por empresas y otras organizaciones involucradas para la contratación de aprendices.

Oportunidades que se observan en el desarrollo del proyecto, se pueden observar lo siguiente:

- 1- Dar a conocer a más personas sobre este tipo de contrato para la fomentación del primer empleo en los jóvenes.
- 2- Brindarles conocimiento a los jóvenes para que obtén a un empleo más estable en el sector formal y ellos logren adquirir la valiosa experiencia que muchas empresas de hoy en día piden a la hora de la selección y contratación de personal.
- 3- Disminuir los costos de contratación y fomentar la formación para el buen desempeño laboral mediante la intervención que brinda el ministerio de trabajo y prevención social por medio de los contratos laborales.

- 4- Que se puedan lograr abrir más opciones de carreras con respecto a las capacitaciones que se imparten en los centros de capacitación.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Hoy en día la demanda laboral ha crecido abrumadoramente para la poca oferta de empleo que las empresas tienen, ante tal circunstancia las empresas buscan a personal con experiencia, motivo que dificulta a muchos jóvenes el poder ser parte de las filas de trabajadores ya existentes en nuestro país.

En la actualidad es visible que cada sector económico requiere de personal capacitado, pero sobre todo con experiencia, motivo por el cual los jóvenes busca encontrar un espacio que les permita laboral aun sin experiencia buscando una empresa que les abra sus puertas y consigan la tan añorada experiencia.

El Salvador desde siempre ha tratado de velar por las necesidades básicas y primarias del pueblo salvadoreño por lo que en al ver esta necesidad, coloca tanto en la constitución como en el código de trabajo apartados para que se pueda favorecer el aprendizaje de una ocupación u oficio.

Un método muy indispensable para la intervención laboral ha sido el contrato de aprendizaje para aquellos que se someten a un primer empleo para muchos poco conocido, los beneficios y alcances que este puede presentar.

El contrato de aprendizaje contiene derechos, beneficios y obligaciones que al joven que opta a un primer empleo le pueden servir, razón en la que el estado ha velado colocando a través del tiempo un funcionario público encargado para que vele por estas leyes.

La ciudad de Santa Ana es una clara muestra de la rápida expansión demográfica que ha tenido El Salvador, razón por la cual muchos negocios y empresas se han establecido en ellas, pero ante tal demande de población muchos optan por viajar a la capital en busca de una oportunidad de trabajo teniendo siempre las mismas dificultades que es la falta de experiencia.

Es por ello que el uso y practica de los contratos de aprendizaje se ha vuelto una opción muy útil tanto para las empresas como para los jóvenes desempleados debido a que este le permite estudiar y aprender un oficio como laborar y adquirir la vital experiencia que necesitan, muchas otras leyes han surgido, pero ninguna ha tenido tal impacto en la intervención laboral que el Ministerio de trabajo y prevención social que esta.

Estos contratos en esencia buscan un beneficio bilateral tanto para los patronos como para los jóvenes inexpertos dando una nueva perspectiva a la búsqueda de empleo, pudiendo así disminuir el desempleo, mediante oportunidades de trabajo justas y competitivas para los mercados demandantes.

Es indispensable recalcar que la economía es un factor muy importante en El Salvador es por ello por lo que cada vez más jóvenes tratan de obtener un empleo para poder dar una ayuda extra a sus familias, por ello los contratos muestran una solución factible además ofrecen una adecuada inserción al mundo laboral al joven inexperto y que carece de conocimientos del área laboral.



### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL.**

- ✓ Realizar un estudio de usuarios para determinar, analizar y evaluar el impacto que tienen los contratos de aprendizaje en los procesos de intervención laboral para fomentar el primer empleo.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Verificar si los contratos de aprendizaje son en realidad un puente para obtener el primer empleo.
- ✓ Determinar la accesibilidad que tienen los jóvenes a dicha iniciativa.
- ✓ Estudiar las limitantes a las cuales se enfrentan los jóvenes al momento de hacer sus prácticas en las empresas.
- ✓ identificar si la mayoría de empresas se interesan en apoyar a los jóvenes con contratos de aprendizaje.
- ✓ Determinar el porcentaje de jóvenes que actualmente optan a esta iniciativa
- ✓ Determinar la cantidad de personas que están totalmente satisfechas con esta iniciativa.
- ✓ Analizar las limitaciones que tiene esta iniciativa y analizar los artículos que amparan esta iniciativa y proponer recomendaciones para lograr una mejora.

### **1.4. IMPACTO POTENCIAL**

Con esta investigación se busca estimar el impacto de los contratos de aprendizaje en la inserción laboral de los jóvenes en la ciudad de Santa Ana. Los principales beneficios derivados de la participación en contratos de aprendizaje en la transición de los jóvenes desde el sistema educativo del mercado laboral ha sido reconocido por los responsables políticos de nuestro país. Sin embargo, aún falta evidencia empírica que muestre una relación de tipo causal entre la participación en contratos de aprendizaje y la mejora de la empleabilidad y estabilidad laboral de los jóvenes entrantes al mercado laboral. Este tipo de

evidencia toma un papel crucial, dado los problemas estructurales de su mercado laboral juvenil. La entrada en el mercado laboral de jóvenes que abandonaron prematuramente el sistema educativo sigue siendo elevada, en comparación con las cifras de años anteriores, y la tasa de desempleo juvenil subió hasta alcanzar niveles sin precedentes tras la reciente crisis económica y financiera. Un sistema de formación dual que funciones correctamente podría mitigar estos problemas, sin embargo, los datos disponibles muestran que los contratos de aprendizaje juegan aun un papel marginal como vía de acceso de los jóvenes al mercado laboral, a pesar de los intentos recientes por fomentar el uso de este tipo de contratos.

Los aprendices son empleados en empresas privadas y sus contratos (contrato de aprendizaje) incluyen un plan de formación que debe ser aprobado por servidor público encargado de esta área actualmente el Lic. Julio Novoa en el Ministerio de trabajo de Santa Ana. El acceso a los contratos de aprendizaje está restringido a los jóvenes menores de 18 años que carezcan de un título de formación profesional o de un título universitario. Con arreglo a la regulación actual, los contratos de aprendizaje pueden durar entre tres meses y tres años y todo depende al nivel de especialización que tenga la formación, los participantes pueden optar por un título de formación profesional o por un certificado de profesionalidad y también por una carta que sirve como constancia de trabajo.

Nuestro análisis empírico hace uso de una amplia base de micro datos longitudinales, procedente de los registros administrativos de la seguridad social. Para obtener estimaciones fiables del impacto de los contratos de aprendizaje, que no estén sesgadas por diferencias en las condiciones iniciales de los individuos de la muestra, analizamos los resultados obtenidos por dos grupos de entrantes al mercado laboral : el primer grupo , compuesto por los jóvenes que comenzaron su carrera laboral con un contrato de aprendizaje dentro de una empresa sin antes obtener una capacitación previa; y un segundo grupo , compuesto por jóvenes que empezaron su capacitación dentro de una institución dedicada a la capacitación profesional (Ejemplo: Fe y alegría, INSAFORP, etc.) , y luego de pasar un periodo en aulas recibiendo dicha formación son insertados en una empresas para hacer sus prácticas laborales.

Los contratos de aprendizaje dentro de la sociedad en general, tienen un impacto positivo ya que sirven de beneficio tanto a los jóvenes, los padres de los jóvenes que optan a este tipo de beneficios y empresas que están comprometidas con esta iniciativa.

En general dentro de los jóvenes Santanecos los contratos de aprendizaje tienen un impacto positivo ya que para muchos jóvenes es difícil encontrar su primer empleo por la falta de experiencia.

A los padres esta iniciativa aporta un gran beneficio ya que las empresas a la cual los jóvenes van a hacer sus prácticas dan a los jóvenes un incentivo económico el cual les ayuda a suplir algunos gastos, por este motivo los padres no tienen que preocuparse por la falta del dinero; ya que muchas veces este es uno de los problemas principales por lo cual padres no alcanzan a dar una carrera universitaria a los hijos.

Los Centros de Formación Profesional, son aliados estratégicos en este programa, dando a los jóvenes una gama de carreras para poder ser capacitados,

Representantes de empresas de los diferentes rubros de la economía nacional participan en la socialización del programa de “Inserción Laboral a través del Aprendizaje”, encaminado a generar oportunidades de un primer empleo a la juventud que buscan adquirir experiencia laboral. De esta manera las empresas también obtienen un beneficio ya que no corren con el 100% del gasto de la capacitación y a la vez están atrayendo al talento idóneo para la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social busca a través de la formación profesional lograr la contratación por medio de la modalidad de aprendiz, bajo el modelo de ganar – ganar, las empresas privadas muestran mucho su interés para apoyar a los jóvenes.

En general los contratos de aprendizaje tienen un impacto positivo dentro de la sociedad. por este motivo se realizó este trabajo de investigación para verificar si en realidad los contratos de aprendizaje son una verdadera oportunidad para los jóvenes de alcanzar una experiencia laboral y también el primer empleo a la vez verificar si los contratos de

aprendizaje son una verdadera opción para ser tomada por jóvenes que han finalizado sus estudios y se encuentran desempleados, saber el nivel de información que existe sobre estos contratos y a la vez verificar los vacíos que tenga esta iniciativa. Conforme avanza la investigación se ha logrado observar algunos problemas dentro de esta iniciativa, por tal razón se busca con este trabajo de investigación, dar recomendaciones a las autoridades correspondientes para que esta iniciativa sea 100% eficaz, dar a conocer más sobre esta iniciativa y que más jóvenes puedan gozar de estos beneficios al igual se busca verificar cuantas empresas apoyan la iniciativa y dar algunas recomendaciones para que más empresas apoyen esta iniciativa y así más jóvenes puedan optar a esta oportunidad.

## **1.5. ALCANCES Y LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

- La investigación permite conocer las condiciones que tienen los jóvenes al momento de realizar sus clases teóricas.
- Conocer si las condiciones en las cuales los jóvenes realizan sus prácticas son las óptimas.
- El apoyo del Lic. Novoa encargado del departamento de contratos de aprendizaje, dándonos la información oportuna y confiable.
- A través de la investigación se dan algunas sugerencias para mejorar la aplicación de este tipo de régimen de contratos de aprendizaje.
- Aceptación y participación de todos los involucrados en la realización de este tipo de régimen de contratos de aprendizaje.
- Documentos de información interna proporcionados por el jefe del departamento.
- Se logra brindar ayuda a los usuarios de este tipo régimen de contratos de aprendizaje.

### **1.5.2. LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

- Para poder acceder a los centros de capacitación se debe tener un permiso ya que es muy difícil que lo otorguen por las diferentes situaciones de los jóvenes que se están capacitando.

- El factor tiempo es la mayor limitante ya que el equipo investigador trabaja y esto dificulta las reuniones con el encargado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- No se puede realizar la metodología de investigación es decir implementar la técnica la encuesta y la entrevista los fines de semana porque las instituciones descansan.
- Los recursos económicos y la falta de tiempo son limitantes para lograr hacer una investigación más amplia en las instituciones.

### 1.5.3. DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación se delimitó a partir de los siguientes aspectos:

- **Delimitación Social:** La investigación se realizó en el Ministerio de Trabajo y prevención social con la ayuda de los diferentes centros de formación; la población a utilizar fueron hombres y mujeres sin límite de edad, no importando profesión u oficio.
- **Delimitación Espacial:** Se realizó en 3 centros de formación, de la ciudad de Santa Ana, los cuales fueron Fe y Alegría, Ágape y UNICAES.
- **Delimitación Temporal:** El tiempo de trabajo fue durante un período de 4 meses, comprendidos entre Abril y Julio de 2019, tiempo durante el cual se hizo la investigación; se delimitó la población de estudio; se hicieron los contactos requeridos; se elaboraron instrumentos y el presupuesto utilizado.

# **Capítulo II**

# **Fundamentación**

# **Teórica**

## **2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE**

### **2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

El ser humano desde que nace tiene la habilidad de aprender, es por lo que cualquier persona en algún momento de su vida, es considerado aprendiz ya sea de un oficio, arte u ocupación siendo estos con ánimo de lucro o sin él; es por ello que para hablar del contrato de aprendizaje debemos referirnos a la época antigua y como el derecho ha ido evolucionando este tipo de contratos hasta llegar al día de hoy.

#### **2.1.1.1 EL APRENDIZAJE EN LA ÉPOCA ANTIGUA**

En la edad antigua, (Torres, 1998) la forma más rápida de suplir las necesidades era mediante el apoderamiento de frutos naturales de algunos árboles, pero el desarrollo del mismo hombre lo llevo a adquirir nuevas habilidades para el consumo de otros seres llevándolo a la caza y pesca. Como se puede observar el ser humano busco mejorar siempre sus condiciones de vida y con los cambios climáticos, que durante siglos han modificado los patrones humanos, esto crea los primeros nómadas. La evolución del hombre y el desarrollo de su capacidad cerebral lo llevan a cultivar las primeras plantas y árboles que en su mayoría eran frutales, esto lleva consigo a los primeros conocimientos de agricultura, pero la fruta no logra suplir las necesidades alimenticias del hombre, esto lleva consigo a la domesticación de algunos animales, para poder utilizarlos en sus tareas y de esa manera conseguir que se les facilite el trabajo mejorando sus condiciones de vida y tener una fuente extra de proteínas en su alimentación.

El ser humano es un ente social, por lo que la evolución lo obliga a construir civilizaciones, se empieza a desarrollar bienes materiales y aumenta grandemente la necesidad de vivir en comunidad proporcionando seguridad, motivo por el cual el hombre nómada se convierte poco a poco en sedentario.

El sedentarismo trajo consigo un avance en la ganadería, por lo que permitió al hombre desarrollar más actividades que antes no se imaginaban debido a que con la ganadería el hombre ya no salía a cazar esto le daba un mayor margen de tiempo para construir y fundar ciudades.

Se da un gran avance con respecto al hombre independiente que gastaba la mayoría de su tiempo en la búsqueda de frutos y caza para alimentarse a sí mismo y a su grupo familiar, el trabajo en conjunto no solo era ya para la tribu sino para un pueblo, generándose más necesidades de expandirse y satisfacer las necesidades de la comunidad que estaban en constante crecimiento; el aumento de los pueblos trajo consigo disputas por los recursos escasos dando origen así a las primeras guerras en donde el ganador disponía de las tierras y alimentos de los pueblos derrotados, sino que también se da el surgimiento de la esclavitud. Con ella, el trabajo manual comienza a tener un notable desarrollo, debido a que en este punto se empiezan a utilizar los esclavos de la guerra para desarrollar trabajos arduos y fatigosos.

En la edad antigua la esclavitud toma gran relevancia y llega a ser más notoria en el periodo en el que Grecia llegando a su plenitud y posterior a esta en Roma dos súper potencias que en su tiempo se dice llegaron a dominar el mundo. Esta situación también se puede ver en diferentes civilizaciones como lo era la egipcia, Asia y otros pueblos.

De esto surge la interrogante por que los esclavos realizaran el trabajo, (Tobon, 2019) para los resientes acontecimientos a un esclavo tendría que haber alguien que le enseñe a realizar las tareas que su amo o patrono le solicitaba, la enseñanza era muy corta y debido a su posición muy estricta y con la condición de obligatoria acompañada de maltratos hacia el esclavo, bajo estas condiciones el aprendiz o esclavo no era considerado como persona sino como un objeto o cosa.

Los primeros trabajos que surgieron fueron transmitidos de padres a hijos dando un poco de hermetismo con los procedimientos descubiertos durante muchos años, estas enseñanzas fueron pasadas en su mayoría de forma oral o escrita, por la vista, la práctica y la imitación. Es así como el aprendizaje es igual de antiguo como el hombre mismo. (Torres, 1998)



Los primeros indicios del surgimiento de aprendizaje se pueden ver en el Código de Hammurabi perteneciente al antiguo oriente, escrito por el rey de Babilonia (Esteves, 1995). En este código es importante observar que un artesano le ensañaba a un niño para introducirlo en algún oficio específico.

En oriente no se quedan atrás, Grecia y Roma, (Torres, 1998), en estas civilizaciones hubo artesanos que ejercían libremente su trabajo a lado del trabajo servil de los esclavos. En la antigua Roma se conocía estos grupos como Colegios en su traducción al español. A estas asociaciones surgidas se les conocía como hetaires y collegias, y era donde se reunían las personas libres que ostentaban el título de artesanos, bajo estas situaciones es donde surge el aprendizaje.

Las collegias surgen en el tiempo de Numa, segundo Rey legendario de Roma, los oficios que se ofrecían a los aprendices eran de orfebres, calderos, constructores, excavadores, zapateros, médicos, sastres, pintores, trabajadores del cuero, entre otros; tiempo después se unen los libertos y los esclavos.

En su tiempo como gobernante Marco Aurelio concedió el derecho a recibir legados y los estableció como personas jurídicas. Este tipo de asociaciones tenían como fin la expansión colectiva, haciendo más llevadera la vida de los obreros. La ley Julia (Espinosa, 2003), esta ley exigió la previa autorización para funcionar, esta afiliación se hizo obligatoria para todos los oficios manuales. Es de estas asociaciones que se adquiere por primera vez el carácter de persona jurídica dirigida por el “defensor civitatis”.

La gran parte de emperadores romanos sobresale en particular Alejandro Severo, convirtieron todos los oficios en asociaciones, y con estas asociaciones se valen para el control gubernamental y en su momento como entes recolectores de impuestos, nadie podía abandonar o dejar de ser miembro por voluntad, cuando ejercían como recaudadores de impuestos se les asignaba un perfecto oficial quien hacía la función de director.

Como se observa en la época antigua ha tenido grandes cambios desde los primeros humanos hasta el surgimiento de las primeras organizaciones llamadas collegias, donde

surge por primera vez la noción de aprendizaje normalmente enfocada a los oficios manuales.

### **2.1.1.2. APRENDIZAJE EN LA EDAD MEDIA**

Sin importar la legislación país o entes sociales, todo conlleva a que el aprendizaje tiene un mismo origen según historiadores. Muchas variantes del descubrimiento de estos historiadores apuntan a tiempos del medievo, en donde encontramos un personaje singular en la Europa medieval que es llamado maestro artesano, quien empleaba jóvenes en forma gratuita para mano de obra a cambio de estos servicios el maestro artesano entregaba comida, alojamiento y entrenamiento formal de un oficio, entre los cuales se encontraban carpinteros, sastres, zapateros, entre muchos más. Dando origen a una relación de subordinación y bilateralidad, entre estos dos personajes los cuales eran el de maestro y el aprendiz.

Es de este punto que se adquiere mayor relevancia el contrato, y con el paso de las décadas se expande a más oficios, conllevando a la creación de los gremios artesanales, precursores de los colegios profesionales modernos.

Estos gremios comprendían diversos asuntos, entre los cuales se encuentran la regulación y supervisión de los contratos de aprendizaje, este era celebrado entre el maestro encargado de enseñar y el aprendiz, en este contrato el aprendiz era obligado a guardarle fidelidad a su maestro.

Otra forma que se conocía a estos gremios de la edad media era con el nombre de guildas (Esteves, 1995) o corporación de oficios.

En las corporaciones nos encontramos con tres categorías de personas; los maestros, los compañeros u oficiales y los aprendices. Los maestros eran los propietarios de los talleres, los compañeros u oficiales eran operarios competentes y los aprendices eran los que se encontraban en las distintas fases de enseñanza.

Tradicionalmente en esta época, el aprendiz era el que ocupaba puestos más bajos dentro de los gremios o corporaciones, los aprendices no siempre tenían su recompensa o emolumento por los servicios realizados, en esta época era el aprendiz quien pagaba por su enseñanza y quedando bajo la tutela de sus superiores.

En un principio la relaciones entre los diferentes miembros de las corporaciones era llevadera pero como toda organización tiende a entrar en procesos de entropía y es donde empiezan a surgir conflictos de intereses con los maestros que eran los que gozaban de privilegios, lo que produjo la asociación de compañeros para velar por sus intereses de una manera separada a la de las corporaciones, originando desde ya una rivalidad entre los compañeros y maestros. En el derecho Alemán y Australiano, se intentó a partir de una ley llamada Bismarck (Torres, 1998), reunir a los artesanos y a los pequeños industriales en corporaciones y cámaras de trabajo, dejando a estas reglamentar el contrato de aprendizaje.

Esta ley surgió por la necesidad de proteger a los artesanos contra la gran industria, para mejorar su campo de aplicación; posterior a esto en Alemania se da un sistema mixto, en donde todos los aprendices se encontraban obligados a ir a una escuela técnica (Fortbildungsschule), siendo este el método que une los conocimientos prácticos y teóricos. En las viejas corporaciones de oficios se fijaban obligaciones y derechos a los aprendices, parecidos a la relación Padre sobre hijos, esto limitaban el número de aprendices, existía un régimen severo de jerarquía presentada conforme al trabajo de esa manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros un poder bastante extenso.

Históricamente los contratos de aprendizaje tienen el mayor desarrollo es en el régimen corporativo, debido a los procesos obligatorios, no solo para aprender un oficio, sino también para ingresar a la corporación en sí.

En base a este tipo de régimen la actividad de los aprendices quedo sujeta a reglamentaciones severas, estas reglamentaciones regulaban las actividades del comercio, los precios y la calidad de los productos en toda corporación, se verificaba que existiera una igualdad de condiciones en todos los talleres para que no hubiera un taller más rico que los

otros, manteniendo un completo hermetismo evitando la competencia de extraños y evitando el ejercicio de algún oficio a personas que no pertenecieran de alguna corporación creándose monopolios con estos oficios. (Tobon, 2019)

Debido a que gran parte de la época media cae en el periodo oscurantista las nuevas instituciones tenían caracteres cristianos y religiosos, agrupando a los trabajadores bajo la protección de un santo, que elegían como patrono, cuya fiesta se celebraba como día de la asociación. Estas instituciones existieron en Francia, Alemania e Inglaterra. En este periodo de la historia las asociaciones no solo eran gremiales si no que se preocupaban de la asistencia mutua.

La corporación en su estructura fue regida por los estatutos de la autoridad real de dichos países. Existían rangos comunes en estas estructuras como los que se encontraban al frente denominados maestros elegido por sus colegas, estos ejercían la súper vigilancia y la función sancionadora.

Es acá donde volvemos a encontrar la figura de aprendiz, debido a que se implementan normas para el aprendizaje por medio de contratos verbales o escritos acompañados de un juramento. Es por este tipo de contrato que no se podía ejercer un oficio sino se tenía la calidad de aprendiz en este momento se establece una edad en la que se consideraba a un joven apto para aprender el oficio.

El aprendizaje en este periodo se hacía durante varios años con goce a un salario o sin él, en el taller de su maestro. Mayormente era el aprendiz quien pagaba al maestro; la mayoría de los oficios eran desempeñados a la luz del día excepto aquellos que eran indispensables de noche.

Las jornadas de trabajo iban de sol a sol con el descanso del medio día. Con el transcurso de los años la misma legislación del derecho impulsa el descanso obligatorio concediéndose en algunas oportunidades vacaciones y licencias.

En el origen de estos gremios, el compañero se convertía en maestro mediante un examen, pero conforme transcurría el tiempo estos exámenes se volvieron más exigentes al punto en el que el maestro exigía una obra maestra al compañero y esta debía de ser ejecutada bajo la vigilancia de un jurado especializado.

Cada gremio trataba de que su trabajo tuviera fama es por ello que se preocupaban de que su marca o sello no fueran de mala calidad o fraudes, para ello que castigaban con severidad. Colocando por estas razones a inspectores de oficio estos recorrían los talleres y confiscaban todos aquellos productos que eran adulterados o no cumplían con los estándares de los gremios.

En el siglo XV es donde se da una decadencia del régimen corporativo, la forma autónoma que ocupaban los talleres era insuficiente frente a las exigencias del mercado capital, a medida que se progresaba los mercados locales se convertían en mercados nacionales y estos a su vez en mercados internacionales. Es donde los intermediarios empiezan a contratar personal sin consultar a las corporaciones. Se da un rompimiento con los principios religiosos y son reemplazados por la ambición política, comenzando una lucha de poder entre estos.

Muchos factores como la revolución comercial, la confiscación de las haciendas, la exaltación de la propiedad privada, la política mercantilista de las potencias Europeas y la revolución agrícola, unido a los ya señalados, influyen en el desencanto en esas situaciones.

### **2.1.1.3. EL APRENDIZAJE EN LA EDAD MODERNA**

Existieron muchas causas que contribuyeron al debilitamiento de las corporaciones en el siglo XV y el siglo XVI como la monopolización del ejercicio profesional y tornar está en hereditaria, no como el fruto de las habilidades de cada persona, la cual sería la maestría. Posterior a esto, las corporaciones empezaron a perder importancia y esta decadencia agravo la situación de los aprendices y de los compañeros.

En otro enfoque se descubrió que las mismas corporaciones comenzaron a negar el permiso a nuevos talleres. Pero fue con la llegada del siglo XVIII, y el comienzo de la Revolución Industrial, es que se da la forma en la que se imparte la instrucción personalizada y prolongada en el tiempo, generalmente duraba un periodo entre cinco a seis años, la antigua método de trabajo no se ajustaba a las necesidades de los grandes comerciantes y empleadores, debido a que estos buscaban mano de obra numerosa y con habilidades distintas a las acostumbradas y sobre todo que fueran más eficientes.

La creación de nuevas máquinas y la producción en masa facilitó la manufactura en las industrias e incrementó la producción, desplazando así a los aprendices. Debido a estos métodos se acortó el tiempo de producción, siendo más productivos para los empleadores el uso de maquinaria. Es donde se llega al punto de producción en serie; es decir esto simplificaba una tarea compleja en varias tareas sencillas, que podría realizar cualquier obrero sin necesidad de ser una mano de obra calificada.

Ante tal situación, bajo la influencia de las ideas liberales dominantes de finales del siglo XVIII, se da la supresión legal de las corporaciones, por medio del edicto de Jaime Turgot (Esteves, 1995), ministro de hacienda de Luis XVI de Francia, dio origen a la disolución acelerada. Esto sucede en los años 1776, el cual establecía la libertad de ejercer el comercio, las artes y los oficios.

Se adopta el 14 de junio de 1791 la ley de Chapelier en la Asamblea Constituyente de Francia, en la cual se prohibiría el restablecimiento de las corporaciones, bajo cualquier circunstancia.

En los años de 1789 posterior a la Revolución Francesa, se dio predominio por las ideas individualistas con respecto a la política y las ideas liberales en lo económico, dándole al Estado la calidad de simple espectador de los acontecimientos, basado en el lema “dejar hacer- dejar pasar” del principio abstencionista, dejando de intervenir el Estado permite el juego libre de los factores de la producción, actuando solamente para garantizar la libertad. En forma paralela, la eliminación de las corporaciones y la desregularización de las relaciones laborales, crea abusos cometidos en el sector obrero; a falta de una

reglamentación legal a finales del siglo XVIII, los niños y los jóvenes adolescentes fueron explotados por los empresarios, con el pretexto de aprender un oficio, en gran parte de estos casos, los patronos utilizaban a los aprendices y no les proporcionaban remuneración alguna, lo que les facilitaba obtener mano de obra gratuita.

Es en este instante en el que podía encontrar un aprendizaje que se encontraba desvinculado de toda enseñanza de un arte u oficio, de la organización corporativa. El aprendizaje no era exactamente el primer peldaño para ascender de jerarquía dentro de un gremio medieval; no obstante, las características subsistían, en el sentido de que el patrono proporcionaría enseñanza a cambio de servicios personales elementales, los cuales adquirieron importancia a medida que el aprendiz progresaba en la obtención de conocimientos. Por estas razones el contrato de Aprendizaje se consideró como una supervivencia del régimen corporativo, esto justifico como una institución llegada a la edad moderna por el régimen corporativo.

El derecho no se mantendría indiferente a tales explotaciones de los aprendices, si bien el contrato de aprendizaje radica en la preparación para efectuar un oficio, esto no significaba que el maestro se aprovechara del trabajo del aprendiz.

Es por lo que el derecho pretendía que además de la formación que recibía el trabajador o aprendiz, debía de obtener prestaciones adicionales tales como dinero o en su defecto el pago en especies. A este tipo de sistema se le conoció como “Aprendizaje Artesano”.

En el siglo XIX, el aprendizaje encubriría una cruel situación la explotación infantil, llegando al punto en que en 1802 se crearan unas tímidas leyes para la protección del trabajo que no llego a tener una aplicación efectiva, esta fue con la intención de limitar las nueve horas por día al trabajo de los aprendices y la prohibición del trabajo nocturno de estos. (Cardenas, 2013, págs. 114-115)

A finales del siglo XIX la figura del aprendiz vuelve a tener la atención de los legisladores, observándose una revalorización de los que es el contrato de aprendizaje, por lo que se traduce en el campo de la legislación, en una producción de normas. (Cardenas, 2013, pág.

116) Desde el comienzo del siglo XIX, el aprendizaje es mucha más voluntario y la enseñanza técnica tiene un carácter más académico, aunque en forma más práctica, que laboral; es decir, son ciclos completos más o menos en aulas y salas prácticas en vez de los auténticos talleres.

Es así como podemos decir que el contrato de aprendizaje tiene los mismos orígenes del contrato de trabajo. (Cueva, 1949, pág. 877) Las leyes de partidas regulaban el mismo. Es así como la ley XII, Título VIII, Partida V, expresaba: “reciben los maestros salarios de sus escolares, por mostrarles las ciencias; es así los menestrales de sus aprendices, para mostrarles sus menesteres.: lo que cada uno de ellos ha tenido de enseñar lealmente, de castigar con mesura a aquellos que reciben para esto”.

El desarrollo de la industria a gran escala hace evolucionar la etapa de aprendizaje, en situación del pequeño taller donde se desarrollaba un arte u oficio en su integridad; el aprendizaje artesano ha pasado a un segundo término, dando lugar a una nueva forma de aprendizaje en la que existen características que le dan una fisonomía especial y que han hecho denominar a este tipo de aprendizaje “aprendizaje industrial”. El desarrollo de este se atribuye a la estructuración económica-industrial, basado en el maquinismo. Mientras que el aprendizaje artesano, es un medio necesario para recibir la enseñanza, en el aprendizaje industrial el trabajo constituye simplemente una ocasión para conseguir la misma; la enseñanza no es para el aprendiz ni para el patrono la causa del contrato, simplemente un efecto secundario del mismo. (Torres, 1998, pág. 902)

Si bien la enseñanza es la finalidad del aprendizaje industrial, esta solo es ocasional, debido a que el objetivo primordial es de proporcionar al trabajador calificado un ayudante que le permitirá realizar más eficazmente su labor, para producir más y no para enseñar.

Finalmente podemos concluir que el aprendizaje pasa de las esferas patronales, dejando que el Estado intervenga de forma activa, ya sea proporcionando la enseñanza a través de las escuelas de artes y oficios, o bien combinando sus actividades con la de los empresarios.



### **2.1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL SALVADOR**

(Delmy portillo, 2015, págs. 36-40) Para la realización del presente apartado se han revisado detenidamente las constituciones que han regido la vida institucional de El Salvador y es hasta en la Constitución de 1950, decretada, sancionada y proclamada a los siete días del mes de septiembre del mismo año, en donde por primera vez el legislador constituyente hace referencia al Contrato de Aprendizaje; lo hace al prescribir el Régimen de Derechos Sociales, en su Título XI, Capítulo II, referido a la regulación del Trabajo y de la Seguridad Social.

Específicamente, el Art. 188 de esa Constitución, literalmente expresaba: “El Contrato de Aprendizaje será regulado por la Ley, con el objeto de asegurar al aprendiz, enseñanza de un oficio o profesión, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social”.

Este artículo expresaba una nueva regulación del Contrato de Aprendizaje, debido a que anteriormente existía legislación específica sobre el mismo; desde el año 1914, ya existían disposiciones jurídicas sobre dicho contrato, en la “Ley de Aprendices de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales”, pero estaba basado en principios que con posterioridad a ese año fueron superados, puesto que no garantizaba al aprendiz una retribución equitativa, por los servicios que prestaba a su patrono, ni le concedía prestaciones en caso de enfermedad, lo cual resultaba inconcebible en esa época.

Luego, a consecuencia de los acontecimientos políticos ocurridos en El Salvador a principios de la década de los sesenta, por Decreto número tres, de fecha 3 de enero de 1962, se reconoció que la Constitución Política de 1950 quedaba abrogada el 26 de octubre de 1960. Luego se emite la Constitución de 1962, ésta no constituyó mayores innovaciones, por lo que dicha constitución fue una reproducción de la anterior, con la diferencia que, en esta última, el Contrato de Aprendizaje estaba regulado en el Art. 187. Es así que la primera ley que se promulgó en el país sobre el contrato de aprendizaje fue la Ley sobre

Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales que data del 28 de Mayo de 1914 y fue publicada en el Diario Oficial del 6 de Junio del mismo año.

En su considerando expresaba que es necesario reglamentar el aprendizaje de los oficios y artes mecánicas e industriales, determinando los derechos y obligaciones entre maestro y aprendiz, evitando así los abusos que a diario se cometían por los maestros, que ocupaban a los aprendices en beneficio propio y descuidaban su enseñanza. Esta primera ley constaba de veintiséis artículos que se encontraban distribuidos en ocho capítulos. Pero sucedió que esta ley no llegó a producir todos los buenos resultados que se esperaban, debido a que no existía un eficiente servicio de vigilancia que garantizara su cumplimiento, puesto que tenía muchos procedimientos engorrosos y exigía muchas formalidades; el Estado no tuvo interés en controlar su aplicación, su tiempo de duración fue relativamente corto por lo que se volvió ineficaz. En el mes de Junio de 1927, se crearon las Juntas de Conciliación en cada cabecera departamental y entre sus funciones principales se encontraba la de vigilar que en cada establecimiento donde hubieran aprendices se cumplieran las leyes o reglamentos sobre la materia de trabajo, pero esos organismos no ejercieron un control efectivo; ello se pudo lograr hasta el 24 de septiembre de 1950, fecha en que entró en vigencia la Ley de Inspección General de Trabajo; hasta entonces el país contó con un verdadero servicio de inspección sobre el cumplimiento de las leyes laborales.

La Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales estuvo vigente casi medio siglo (1914-1961), hasta que por decreto número 387, emitido el 7 de noviembre de 1961 por el Directorio Cívico Militar, fue promulgada la Ley de Aprendizaje que entró en vigencia el 1 de enero de 1962; ésta apareció en una época distinta a la de 1914, el pequeño taller en donde se desarrollaba un arte o un oficio en su integridad, había sido sustituido por la industria en gran escala, basada en el maquinismo, en donde la mayoría de las personas que intervenían en el proceso industrial no necesitaban conocer en su totalidad determinados oficios, sino que les bastaba capacitarse en una o más operaciones. Esta ley fue derogada expresamente por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, decretada a los 27 días del mes de noviembre de 1963 y que entró en vigencia el día 19 de diciembre del mismo año, la cual ya regulaba la existencia del Departamento

Nacional de Aprendizaje y lo hacía en sus Arts. Del 63 al 68. En el Art. 63 establecía que le correspondía al Departamento Nacional de Aprendizaje aplicar las normas generales y obligatorias sobre aprendizaje y establecer, organizar y supervisar programas y cursos para la preparación y mejoramiento de trabajadores. Esta ley, expresamente, en su Título Sexto, Capítulo Segundo, sobre las Disposiciones Generales, Derogaciones y Vigencia, específicamente en su Art. 76 literal c, derogaba la Ley de Aprendizaje. En 1962 se emite otra Constitución; ésta regulaba el Contrato de Aprendizaje en su Art. 187, el cual nada difería con lo establecido en la Constitución de 1950, era una repetición del mismo, no tenía ninguna novedad.

El primer Código de Trabajo que se aprobó en nuestro país es el de 1963, por medio del Decreto Legislativo número 241, de fecha 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial número 22, Tomo número 198, de fecha primero de febrero del mismo año y que entró en vigencia el día 4 de Marzo del año ya anteriormente citado. Dicho Código significó un avance importante en la legislación laboral salvadoreña, debido a que se pasó de leyes dispersas a un cuerpo legal coherente, el cual regulaba en todo su Libro Primero, lo relativo al Derecho Individual del Trabajo; dentro del mismo, su Título Segundo regulaba el Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales y específicamente el Capítulo Primero regulaba el trabajo de los aprendices.

Con la entrada en vigencia del primer Código de Trabajo, la materia relativa al aprendizaje estuvo regulada por éste y por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, encontrándose unas disposiciones en el Código y otras en la ley.

Este primer Código de Trabajo estuvo vigente hasta el 29 de octubre de 1972.

Luego, en el año de 1972, por medio de Decreto Legislativo número 15, de fecha 23 de junio del mismo año, se emite un nuevo Código de Trabajo, que entró en vigencia el 30 de octubre del año en mención y que es el que se encuentra vigente hasta nuestros días. Este, en su Libro Primero, Título Segundo, regula el Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales y en el Capítulo Primero del Título Segundo regula el Trabajo de los Aprendices, en donde establece obligaciones del patrono para con sus aprendices y obligaciones de estos últimos.

En el año 1983, por medio de Decreto Legislativo número 38 de fecha 15 de diciembre del mismo año, se emite la Constitución que se encuentra vigente en la actualidad; en ella, el Contrato de Aprendizaje se encuentra regulado en su Título Dos, Capítulo Dos, Sección Segunda, en donde se reguló el “Trabajo y Seguridad Social”, pero el contrato se encuentra específicamente regulado en el Art. 40. Esta Constitución presenta una diferencia con las dos anteriores, ya que la disposición que regula el aprendizaje, o sea el Art. 40, consta de dos incisos más que las constituciones anteriores no poseían. La novedad radica en que este artículo de la Constitución vigente expresa que se debe de establecer un sistema de formación profesional y que es la ley la que se debe de encargar de los alcances del mismo y velar porque sea puesto en vigor, ese sistema por medio del cual se les enseña a jóvenes sea puesto en vigor.

## **2.2. BASE TEÓRICA**

### **2.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE**

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación.

El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, es una figura especial dentro del derecho laboral caracterizada con una regulación especial, por ende la aplicación de los contratos de aprendizaje en el aprendiz tiene pocas diferencias de los derechos y deberes comunes a los trabajadores, por cuanto no hay vínculo o relación laboral con la empresa patrocinadora.

#### **2.2.1.1. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

a) Facilitar la formación de los estudiantes en la fase lectiva como en la fase práctica de sus conocimientos técnicos, tecnológicos o científicos.

- b) Si bien existe subordinación, ésta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, nunca constituye salario.

### **2.2.1.2. ETAPAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

El contrato de aprendizaje consta de dos etapas:

- a) La etapa lectiva en la cual el aprendiz desarrolla su formación teórica en una entidad autorizada.
- b) La etapa práctica la cual el aprendiz desarrollada sus prácticas en una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa.

La distribución y alternancia de las etapas lectiva y práctica dependerá de la capacitación teórica de cada programa de formación profesional; cuando en el programa académico se determina que el alumno cumple al mismo tiempo con el desarrollo de su capacitación, vale decir la fase lectiva, y con las actividades en la empresa, esto es la fase productiva.

### **2.2.1.3. APOYO DE SOSTENIMIENTO**

El apoyo de sostenimiento es el apoyo económico que recibe el aprendiz, durante la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente.

Y del 75% de un salario mínimo mensual legal vigente durante la fase práctica, todo depende de los meses o años que dure la formación y capacitación ya que también se puede llegar a recibir hasta el 100% del salario mínimo mensual vigente.

#### **2.2.1.4. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

El contrato de aprendizaje puede tener una duración máxima de tres años y una mínima de 6 meses debe comprender tanto la etapa lectiva en la cual el participante de esta iniciativa asiste al centro de formación a recibir clases teóricas y prácticas y luego de cumplir el proceso de la formación teórica se procede a la etapa práctica o productiva en la cual el participante asiste a una empresa que apoya la iniciativa de los contratos de aprendizaje a poner en práctica lo aprendido en clases.

#### **2.2.1.5. ¿CUÁNDO SE PUEDE USAR LA FIGURA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE?**

- En oficios semi-calificados, es decir la capacitación teórica y práctica que se oriente a educar personas para oficios en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas. Por ejemplo. Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.
- La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado.

#### **2.2.1.6. NO SON CONTRATOS DE APRENDIZAJE**

1. Las pasantías, que son convenios suscritos entre la empresa y la institución de educación superior, y que uno de sus objetivos es que el estudiante adquiera elementos propios que le permitan realizar un trabajo escrito especializado y/o que la pasantía sea un requisito para lograr su grado.
2. 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.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los 2 últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado. (Alfabetización).

### **2.2.1.8. ¿CUÁNDO SE TERMINA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE?**

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Por el vencimiento del término de duración del Contrato.
3. La cancelación de la matrícula por parte de la entidad de formación de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos.
4. El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas por el aprendiz en la empresa y estas no se corrijan en un plazo razonable, si esta decisión la toma la Empresa, deberá obtener previo concepto favorable de la entidad de formación.
5. El incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

### **2.2.2. LEGISLACIÓN NACIONAL APLICABLE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL**

Para la elaboración del presente capítulo se hace necesario hacer referencia a la regulación que ha existido sobre los Contratos de Aprendizaje en El Salvador. Es así que se comienza a regular la contratación de aprendices en el año 1914, por medio de la Ley de Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, que ya se desarrolló en el Capítulo Uno, en su parte relativa a los antecedentes históricos de este contrato en el país.

En esta ley, por primera vez en el país, se comienza a reconocer a los aprendices, pero resultaba que en el texto de la misma y específicamente en su Art.2,<sup>79</sup> se establecía que al celebrar un Contrato de Aprendizaje, el objetivo principal era la enseñanza e instrucción que recibía el aprendiz y dejaba la libertad a las partes contratantes de que establecieran una remuneración para éste o para el maestro, es decir, que no se regulaba una compensación para los aprendices por los servicios que prestaban a sus maestros, sino que veía el contrato de una forma gratuita. En El Salvador, en el año de 1963, por primera vez se emite el primer Código de Trabajo en el cual en su Libro Primero, Título Segundo, referido al “Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales”, en su Capítulo Primero, “Del Trabajo de los Aprendices”,<sup>80</sup> se regulaba la contratación bajo la modalidad de aprendiz. Pero resulta

interesante que en este primer Código no se establecía una retribución en dinero para el aprendiz, situación que ha cambiado en el Código de Trabajo vigente.

CÓDIGO DE TRABAJO, D.L. No. 241, del 22 de Enero de 1963, D.O. No. 22, Tomo 198, del 1 de Febrero de 1963.

#### **2.2.2.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

La contratación bajo la modalidad de aprendices tiene su base en el sistema jurídico, encontrándose regulado en la Constitución y en el Código de Trabajo de la República de El Salvador.

La Constitución,<sup>81</sup> lo regula en su Art. 40, el cual textualmente expresa, “El Contrato de Aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social”.

Con fundamento en la norma suprema, éste debe de estar regulado por la ley; dicho mandato se cumple en el Código de Trabajo en su Libro Primero, Título Segundo “Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales”, Capítulo Primero “Del Trabajo de los Aprendices”, en los Arts. 61 al 70.

El Art. 40 de la Cn, es el único que hace referencia al Sistema de Aprendizaje y establece que este contrato sea regulado por la ley, esto será desarrollado en el siguiente apartado.

#### **2.2.2.2. REGULACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

La regulación del trabajo de los aprendices, la encontramos en el Código de Trabajo vigente, como un régimen especial, el cual es claro en señalar que es un convenio escrito,



en el que una persona natural o jurídica se obliga por sí o por un tercero, a enseñar a otra, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación; esto de acuerdo a lo establecido en el Art. 61 del C.T, en donde un empresario adquiere la obligación de enseñarle a un joven un oficio.

### **2.2.2.3. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, op. cit.**

El contrato se formaliza legalmente, tal como lo estipula el Art. 61 inciso 1° C.T; en el inciso 2° del mismo artículo, establece como un requisito esencial para la existencia del mismo, que sea aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y además debe ser inscrito. A nivel jurídico, aprendiz es la persona que se instruye en un arte u oficio determinado, ya sea practicando con un maestro o experto en esas áreas o concurriendo a escuelas de esa denominación.

El concepto de aprendiz presenta la singularidad de reservarse para las tareas materiales, porque en las profesionales y liberales se habla de estudiantes. De acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo, aprendiz es la persona que es enseñada por otra; éste goza de una serie de derechos regulados en el mismo cuerpo normativo, pero también debe cumplir con ciertos deberes. Es de aclarar que los aprendices se circunscriben a realizar o practicar un oficio, arte u ocupación, tales como: carpintería, fontanería, electricista, panificador, cosmetóloga, entre otros.

El aprendizaje es dirigido a una parte de la población que se está capacitando técnicamente para la realización de un oficio, arte u ocupación. Por tener dicha calidad y ser desconocedor de la ocupación en la cual será preparado y estará subordinado al patrono, no podrá ser ocupado en ninguna actividad que sea incompatible con su formación, es decir, en trabajos o labores ajenos al oficio, que no hayan sido establecidos expresamente en el contrato que se haya celebrado.

El patrono o cualquier otra persona no pueden hacer esta desviación y esto se encuentra expresamente regulado en el Art. 64 del C.T.

El aprendiz cuenta con una protección constitucional, la cual es desarrollada más ampliamente en el Código de Trabajo. El Art. 40 inciso 3° de la Cn, 62 literal “a” y “c”, 65 y 69 del C.T, hacen referencia a la retribución equitativa a que el aprendiz tiene derecho a cambio de la fuerza laboral prestada en el desempeño de sus actividades.

Es importante aclarar que el aprendiz no solamente es capacitado para su aprendizaje, sino que también, debe poner en práctica la teoría que le es impartida para su conocimiento y desarrollo en determinado arte, oficio u ocupación. Por lo tanto, el patrono está obligado, de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo, a pagar esa mano de obra, en vista de que el aprendiz a la misma vez que aprende labora para éste. De esa manera y a cambio de ello, es que debe retribuirle y la ley establece que esto debe de entregárselo durante todo el tiempo en que dure el adiestramiento a que el joven está sometido.

El Art. 69 del C.T también hace énfasis a la compensación económica que debe de recibir el aprendiz, pero ésta se pagará partiendo del salario mínimo, no haciendo referencia al vigente en el sistema laboral actual, sino que únicamente regulando una retribución, pero de carácter mínima por el trabajo y beneficio que ofrece al patrono con la prestación de mano de obra.

Al aprendiz se le dará el cincuenta por ciento de ello, es decir se le entregará la mitad del salario mínimo legal que se encuentre vigente; es así, ya que el patrono no puede pagarle la totalidad del salario, porque éste ha incurrido en el gasto de su preparación o adiestramiento y porque así lo establece el Art. 62 literal “b” del C.T y además, porque su rendimiento puede que no sea muy productivo por su falta de conocimiento y experiencia.

Es de resaltar que este contrato es de carácter temporal, por lo tanto, su vigencia tendrá una duración determinada y puede durar según lo establecido por el Código de Trabajo, hasta tres años o más, esto se deduce del Art. 69 inciso 1° del C.T. La retribución del cincuenta por ciento a que tiene derecho el aprendiz, solamente será efectiva durante el primer año; luego de cumplido éste, la compensación a que tendrá derecho, no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento del salario mínimo legal vigente; si él ya se encuentra en su tercer año de aprendizaje su salario será el total del mismo.

Además, los aprendices gozarán del régimen de Seguro Social, en las medidas y alcances que determine la Ley y Reglamento de la institución respectiva, el cual debe ser aplicado a las relaciones laborales de aprendizaje, esta obligación para el patrono se consigna en los Arts. 66 y 67 del CT.

A los aprendices, cuyos patronos no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones del Código de Trabajo sobre riesgos profesionales que el aprendiz sufra a causa, con ocasión o por motivo del trabajo, lo que les será aplicado como si fueran trabajadores, según los Arts. 67, 316 y 319 del C.T. Cuando el Art. 317 del C.T establece “a causa”, hace referencia a que hay una relación bien clara entre el trabajador y el patrono, no existe una dificultad para determinar que el accidente o la enfermedad se han dado a causa del trabajo, porque los riesgos profesionales comprenden: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por su parte, cuando establece “con ocasión”, se refiere a una relación de manera directa o indirecta con la labor que desempeña, en conjunto con los compañeros o una tercera persona; y cuando hace referencia “por motivo de trabajo”, hace alusión a aquellos accidentes que acontecen en horarios no laborales y fuera del lugar de trabajo, pero que siempre se dan por motivos de trabajo. Es así que a todo lo establecido en el Código de Trabajo sobre riesgos profesionales, el patrono estará obligado a cumplirlo, si dentro de sus establecimientos tiene aprendices y estos no están afiliados al Seguro Social. El aprendiz podrá asociarse libremente a un sindicato para defender sus intereses, este derecho se encuentra consagrado en el Art. 47 inciso 1° de la Cn en relación con los Arts. 69 inciso 3° y 204 del C.T.

También se establecen obligaciones para los patronos, una de ellas es que tiene que pagarle una retribución económica al aprendiz, por los servicios que le presta, esto se encuentra en el Art. 62 del C.T; además regula la obligación de proporcionarles todos los materiales, equipos, herramientas y útiles que sean necesarios para el trabajo que realizarán, ser considerados con ellos y no maltratarlos.

Al igual que para los patronos, también se establecen obligaciones que deben cumplir los aprendices y se encuentran plasmadas en el Art. 63 del C.T, estas son: respetar a su patrono, a su cónyuge, ascendientes y descendientes o representantes, debe mostrar buena conducta en su trabajo y en el desempeño de sus funciones, debe obedecer las órdenes e instrucciones que le dé su patrono en lo relativo al desarrollo de sus labores; debe mostrarse aplicado en su trabajo y debe asistir a las clases de instrucción técnica.

El Art. 118 del C.T establece que aquello que no estuviere especialmente previsto en el Título Segundo “Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales”, se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales del mismo Código.

Según lo establecido por el Art. 37 inciso 1° de la Cn; el trabajo es una función social y por lo tanto el Estado es el encargado de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. El Código de Trabajo, en su Art. 69 inciso 2°, establece que los aprendices tienen derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no y que estos se rigen por las disposiciones del mismo, de igual forma lo regula para la jornada de trabajo. En su inciso 3° expresa que los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores. El Art. 38 ordinal 6° de la Cn regula que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El Art. 161 C.T, establece que las horas de trabajo son diurnas y nocturnas, las primeras estarán comprendidas entre las seis y las diecinueve horas de un mismo día, mientras que las segundas serán entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del siguiente día. Las jornadas ordinarias diurnas, no podrán exceder de ocho horas diarias, salvo las excepciones legales, ni la nocturna de siete. La semana laboral diurna no puede exceder de cuarenta y cuatro horas, ni la nocturna de treinta y nueve.

La jornada nocturna y aquella en la que se cumplan tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna. El Art. 162 del C.T regula que no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuera diurna; ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis

horas semanales, la nocturna. Los Arts. 38 ordinal 10° inciso 3° de la Cn y 116 del C.T, establecen la jornada de los menores de dieciséis años, esta no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Además, no podrán trabajar en horas nocturnas.

El descanso a que todo aprendiz tendrá derecho, será a un día por cada semana laboral, el cual debe ser remunerado y los que no estén sujetos a horarios, tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos, así lo establecen los Arts. 38 ordinal 7° y 8° de la Cn; 171, 172 y 190 del CT. También tendrán derecho a descansos remunerados en los días de asuetos establecidos en la ley.

Sobre el derecho a vacación, cuando el aprendiz haya cursado su primer año continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, tendrá derecho a un periodo de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso, más un treinta por ciento del mismo, así lo establecen los Arts. 38 ordinal 9° de la Cn y 177 del CT. Estas no podrán compensarse en dinero, es obligación del patrono de darlas y del aprendiz de recibirlas. El aprendiz podrá asociarse libremente a un sindicato para defender sus intereses, este derecho se encuentra consagrado en los Arts. 47 inciso 1° de la Cn, en relación con el 69 inciso 3° y 204 del CT.

### **2.2.2.3. LA LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA (LEPINA) EN RELACIÓN A LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y AL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES.**

La Constitución, en su Art. 37, establece que el trabajo goza de protección directa por el Estado; el Art. 38 del mismo cuerpo legal, expresa que existirá un Código que regulará las relaciones entre patrono y trabajadores, incluyendo de esa manera a los menores, es así, que dichos artículos se relacionan con la ley especial que los protege. La Ley de Protección

Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA), en sus Arts. 57 y 58, hace énfasis en la protección de la persona adolescente trabajadora, estableciendo que estos tienen el derecho a ser protegidos ante toda práctica laboral que dentro del sector formal e informal de la economía, pongan en riesgo el ejercicio de sus derechos. Para tales efectos, el Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo, además estos podrán disfrutar de todos los derechos, beneficios y remuneraciones que les corresponden con ocasión de la relación de trabajo.<sup>82</sup> El Art. 69, inciso 2, del C.T regula que los aprendices para poder laborar deben de cumplir con una determinada edad mínima y establece que se debe de regir por las disposiciones del mismo Código. Los Arts. 38 ordinal 10° de la Constitución, 114, 115 del C.T y 59 inciso 1 de la LEPINA, establecen que la edad mínima para laborar es a los catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso a la educación. Es importante denotar la diferencia existente entre los artículos 115 del C.T, en relación con el 58 inciso 2 de la LEPINA, en el sentido de su texto literal, debido a que el primero establece que “los menores de catorce años... deberán contratar por medio de sus representantes legales y a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependen económicamente o de la Procuraduría General de la República”; como se puede hacer notar, el artículo en comento estipula “por medio”, lo que puede dar lugar a interpretar que serán los representantes legales los que celebrarán el contrato, es decir, firmarán por estos.

Por su parte, la LEPINA, establece en el artículo en mención, que para la celebración de este tipo de contratos, los menores deberán contar solamente con la autorización de su madre, padre o en su defecto de su representante o responsable, para celebrar contratos laborales. Siendo acuciosos, lo que resulta interesante de este texto legal es la frase: “contar con la autorización”; es decir, los menores pueden firmar o celebrar contratos de aprendizaje por sí mismos y solamente necesitan la autorización previa de sus representantes, no es necesario que el padre se presenta juntamente con el joven al lugar para que firme por él.

**2.2.2.4. LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA  
D.L. NO. 839 DE MARZO DE 2009, D.O. NO.68, TOMO NO.383, DEL 16  
DE ABRIL DE 2009.**

En ese sentido y con el fin de aclarar la diferencia existente, que puede generar duda en cuanto a cuál norma debe ser aplicada debido a que una mala interpretación puede dar como resultado una errónea aplicación, por ello se hace la aclaración, en cuanto a la capacidad contractual del menor, por lo que se debe tomar en cuenta la aplicación práctica de dicha figura. En cuanto a la capacidad contractual de los menores de catorce años, en relación a los Contratos de Aprendizaje, se le consultó a la Coordinadora de la Unidad de Aprendices del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre la edad mínima para ser contratado como aprendiz, obteniendo como respuesta que en la práctica, bajo esta modalidad solamente se contratan a jóvenes mayores de dieciocho años de edad.

Sobre la capacidad contractual para los menores de catorce años, en relación al Contrato Común de Trabajo, se investigó en la Unidad de Atención a Niños, Niñas y Adolescentes, siempre del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se nos manifestó que los adolescentes a partir de esa edad pueden celebrar dichos contratos; previo a ello deben cumplir con ciertos requisitos, el principal es un permiso otorgado por la unidad en mención, a este se le denomina “hoja patronal”.

Los requisitos que deberá cumplir en su totalidad el adolescente son: que cuente con la autorización de su responsable que posea el sello de la empresa que lo contratará, esto porque se requiere que el joven presente completos los datos exigidos en la hoja patronal y esta debe estar firmada y sellada por el empleador; presentar original y fotocopia de certificación de partida de nacimiento, tres fotografías recientes, resultados de exámenes físicos (general de heces, orina y serología) los cuales serán evaluados por el respectivo médico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constancia de estudio actualizada o título de bachiller.

Este último requisito es muy importante ya que si el adolescente no se encuentra estudiando, el permiso es denegado totalmente, a excepción que haya terminado el bachillerato, en este caso ya no es obligatorio que el menor se encuentre cursando una carrera universitaria o técnica. Es importante hacer la aclaración que los permisos concedidos a los adolescentes, solo es para celebrar Contrato Común de Trabajo, no aplica para los aprendices de acuerdo a lo manifestado por el Coordinador de la unidad en mención y por la Coordinadora de la Unidad de Aprendizaje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ello porque los adolescentes interesados ya deben tener la hoja patronal previamente firmada y sellada por la empresa que los contratará y en el caso de los aprendices deben recibir primero la teoría y esta responsabilidad no la asumen los patronos.

Cuando se pretende dar trámite al permiso del menor trabajador, este deberá presentarse a la Unidad de Atención a Niños, Niñas y Adolescentes acompañados de su representante legal y ambos firmarán el permiso.

Si el menor cumple con todos los requisitos exigidos en la hoja patronal, se le otorgará el permiso para laborar, dotándole de capacidad contractual y podrá celebrar por sí mismo el Contrato de Trabajo con la empresa, es decir, que ya no necesita que su representante firme el contrato, sino que lo puede hacer por sí mismo. Es importante aclarar que la contratación de adolescentes se hace de acuerdo a lo establecido por el Art. 58 inciso 2 de la LEPINA, es decir, que solamente necesitan la autorización de sus representantes legales. En cuanto a los menores que laboren bajo la figura de Contrato de Aprendizaje, estos deben continuar estudiando; el Art. 53 de la Cn establece el derecho a la educación, siendo ésta obligación del Estado, su fomento y difusión. La LEPINA establece en el Art. 62 que “Se protegerá a los adolescentes cuando realicen labores como aprendices bajo los lineamientos técnicos profesionales de su formación”, dicho artículo 62 obliga a los empleadores a concederles facilidades, que compatibilicen su trabajo con la asistencia al centro educativo, teniendo en cuenta el horario para la asistencia del adolescentes a la escuela o centro de formación, según lo esblencan las leyes laborales. Esto no se encuentra de manera expresa en el Código de Trabajo, pero sí de manera tácita en el Art. 62 en su literal “e”, en donde se establece que son obligaciones de los patronos las que se encuentran estipuladas en ese



capítulo (Del Trabajo de los Aprendices), así como las establecidas en otras leyes, es así que la LEPINA obliga al patrono en el Art. 62.

#### **2.2.2.5. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), EN RELACIONAL NORMATIVA LABORAL SALVADOREÑA SOBRE LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES.**

El Art 117 inciso 2º del C.T hace referencia a un examen médico y establece que todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, para admitirlos debe realizarles tal examen, que los declare aptos para el trabajo que van a desempeñar. En base a ello se hace necesario analizar lo regulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el mismo.

El Convenio número 77 de la OIT,<sup>83</sup> sobre el examen médico de los menores en la industria, del año 1946, en su Art. 1.1, establece que dicho convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento.

Convenio Numero 77 de la OIT, sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 relativo al Examen Médico de aptitud para el empleo de los menores en la Industria, el cual entra en vigor el 29 diciembre 1950, y fue Adoptado en Montreal, 29ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el 09 octubre 1946. Ratificado por El Salvador el de Junio de 1995.

En el Art. 2 del Convenio, en relación con el Art. 117 inciso 2º del C.T, establece que las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se les declare aptas para el trabajo en que serán empleadas.

El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente y deberá ser atestado por medio de un certificado

médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Art. 2.1 numeral 2 del Convenio.

La LEPINA, en el Art. 68, hace referencia al examen médico, estableciendo que los adolescentes podrán optar a un empleo siempre que, habiéndosele practicado ante el médico de algún establecimiento de salud pública, éste certifique que aquél se encuentra en condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo en donde vaya a ser empleado. Este se repetirá anualmente y será obligatorio hasta que alcance la edad de dieciocho años.

A los jóvenes que mediante el examen médico se le diagnostique algún padecimiento, se les deberá dar el tratamiento necesario para sus enfermedades y la rehabilitación correspondiente.

La OIT es la primera organización encargada de regular el trabajo infantil. El 26 de junio de 1973, la Conferencia General de la OIT adoptó un documento legalmente vinculante que establecía la edad mínima legal para trabajar, el Convenio 138<sup>84</sup> lo establece y busca es que se respete el derecho de los menores a vivir su infancia.

Convenio Número 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973), el cual entra en vigor el 19 junio 1976, y fue adoptado en Ginebra, 58ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el 26 de junio de 1973. Ratificado por El Salvador el 23 de Enero de 1996.

La convención entró en vigor el 19 de junio de 1976, estableciendo que la edad mínima para trabajar es a los quince años, pero no deberá ser inferior a la edad en que termina la escolaridad obligatoria, así lo establece el Art. 2.3 de la misma.

El Art. 2.4 autoriza excepcionalmente a los Estados cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados a fijar como edad mínima la de catorce años. Por otra parte, el Art. 3.1 establece que los menores de dieciocho años tienen prohibido todo tipo de empleo o trabajo cuya naturaleza o condiciones de ejecución lo haga peligroso para su salud, seguridad o moralidad, porque los menores de dieciocho años, corren riesgos de

salud y seguridad superiores a los de los adultos al encontrarse en proceso de crecimiento y desarrollo.

El Convenio en su artículo 3.4 establece que de manera excepcional, estos trabajos peligrosos se podrán prestar a partir de los dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes y que estos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

#### **2.2.2.6. “LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL” Y “ANTEPROYECTO DE LEY REGULADORA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE”, DEL 03 DE JUNIO DEL AÑO 2010.**

En El Salvador, en la Asamblea Legislativa, a través de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el día tres de junio de 2010, se presentó un anteproyecto de ley con el número de expediente 760-6-2010-1, promovido por los diputados del partido político Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), con el objetivo de que se emitiera la Ley Reguladora del Contrato de Aprendizaje. Dicho anteproyecto hace una regulación sobre este contrato, estando compuesto de veintiocho artículos, en donde el encargado de la enseñanza es denominado como “auspiciador”, el cual debe promover la capacitación, mientras que en el Código de Trabajo es denominado como “patrono”, pero en lo referente al que recibe el adiestramiento en ambos es denominado “aprendiz”.<sup>85</sup>

En el anteproyecto se establece la modalidad de celebración del contrato, la cual debe ser por escrito; la retribución a que tiene derecho el aprendiz; las obligaciones para ambas partes; la forma de terminación; la jornada de trabajo; la edad mínima para poder ser aprendiz; el órgano de control encargado de la vigilancia, que es la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo, ésta llevará un registro de todos los contratos que se pactaren, así como también las infracciones a la ley. En el anteproyecto de ley se hace una derogación total del Capítulo Primero, Título Segundo del Código de Trabajo, pero él, hasta la fecha, no ha sido aprobado como ley de la República.

Por su parte la Ley de Formación Profesional,<sup>86</sup> en su Art. 2 establece el objetivo principal del Instituto Nacional de Formación Profesional (INSAFORP), el cual es satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar. El INSAFORP es la institución encargada de la política nacional de formación profesional, capacitando a jóvenes en oficios y técnicas, para adquirir los conocimientos, aptitudes y habilidades, pero estará sujeta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual será la unidad primaria del Instituto, ejerciendo el Ministerio las funciones encomendadas por el Órgano Ejecutivo, esto de acuerdo a lo establecido en el Art. 5 de la misma Ley.

Anteproyecto de Ley Reguladora del Contrato de Aprendizaje, elaborado por los diputados del partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), 2010.

LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL, D.L. No. 554, del 02 de Junio de 1993, D.O. No. 143, Tomo No. 320, del 29 de Julio de 1993

#### **2.2.2.7. JURISPRUDENCIA EXTRANJERA SOBRE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE**

En El Salvador existe regulación jurídica sobre la contratación de aprendices en la Constitución de la República y el Código de Trabajo. El ente encargado de supervisar su cumplimiento es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Aprendizaje, teniendo las facultades en todo lo relacionado con el desarrollo y práctica del mismo.

Para saber la forma de cómo se le da solución a los conflictos o controversias surgidos en los Contratos de Aprendizaje, se procedió a efectuar una investigación, realizándosele una entrevista a la Coordinadora de la Unidad de Aprendizaje del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien manifestó que en ese caso, ya sea este originado por cualquiera de las partes, el encargado de conocer es la

Unidad de Aprendizaje; si ahí no se logra solventar es remitido a la Inspección General de Aprendizaje, ésta cuenta con un área jurídica y es aquí en donde se le pone fin a la situación surgida, es decir, que se le da solución en sede administrativa puesto que no trasciende a instancias judiciales.

Con el objetivo de indagar lo manifestado por la Coordinadora de la Unidad de Aprendizaje, se realizaron visitas a los cinco Juzgados de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, en donde se consultó si existen causas judiciales en relación al Contrato de Aprendizaje o si se han ventilado en años anteriores, obteniéndose como resultado que no registran ningún caso.

Al consultar en el Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia, se nos expresó que en su base de datos, que es donde se registran las resoluciones emitidas por los Tribunales de Sentencias, Cámaras y Salas,<sup>103</sup> no se encuentran sentencias en relación a los Contratos de Aprendizaje; por lo que se concluye, partiendo de la información obtenida de las tres fuentes consultadas, que en el país no se tiene jurisprudencia sobre estos contratos. En caso de controversia éstos son resueltos en sede administrativa, es decir, en la Inspección General de Aprendizaje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es de resaltar que sobre este aspecto, el Código de Trabajo no hace una aclaración expresa de si se refiere a que termine antes del periodo de tiempo para el cual fue celebrado o al finalizar este; en su Art. 68 habla de la terminación del Contrato de Aprendizaje y establece que en ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del mismo, con lo que quiere decir que termina sin responsabilidad para ambas partes; de igual forma no establece las causas por las cuales finalizará.

Por su parte, en el Juzgado Primero de lo Laboral se expresó que los Contratos de Aprendizaje no llegan hasta esa instancia porque el Código de Trabajo manifiesta que son contratos que pueden terminar sin responsabilidad para las partes.

#### **2.2.2.8 LEYES LABORALES APLICABLES AL CONTRATO DE APRENDICES**

De acuerdo al art. 186 de la constitución de la republica establece el seguro social obligatorio como una institución de derecho público, que realizara los fines de seguridad social que esta ley determina.

la sección aseguramiento oficina central, agencias y sucursales administrativas del interior del país, para modificaciones de estado de aprendiz, donde el empleador informa al ISSS que el trabajador lo contratara como aprendiz, este deberá presentar el aviso de inscripción del rebajador con la información del nuevo empleador (completamente llenado y firmado) copia del contrato de trabajo a fin de registrar en el sistema de afiliados la información pertinente (modificaciones en salario, nombre del patrono, status a aprendiz). El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcance determinados por la ley del seguro social y sus reglamentos se aplicará a las relaciones de aprendizaje, es decir la ley se aplicará de igual manera a los trabajadores normales como a los aprendices).

En el caso de los aprendices, la totalidad de la cotización en salud está a cargo de la empresa patrocinadora, de modo que no se le puede descontar nada al aprendiz, la afiliación a la salud e obligatoria durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje. Los aprendices no tienen derecho a que se les afilie al sistema de pensiones, por cuanto el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo, no representa una vinculación laboral de ningún tipo del que pueda surgir esta obligación.

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. HIPÓTESIS AFIRMATIVA**

Durante los últimos años los contratos de aprendizaje han sido un puente principal entre la empresa y jóvenes que buscan la inserción laboral en el área de Santa Ana ya que en los últimos años las exigencias de las empresas han ido cambiando con el paso de los tiempo entre esas exigencias podemos mencionar la más común que es “experiencia laboral” por eso los contratos de aprendizaje son de gran beneficio para los jóvenes que buscan obtener su primera experiencia laboral y posteriormente la inserción laboral.

# **Capítulo III**

## **Metodología de la**

### **Investigación**

### **3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Para describir globalmente la forma en cómo se hizo la investigación se tomaron diversos aspectos, los cuales se detallan a continuación tratando de dejar lo más claro posible lo que es en sí, todos los detalles de la metodología que se empleó para poder llevar a cabo la investigación.

El equipo investigador según lo que ha encontrado en diversos medios y por el tipo de investigación que será, elegimos la categoría Cualitativa debido a diversos factores, los cuales se exponen a continuación:

Nos mostró la información posible sobre el pensamiento de las personas.

Resumió el o los sentimientos de la muestra investigada.

Se usó un grupo pequeño de las instituciones visitadas.

La muestra analizada participo activamente en el proceso investigativo.

Se pretendía transformar la realidad referente a la variable de estudio.

Según lo que se pudo determinar es que todos estos factores expuestos concuerdan con el tipo de investigación que se hizo ya que si se analizan detenidamente se puede ver que como se trata de la factibilidad en procesos de intervención laboral para fomentar el primer empleo en los jóvenes santanecos.

De igual manera se puede ver que otro factor dice que se usan grupos pequeños y para este caso concuerda en cierta medida ya que se optó por desarrollar un Muestreo en el cual se extrae una cierta cantidad de unidades de estudio de la población para poder estudiarla mejor buscando que sea representativa.

Como se puede observar los aspectos antes descritos concuerdan con el tipo de estudio que se desarrolló, por lo que el equipo investigador opto por esa categoría la cual es la Investigación Cualitativa.



Según el periodo en que se capta la información. Lo que más se adecua al tipo de investigación que se hizo un Estudio Transversal ya que para el presente caso la oportunidad a estudiar de la factibilidad de fomentar el primer empleo en los jóvenes santanecos, solo se estudió en una oportunidad a lo largo del tiempo y es por eso que este tipo de estudio es el que más se adecuo para lo que se pretendía hacer.

Según el análisis y alcance de los resultados, pero para este caso en el que se estudió la oportunidad de fomentar el primer empleo en los jóvenes santanecos se optó por el enfoque que tiene un Estudio Descriptivo ya que según la información que se ha encontrado en diversos medios a lo que se dirigió este tipo de estudio es:

Ver cómo es o cómo se manifiesta determinados fenómenos.

Buscan especificar las propiedades importantes de las personas o fenómenos.

La frecuencia con que ocurrió un fenómeno.

Así mismo, tiene un enfoque cuantitativo debido a que se recopilaron y analizaron los datos de los cuestionarios que se pasaron en los distintos centros de formación de Santa Ana.

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. LA POBLACIÓN O UNIVERSO DEL ESTUDIO**

La población del proyecto de investigación lo constituyen Personas de ambos sexos residentes en la ciudad de Santa Ana (Zona Urbana) de entre 20 a 26 años de edad que estén llevando a cabo su proceso de su formación, capacitación y prácticas laborales.

### **3.2.2. LA MUESTRA**

La investigación centro su análisis en los centros de capacitación de la ciudad de Santa Ana, lo anterior se justifica ya que el departamento de Santa Ana consta de diversos centros de formación y capacitación y de esta manera se facilitaba la investigación correspondiente. Además dicha muestra permitió conocer las diferentes etapas con las que cuentan los contratos de aprendizaje; al inicio los jóvenes asisten a aulas a recibir las

formación teórica los jóvenes aún no saben que tienen la posibilidad de obtener un contrato de aprendizaje; cuando los jóvenes terminan la capacitación teórica los usuarios son enviados a las empresas a hacer sus prácticas y en ese momento se les explica la modalidad de los contratos de aprendizaje.

### **3.2.3. INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN.**

En la investigación a realizar se utilizó la Encuesta, ya que ésta consiste en obtener datos de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias. Por medio de este método se establecerá comunicación directa con las unidades de muestreo.

La encuesta es un procedimiento que nos permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas.

El instrumento de recolección de datos, es aquel que registra datos observables que presentan verdaderamente los conceptos o variables de la investigación; en este caso, el instrumento a utilizar será el cuestionario con preguntas entre cerradas y abiertas Para lo cual se analizan los resultados obtenidos para comprobar la fomentación del primer empleo en los jóvenes Santanecos

a) Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades, Si o No.

b) Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, se utiliza cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas. Los encuestados dan su opinión con respecto a las preguntas.

Las preguntas del cuestionario de la encuesta contemplan ciertos requerimientos:

- Son claras y comprensibles para quien responde.
- Inician con preguntas fáciles de contestar.
- Se refieren a un solo aspecto.

- Tienen un lenguaje apropiado para las características de quien responde.
- Están redactadas de una manera directa y afirmativas para que sean fáciles de responder.
- Son imparciales, no incitan a una determinada respuesta

El cuestionario está dirigido a jóvenes Santanecos que están realizando sus prácticas en empresas bajo el régimen de contratos de aprendizaje.

En total elegimos un grupo de 106 personas esta cifra se determinó por medio de una Fórmula que se utiliza para obtener muestra en poblaciones menores de 100,000 unidades de estudio.

### **3.3. PROCEDIMIENTO**

Una vez terminada la parte teórica dentro de la investigación , se continua con la aplicación de dicha técnica para conocer si las hipótesis planteada corresponde a la investigación, se establecen primero los pasos a seguir en cada técnica, y de cómo se va a trabajar y con quienes en este caso se trabajó directamente con los aprendices para conocer sus puntos de vista en base a la investigación planteada, el instrumento que se utilizo fue un cuestionario con 12 preguntas que se les dio a los participantes para que las respondieran y luego se procedió al análisis de dichos datos recolectados.

#### **3.3.1. ESTUDIO DEL CASO**

Se entablo conversación con la persona encargada en el Ministerio de Trabajo y Prevención Social que nos dirigió con el Lcdo. Julio Novoa quien está a cargo de los contratos de aprendizaje el cual nos brindó información útil a la investigación como los procesos para la realización de estos contratos, así como la vinculación con los centros de formación en los cuales se forman a los aprendices antes de entrar a una empresa a trabajar, descubriendo que cualquier persona puede optar a la calidad de aprendiz y celebrar un contrato de aprendizaje.

Dicha información recabada con los aprendices se utilizará para la investigación relacionada, como lo es el tipo de carreras que optan para convertirse en aprendices, la forma en cómo se dieron cuenta de esta ley que ayuda a muchos jóvenes, y que ventajas crea este tipo de contrato para los jóvenes que no poseen experiencia profesional.

De estos centros de formación se realizó un análisis con respecto al tipo de aprendices y carreras que disponen entre los casos se verificaría las variables siguientes:

- Lista de carreras que ofrece
- Periodo de formación
- Características que cumplen los centros de formación
- Involucramiento del Ministerio de trabajo como unidad reguladora
- Frecuencia de contrataciones etc.

### **3.3.2. LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La información bibliográfica utilizada para el desarrollo de la investigación se obtuvo a partir del análisis documental.

Por medio del análisis documental se logró el estudio de documentos y a la vez la recolección y recuperación de datos de suma importancia.

Se logró identificar y localizar cualquier documento y así conocer su contenido y también nos ayudó a elaborar documentos meramente informativos a partir de los documentos originales.

El análisis documental nos permitió elegir los instrumentos más adecuados de recolección de datos, utilizamos los siguientes;

**Observación:** se asistió a un lugar de formación y capacitación para lograr recolectar todos los hechos que se consideraron eran importantes para la investigación, sin poseer guía alguna de lo que se iba a recolectar.

**Entrevista:** se utilizó para recabar información verbal a través de la interacción entre entrevistador y entrevistado dando lugar a pregunta abiertas.

**Cuestionario:** esta técnica se realizó con el fin de obtener información empírica necesaria para su posterior análisis.

### 3.3.3. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información que se utilizaron en esta investigación facultaron el sustento teórico y metodológico del trabajo. Así mismo permitieron el acceso y ampliación del conocimiento sobre el tema en estudio.

Las fuentes de información que se utilizaron son las siguientes:

Fuentes primarias: son el fundamento del problema de investigación, es el tema del estudio.

Fuentes secundarias: son los que habla de las primeras fuentes.

Se amplió el conocimiento con apoyo, principalmente de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales etc. Para la recolección de datos se utilizaron las siguientes fuentes de información:

**Código de trabajo;** dentro del código se extrajo la información sobre las diferentes leyes laborales que están vigentes en el país y que son aplicables a los aprendices.

**Constitución de la República:** constituye el conjunto sistematizado de leyes fundamentales que determinan la organización del estado y el funcionamiento de sus instituciones.

**Tesis y trabajos de grado:** se revisaron tesis y trabajos entregados en años anteriores para comparar y verificar la información recolectada mediante el análisis documental.

**Libros:** se logró extraer información sobre los cambios que han tenido los aprendices con el paso de los años.

**Catálogos y revistas:** se tuvo acceso a la información sobre las diferentes carreras que hay en los centros de capacitación y conocer sobre requisitos que deben tener los participantes.

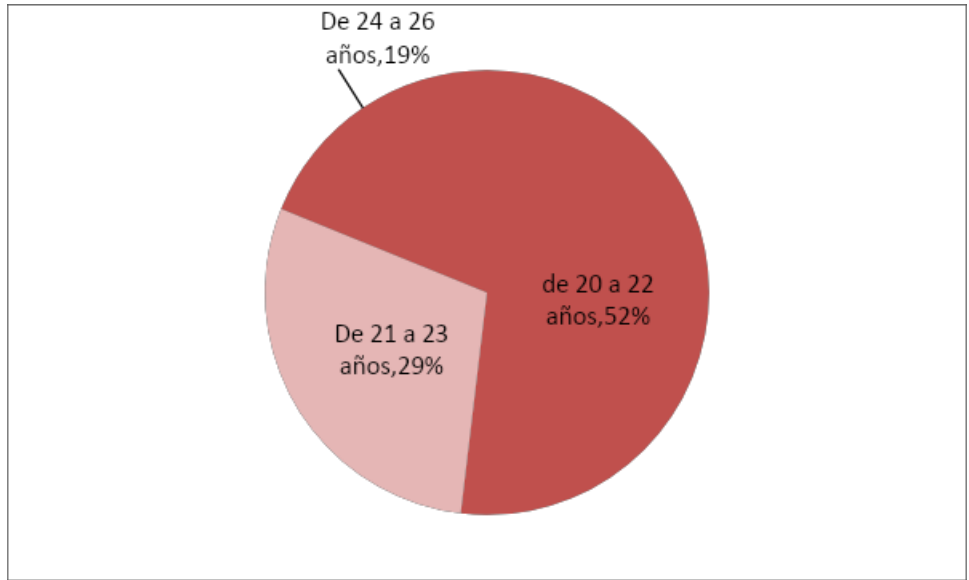
**Documentos digitales:** se logró conocer, a profundidad las diferentes transformaciones que han ido sufriendo con el paso de los años las leyes que son aplicables a los aprendices, al igual nos permitió extraer información crucial para la elaboración del marco teórico de la tesis.

### 3.4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

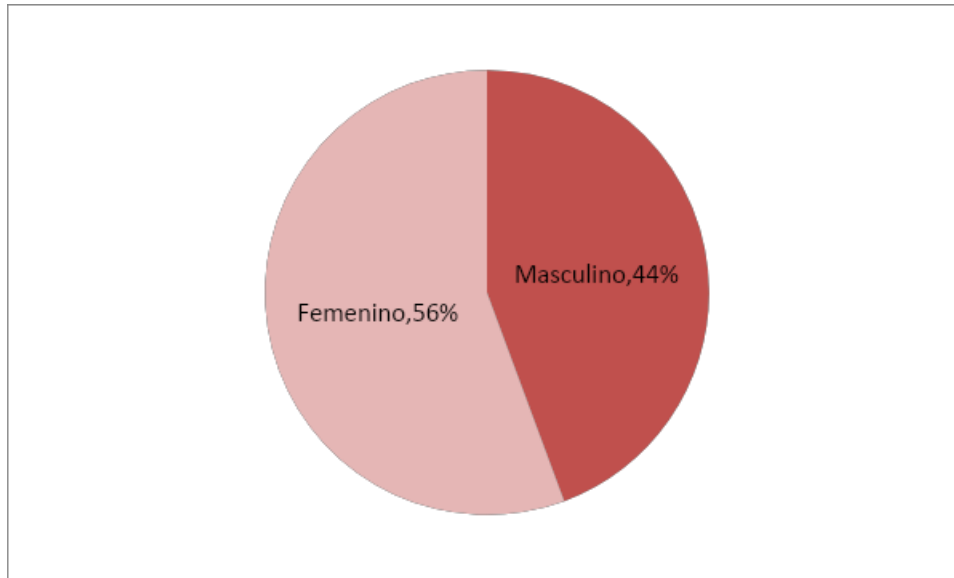
La información que a continuación se presenta es para el “ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE EN EL PROCESO DE INTERVENCIÓN LABORAL PARA FOMENTAR EL PRIMER EMPLEO EN LOS JÓVENES DE SANTA ANA” dicha información se divide en dos etapas; la primera consta de los datos personales de los participantes y en la segunda parte se llevan a cabo las preguntas del cuestionario

<b>Rango de edades</b>		
<b>De 18 a 20 años</b>	55	52%
<b>De 21 a 23 años</b>	31	29%
<b>De 24 a 26 años</b>	20	19%
	106	100%



Uno de los requisitos principales que debe de tener los jóvenes que optan a este beneficio es que las edades oscilen entre los 18 y 26 años y como se demostró que el mayor porcentaje de jóvenes que optan a dicha iniciativa están entre las edades de 18 a 20 años con un porcentaje del 52% esto se debe que la mayoría de jóvenes en ese rango han finalizado sus estudios de bachiller y están dispuestos a seguir su formación académica, y con forme el rango de edad va aumentando empieza a decaer el interés de los jóvenes en formarse en una carrera técnica, la mayoría prefiere trabajar que capacitarse.

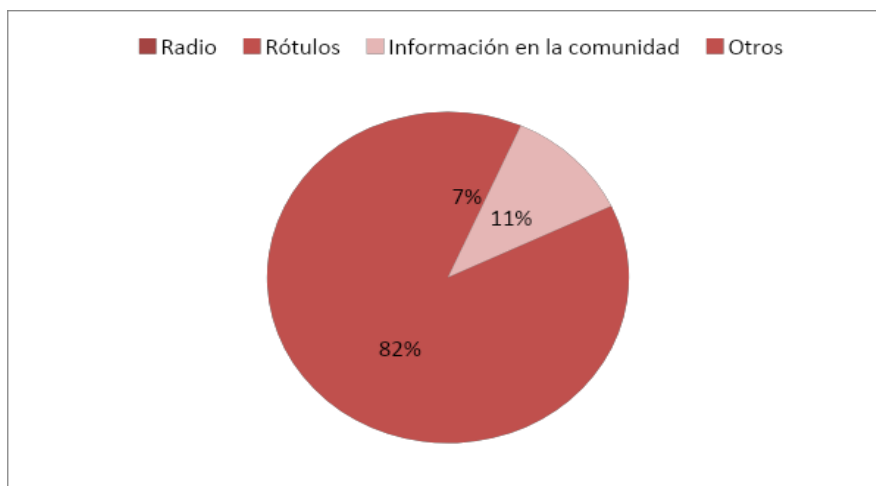
<b>Genero de los encuestados</b>		
<b>Masculino</b>	47	44%
<b>Femenino</b>	59	56%
<b>Total</b>	106	100%



los resultados reflejan un dato muy importante ya que con un 56% las mujeres optan más a seguir sus estudios , este resultado aunque no es tan grande la brecha puede estar influenciado a factores sociales por los que está pasando el país, un ejemplo claro es la inseguridad por la que hay en el país en estos momentos ya que vivimos cada día con la incertidumbre que si salimos no vamos a regresar a casa y aunque sea difícil de creer los hombres son los que más corren peligro ya que con el hecho de vivir en comunidades con ideologías contrarias son asechados y muchas veces asesinados, hay temor por parte de los jóvenes.

1. ¿De qué manera se enteró usted del curso de formación que está llevando a cabo?		
<b>Radio</b>	0	0%
<b>Rótulos</b>	7	7%
<b>Información en la comunidad</b>	12	11%
<b>Otros</b>	87	82%
<b>Total</b>	106	100%

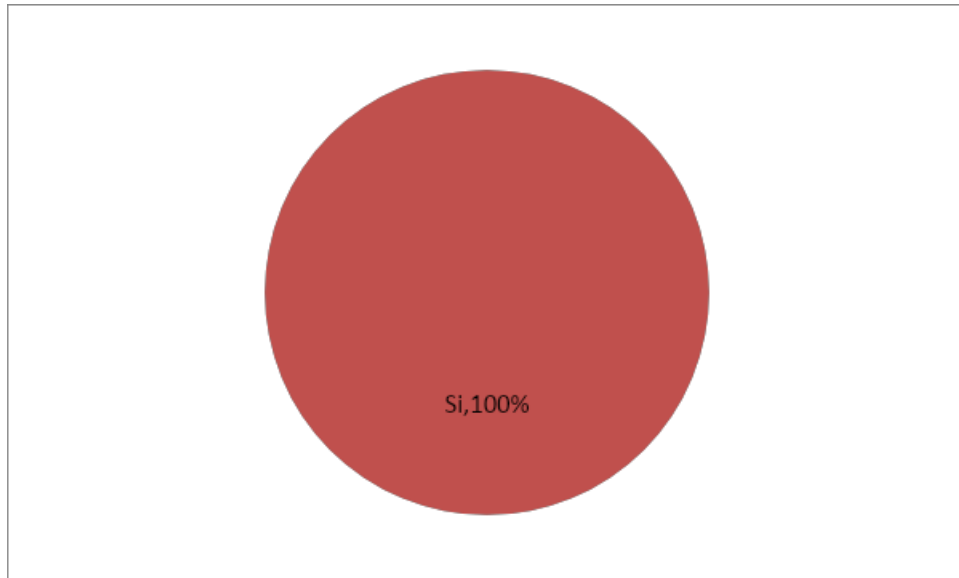




Al trabajar las encuestas y sus resultados se dio a conocer que según la respuesta obtenida por parte de los jóvenes participantes de esta iniciativa se evidencia que los contratos de aprendizaje tienen algunas fallas ya que no se les da la importancia necesaria, se ve claramente la deficiencia por parte de las instituciones capacitadoras y del ministerio de trabajo ya que este tema se toma de una manera hermética, no existe información suficiente de esta iniciativa sabiendo que es una oportunidad clara para conectar a los jóvenes con el primer trabajo pareciera que es algo que se debe mantener en secreto no existe la libertad de expresión con respecto al tema ya que cuando los jóvenes se enteran de la información de las capacitaciones a ninguno se le informa que más adelante podrá optar a los contratos de aprendizaje y es por eso que hay poca información en los medios de comunicación; el 82% de los jóvenes contestó que se enteró de las oportunidades de capacitación por otros medios (internet, redes sociales) y un menor porcentaje del 11% se enteró por información en la comunidad y un 7% se enteró de la información por medio de rótulos.

2. ¿Cuándo usted se presentó en el centro de capacitación para poder inscribirse le dieron la opción de elegir en qué carrera quería inscribirse?

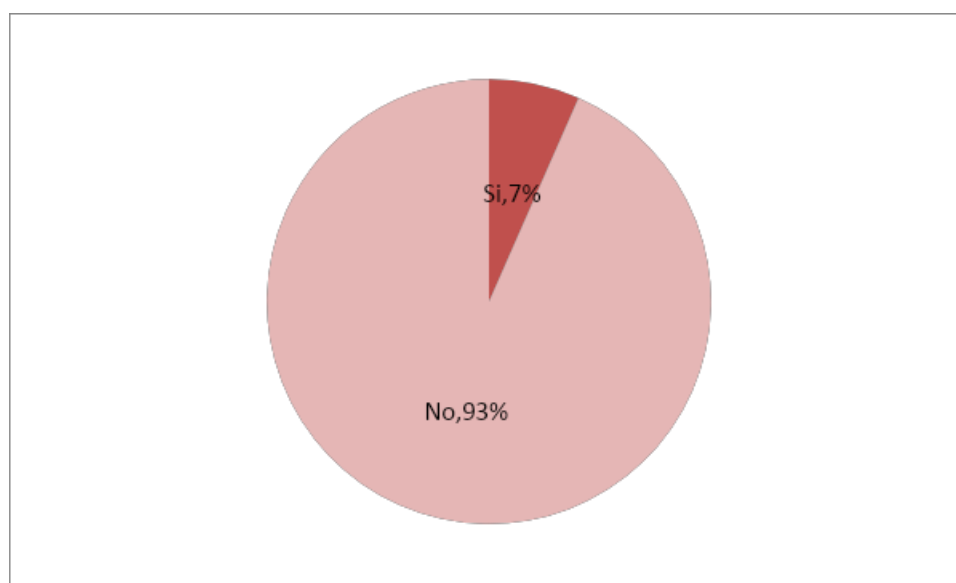
<b>Si</b>	106	100%
<b>No</b>	0	0%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas y sus resultados se vio reflejado que el 100% de los jóvenes participantes en esta iniciativa al momento de acercarse al centro de formación y capacitación se les dio la oportunidad de poder elegir la carrera a la cual podían optar, esta iniciativa cuenta con muy buenas oportunidades de carrera los jóvenes tienen entre varias opciones para poder elegir.

**3. ¿Ha recibido algún tipo de inducción por parte de la empresa en donde está realizando sus prácticas o preparación técnica?**

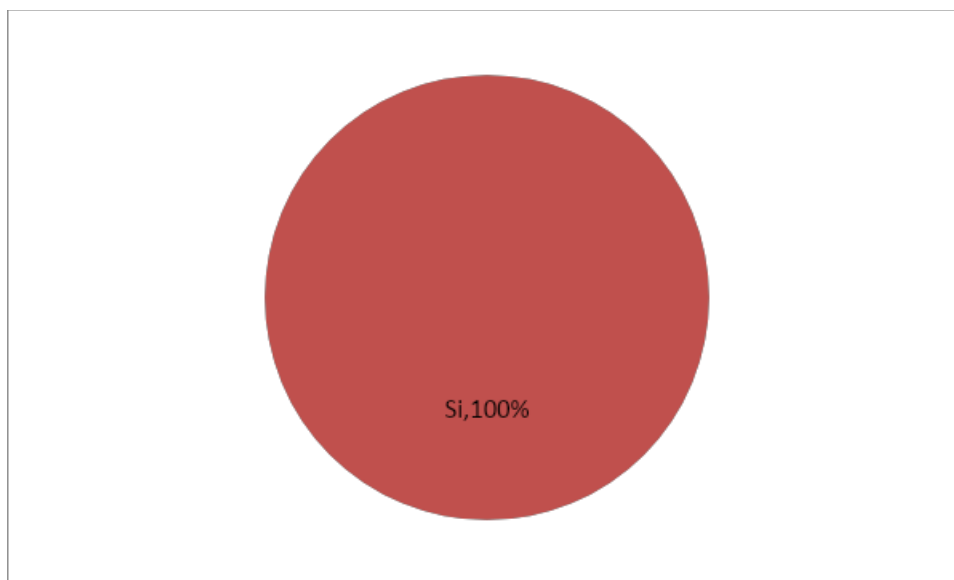
<b>Si</b>	99	93%
<b>No</b>	7	7%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas y sus resultados se logró identificar que la mayoría de los participantes que están en proceso de capacitación recibió inducción por parte de las empresas en donde están realizando sus prácticas ya que solo un 7% no recibió ninguna clase de inducción, este factor de la falta de inducción hacia los jóvenes se debe a que no todas las empresas que participan de esta iniciativa están estructuradas a un 100% la mayoría son empresas familiares que no cuentan con un departamento de recursos humanos.

4. ¿Conoce las obligaciones y derechos que tiene usted como participante del convenio de contratos de aprendizaje hacia la empresa en donde está realizando sus prácticas o preparación técnicas?

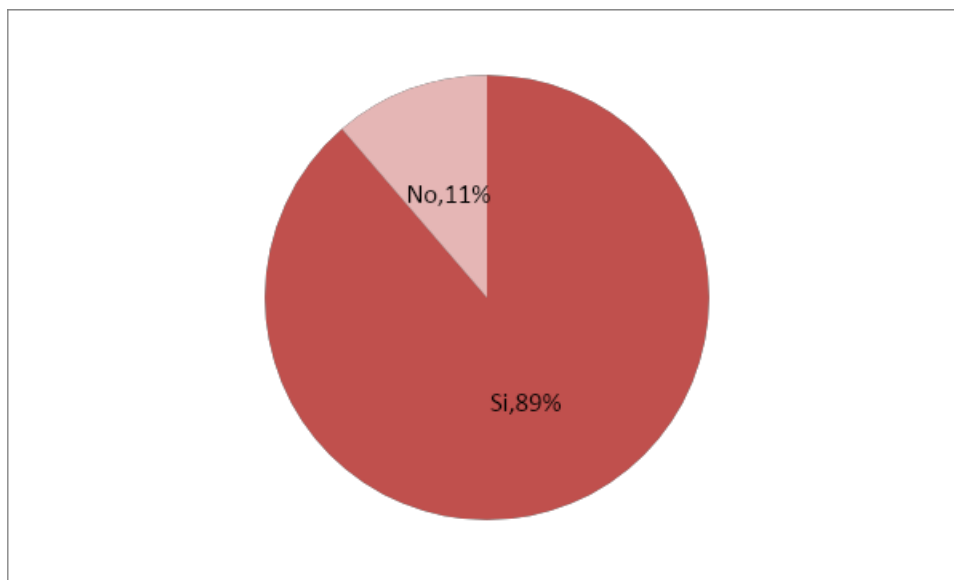
<b>Si</b>	106	100%
<b>No</b>	0	0%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas y sus resultados el 100% de los jóvenes participantes de esta iniciativa están debidamente informados sobre las obligaciones y derechos que tienen al momento de realizar sus prácticas en dichas empresas, esto es de suma importancia ya que los jóvenes desde temprana edad van conociendo las obligaciones y derechos en términos laborales.

**5. ¿Conoce las prestaciones laborales que tiene usted dentro de la empresa?**

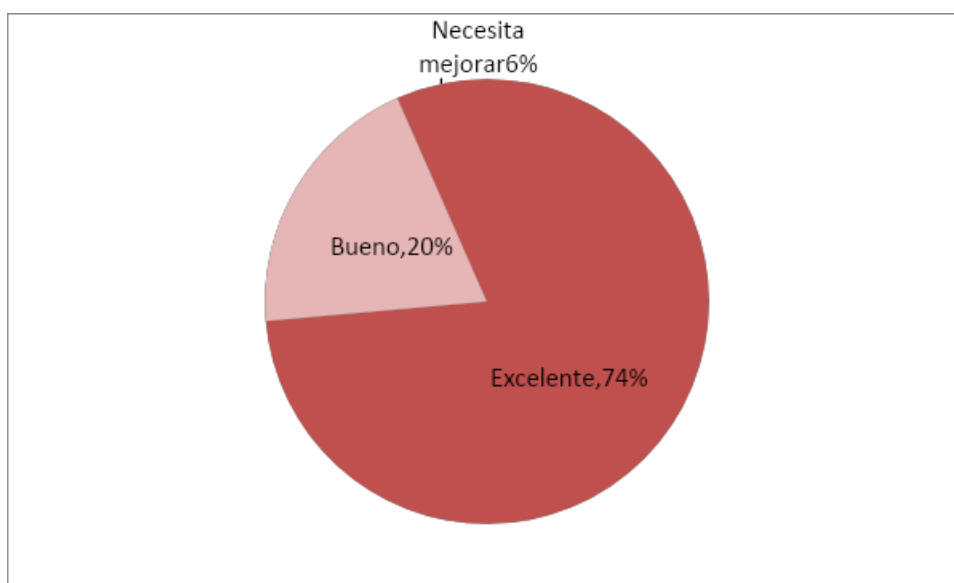
<b>Si</b>	94	89%
<b>No</b>	12	11%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas y sus resultados se pudo verificar que un 89% de los resultados los jóvenes son conocedores de las prestaciones a las cuales tienen derechos al momento de llevar a cabo sus prácticas dentro de las empresas un ejemplo de prestaciones serian; vacaciones, asuetos día de descanso y en algunos casos tienen derecho a la proporción de aguinaldo. Lastimosamente hay un pequeño grupo del 11% no está debidamente informado es algo negativo porque se les podría violentar sus derechos.

**6. ¿Cómo le ha parecido a usted hasta el momento el convenio de contratos de aprendizaje?**

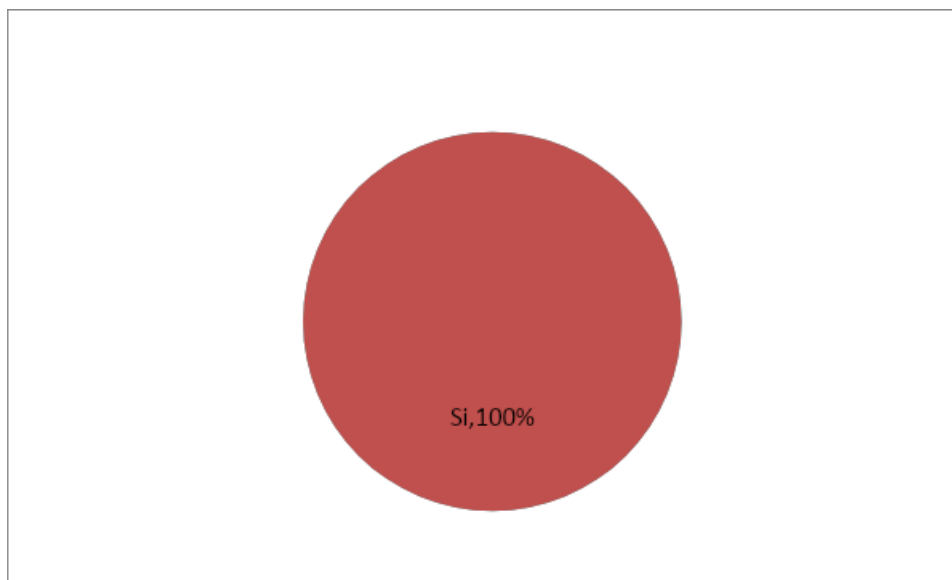
<b>Excelente</b>	78	74%
<b>Bueno</b>	21	20%
<b>Necesita mejorar</b>	7	6%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas y sus resultados se verificó que el 74% de los jóvenes que se encuentran aprovechando esta iniciativa consideran que es un excelente convenio ya que les permite a ellos poder adquirir una experiencia laboral y también optar a quedarse trabajando dentro de la empresa, el 20% considera que esta iniciativa es buena y el 6% considera que necesita mejora como es de esperar esta iniciativa tiene algunos vacíos los cuales se tienen que verificar analizar y darle una pronta solución ya que la mayor parte de empresas que apoyan esta iniciativas no están bien establecidas en el país es necesario que se le hagan modificaciones a esta iniciativa ya que en otros países cada empresa tiene una cuota de aprendices que debe tener como mínimo, sería bueno que las entidades correspondiente busquen la manera de lograr que esta iniciativa suba de nivel y en verdad sea un puente para que los jóvenes tengan una mayor oportunidad.

**7. ¿Cree usted que el tiempo de duración de los contratos de aprendizaje es óptimo?**

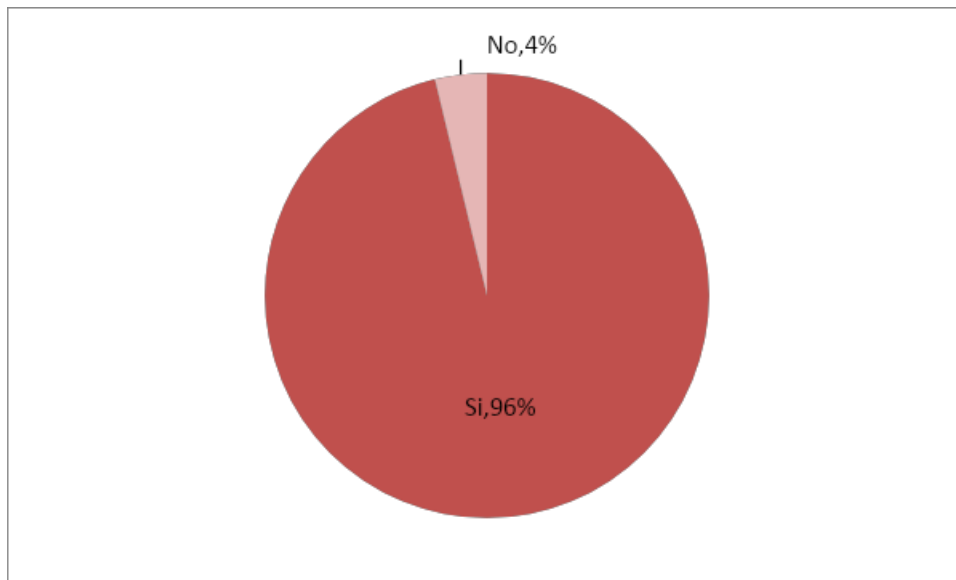
<b>Si</b>	106	100%
<b>No</b>	0	0%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas se logró identificar que el 100% de los jóvenes que están inscritos en la iniciativa de los contratos de aprendizaje consideran que el tiempo que dura la capacitación y prácticas es el óptimo, ya que hay algunas carreras que es muy agotador llevar prácticas y clases una de esas carrera es el de bar tender esta carrera les demanda mucho tiempo a los jóvenes ya que sus prácticas son de noche a la hora de estar en clase presenciales están muy agotados.

**8. ¿Cree usted que la retribución recibida al momento de hacer sus prácticas**

es la justa?		
<b>Si</b>	102	96%
<b>No</b>	4	4%
<b>Total</b>	106	100%

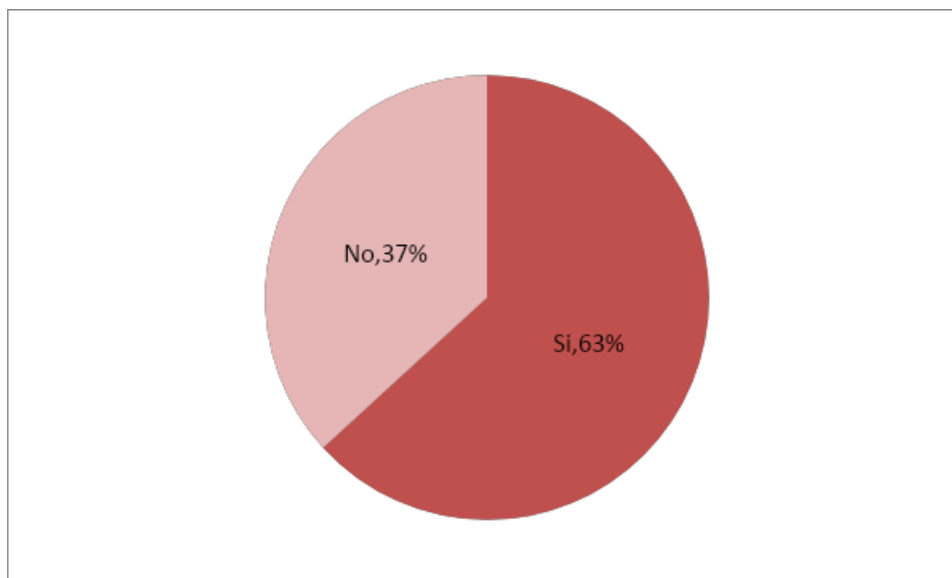


Al trabajar las encuestas y sus resultados se pudo verificar que la mayoría de los jóvenes que están aprovechando la iniciativa de los contratos de aprendizaje están conformes con el incentivo económica que reciben por parte de la empresas en donde realizan sus prácticas solo el 4% no está conforme, está bien sabido que es un incentivo y la retribución económica que reciben los jóvenes es para que sea utilizado en sus estudios la y no cubre otros gastos.



**9. ¿Tuvo opción de elegir en que empresa quería realizar sus prácticas o preparación técnica?**

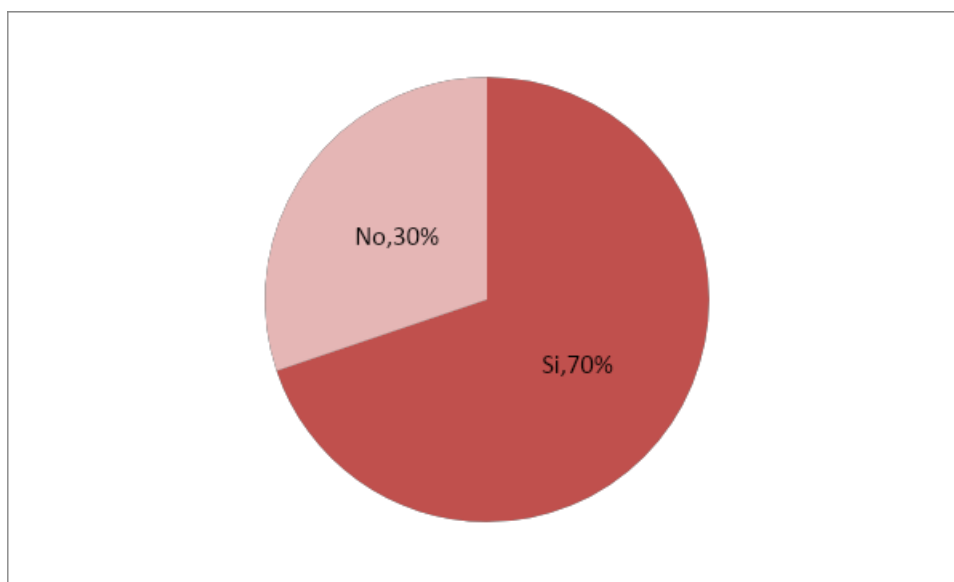
<b>Si</b>	67	63%
<b>No</b>	39	37%
<b>Total</b>	106	100%



El 63% de los jóvenes encuestados tuvo la oportunidad de elegir en que empresas querían realizar sus prácticas, esto nos parece muy positivo ya que dependiendo del prestigio que tenga la empresa en donde se realizaron las practicas así tendrá un impacto positivo a la hora de presentarse en un proceso de selección y decir que tuvieron la oportunidad de realizar sus prácticas en tan prestigiosa empresa, por otra parte los jóvenes pudieron elegir una empresa que les quede más accesible, lastimosamente hay un 37% de los jóvenes que no tuvieron dicha opción esto se debe a la especialidad de la carrera que están cursando.

**10. ¿Antes de entrar al centro de formación, recibió una capacitación en**

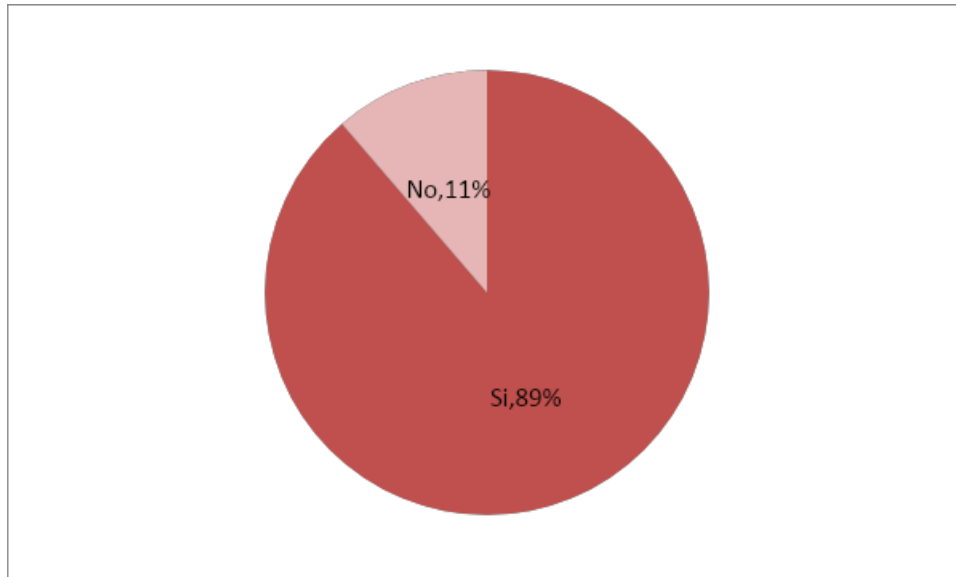
algún otro lugar?		
<b>Si</b>	74	70%
<b>No</b>	32	30%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas y sus resultados se logró identificar que el 70% de los jóvenes recibieron otro tipo de formación antes de iniciar su capacitación dentro del régimen de contratos de aprendizaje esto es una excelente iniciativa por parte de los jóvenes ya que muestra el interés por cada día ir adquiriendo más conocimiento, solo un 30% de jóvenes es la primera vez que reciben algún tipo de capacitación y formación.

**11.** ¿Es tratado usted con las mismas condiciones en que se tratan a los demás empleados dentro de la empresa?

<b>Si</b>	94	89%
<b>No</b>	12	11%
<b>Total</b>	106	100%

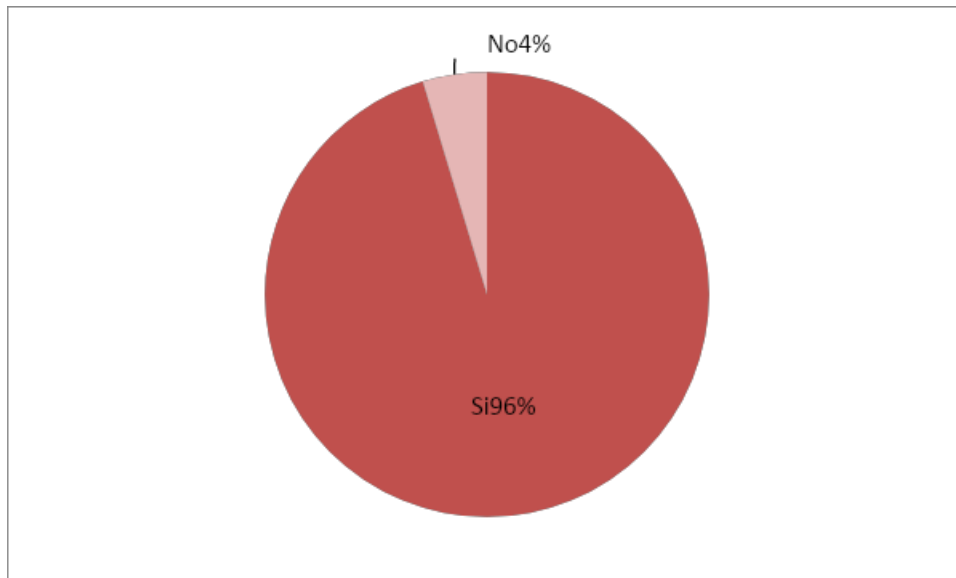


Al trabajar las encuestas y sus resultados se pudo verificar que un 89% de los jóvenes que están realizando sus prácticas dentro de la empresa son tratados de la misma manera en que tratan a los empleados que ya están fijos en esa empresa, esto es positivo ya que los jóvenes están adquiriendo conocimientos y a la vez carácter para la hora de tener una plaza fija ya saben la realidad a la que se enfrentan, un pequeño porcentaje del 11% no son tratados de la misma manera esto depende del tipo de empresa en donde están realizando sus prácticas.

**12. ¿Recomendaría a sus amistades y familiares optar a este régimen de contratos de aprendizaje?**

<b>Si</b>	102	96%
-----------	-----	-----

<b>No</b>	5	4%
<b>Total</b>	106	100%



Al trabajar las encuestas y sus resultados se puede ver que el 96% de los jóvenes recomendaría a sus familiares y conocidos realizar una carrera en los centros de formación y luego optar a la modalidad de contratos de aprendizaje ya que la mayoría se siente cómodo con este tipo de iniciativa solo un 4% no lo recomendaría, como es de esperar esta iniciativa necesita mejoras para que todos los jóvenes estén satisfechos.

**CAPITULO IV**

**ANÁLISIS**

**GENERAL DE LOS**

**CONTRATOS DE**

**APRENDIZAJE**

#### **4.1. ANÁLISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para iniciar el análisis es importante enfocarnos en datos preliminares del desempleo; ya que es un tema muy relevante para lograr un análisis certero, la tasa de desempleo en el país es alarmante a nivel general alcanza un 7% aquí en este porcentaje están todas las personas desempleadas pero si se toma a nivel de la juventud el porcentaje de desempleo aumenta un 12% según datos de la inserción laboral de la juventud salvadoreña esta organización indico que los jóvenes entre 15 y 29 años de edad son los que sufren más el desempleo estos resultados parecen una burla debido a que hoy en día las empresas no quieren contratar gente mayor a 35 años si se ven los perfiles que requieren las empresas para cubrir vacantes dentro de estas se ven requisitos absolutamente incumplibles por ejemplo requieren gente de 18 a 25 años con un nivel d hasta 5 años de experiencia muchas veces los jóvenes se sienten decepcionados por que por cada convocatoria que hay para una plaza dentro de una empresa hay hasta 300 personas aplicando para dicha plaza esto quiere decir que las oportunidades de ser seleccionados para esa plaza es casi imposible y por si esto fuera poco hay empresas que solo por cuello puede entrar una persona a trabajar pero estas empresas no tienen escrúpulos ya que realizan todo el proceso de selección del personal convocando a participantes aun sabiendo a que ya tiene al candidato elegido, estas cosas terminan desalentando a los jóvenes que se encuentran en un callejón sin salida, y esto se agrava más para los jóvenes que no tienen ningún tipo de capacitación o estudio.

Es tan deplorable las condiciones en el país de desempleo, que hay muchos jóvenes que pierden el ánimo de seguir estudiando porque tienen la mentalidad que ni con estudios se logra encontrar un empleo decente, otros jóvenes prefieren emigrar a otro país buscando mejoras en la calidad de vida, y otro porcentaje de jóvenes eligen el camino del mal convirtiéndose en delincuentes, la realidad en la cual vivimos es que para lograr entrar al mercado laboral la mayoría de jóvenes trabajan por salarios inferiores al mínimo vigente para lograr cubrir un poco sus necesidades.

En el país se han buscado programas e iniciativas para combatir este problema aunque no se han obtenidos los resultados esperados ya que hay tantos programas pero a ninguno se

le da la importancia necesaria, fuera de más ayuda si se dejaran pocos programas e iniciativas y se trabajara en ello para lograr que más jóvenes se interesen en seguir con su capacitación, y es por ello que nuestro tema de investigación se centró en los contratos de aprendizaje ya que dicha iniciativa cuenta con los componentes necesarios para que el joven pueda salir adelante.

Los contratos de aprendizaje son hoy en día un puente para que los jóvenes puedan obtener su primer empleo, esto se debe a que los programas de capacitación impartidos por instituciones autorizadas por el INSAFORD combinan lo teórico con lo práctico, al joven se le da la oportunidad de estar en clases teóricas durante un periodo el cual varía dependiendo la carrera que se esté llevando a cabo y luego se le inserta dentro de una empresa para que el joven realice sus prácticas.

En el año de 1993 se ve la necesidad de crear una institución que ayude a los jóvenes a cumplir su meta tan anhelada de encontrar trabajo sabiendo que hoy en día hay que estar preparados con una carrera técnica para facilitar la inserción laboral y es por ello que nace el Instituto Salvadoreño de formación profesional cuyo objetivo principal es formar jóvenes aptos para ejercer ocupaciones calificadas y de conocimiento técnico que solo pueden adquirirse en periodos relativamente largos y en estrecha relación con el trabajo real, con la creación del INSAFORD nace el programa de empresa centro dirigido a jóvenes desempleados entre 18 y 26 años con estudios entre sexto grado y bachillerato.

Con este programa se busca reducir la tasa de desempleo en el país ya que a los jóvenes se les brinda la capacitación teórica y luego ellos realizan las practicas dentro de una empresa; que se busca con esto, se busca dar a conocer a las empresas el potenciales con que cuenta dicho joven y también las cualidades, esto se hace con el propósito de que las empresas en un futuro puedan ver a estos jóvenes como posibles candidatos para ocupar una plaza dentro de dicha empresa, como pudimos verificar no se está logrando este propósito porque existe dos problemas realmente grandes el primero es que no hay tantas empresas del sector privado que apoyen esta iniciativa esto se debe que las empresas también desconocen de la existencia de este tipo de contratos, esto nos lleva a que se nos presente el segundo

problema, las empresas que apoyan estas iniciativas en la mayoría no están bien constituidas son empresas familiares, el problema es que ellos siempre tienen a su disposición aprendices, esto conlleva a que las empresas no contraten a ningún joven ya que saben que cuando dicho joven termine su práctica tendrán a otro joven a su disposición esto lo ven ellos como obtener mano de obra barata, se deben utilizar mecanismos diferentes para cambiar esta tendencia.

Durante el periodo de la investigación se verificó que la información relativa a los contratos de aprendizaje no estaba disponible para todos los jóvenes en general; como puede ser posible que una iniciativa con tantos beneficios se trate de esta manera, es ilógico que los jóvenes no conozcan este beneficio al cual pueden optar ya que cuando un joven toma la decisión de capacitarse por medio del INSAFORP no sabe que más adelante se le dará la oportunidad de acceder a un contrato de aprendiz, y con esto podrá obtener muchos beneficios personales como una retribución económica para cubrir algunos de sus gastos generados por el estudio esto es de gran ayuda porque muchas veces una de las excusas que más ponen los jóvenes para no seguir con sus estudios es la parte económica, y también los jóvenes adquieren la experiencia laboral que tanto anhelan, ya que al finalizar sus prácticas dentro de la empresa al joven se le extiende una carta en la cual se expresa el tiempo que estuvo realizando sus prácticas dentro de la empresa y esto le cuenta como una experiencia laboral. Si la información estuviera disponible para todos los jóvenes esto tendría un impacto positivo al saber los beneficios que pueden obtener en el futuro se sentirían incentivados para continuar con sus estudios ya que en realidad es una gran oportunidad para lograr la superación personal.

El momento en que visitaron las instituciones capacitadoras, se logró verificar que dichas instituciones cuentan con excelentes métodos de enseñanzas, se pudo verificar que cada aula cuenta con un simulador para que el joven empiece a practicar antes de mandarlos a una empresa un ejemplo es la carrera de mesero bar tender este grupo cuenta en el aula con una barra en donde practican las clases de bebidas aprendidas durante las clases teóricas todo esto es un preámbulo para preparar al joven de manera que cuando este vaya a la empresa a realizar sus prácticas el joven este familiarizado con el ambiente. Las empresas capacitadoras están haciendo al momento de capacitar a los jóvenes pero estas instituciones



afrontan una cantidad de problemas graves al momento de querer insertar a los jóvenes dentro de una empresa para que este realice sus prácticas ya que no tienen el apoyo suficiente de tantas empresas.

el ministerio de trabajo es el ente regulador de esta iniciativa , esta institución vela por que se cumpla lo estipulado en el código de trabajo en lo que se refiere a los contratos de aprendizaje, y es en este punto en donde se da un gran problema entre el ministerio de trabajo y las instituciones capacitadoras, ya que en el ministerio de trabajo existe una persona encargada en la cual debe de aprobar cada contrato de aprendizaje que llega a dicha institución, las instituciones capacitadoras se encuentran entre la espada y la pared ya que el INSAFORD le exige una cuota de predices que deben estar realizando sus prácticas y el ministerio de trabajo le exige a estas instituciones que envíen a jóvenes a empresas en donde tengan todas las prestaciones de ley, es acá en donde muchas veces se llega a un acuerdo entre ambas partes y se accede a mandar a jóvenes a empresas que no pueden darles todas las prestaciones, es de esta manera que hasta el momento funcionan los contratos de aprendizaje.

los contratos de aprendizaje son una verdadera solución pero estos cuentan con muchas deficiencias, es necesario que se unan esfuerzos entre las partes involucradas, para lograr convertir esta iniciativa en una alternativa real para que los jóvenes puedan superarse, si se hacen los cambios necesarios para que estos contratos tengan un impacto positivo en los jóvenes Santanecos esto no solamente sería beneficiosos para ellos sino para todos en general, ya que los padres tendrían apoyo para que sus hijos sigan cada día superándose, disminuiría la delincuencia y el desempleo en el país.

**CAPITULO V**

**CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. CONCLUSIÓN

La evolución ha mantenido al ser humano en un proceso de constante aprendizaje desde sus inicios en la prehistoria como en la actualidad la vida es un constante cambio que genera que el ser humano enseñe de las experiencias vidas como también aprender de las misma, es así como el hombre ha podido posicionarse como una especie dominante debido a su constante aprendizaje y los diferentes procesos de enseñanza que el mismo ha desarrollado, evolucionando a través del tiempo la forma de enseñanza, pasando de probar frutos nocivos y de beneficio, hasta llegar a entender la física, la química, la sociedad, entre otros.

El contrato de aprendizaje es una herramienta hoy en día, que acerca a los jóvenes a oportunidades de empleo, además de ser parte de un régimen especial en el código de trabajo esto trae consigo ventajas económicas, sociales y políticas tanto para las empresas como para los mismos aprendices, así como también el joven está sujeto nada más a lo establecido en la sección de aprendizaje, debido a esto el aprendiz no tiene la calidad de trabajador asta poder concluir el proceso de aprendizaje.

El desempleo en El Salvador es una situación que ha afectado a todas las personas pero en especial a los jóvenes debido a que hoy las empresas no quieren invertir en capacitación de personal, resultando mucho más beneficioso a las empresas esto debido a que no se le debe de enseñar nada al individuo, esta circunstancia agrava más el desempleo principalmente para los jóvenes que no poseen muchas veces los conocimientos y la experiencia que muchas empresas exigen para poder optar a una plaza de trabajo.

Muchas veces las empresas tienen temor a contratar a jóvenes por la misma cultura de contratación que se ha tenido en El Salvador por muchos años en la cual la empresa se beneficiaría más por alguien que conozca, este capacitada y cuente con un número de años laborando bajo un área o título en la cual se estaría reduciendo así el costo de capacitaciones del empleado.

De manera tal estos contratos podrían tener un mayor impacto en la economía del país si tanto las empresas optaran a contratar a jóvenes celebrando un contrato de aprendizaje permitiéndole a las empresas moldear a los futuros trabajadores adecuando a la persona al puesto, un punto muy importante es que los mismos jóvenes consideran que es importante dar a conocer este tipo de contratos ya sea a familiares o amigos por los benéficos que estos traen, muchos de ellos se dan cuenta que existe este tipo de contratos debido a que acuden a algún centro de formación en el cual son estos los que hacen muchas veces los contactos entre la empresa privada y los jóvenes siendo así el ministerio de trabajo el ente que supervisa y hace cumplir lo establecido en la ley.

Por las razones anteriores y muchas más es que el aprendizaje es una combinación entre lo teórico y lo práctico de manera que el aprendiz pueda afrontar en un futuro cercano las diferentes situaciones que se puedan afrontar en un ambiente de trabajo real, esto trae consigo beneficios a manera de cascada donde el aprendiz conoce un arte u oficio y el empresario o patrono tiene una mano de obra calificada con el tiempo y a un menor costo del que él podría encontrar si manda a capacitar a un trabajador normal, apoyando con esto a muchos jóvenes con experiencia laboral y además recibiendo con eso una ayuda monetaria.

La capacitación de los jóvenes en centros de formación junto con la experiencia laboral en las empresas en las que ha sido colocados, esto promueve la unificación de los intereses de la empresa como los individuales, debido a que los jóvenes se comprometen más con una empresa que les ha brindado la oportunidad de estudiar, perfeccionándose en las áreas en las que ellos han elegido obteniendo también una compensación económica, esto lleva, a que se valoren con el tiempo las oportunidades que no podrían haber tenido por medio de otras formas.

El INSAFORP ha sido de mucha ayuda estableciendo programas de formación en centros como FE Y ALEGRIA, AGAPE y UNICAES siendo estos los tres centros de formación más reconocidos en santa Ana, los centros de formación cuenta con una amplia lista de carreras como ejecutivo de venta, mesero bar tender, mecánico, entre otras, carreras en las

cuales se puede pulir las habilidades y destrezas pero por otro lado mucho de estas carreras van dirigidas al sector informal como lo es mecánica y carreras similares en las cuales muchas de las empresas que buscan contratar a estos jóvenes no se encuentran bien establecida o no cuentan con registros formales de constitución de empresa. Es por ello, por lo que el INSAFORP debería de capacitar no solo a los jóvenes si no a las empresas formales a realizar la celebración de este tipo de contratos debido a que son las empresas privadas las que pueden brindar a los jóvenes todo lo establecido en el régimen de los contratos de aprendizaje.

Se habló con personas a cargo de los centros de formación la cual nos expresó que es mucho más fácil que una empresa del sector informal le brinde el apoyo a los jóvenes que una empresa privada, mostrando así una gran deficiencia que se tiene con respecto a los contratos de aprendizaje, debido a que muchos empresarios ven al aprendiz como una carga para la empresa, los encargados de las empresas creen que el aprendiz llegara a arruinar un proceso productivo y tendrá costos elevados en la reparación de equipos de trabajo, materia prima entre muchos otros.

Los esfuerzos se ven como una gota de agua en el desierto pero que calman momentáneamente la necesidad de empleo que tiene en los jóvenes, debido a que las instituciones capacitadoras ven al joven como una estadística para cumplir las metas impuestas por el INSAFORP, de esta manera las empresas capacitadoras se ven en la obligación de enviar a jóvenes a empresas en las cuales no cuentan con todo lo establecido por la ley, siendo un punto de discordia entre el ministerio de trabajo que busca la protección de los jóvenes que están en proceso de aprendizaje y centros de formación que les exige un número determinado por el INSAFORP para poder seguir financiando a estos, razón por la cual se opta a enviar a jóvenes a empresas informales que no están bien establecidas y no cumple con parte de lo establecido por la ley.

Es desde este punto en el cual se observa una aptitud ventajosa que genera los contratos de aprendizaje debido a que abre las puertas para una experiencia de trabajo y apoyar a una futura contratación.

Por tanto se puede concluir que si se unen los esfuerzos del ministerio de trabajo, los centros de aprendizaje de INSAFORP y Las empresas, se pueden obtener procesos mucho más eficientes y eficaces, al contar con el recurso de que un aprendiz con el tiempo puede ser contratado y convertirse en un empleado permanente, debido a que conocen la forma en que la empresa desempeñan sus funciones y por supuesto la valoración que los jóvenes pueden tener al sentirse apreciados y agradecidos con la oportunidad que se le ha dado, como también la eliminación de los molestos procesos de reclutamiento y selección que desgastan las empresas pudiendo por medio de un contrato de aprendizaje moldear a la persona que necesita en el puesto vacante que tiene.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Fortalecer el régimen especial de los contratos de aprendizaje mediante nuevas leyes que permitan brindar más oportunidades a los jóvenes, mostrando así una orientación de los deberes y derechos que tienen tanto los aprendices como las empresas con las cuales se celebra este tipo de contrato. Si bien el contrato de aprendizaje abre las puertas a los jóvenes a obtener la experiencia laboral y los conocimientos necesarios para conseguir un primer empleo, no sé a obtenido un gran impacto en la contratación de jóvenes mediante este tipo de contratos debido a que estos desconoces de este tipo régimen especial al que se refiere el código de trabajo en su art. 61.

Se deberá proponer mecanismo de cohesión para que muchos más jóvenes puedan conocer este régimen de contratos de aprendizaje por medio de una feria de empresas en las que se dé a conocer a aquellas empresas que están dispuestas a trabajar mediante este tipo de contratos, así como darle a conocer a los empresarios este tipo de ley en la cual no solo beneficia a los jóvenes sino que también a la misma empresa, eliminando el miedo a que se contrate a una persona sin siquiera conocer la y si será apto o no al puesto de trabajo, sino, que pueda ver que por medio de estos contratos conozcan con anticipación las habilidades y destrezas que sus posibles y futuros empleados.

Se debe crear alianzas estratégicas que promuevan la participación de los aprendices con las empresas, llevando así a buen rumbo lo que es un contrato de aprendizaje eliminando con esto los problemas que se observaron en el marco histórico del aprovechamiento de los jóvenes aprendices que desconocen la forma de trabajo, eliminando así la sumisión histórica y dándole su puesto a los aprendices como personas capaces a desarrollar un trabajo, profesión, arte u oficio sin ningún problema.

Se debe de buscar un apoyo más fuerte del Gobierno de El Salvador, en el cual se comprometa subsidiar cierto porcentaje de lo que se le paga a un aprendiz en el momento en que este está en su etapa teórica y práctica para que se promueva el incentivo de la empresa privada de tal manera que se puedan hacer mecanismos de cohesión entre lo que es la inversión pública y la privada para generar más mano de obra calificada y se puedan abrir más puertas de trabajo para los jóvenes.

## BIBLIOGRAFIA

- Cardenas, I. y. (2013). "Hacia un sistema de formacion profesional basado en competencias laborales: analisis y propuestas normativas para el contrato de aprendizaje, la practica profesional y capacitacion laboral". Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113248>
- Cueva, M. d. (1949). Dercho mexicano del trabajo . Mexico: Porrúa.
- Delmy portillo, D. A. (Septiembre de 2015). El sistema de aprendizaje en la Legislacion Laboral Salvadoreña. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/8750/1/TESIS%20EL%20SISTEMA%20DE%20APRENDIZAJE%20EN%20LA%20LEGISLACION%20LABORAL%20SALVADORE%C3%91A.pdf>
- Espinosa, C. J. (Mayo de 2003). Contrato de Aprendizaje. Obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114529/de-carrasco\\_c.pdf;sequence=](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114529/de-carrasco_c.pdf;sequence=)
- Esteves, A. J. (1995). "El contrato de Aprendizaje ¿avance o retroceso historico?". Revista del Consejo General del Poder Judicial, Barcelona, 21.
- Tobon, J. J. (24 de marzo de 2019). historia normativa del contrato de aprendizaje en colombia . Obtenido de [http://mitra.udea.edu.co/prueba/archivos/informes\\_finales/informe\\_final41.pdf](http://mitra.udea.edu.co/prueba/archivos/informes_finales/informe_final41.pdf)
- Torres, G. C. (1998). Derecho Individual del Trabajo, Contratos Especiales de trabajo, Tomo II, volumen 4 . Buenos Aires, Republica de Argentina: Heliastrea S.R.L.



# **ANEXOS**

## **Anexo No. 1**

### **ABREVIATURAS Y SIGLAS**

#### **Abreviaturas:**

<b>Art.</b>	Artículo
<b>Arts.</b>	Artículos
<b>Cn.</b>	Constitución
<b>C.T.</b>	Código de Trabajo
<b>D.O.</b>	Diario Oficial
<b>D.L.</b>	Decreto Legislativo

#### **Siglas:**

<b>ARENA</b>	Alianza Republicana Nacionalista
<b>CIT</b>	Conferencia Internacional de Trabajo
<b>DIGESTYC</b>	Dirección General de Estadísticas y Censos
<b>INA</b>	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>INAFORP</b>	Instituto Nacional de Formación Profesional
<b>INFOP</b>	Instituto de Formación Profesional
<b>INSAFORP</b>	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
<b>LEPINA</b>	Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>SENA</b>	Servicio Nacional de Aprendizaje

## Anexo No. 2



**Universidad de El Salvador**

**Facultad Multidisciplinaria de Occidente**

**Departamento de Ciencias Económicas**

### Trabajo de Grado

#### Cuestionario para Encuesta de la Investigación

**Objetivo:** Obtener la información veraz y oportuna con respecto a la opinión que tienen los jóvenes con respecto al convenio de contratos de aprendizaje y así poder analizar la información obtenida para dar a conocer el impacto que estos contratos producen en los jóvenes que se capacitan en centros de formación santanecos.

**Dirigido A:** Jóvenes que se capacitan en centros de formación santanecos que actualmente se encuentran gozando del convenio de contrato de aprendizaje.

#### I Datos personales

Edad

Género del encuestado

Masculino

Femenino

#### II Preguntas

1. ¿De qué manera se enteró usted del curso de formación que está llevando a cabo?

Radio

Rótulos

Información en la comunidad

Otros

2. ¿Cuándo usted se presentó en el centro de capacitación para poder inscribirse le dieron la opción de elegir en qué carrera quería inscribirse?

Sí

No

3. ¿Ha recibido algún tipo de inducción por parte de la de la empresa en donde está realizando sus prácticas o preparación técnica?

Si

No

No recuerda

4. Conoce las obligaciones y derechos que tiene usted como participante del convenio de contratos de aprendizaje hacia la empresa en donde está realizando sus prácticas o preparación técnicas.

Sí

No

5. Conoce las prestaciones laborales que tiene usted dentro de la empresa?

Sí

No

6. Como le ha parecido a usted hasta el momento el convenio de contratos de aprendizaje.

Excelente

Bueno

Necesita mejorar

7. Cree usted que el tiempo de duración de los contratos de aprendizaje es óptimo?

Sí

No

8. Cree usted que la retribución recibida al momento de hacer sus prácticas es la justa?

Sí

No

9. Tuvo opción de elegir en que empresa quería realizar sus prácticas o preparación técnica?

Sí  No

10. ¿Antes de entrar al centro de formación, recibió una capacitación en algún otro  ir?

Sí No

11. ¿Es tratado usted con las mismas condiciones en que se tratan a los demás empleados dentro de la empresa?

Sí  No

12. Recomendaría a sus amistades y familiares optar a este régimen de contratos de aprendizaje?

---

---

---

## **Anexo 3: CÓDIGO DE TRABAJO (APARTADO DE APRENDIZAJE)**

### **DEL TRABAJO SUJETO A RÉGIMENES ESPECIALES**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES**

Art. 61.- Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.

Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

Art. 62.- Son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

- a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo;
- b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;
- c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;
- d) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;

- e) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y,
- f) Todas las demás que este Capítulo u otras Leyes y el respectivo contrato les impongan.

Art. 63.- Son obligaciones de los aprendices:

- a) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- b) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;
- c) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;
- d) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y,
- g) Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

Art. 64.- Los aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato.

Art. 65.- Las disposiciones relativas a la protección del salario se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los aprendices reciban del patrono durante el adiestramiento o aprendizaje.

Art. 66.-El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Art. 67.- A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patrones no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

Art. 68.-En ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

Art. 69.- el aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se fijara de conformidad con el capítulo ii, título iii del libro primero de este código. Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

La edad mínima de los aprendices, su jornada de trabajo y derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no, se rigen por las disposiciones del presente código.



Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

En lo demás, el aprendizaje se regirá por las normas que sobre esta materia apruebe el órgano ejecutivo en el ramo de trabajo y previsión social. (8)

Art. 70.-Cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

## Anexo 4: CONTRATO DE APRENDIZAJE



OFICINA REGIONAL DE OCCIDENTE  
SECCIÓN DE EMPLEO

CÓDIGO: RG-RG-OR-DGE-28

### CONTRATO DE APRENDIZAJE (Art. 61 del Código de Trabajo)

#### A- DECLARACION DEL (O LA) EMPLEADOR(A).

LUIS ALBERTO MORAN PERAZA de 26 Años de edad, (profesión u oficio) ESTUDIANTE de nacionalidad SALVADOREÑA, del domicilio de SANTA ANA, con Documento Único de Identidad (DUI N°, de ser extranjero, anotar el número de Pasaporte y/o Carné de Residente): 04777996-7 Actuando en mi calidad de: REPRESENTANTE PATRONAL a nombre del Centro de Trabajo denominado: IMPORTADORA RAMIREZ S.A DE C.V Situado en SANTA ANA cuyo propietario es (de ser persona Jurídica, especificar inscripción de escritura de constitución, nombre del Representante Legal y/o Administrador Único): LUIS ALBERTO MORAN PERAZA

#### CONVENGO EN:

- 1) Contratar como aprendiz (a): YENI ESTEFANY MELGAR LOPEZ de 19 años de edad, (profesión u oficio): AMA DE CASA de nacionalidad: SALVADOREÑA, del domicilio de: COATEPEQUE, con número de documento 05864964-6 (de ser extranjero, referir documento con su número, sea Pasaporte y/o Carné de Residente, si es menor anotar el número de permiso para trabajar y la fecha de su extensión, respetándose lo descrito en los Art. 104 al 109 del Código de Trabajo "C. de T."), para ser capacitado como: OFICIOS VARIOS de conformidad al análisis ocupacional respectivo y por el tiempo especificado por el mismo, determinado por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, si estuviere establecido.
- 2) Comunicar al Departamento Nacional de Empleo la terminación del período de aprendizaje, así como la suspensión o terminación de este contrato, indicando la fecha en que haya ocurrido y su causa. Pagar al aprendiz como mínimo, por hora y en forma progresiva las retribuciones pactadas en este contrato, y a cumplir con las obligaciones del Art. 62 del C. de T., **SE PODRA PAGAR EN DÓLARES O COLONES**, conforme a la Ley de Integración Monetaria.

#### B- DECLARACION DE (EL o LA) APRENDIZ(A).

YENI ESTEFANY MELGAR LOPEZ

De generales y datos de comparecencia antes anotados en este documento.

#### ME COMPROMETO A:

- 1) Recibir la enseñanza, la práctica y preparación técnica del oficio referido, con toda diligencia y esmero en sus contenidos; y a cumplir con las obligaciones del Art. 63 del C. de T.
- 2) Hacer un registro diario de las horas de adiestramiento en cada una de las tareas, en el formulario especial que me entregará El Departamento Nacional de Empleo y, presentarlo mensualmente al mismo.  
El incumplimiento de las obligaciones que se contrajese será motivo para dar inmediatamente por terminado el presente contrato, sin responsabilidad, Art 68 del C. de T.

#### B- CLAUSULAS GENERALES.

- 1) El período total de la enseñanza, según el programa respectivo es de: UN MES que se impartirán en (especificar meses y/o años, fecha de inicio y de finalización):  
DEL 01 DE DICIEMBRE DEL DOS MIL DIECIOCHO HASTA 31 DE DICIEMBRE DEL DOS MIL DIECIOCHO

- 2) El(la) empleador (a), considerando el conocimiento y experiencia previa, acredita al aprendiz(a) un total de horas, equivalentes a (meses y/o años)
- 3) El horario de enseñanza será de LUNES a VIERNES de: 08:00 am a 12:00 m.d. y de 01 p.m. a 5 p.m. Y sábado de 08:00 a.m. hasta las 12:00 m.d cada etapa en (especificar días, meses, años ) UN MES
- 4) El Salario mínimo en que se basan las retribuciones progresivas que aquí se pactan es de (Determinar cantidad en colones y equivalente en dólares): 152.09 siendo el promedio de las distintas categorías de salarios existentes en la empresa para trabajadores del oficio u ocupación que se trata, respetándose los porcentajes establecidos en el Art. 69 del C. de T. (cincuenta por ciento mínimo el primer año). Si este salario promedio aumentare durante la vigencia de este contrato, la retribución de (él o la) aprendiz(a) será reajustada adecuadamente.
- 5) El(la) Empleador(a) pagará a (él o la) aprendiz(a) en el lugar de trabajo, de forma (semanal, catorcenal, quincenal, mensual): QUINCENAL se establece el cuadro de retribuciones pactadas y estipuladas en la siguiente escala progresiva:

ETAPAS	1ª	2ª	3ª
TIEMPO (DETERMINAR ADEMÁS DE HORAS, DIAS, SEMANAS, MESES)	UN MES		
PORCENTAJE DEL SALARIO	50%		
PAGO MENSUAL	152.09		

**C- CLAUSULAS ESPECIALES:**

**SE CONTRATARA A LA TERMINACION DEL APRENDIZAJE DE ACUERDO A SU EVALUACION PUEDE VARIAR EL SALARIO POR DECRETO DE AUMENTO DE SALARIO MINIMO**

En lo no contenido en este contrato, se regirán por lo dispuesto en los Art. 61 al 70 del C. de T., en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, acorde a todas las demás fuentes formales del derecho laboral vigente a la fecha, Art. 24 del C. de T., convenio de la Organización Internacional del Trabajo, y otras pertinentes, según el caso particular.

Suscrito en el departamento de Santa Ana, Un día del mes Diciembre, del año dos mil Dieciocho

CONTRATANTE EMPLEADOR(A)

APRENDIZ(A)

APROBADO: Fecha  
:  
Programa registrado bajo el N°

Registrado el: \_\_\_\_\_ bajo el N° \_\_\_\_\_  
Al folio \_\_\_\_\_ del tomo \_\_\_\_\_ del libro de Registro  
de Contratos de aprendizaje.

\_\_\_\_\_  
LICDA. RUTH NOEMI RODRIGUEZ CRUZ  
JEFE REGIONAL ZONA OCCIDENTAL

## Anexo 5: RECURSOS A UTILIZAR PARA LA INVESTIGACIÓN

### Recursos Humanos

- ✓ Todos los integrantes del equipo de trabajo para desempeñar las actividades de:
  - Recolección de datos
  - Procesamiento de datos
  - Análisis de la información
  - Elaboración del proyecto

<b>RECURSOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO</b>	
Transporte y Alimentación	\$334.00
Energía Eléctrica	\$ 30.00
Papelería y Útiles	\$ 15.00
Internet	\$ 72.00
Impresiones y Anillado	\$ 60.00
Fotocopias de 106 cuestionarios	\$ 6.36
<b>Subtotal del costos</b>	<b>\$517.36</b>
<b>RECURSOS PARA LA DEFENSA DEL PROYECTOS</b>	
Vestuario	\$106.00
Centro de Mesa	\$ 20.00
Refrigerios	\$ 32.00
Reconocimientos	\$ 80.00
<b>Subtotal del costos</b>	<b>\$238.00</b>
<b>Total de costos de la investigación y Defensa</b>	<b>\$755.36</b>

### Anexo 6: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección del tema.	■	■																														
Definición del problema.			■	■																												
Presentación propuesta.					■																											
Aprobación del proyecto.						■																										
Elaboración anteproyecto.						■	■																									
Presentación anteproyecto.								■																								
Elaboración del capítulo I									■	■	■	■																				
Revisión del capítulo I												■																				
Elaboración del capítulo II													■	■	■	■																
Revisión del capítulo II																■																
Elaboración del capítulo III																	■	■	■	■												
Revisión del capítulo III																				■												
Elaboración del capítulo IV																					■	■	■	■								

