

070673

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

TESIS



PRESENTADA POR

ORLANDO BAÑOS PACHECO

PREVIO A SU DOCTORAMIENTO

SAN SALVADOR, — EL SALVADOR, — CENTRO AMERICA.

1968

378-7284

UES-T.D.

B 220c

1968

J. 1-16324

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10121863

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. ANGEL GOCHEZ MARIN

SECRETARIO GENERAL

DR. GUSTAVO ADOLFO NOYOLA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. RENE FORTIN MAGAÑA

SECRETARIO

DR. FABIO HERCULES PINEDA

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES PRIVADOS

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

PRESIDENTE: Dr. Angel Góchez Marín
PRIMER VOCAL: Dr. Eduardo Alfredo Cuéllar
SEGUNDO VOCAL: Dr. Gabriel Gallegos Valdés

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

PRESIDENTE: Dr. Jorge Alberto Huete
PRIMER VOCAL: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
SEGUNDO VOCAL: Dr. Francisco Bertrand Galindo

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

PRESIDENTE: Dr. Guillermo Manuel Ungo
PRIMER VOCAL: Dr. Marcos Gabriel Villacorta
SEGUNDO VOCAL: Dr. Luis E. Gutiérrez

ASESOR DE TESIS

Dr. Marcos Gabriel Villacorta

APROBACION DE TESIS

PRESIDENTE: Dr. Francisco Bertrand Galindo
PRIMER VOCAL: Dr. Francisco José Retana
SEGUNDO VOCAL: Dr. Francisco Villagrán Kramer

DEDICO ESTA TESIS:

A mis queridos padres
ROGELIO BAÑOS C. y
PILAR PACHECO DE BAÑOS

Con el cariño, respeto y devoción
que guardo por ellos.

A mi adorada esposa
CLARA LUZ RIVAS DE BAÑOS

Compañera de alegrías, penas y esperanzas,
que me anima y fortalece en el diario vivir,
a cuya fe debo la culminación de mis estudios
universitarios.

A mis amados hijos
ORLANDO EDGARDO y
SUSSIE CAROLINA

Que significan la razón de mi afán y mi lucha
y a quienes ofrendo lo mejor de mi existencia

A mis hermanos
LUZ DE MARIA
OSCAR
ROBERTO

Con el cariño de siempre.

I N D I C E

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

TITULO I	Pag.
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. DOCTRINAS DE LOS EXPOSITORES DEL DERECHO LABORAL.	1
CAPITULO I	Pag.
INTRODUCCION	1
Sección Primera: Terminología	1
Sección Segunda: Antecedentes históricos	3
Sección Tercera: Clases de aprendizaje	7
Sección Cuarta : Concepto de contrato de aprendizaje	9
CAPITULO II	
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	11
Sección Primera: La Escuela Alemana. La Escuela Francesa. Otras teorías	11
Sección Segunda: La forma del contrato de aprendizaje	15
Sección Tercera: El contenido del contrato de aprendizaje:	16
a) Sujetos. Capacidad.	
b) Objeto	
c) Remuneración.	
d) Jornada.	
e) Duración.	
Sección Cuarta : Efectos del contrato de aprendizaje.....	21
Sección Quinta : Terminación del contrato de aprendizaje	23
CAPITULO III	
EL APRENDIZAJE ARTESANO Y EL APRENDIZAJE MODERNO. DIFERENCIAS ...	24
TITULO II	
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA	28
CAPITULO I	
DISPOSICIONES CONSTITUCIONES	28
CAPITULO II	
DISPOSICIONES LEGALES SECUNDARIAS	29
Sección Primera: Antecedentes históricos:	29
a) Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales.	
b) Ley de Aprendizaje.	
Sección Segunda: Código de Trabajo	41

	Pag.
Sección Tercera: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	49
CAPITULO III	
DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS	53
Sección Primera: El Consejo Nacional de Aprendizaje	53
Sección Segunda: Normas generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones	55
TITULO III	
LA DINAMICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	70
CAPITULO I	
ASPECTO ADMINISTRATIVO	70
Sección Primera: El Departamento Nacional de Aprendizaje:	70
a) La promoción del aprendizaje. La contratación. El control ..	
b) El aspecto técnico del aprendizaje.	
CAPITULO II	
LA CONTRATACION DE APRENDICES EN EL PERIODO 1962-1967	78
TITULO IV	
EL APRENDIZAJE. SU IMPORTANCIA. SUS PROYECCIONES	86
CAPITULO I	
LA SUPUESTO CRISIS DEL APRENDIZAJE	87
CAPITULO II	
LOS DIFERENTES SISTEMAS DE APRENDIZAJE EN LA ACTUALIDAD	89
CAPITULO III	
EL SISTEMA DE APRENDIZAJE SALVADOREÑO. SU DESARROLLO FUTURO. SUGERENCIAS	92

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

TITULO I

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. DOCTRINAS DE LOS EXPOSITORES DEL DERECHO LABORAL

CAPITULO I

INTRODUCCION

La primera parte de este trabajo de Tesis se contrae a exponer las principales doctrinas de los tratadistas del Derecho Laboral, relativas al contrato de aprendizaje.

En su Capítulo I, a manera de introducción, trataremos de esclarecer la confusión terminológica que existe entre los expositores, al denominar la institución objeto de nuestro estudio; y, a tal efecto,-- recurriremos a la evolución histórica del contrato de aprendizaje, -- desde sus inicios hasta la época actual. Luego, estableceremos sus diferencias con otras instituciones afines; y, finalmente, fijaremos su concepto.

Sección Primera: Terminología.-- La Real Academia Española, en su Diccionario de la Lengua Española, nos proporciona los siguientes conceptos:

"Aprendizaje= m. Acción de aprender algún arte u oficio, Tiempo que en ello se emplea"

"Aprender" = (del latín apprehendere; de ad, a, y prehendere, -- percibir.) tr. Adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o de la experiencia. Tomar algo en la memoria."

El doctor Carlos Arrellano García, Catedrático de Derecho del Trabajo en la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora (México), en un artículo intitulado "El Contrato de Trabajo para la Formación Profesional", expone:

"Las personas que prestan servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, requieren, cada vez con mayor frecuencia, la adquisición preliminar o simultánea de conocimientos teóricos, prácticos o - de ambos géneros.

A la obtención de experiencia, conocimientos, entrenamiento, a-

diestramiento, capacitación, etc. se le ha denominado de muy diversas maneras, a saber: aprendizaje (lato sensu), aprendizaje corporativo, - aprendizaje artesano, aprendizaje industrial, formación profesional, - capacitación, enseñanza profesional, enseñanza técnica, entrenamiento, etc. al extremo de que podríamos afirmar que existe un verdadero caos terminológico.

La manera de terminar con esa situación es especificando el alcan de los vocablos que tengan una significación distinta y determinando las expresiones que sean gramaticalmente sinónimas, para evitar duplicidades innecesarias, o bien para obviar que se dé a los términos gramaticales una significación convencional.

A nuestro modo de ver, desde el punto de vista de su connotación gramatical, las expresiones más amplias empleadas para designar la preparación del trabajador son: aprendizaje (lato sensu) y formación profesional. Aprendizaje es la acción de aprender y, si la referimos al aprendizaje de una profesión, oficio o especialidad, es capacitarse en dicha actividad. Formación profesional es el desarrollo de una persona en determinada ocupación que tiende a ser habitual, en determinada profesión, oficio o empleo.

Si éstas son las significaciones usuales de formación profesional y de aprendizaje, podemos sostener, fundamentalmente, que ambas expresiones son sinónimas. La equivalencia gramatical entre formación profesional y aprendizaje deriva de que ambas aluden a la capacitación, adiestramiento o enseñanza de la persona que presta o que prestará sus servicios a un empresario.

A un contrato cuyo objetivo fuese la preparación, capacitación, - entrenamiento, adiestramiento, et. podríamos gramaticalmente llamarle, en forma indistinta, contrato de aprendizaje o contrato de formación profesional" (1)

En la actualidad, existe cierta tendencia a concederle a la expresión "formación profesional" un contenido más amplio, llegando a constituir el género, y a considerar el aprendizaje como una especie de aquélla.

El Código Internacional del Trabajo (que es una presentación metódica de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia - Internacional del Trabajo en el período 1919-1955) muestra esa tendencia. Así, en su Libro I, Título II, Capítulo V, Art. 61, al formular - recomendaciones sobre la formación profesional, dispone: "A los efectos de esta Sección:

- a) la expresión " formación profesional" designa todos los modos - de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo;
- b) la expresión "enseñanza técnica y profesional" designa la instrucción teórica y práctica, cualquiera que sea su grado, pro-

porcionada en la escuela a los efectos de la formación profesional,

- c) el término "aprendizaje" se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, durante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

Tal tendencia ha influido al legislador salvadoreño, según se verá en los Títulos II y III, quien regula en forma diferente el contrato de aprendizaje, la formación profesional acelerada y el readiestramiento.

La razón fundamental de la confusión terminológica a que nos hemos referido en párrafos anteriores, la encontramos en la evolución histórica del contrato de aprendizaje, según veremos a continuación, evolución histórica que desemboca en un aprendizaje moderno.

Sección Segunda: Antecedentes históricos.- Según expone Charles Guide, en su Curso de Economía Política, "tanto la enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad. Los primeros trabajadores transmitieron a sus hijos los procedimientos que habían descubierto; y, en el transcurso de las edades, los trabajadores más hábiles han ido transmitiendo, por la enseñanza oral o escrita, por la vista, la imitación y la práctica, sus conocimientos. así, el aprendizaje resulta tan antiguo como puede serlo el hombre sobre la tierra". (2)

El profesor Walter Kaskel expresa que el contrato de aprendizaje tiene los mismos orígenes del contrato de trabajo: los dueños de esclavos acostumbraban, en la antigua Roma, entregar sus esclavos a una persona, durante cierto tiempo, a fin de que los adiestrara en un arte u oficio, a cambio de que prestaran sus servicios al encargado de proporcionar la instrucción. Parece ser que en la época de Justiniano se había extendido la costumbre de encomendar a un profesor la enseñanza de los jóvenes, pero el contrato de aprendizaje no se encontraba expresamente reglamentado (3); posteriormente, el aprendizaje estuvo ya organizado en el Imperio Romano, mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle.

Se sabe que durante la dominación romana, así como entre los godos, los aprendices recibían un trato duro y hasta cruel. Y existían atenuantes y aún eximentes cuando el maestro castigaba con dureza a sus aprendices.

Las leyes de Partidas regulaban ya el contrato de aprendizaje. Así, la Ley XII, Título VIII, Partida V, expresaba: "resciben los maestros salarios de sus escolares, por mostrarles las sciencias; e assi los menestrales de sus aprendices, para mostrarles sus menesteres: lo que cada uno de ellos es tenuto de enseñar lealmente, e de castigar con mesu-

ra, a aquellos que resciben para esto. "

En la Edad Media, los artesanos se agruparon en organizaciones conocidas con los nombres de gremios, guildas y, en general, con el nombre de Corporaciones de oficios. La Corporación estaba integrada por tres categorías de personas: los maestros, los compañeros u oficiales y los aprendices. Los maestros eran los propietarios de los pequeños talleres que existían entonces; los oficiales eran los operarios competentes; y los aprendices se encontraban en las distintas fases de la enseñanza del oficio. Los objetivos de la Corporación eran en su mayoría de carácter económico y no de índole laboral o profesional; así, las Corporaciones regulaban la producción conforme a las necesidades del mercado, fijaban los salarios y los precios de los artículos, vigilaban la compra de materiales y la calidad de los productos, evitaban la competencia de los extraños y evitaban también el ejercicio de los oficios a quienes no eran miembros de la Corporación. Si bien la situación inicial de los compañeros y aprendices dentro de la Corporación fué aceptable para éstos, con el tiempo surgieron conflictos de interés con los maestros por su situación privilegiada, lo que produjo la formación de asociaciones de compañeros para velar especialmente por sus intereses.

Al decir de Guillermo Cabanellas, los estatutos de las viejas Corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos, con las ventajas indudables que un régimen de sana y severa jerarquía representaba en orden al trabajo. (4) De esa manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros poderes casi tan extensos como los del padre sobre sus hijos.

Históricamente, el contrato de aprendizaje tuvo su mayor desarrollo en el régimen corporativo. Según expone Mario de la Cueva, en aquel sistema corporativo, el contrato de aprendizaje era el camino obligado, no solamente para aprender un oficio, sino también para ingresar a la Corporación. Por esta doble razón, la actividad de los aprendices quedó sujeta a una severa reglamentación. (5)

Tradicionalmente, en la época corporativa, el aprendiz era el sujeto que ocupaba el sitio de más bajo rango dentro de los gremios o corporaciones. En esta época, según expresa, J. Jesus Castorena, el aprendizaje entrañaba la obligación del maestro de enseñar un oficio o un arte, pero el aprendiz no siempre recibía, a cambio de los servicios personales que prestaba, un emolumento, sino que por el contrario, a veces tenía que pagar por su enseñanza, quedando sujeto a la tutela de su superior. (6)

A esta etapa del aprendizaje bien podemos llamarla "aprendizaje corporativo" y la podemos registrar como definitivamente superada y que sólo posee un interés histórico.

Posteriormente, las Corporaciones comenzaron a perder importancia

y esta decadencia agravó la situación de los aprendices y de los compañeros, ya que los respectivos períodos de aprendizaje y compañerismo - se vieron aumentados; y, por otra parte, las Corporaciones negaban el permiso para abrir nuevos talleres. Ante tal situación, y bajo la influencia de las ideas liberales dominantes, a finales del siglo XVIII-tuvo lugar la supresión legal de las Corporaciones. El Edicto de Jaime Turgot, Ministro de Hacienda del Rey Luis XVI de Francia, así como los Decretos del 2 y el 17 de marzo de 1791, establecieron la libertad de trabajo y suprimieron los privilegios de las Corporaciones; y la Ley - de Chapelier, adoptada el 14 y el 17 de junio del mismo año por la Asamblea Constituyente de Francia, prohibió el restablecimiento de las Corporaciones, bajo cualquier pretexto o forma.

En los años que siguieron a la revolución francesa de 1789, y bajo el predominio de las ideas individualistas - en lo político - y liberales - en lo económico-, el Estado asume una actitud de simple espectador de los acontecimientos, basado en los principios "dejar hacer" y "dejar pasar", absteniéndose de toda intervención y permitiendo el libre juego de los factores de la producción. El Estado sólo actúa para garantizar la libertad.

La libertad de trabajo proclamada en Francia en los últimos años del siglo XVIII suprimió la escala gremial y el aprendizaje dejó de ser el peldaño inicial de la organización gremial. Pero esta idea de libertad condujo a resultados injustos, pues a falta de una reglamentación legal, los niños y los jóvenes adolescentes fueron explotados por los empresarios, con el pretexto de proporcionarles o permitirles el aprendizaje de los oficios; en la mayoría de los casos, los patronos utilizaban aprendices, que no recibían remuneración, lo que significaba para aquéllos el obtener mano de obra en forma gratuita.

En ese momento nos encontramos con un aprendizaje en el que se desvincula la enseñanza de un arte o de un oficio, de la organización corporativa. Ya no es el aprendizaje el primer peldaño necesario para poder ascender de graduación jerárquica dentro de un gremio medieval. No obstante, las principales características subsisten, en el sentido de que el patrono proporciona enseñanza a cambio de servicios personales elementales, los cuales adquieren importancia a medida que el aprendiz progresa en la obtención de conocimientos. Por eso es que Mario de la Cueva considera al contrato de aprendizaje como una supervivencia del régimen corporativo (7); y eso justifica también que J. Jesús Castorena considere el aprendizaje como una institución legada a la edad moderna por el régimen corporativo.(8)

Sinenbargo, era imposible que el derecho permaneciera indiferente ante esa explotación de los aprendices ya que, si bien era cierto que la finalidad del contrato de aprendizaje radicaba en la preparación del joven para el ejercicio de un oficio, también lo era que el-

maestro aprovechaba del trabajo del aprendiz. Y apareciendo que los aprendices subordinaban su fuerza de trabajo a los fines de la empresa, aunque resultaran beneficiados por su adiestramiento, el Estado dispuso brindarles su protección. Por eso, en esta etapa, el aprendizaje presenta un elemento específico que lo aproxima más al contrato de trabajo y que lo aleja del aprendizaje corporativo: este elemento es la obtención necesaria de emolumentos en dinero o en especie a favor del aprendiz. El trabajador en formación debe recibir forzosamente, además de la enseñanza, prestaciones adicionales en dinero o en especie. A este sistema lo podemos encuadrar dentro de la denominación propuesta por Mario C. Deveali, y que es la de "aprendizaje artesano."(9)

En otra etapa más de evolución del aprendizaje, con el desarrollo de la industria en gran escala, en sustitución del pequeño taller donde se desarrollaban un arte o un oficio en su integridad, el aprendizaje artesano ha pasado a 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 a Mario C. Deveali denominarle "aprendizaje industrial".(10) El desarrollo de este proceso se atribuye a la nueva estructuración económica-industrial, basada en el maquinismo. Según este autor, mientras que en el aprendizaje artesano el trabajo 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 constituye, pues, ni para el aprendiz ni para el patrono, la causa del contrato, sino, simplemente, un efecto secundario del mismo. Si bien la finalidad del aprendizaje industrial es también la enseñanza, ésta sólo es ocasional, ya que el objetivo primordial es proporcionar al obrero calificado un ayudante que le permitirá realizar más eficazmente su labor.

Finalmente, el aprendizaje se exorbita de la simple esfera patronal, dejando que el Estado intervenga de manera activa, ya sea proporcionando la enseñanza a través de escuelas de artes y oficios, o bien combinando su actividad con la de los empresarios. Ernesto Krotoschin considera que el interés práctico del contrato de aprendizaje ha disminuído hoy en día "ya que la formación profesional ha llegado a estar a cargo, principalmente, de escuelas técnicas oficiales y de la gestión administrativa del Estado en general".(11) Asimismo, Euquerio Guerrero es de la opinión de que el contrato de aprendizaje "se ha rejuvenecido" y que "en los últimos años, tanto la intervención del Estado, como el interés de la iniciativa privada, empezaron a vigorizar la institución del aprendizaje por diversos medios. El Estado, fijando en la ley un mínimo obligatorio de aprendices para los patronos, creando centros de enseñanza técnica oficial y comisiones nacionales consultivas en cada actividad profesional; la iniciativa privada, por su parte, decidiéndose a establecer escuelas de capacitación para los fu

turos trabajadores, o instituciones tecnológicas que persiguen finalidades semejantes".(12) Esta etapa del aprendizaje en manos del Estado tiene el inconveniente, señalado por Deveali, de que hayn un predominio teórico y, además, la desventaja de que las clases pobres no renuncian a sus ingresos para asistir a planteles educativos en los que no reciben, como es natural, una remuneración.(13)

Por eso es que en la actualidad existe la tendencia a combinar - el adiestramiento práctico dentro de la empresa, mediante retribución, con la enseñanza teórica en centros de capacitación del Estado.

Sección Tercera: Clases de Aprendizaje.- En un sentido amplio, el aprendizaje sirve para crear una mano de obra especializada o semi-especializada, formando hombres para la dirección de la industria e igualmente oficiales para mandos intermedios y obreros capacitados. -- Tal enseñanza puede desenvolverse de modo oficial o particular; mediante un contrato de trabajo; o de conformidad a un contrato autónomo -- (de aprendizaje).

Ubicados en el campo contractual, exclusivamente, las formas que el aprendizaje presenta en la economía moderna son, al decir de Mario C. Deveali (14), las siguientes "a) aprendizaje de tipo artesano, que corresponde a la forma tradicional y que aún existe en algunos talleres artesanos y en algunas actividades profesionales, forma de aprendizaje que se ajusta al esquema tradicional del contrato de enseñanza; b) aprendizaje de tipo industrial, que constituye el primer escalón en la jerarquía de las fábricas y que cabe dentro del esquema jurídico del contrato de trabajo, puesto que la enseñanza del oficio constituye solamente un efecto indirecto del mismo; c) la enseñanza de oficios en las fábricas y talleres; cuando resulta manifiesto que el patrono renuncia, más o menos espontáneamente, a utilizar la actividad del aprendiz en la forma más productiva, para dedicarla a tareas menos productivas o completamente improductivas, pero útiles a los efectos de la enseñanza del oficio, y abona una retribución que no tiene relación con el rendimiento mínimo, sino nulo del aprendiz. En este caso resulta imposible adoptar uno de los esquemas antes indicados (a y b) y es necesario admitir la existencia de un contrato autónomo o mixto, en el cual concurren los elementos propios de aquéllos, en una medida -- que varía según las distintas situaciones".

Junto a estas formas de aprendizaje existen, además, otras varias figuras, más o menos afines, que es necesario distinguir a fin de fijar el concepto de aprendizaje como objeto de un contrato especial. Tales figuras son, según expone Guillermo Cabanellas:

1o) El trabajo del "muchacho", "joven", "ayudante obrero", "cadete" u otros trabajadores similares, ocupados en un taller u oficina, quienes realizan trabajos que no requieren conocimiento técnico-

profesional alguno y no representan un escalón que evoluciona a ~~escategor~~ ría superiores; pues en tanto el aprendiz debe y quiere aprender para llegar a clasificaciones superiores, aquéllos no prestan servicio con el propósito de lograr una formación profesional; a ellos el patrono no debe sino el salario, con exclusión de toda enseñanza. En el contrato de aprendizaje, el motivo esencial es la enseñanza que el aprendiz recibe; mientras, en los trabajos enumerados, el salario constituye para el trabajador la base que le impulsa a la prestación de sus servicios.

2o) El trabajo del "practicante". Al decir de Krotoschin, el practicante es un individuo que entra en una empresa (sentido amplio) para familiarizarse con las actividades de ésta, ampliando sus conocimientos ya adquiridos, sin que se trate de una formación profesional-organizada. También el practicante es ocupado en la empresa con fines de instrucción o perfeccionamiento y, en cuanto presta servicios, está sometido al derecho de dirección del patrono, pero su posición es diferente a la del aprendiz. Muchas veces no se trata de la profesión a cuyo ejercicio el practicante piensa dedicarse definitivamente, sino de alguna actividad complementaria que le es útil para su propia profesión. Además, el dueño de la empresa no se compromete a dar determinada formación al practicante, sino que sólo se obliga a ofrecerle la oportunidad de adquirir conocimientos y experiencias. Sobre todo, el practicante no recibe sueldo; y, en realidad, no asume determinadas obligaciones ni adquiere determinados derechos. Para Cabanellas, la diferencia fundamental consiste en que el practicante tiene adquiridos previamente los conocimientos teóricos indispensables, y lo que trata es de ponerlos en ejecución, desarrollarlos, en tanto que el aprendiz carece de dichos conocimientos.

3o) Hay también los llamados "meritorios", que trabajan sin sueldo, sólo "por hacer méritos", para entrar más adelante en un puesto remunerado de la misma empresa. A estos meritorios o voluntarios no está obligado el patrono a darles una educación profesional; y en la realidad difícilmente se presentan estos casos, pues no concuerdan con los presupuestos y principios del Derecho del Trabajo.

4o.) El escolar, alumno de escuela profesional. Es un discípulo que intenta adquirir oportunas nociones teóricas y prácticas, con el propósito de conseguir el diploma de obrero calificado o de técnico. Este se aplica exclusivamente a aprender, no a ganar, y al contrario, con cierta frecuencia está obligado a abonar una tasa a la escuela---donde concurre, para finalidades puramente didácticas. La distinción entre quien cursa sus estudios y el aprendiz está en la índole económica que para ambas partes contratantes reviste el aprendizaje, y que en la enseñanza técnica y profesional carece de carácter económico - directo, pues no hay rendimiento de trabajo. El rendimiento del apren

diz es laboral; el del escolar o alumno de escuelas profesionales no tiene por misión realizar un trabajo económico, sino aprender las enseñanzas que se le dan; el aprendiz aprende, pero presta al mismo tiempo servicios de naturaleza económica.

5o) Finalmente, el aprendizaje debe distinguirse del período de prueba, que se propone solamente demostrar, mediante la aplicación práctica, las aptitudes y los conocimientos ya adquiridos por el trabajador. Como dice Cabanellas, "si en el contrato de trabajo se da la modalidad de establecerse un período de prueba, el trabajador no se convierte por ese hecho en un aprendiz, porque no recibe, durante dicho período, enseñanza alguna; o si la recibe: no es éste el objeto del contrato, cuya finalidad consiste en comprobar si la aptitud del trabajador es la requerida o no por el patrono; y para aquél, si las condiciones de realización del trabajo resultan de su conveniencia". Según De Semo, autor citado por Cabanellas, el aprendizaje difiere, además, del período de prueba dentro del contrato de trabajo: a) por razón de la capacidad de las partes; b) en la prueba, el trabajador debe acreditar conocimientos o aptitudes ya adquiridas, mientras la esencia del aprendizaje es obtener el conocimiento de un oficio; c) en la prueba, el contrato se formaliza transcurrido el término fijado, mientras que en el aprendizaje el contrato termina una vez adquiridos los conocimientos necesarios; d) la prueba es limitada, de corta duración; el aprendizaje no finaliza sino con el mismo contrato; e) en el contrato de aprendizaje cabe, igualmente, un período de prueba, de tal manera que éste se inserta tanto en el contrato de trabajo como en el de aprendizaje, y no constituye un convenio autónomo. (15)

Sección Cuarta: Concepto de Contrato de Aprendizaje.- Para formarnos un concepto de esta figura jurídica, citaremos algunas definiciones de los tratadistas de Derecho del Trabajo, así como algunas disposiciones legales contenidas en los Códigos de Trabajo de varios países.

En opinión de Guillermo Cabanellas (16), el contrato de aprendizaje es aquél por el cual una persona se obliga a enseñar, por sí o por tercero, mediante salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra obligada a trabajar en beneficio de quien da la enseñanza.

El autor Saavedra Lamas define el contrato de aprendizaje como aquél mediante el cual una persona, sea por sí o por intermedio de otra bajo su dependencia, se compromete a dar una formación profesional y metódica a otra persona, por tiempo determinado; y ésta, a su vez, a prestarle su fuerza de trabajo con el fin primordial de recibir aquélla, mediando o no retribución. (17)

El profesor Bry en su obra "Las leyes de trabajo industrial y de previsión social", considera como contrato de aprendizaje la convención por la cual un obrero se compromete a enseñar su profesión a otra per-

sona, que en cambio se obliga a trabajar para su patrono, siguiendo ciertas condiciones y durante un tiempo convenido.(18)

El tratadista alemán Kaskel, expresa: que el contrato de aprendizaje es un contrato sinalagmático, por virtud del cual, una de las partes, para los fines de la formación profesional de la otra parte, utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio.

El Código del Trabajo francés de 20 de marzo de 1928, proporciona la siguiente definición: "El contrato de aprendizaje es aquél por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer dar una formación profesional metódica y completa a otra persona, la que, a su vez, se obliga a trabajar para aquél, bajo las condiciones y durante el tiempo --convenido".

La Ley Española de Contrato de Trabajo, en su Art. 122, estatuye: "El contrato de aprendizaje es aquél en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución".

La Ley Federal del Trabajo de Mexico, en su Art. 218, dispone -- "Contrato de Aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

De los anteriores conceptos doctrinarios y legales del contrato de aprendizaje se desprenden algunos elementos comunes a tal figura jurídica, a saber: a) la obligación, por parte de una persona (patrono) de enseñar, por sí o por tercero, la práctica de una profesión u oficio a otra; b) la obligación de esta otra persona (aprendiz) de trabajar en beneficio de quien le da la enseñanza; c) el plazo del contrato o sea que éste se celebra por tiempo determinado. En cambio, la obligación patronal de pagar una retribución al aprendiz por sus servicios, puede pactarse o no, en el contrato, según dispongan las partes contratantes.

En nuestra opinión, el concepto del contrato de aprendizaje moderno debe integrarse con los cuatro elementos mencionados anteriormente y, como una garantía para las partes contratantes, el contrato debe celebrarse en forma escrita;

Por eso nos parece diminuta la definición de contrato de aprendizaje contenida en el Art. 55 del Código de Trabajo de nuestro país, cuando declara: "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." Nos parece incompleta tal definición, porque, aparentemente, solo existen obligaciones a cargo del patrono, como si se tra-

tase de un contrato unilateral.

En realidad, siendo el contrato de aprendizaje de naturaleza bilateral, deben comprenderse en su definición las obligaciones de ambas partes. Con ese criterio, nos permitimos sugerir el siguiente concepto: "Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona natural o jurídica se obliga por si o por tercero, a enseñar durante un período previamente fijado, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, a otra persona natural, y a pagarle una retribución equitativa por los servicios personales que ésta se obliga a prestar en beneficio de quien da la enseñanza".

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Sección Primera: La Escuela Alemana. La Escuela Francesa. Otras teorías

Cuando la doctrina aborda el tema de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, surgen divergencias de importancia y se formulan diversas teorías. Numerosos tratadistas sostienen que el contrato de aprendizaje es de naturaleza especial, sui generis, que se aproxima a un contrato de educación; otro grupo sostiene que el contrato de aprendizaje es una relación de trabajo, es decir, una variedad de modalidad del contrato de trabajo; hay quienes consideran que el aprendizaje es un contrato mixto de locación de servicios y de locación de obra; otros autores lo consideran como una permuta o intercambio de servicios; etc. etc.

La Escuela Alemana sostiene que el contrato de aprendizaje es una relación de trabajo con modalidades especiales. Para los autores alemanes, la obligación fundamental, parece ser la del aprendiz, y a cambio de la energía de trabajo que desarrolla, recibe instrucción profesional en el arte u oficio que pretende adquirir. Esta instrucción equivale a la remuneración por su trabajo, o, en todo caso, forma parte de ella, pues el aprendiz puede recibir, además de la enseñanza, un salario. No es el aprendiz quien paga la enseñanza que recibe, sino el patrono quien paga el servicio que se le presta.

Los tratadistas Walter Kaskel y Herman Dersch (Derecho del Trabajo. Depalma, Buenos Aires, 1961), así como Hueck-Nipperdey, se expresan de la siguiente manera: "El contrato de aprendizaje es un contrato sinalagmático, por virtud del cual, una de las partes (Lehrherr), para los fines de la formación profesional de la otra parte (Lehrling), utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio. El contrato de aprendizaje, es, pues, un contrato sinalagmático, con obligaciones recíprocas para las partes; para una, desa--

rrollo de energía de trabajo, por cuyo motivo y desde este punto de vista, es idéntico al contrato de trabajo, y para la otra, la enseñanza del oficio. Como quiera que la remuneración en el contrato de trabajo no tiene que consistir, necesariamente, en el pago de una cantidad en dinero efectivo, ya que también es posible la entrega de mercancías o servicios, debe verse en el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo al que son aplicables las disposiciones todas de la legislación respectiva."

Parece ser que gran parte de la doctrina sigue a la Escuela Alemana. Citaremos algunas opiniones de los tratadistas que se pliegan a la tesis antes expuesta:

De Semo, califica el contrato de aprendizaje como un convenio especial de trabajo, al señalar: "Conviene no olvidar que en el tronco del contrato de trabajo ordinario, en su contenido principal, se insertan aquí dos elementos que no pueden ser descuidados por el jurista: la finalidad de aprender, de que está animado el prestador de obra, y la obligación de enseñarle y de hacerle enseñar, contraída por el -- principal. Estas particularidades que no alteran, según nuestra opinión, el carácter fundamental del contrato de aprendizaje inducen por otra parte, a clasificarlo exactamente en la categoría de los contratos de trabajo especiales".

Mario de la Cueva considera el contrato de aprendizaje como un convenio de trabajo, al sostener que se reúnen en él "los caracteres esenciales de este contrato: de un lado, el elemento subordinación, - característico del contrato de trabajo; y de otro, obtiene el patrono un servicio como factor de producción; de ahí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones que los demás trabajadores y que su contrato se distinga del que se celebra con un profesor para la enseñanza de una ciencia".

Saavedra Lamas estima que las características del contrato de aprendizaje son: a) la enseñanza de un oficio, arte o profesión; b) la utilización de los servicios del aprendiz; c) la remuneración; d) el plazo de la enseñanza; afirma, como conclusión, que "el régimen de trabajo de los aprendices configura en nuestra legislación - se refiere a la Argentina- un verdadero contrato de trabajo, el que no se describe, no obstante algunos de los caracteres que presenta".

Guillermo Cabanellas también coincide en que el contrato de aprendizaje es una forma de contrato de trabajo, en el cual se dan los elementos esenciales de este último contrato; ya que existe la prestación del trabajo por una de las partes, o sea del aprendiz, y la remuneración que por tal actividad abona el empresario; además de la exclusividad, continuidad y subordinación.

Ernesto Krotoschin manifiesta: "que mediante el contrato de aprendizaje el aprendiz, al mismo tiempo que aprende, se incorpora a una empresa, se coloca a disposición de un patrono y ejecuta los tra-

bajos que éste le encarga, aunque fuera con fines de formación profesional. Esto es lo esencial. El contrato de aprendizaje es, por lo tanto, un contrato de trabajo pero un contrato de trabajo especial - por los fines especiales que persigue, los cuales, desde luego, determinan también ciertas modalidades del contrato, sobre todo la clase y medida de ocupación. El patrono no debe descuidar aquellos fines al ejercer su derecho de dirección. Por otro lado, el aprendiz, modernamente, percibe una remuneración adecuada, goza de vacaciones pagadas, y, en general, su posición dentro de la empresa se halla asimilada, principalmente, a la de los demás trabajadores, al punto que la mayor parte de las disposiciones aplicables al contrato de trabajo - general también se aplica al contrato de aprendizaje".

J. Jesús Castorena es de opinión que "El contrato de aprendizaje de nuestros días conserva del contrato de aprendizaje de la edad media, la obligación del patrón de enseñar un oficio o un arte, pero el aprendiz no está obligado a pagar por la enseñanza que recibe; tampoco queda sometido a la tutela del patrón; en cambio el aprendiz está obligado a trabajar y el patrón a remunerar el trabajo; en realidad, del contrato de aprendizaje queda nada más la denominación; la Ley reglamenta, propiamente hablando, un contrato de trabajo."

La tesis de que el contrato de aprendizaje es una forma especial de contrato de trabajo, ha sido aceptada por la mayoría de legislaciones de los países iberoamericanos, pues, salvo algunas excepciones, los Códigos de Trabajo extienden la aplicación de las disposiciones referentes al contrato de trabajo al de aprendizaje. Según explica Cabanellas, "se tiene en cuenta para ello que el patrono utiliza el trabajo o los servicios del aprendiz, a la vez que éste último aprovecha dichos trabajos o servicios, para adquirir conocimientos prácticos; que la finalidad y objeto de este contrato consisten, por parte del aprendiz, en obtener, junto a la enseñanza conocimientos que adquiera con la prestación de sus servicios, un salario, por módico que sea, y por parte del patrono se trata de conseguir un operario a bajo sueldo, éste es, un trabajador; que el patrono no es maestro, ni profesor, no se consagra a la enseñanza; utiliza los servicios del aprendiz y, conjuntamente, le proporciona ciertos conocimientos; y que el contrato de aprendizaje se realiza para trabajar en un oficio o profesión. El hecho, además, de que algunas leyes de trabajo impongan la obligación patronal de abonar al aprendiz una retribución, asimila más aún, si cabe, el contrato de aprendizaje al de trabajo." Y continúa Cabanellas: "Sin embargo, el contrato de aprendizaje constituye, como ya hemos indicado, un convenio especial de trabajo; y ello en razón de las diferencias que median entre el contrato de trabajo tipo y el de aprendizaje, consistentes en: a) salario: el contrato de trabajo tiene por objeto una prestación a cambio de un salario; en el contrato de aprendizaje puede, en ocasiones, no haber retribución por par-

te del patrono al obrero aprendiz, por más que la enseñanza recibida sea una compensación suficiente: b) prestación de servicios: en el contrato de trabajo, la prestación es un trabajo profesional; en el contrato de aprendizaje, por lo menos para el aprendiz, es la enseñanza que recibe, aún cuando realice un trabajo de valor económico, por no integrar éste la finalidad esencial del contrato."

La Escuela Francesa, por el contrario, afirma que el contrato de aprendizaje es un contrato sui-géneris que, por ciertas analogías que presenta con el contrato de trabajo, puede y debe ser regulado por el mismo estatuto.

Según indicamos en la Sección Cuarta del Capítulo anterior, el Código de Trabajo francés de 20 de marzo de 1928 prescribe: "El contrato de aprendizaje es aquél por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer dar una formación profesional metódica y completa a otra persona, la que, a su vez, se obliga a trabajar para aquél, bajo las condiciones y durante el tiempo convenido".

Del concepto legal anterior, deducen los autores franceses que la finalidad principal del contrato de aprendizaje es la enseñanza; y que el trabajo que desarrolla el aprendiz es accesorio. Esto significa que no se está en presencia de un contrato de trabajo, sino de una figura jurídica que se aproxima al contrato de educación.

Sostiene la Escuela Francesa, al decir de Mario de la Cueva, -- que el aprendiz no persigue, como finalidad principal, una retribución compensatoria del servicio que presta; su propósito esencial es adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permitan alcanzar la categoría de un obrero calificado; y como el único camino que se le ofrece para adquirir esos conocimientos es poner su energía de trabajo a disposición del patrono, celebra, para ese fin, un contrato de aprendizaje. Por otra parte, el contrato de aprendizaje únicamente se comprende en relación con aquellas actividades que suponen determinados conocimientos o experiencia, lo que demuestra que la enseñanza es una finalidad esencial del contrato.

En su "Tratado de Derecho del Trabajo", los autores franceses -- Paul Durand y André Vitu exponen que "en el contrato de aprendizaje, el maestro no tiene como propósito esencial aprovechar la energía de trabajo del aprendiz; su objetivo es prepararlo técnicamente para -- trabajos futuros, y, si se beneficia con su trabajo, es como consecuencia de que, para enseñarle el oficio, tiene necesidad de hacerle trabajar; la enseñanza que el jefe de empresa proporciona es de carácter preponderantemente práctico y el único camino para alcanzarla es el trabajo".

Siguiendo la Escuela Francesa, el tratadista Ramírez Gronda afirma que "el contrato de aprendizaje no es una variedad o modalidad del

contrato de trabajo. El aprendiz puede o no percibir remuneración. No existirá en cambio, contrato de trabajo sin la contraprestación mencionada. Es que el contrato de trabajo tiene en vista la actividad profesional del trabajador; el aprendiz se contrata teniendo en cuenta la enseñanza de un oficio. No cabe, pues, confundir ambas figuras, aunque guarden ellas muchas semejanzas". Agrega, además, que "el contrato de aprendizaje no integra una variedad o modalidad del contrato de trabajo, sino una figura distinta. En esa forma, el aprendiz no es un trabajador en estricto sentido técnico, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando".

Otro autor que secunda la doctrina francesa es Luigi de Litala, quien afirma que el contrato de aprendizaje no es un verdadero y propio contrato de trabajo, porque el objeto de la convención no es el trabajo, sino la enseñanza que el aprendiz pide al patrono y que éste se obliga a proporcionar.

Finalmente, citaremos al tratadista Lodovico Barassi, quien adopta una postura ecléctica al decir: "Las doctrinas alemana y francesa, en realidad, coinciden; cada una resalta uno de los caracteres del contrato de aprendizaje. El aprendiz queda enrolado en la empresa, igual que los demás trabajadores y su actividad está destinada a los fines generales de la negociación, pero el elemento que proporciona la fisonomía de la relación jurídica es la finalidad de aprender".

Entre las otras teorías formuladas para explicar la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, merecen especial mención las siguientes: a) la que lo considera como un doble contrato de trabajo, puesto que también el aprendiz sería un tomador de trabajo frente al patrono, obligado a enseñar; b) la que ve en el contrato de aprendizaje una permuta o intercambio de servicios; y, c) la que lo considera como un contrato mixto de locación de servicios y de locación de obra. Los sostenedores de esta última tesis consideran que el contrato de aprendizaje es muy distinto al de trabajo "en el sentido de que, evidentemente, el que enseña un arte o profesión no es asimilable al dador de trabajo, ni el aprendiz es asimilable al trabajador. Pero el contrato de aprendizaje, sin embargo, pertenece a la gran familia de la locación de obras, sólo que aquí las partes aparecen invertidas; es decir, que en el contrato de trabajo el que presta la obra es el trabajador y quien la recibe es el patrono; mientras que en el contrato de aprendizaje, como quiera que el contenido esencial del contrato es la enseñanza dada al aprendiz, éste figura como arrendador o dador de obra, y el patrono o maestro figura como arrendatario."

Sección Segunda: La forma del contrato de aprendizaje.- Podemos establecer, como regla general, que las formalidades para la celebración del contrato de aprendizaje dependen de cada sistema legal. Así, por-

ejemplo, en el Art. 219 de la Ley Federal del Trabajo de México, no se dice si la celebración ha de ser por escrito o no, y rigen entonces -- las disposiciones del régimen general, o sea que el contrato está sujeto a formalidades cuando intervienen menores de edad. Otras legislaciones, como la española, la argentina, la colombiana, etc., exigen la forma -- escrita e imponen, además, la inscripción de los contratos de aprendizaje en ciertos registros especiales.

Como dice Castorena, "nada, sin embargo, más necesario que establecer la exigencia de la formalidad. El tiempo del aprendizaje, los grados de él y la duración de cada uno, el trabajo o trabajos que se pueden exigir del aprendiz, etc., todo con mira a protegerlo, requieren -- ser conocidos para evitar la explotación de los aprendices". Y Cabanellas es de la misma opinión, al expresar: "En Derecho Laboral, el formalismo se convierte en necesidad, en razón principal de la protección que ha de dispensarse a ciertas categorías de sujetos, amparados preferentemente por el legislador. Por ello, en el contrato de aprendizaje se exige la forma escrita y se impone la inscripción de los contratos -- en registros especiales, para permitir una inspección rigurosa que evite extralimitaciones y posibles abusos".

Aunque el sistema legal salvadoreño será objeto de estudio en el Título II de este trabajo, podemos adelantar que, en nuestro país, el contrato de aprendizaje está sujeto a formalidades especiales: se exige su celebración por escrito, en formularios proporcionados por el Departamento Nacional de Aprendizaje, siendo requisito esencial para la existencia del contrato, que éste sea aprobado por el Director del mencionado Departamento y que se inscriba en el registro correspondiente.

Sección Tercera: El contenido del contrato de aprendizaje. -- En materia de contratación individual de trabajo, podemos afirmar que la mayoría de legislaciones del mundo han regulado, en forma detallada, el contenido del contrato individual de trabajo. Nuestro Código de Trabajo, -- por ejemplo, ha desarrollado en su Libro I, Título I, Capítulo I, Art. 23, todo lo relativo a las principales cláusulas y estipulaciones que debe contener el contrato escrito. Pero cuando nos trasladamos al campo del aprendizaje, notamos que las legislaciones son menos detalladas, pues en algunas de ellas o no existen disposiciones expresas, terminantes, que regulen el contenido del contrato de aprendizaje, o bien la regulación es deficiente. Es de aclarar, no obstante, que en aquellas legislaciones que asimilan el contrato de aprendizaje al contrato individual de trabajo, rige una misma reglamentación para el contenido de ambas figuras; y que también existen legislaciones, como la española, la argentina, que sí regulan en forma minuciosa tal contenido.

Según veremos con detalle en el siguiente Título, el Código de Trabajo de El Salvador no contiene artículo especial que prescriba el

contenido del contrato de aprendizaje. En la práctica, tal deficiencia ha sido superada al incluir, en los formularios oficiales que deben emplearse en la celebración de los contratos, algunas disposiciones emanadas de las Normas Generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones.

A continuación, estudiaremos, a la luz de la doctrina, ese contenido

a) Sujetos. Capacidad.- Los sujetos del contrato de aprendizaje son: el patrono y el aprendiz. El primero promete al segundo enseñarle un oficio, arte u ocupación, personalmente o por tercera persona, y pagarle una retribución; el segundo promete prestar su energía laboral para el citado aprendizaje, aplicando su eficiencia en provecho del primero.

En algunos casos, las partes contratantes suelen ser diferentes de los sujetos del contrato. Lo anterior ocurre cuando el patrono es una persona jurídica y cuando la edad del aprendiz es menor al límite señalado por la ley, pues en ambos casos concurrirán por medio de sus representantes. También opinamos que el patrono, persona natural, puede concurrir por medio de sus representantes laborales, es decir, por medio de las personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en su empresa, como jefes de taller, jefes de personal, etc.

En cuanto a la capacidad para contratar, la doctrina es uniforme al reconocer que son distintas las reglas de capacidad que rigen en el contrato de aprendizaje en relación con las del contrato de trabajo; y basan tal opinión en los vínculos más directos del aprendiz respecto a su patrono o maestro. Sin embargo, en la legislación de América Latina, en general, toda persona capaz de contratar sus servicios como trabajador puede hacerlo igualmente como aprendiz; y todo patrono puede contratar trabajadores, lo mismo que aprendices.

Los tratadistas de Derecho Laboral estiman que en el contrato de aprendizaje, para ser patrono, se necesita, reunir, además de la mayoría de edad, los siguientes requisitos: estar en el goce de los derechos civiles; ser dueño, gerente o encargado de la empresa, o maestro en el oficio o industria a que se refiere el aprendizaje; y, en general, haber observado buena conducta. Por lo tanto, no pueden contratar aprendices: los de notoria mala conducta; los que hayan sido sancionados por la autoridad por abuso o dureza en el trato de aprendices; los condenados como reincidentes por rescisiones injustificadas de anteriores contratos de aprendizaje; los que hayan sido condenados por delito de violación, abuso deshonesto, escándalo público, o por delitos contra la propiedad, etc.

Este trato severo, llamémosle así, se justifica por la protección que el Estado debe brindar a los aprendices, por lo general menores de edad, para quienes su permanencia en la empresa representa no solo su formación profesional, sino también y especialmente, moral, dadas las-

condiciones muy acentuadas de subordinación en que se encuentran en relación con sus patronos.

En lo referente a los aprendices, generalmente se señalan como requisitos para que puedan contratar como tales, los siguientes: haber terminado su enseñanza escolar obligatoria; que el oficio u ocupación que desea aprender sea compatible con su desarrollo y estado físico; tener capacidad para contratar sus servicios o contar con la autorización de la persona que pueda otorgársela legalmente.

Podemos adelantar que la legislación salvadoreña no contiene disposición especial que establezca una edad mínima para los aprendices, por lo cual, con base en una interpretación analógica, opinamos que cabe aplicar al contrato de aprendizaje lo dispuesto en los Arts. 95 y 96 del Código de Trabajo; o sea: que el menor de doce años es absolutamente incapaz para contratar como aprendiz; que el mayor de doce y menor de catorce años deberá contratar por medio de su representante legal o de la persona de quien dependa económicamente; que el mayor de catorce años es capaz para contratar. También podemos afirmar, con base en los Arts. 58 y 88 del Código de Trabajo, que las labores que desarrolle el aprendiz deben ser adecuadas a su edad, estado físico y desarrollo; y con base en el Art. 89 del mismo Código, que los aprendices menores de dieciocho años no pueden recibir su adiestramiento en labores peligrosas o insalubres. Las anteriores son medidas de previsión social que el legislador ha tomado para proteger la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores; y, tratándose de menores, no encontramos fundamento de ninguna naturaleza para hacer diferencias entre trabajador y aprendiz. Un último requisito de capacidad para el aprendiz está señalado indirectamente en la ley al exigirse, para la aprobación del contrato de aprendizaje, que el aprendiz haya completado su instrucción primaria, según prescribe el Art. 2 de las Normas Generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones.

Y en cuanto a la capacidad patronal, podemos afirmar que, en nuestro sistema legal, es objeto de regulación y control. Según veremos oportunamente, ningún patrono puede celebrar contratos de aprendizaje sin haber sometido a la aprobación del Departamento Nacional de Aprendizaje el respectivo programa de aprendizaje, que es la base para celebrar aquéllos; asimismo, el mencionado Departamento tiene facultades legales para cancelar las autorizaciones concedidas para el establecimiento de programas de aprendizaje, en los casos de infracción a las leyes o normas aplicables, lo que trae como consecuencia la terminación de los respectivos contratos de aprendizaje y la imposibilidad de celebrar nuevos contratos. Nos hemos referido al Art. 66 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Objeto.- Existe cierta discrepancia entre los autores al señalar el objeto del contrato de aprendizaje. Para algunos, el objeto esen-

cial del contrato consiste en la enseñanza que el aprendiz recibe de su patrono; para otros, el objeto lo constituye el salario o retribución que el patrono abona a su aprendiz por emplear, en su propio beneficio, la actividad de éste; y para otros más, el objeto consiste en la utilización de los servicios del aprendiz.

En nuestra opinión, la diferencia de criterios obedece, en primer lugar, al concepto que se tenga del contrato de aprendizaje, y, en segundo lugar, a la forma de plantear el problema. Si estimamos el aprendizaje como una especie de contrato de trabajo, es lógico que el objeto será el salario o la prestación de servicios, según se enfoque desde el punto de vista del patrono o del aprendiz (recuérdese que, en los contratos bilaterales, lo que constituye el objeto para una de las partes contratantes, representa la causa para la otra). Pero si aceptamos el aprendizaje como un contrato especial, sui generis, forzosamente tenemos que concluir que el objeto del contrato de aprendizaje consiste en la enseñanza e instrucción que el aprendiz ha de recibir de su patrono, o sea que el objeto no es otro que la enseñanza de un oficio, arte u ocupación. El patrono no tiene como propósito esencial aprovechar los servicios del aprendiz; su objeto es prepararlo técnicamente en el oficio, y, si se beneficia con su trabajo, es como consecuencia de que, para enseñarle ese oficio u ocupación, tiene necesidad de hacerle trabajar. A su vez, el aprendiz no tiene como propósito principal recibir una retribución por el servicio que presta; su finalidad esencial es adiestrarse, adquiriendo los conocimientos técnicos y prácticos en el oficio, arte u ocupación; y como el único modo de adquirir esa formación es poner su fuerza de trabajo a disposición del patrono, surge para el aprendiz el derecho a percibir una remuneración, como algo accesorio.

Recapitulando, el objeto del contrato de aprendizaje consiste en la instrucción o enseñanza que el patrono debe dar y el aprendiz recibir.

c) Remuneración .- Cuando en el Capítulo I, Sección Segunda, nos referimos a la evolución histórica del contrato de aprendizaje, vimos que en determinada época el aprendiz estuvo obligado a pagar por su enseñanza, quedando sujeto a la tutela de su maestro; que, posteriormente, el aprendizaje apareció como intercambio de servicios, en el cual el valor de la enseñanza se compensaba con el valor de los servicios prestados por el aprendiz, al supeditar su energía de trabajo en beneficio del maestro o patrono; que en las épocas del aprendizaje artesanal y del industrial el aprendiz, además de la enseñanza, comenzó a recibir ciertos emolumentos, en dinero o en especie, por su trabajo; y que en el aprendizaje moderno de la época actual, el aprendiz percibe una retribución en numerario.

Ante el abuso patronal de utilizar el contrato de aprendizaje - como un medio para obtener mano de obra gratuita o a muy bajo precio, surge la intervención del Estado protegiendo al aprendiz y el legislador establece la obligación de pagarle una retribución por sus servicios. En algunas legislaciones actuales, la retribución puede consistir en dinero, en especie (alimentación, vestuario, alojamiento) o bien parte en dinero y parte en especie (mixta). En nuestro sistema legal se establece la obligación patronal de pagar al aprendiz una retribución en dinero, la cual, según veremos en el Título II, es progresiva, o sea que aumenta a medida que se cubren las etapas del adiestramiento; y se calcula con base a ciertos porcentajes legales sobre el salario que devenga el trabajador diestro en el oficio, arte u ocupación, objeto del contrato de aprendizaje en la empresa.

Justificando el derecho del aprendiz a percibir una retribución, la doctrina expone: " al principio del aprendizaje es presumible que el aprendiz, todavía inexperto, reciba más de lo que da; pero seguidamente y con el gradual proceso de experiencia, el desequilibrio se elimina; y al fin del período de aprendizaje, puede darse incluso una situación inversa que compense la inicial".

d) Jornada.- En casi todas las legislaciones ibero-americanas, la jornada de trabajo de los aprendices está regulada en forma similar a la de los trabajadores. Incluso, las limitaciones para la jornada de los menores de edad rigen igual en ambas clases de contratos; y es que las mismas razones de protección social existen a favor de los menores, -- sean trabajadores o aprendices.

Nuestra legislación sigue ese sistema; y, así, podemos observar que los preceptos contenidos en el Art. 97 del Código de Trabajo son idénticos, en el fondo, a los consignados en el Art. 10 de las Normas Generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones. Según prescribe la última disposición legal citada, el adiestramiento de los aprendices menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales; y los aprendices menores de dieciocho años no podrán recibir adiestramiento después de las diecinueve horas, es decir, en jornada nocturna, ni por más de dos horas extraordinarias en cada día.

e) Duración.- El contrato de aprendizaje es, por su esencia, un contrato a plazo fijo. En otras palabras, el tiempo de duración del contrato de aprendizaje es limitado; y es que la finalidad del aprendizaje -la enseñanza del aprendiz- debe alcanzarse, regularmente, dentro de un determinado tiempo.

Según expone Cabanellas "el contrato de aprendizaje tiene la particularidad de que, una vez obtenidas las enseñanzas y adquiridos los conocimientos indispensables para el ejercicio de la profesión, arte u oficio de que se trate, no cabe prolongarlo durante más tiempo. Eviden-

temente, la finalidad perseguida por el obrero aprendiz consiste en lograr aquella enseñanza; y, una vez conseguido su propósito, nada justificaría el mantenimiento de un contrato que por sus condiciones, generalmente onerosas para él y beneficiosas para el patrono, ha de ser limitado en el tiempo a la obtención de los objetivos de formación profesional.

La duración del contrato de aprendizaje depende, fundamentalmente, del oficio, arte u ocupación que se va a enseñar. Algunas legislaciones, entre ellas la española, fijan cuatro años como duración máxima del aprendizaje; otras, como la mexicana, disponen que no podrá exceder de un año en perjuicio del aprendiz; y, finalmente, existen --- otras legislaciones que facultan a ciertos funcionarios del gobierno para aprobar en cada caso concreto, la duración del contrato de aprendizaje. Este último sistema es el que rige aquí en El Salvador, a tenor de lo dispuesto en el Art. 5 de las Normas Generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones.

Algunos tratadistas abrigan ciertas dudas sobre la forma de computar la duración del contrato de aprendizaje cuando se han producido suspensiones o interrupciones del mismo, o cuando el aprendiz ha recibido su adiestramiento con varios patronos, sucesivamente. La doctrina es casi unánime en el sentido de que, en el contrato de aprendizaje, lo básico es la enseñanza que el aprendiz reciba al prestar sus servicios; de tal manera que los distintos contratos del aprendiz sirven para computar el plazo máximo legal, sin entrar en éste las interrupciones o suspensiones del contrato. Tal es, también, el sistema que sigue nuestro país, pues en el formulario oficial que se usa para celebrar los contratos de aprendizaje existe una cláusula especial en donde se hace constar el número de horas de aprendizaje que por adiestramiento previo se le acreditan al aprendiz, según veremos en el Título II, al estudiar las Normas Generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones.

Sección Cuarta. Efectos del contrato de aprendizaje. - En el Capítulo I, Sección Cuarta, dejamos explicado que el contrato de aprendizaje es de naturaleza bilateral. De ese carácter bilateral, precisamente, surgen obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes, así como también derechos correlativos a tales obligaciones. Esas obligaciones y derechos, constituyen los efectos del contrato de aprendizaje.

En el contrato de aprendizaje figuran para el patrono las siguientes obligaciones especiales:

a) La obligación fundamental del patrono consiste en proporcionar la enseñanza. Según expone Mario de la Cueva, "se encuentra aquí una diferencia esencial con el contrato de trabajo; en éste, las obli

gaciones consisten, respectivamente, en prestar el servicio y pagar la retribución, pero sin que exista obligación de proporcionar el trabajo, puesto que el patrono es libre de utilizar o no la energía de trabajo que paga. En el contrato de aprendizaje, por el contrario, la obligación primordial del patrono es la de poner al aprendiz en condiciones de adquirir la enseñanza, o sea que existe una obligación de hacer a cargo del patrono.

Desde el punto de vista del cumplimiento de la obligación del patrono, pueden existir algunas modalidades, pues no siempre es posible que, personalmente, instruya al aprendiz; ocurrirá esto en las grandes empresas, en las que la enseñanza será proporcionada por los empleados del patrono y aún por los simples trabajadores.

b) Otra obligación fundamental del patrono consiste en pagar la retribución convenida, en la época y lugar señalados. Es de hacer notar que en nuestro país la retribución del aprendiz goza de la misma protección legal que el salario, especialmente en lo relativo a que el pago sea oportuno, íntegro y personal.

c) También es obligación patronal el pago o suministro de prestaciones económicas a favor del aprendiz cuando éste sufre riesgos profesionales o enfermedad común.

d) Otra obligación que merece destacarse es la de que el patrono debe guardar la debida consideración al aprendiz, absteniéndose de maltratarle de obra o de palabra. Como acertadamente se ha dicho, el contrato de aprendizaje descansa en el respeto y consideración que deben guardarse recíprocamente las partes contratantes, en virtud de esa situación especial de subordinación en que se encuentra el aprendiz para con su maestro o patrono.

e) Por ser los aprendices, generalmente, personas indigentes, corre a cargo del patrono la obligación de proporcionar los materiales, herramientas, útiles, etc., necesarios para el adiestramiento.

En algunas legislaciones, por ejemplo la española, es obligación del patrono o maestro vigilar al aprendiz para corregir sus faltas, dentro y fuera del taller, debiendo el patrono o maestro conducirse, con respecto al aprendiz, como un buen padre de familia. Asimismo, en caso de que se produzcan vacantes en su empresa o establecimiento, el patrono debe emplear como obrero, preferentemente, al aprendiz que ha terminado su adiestramiento.

En otras legislaciones, la mexicana, para el caso, el patrono está obligado a contratar como aprendices, preferentemente a los hijos de sus trabajadores.

En lo que respecta al aprendiz, las obligaciones que le impone el contrato de aprendizaje son, entre otras, las siguientes:

a) Obedecer las órdenes o instrucciones emanadas de su patrono o maestro, en lo relativo al desempeño de sus labores, observando la

necesaria aplicación, a fin de conservar las enseñanzas que se le inculquen durante su adiestramiento.

b) Respetar al patrono o maestro o a sus representantes, debiendo observar buena conducta en el lugar del trabajo o en el desempeño de sus funciones.

Estas dos obligaciones citadas anteriormente parecen tener un origen común, ya que la obligación de obediencia se acentúa en el -- contrato de aprendizaje; y el aprendiz no sólo debe obedecer las órdenes de su maestro, sino respetar a éste en calidad de tal.

c) En algunos sistemas legales, como el nuestro, también es obligación del aprendiz el asistir a las clases de instrucción técnica que, como complemento de su formación práctica, son impartidas por el Estado en centros de capacitación especiales. En esta forma, el aprentiz asiste al taller o fábrica durante el día, de acuerdo a su - jornada, y por la noche recibe cursos sobre la tecnología del oficio que aprende.

Además de los expresados, existen otros derechos y obligaciones entre patronos y aprendices, similares, en su mayoría, a los existentes entre patronos y trabajadores; pero los que hemos destacado anteriormente nacen de la naturaleza del contrato de aprendizaje, la cual hemos estudiado en la Sección Primera de este Capítulo.

Sección Quinta: Terminación del contrato de aprendizaje.- En doctrina, se reconocen diversas causas de terminación del contrato de aprendizaje, imputables unas al patrono, otras al aprendiz, existiendo también causas especiales de terminación.

Generalmente, el contrato de aprendizaje termina con la expiración del plazo que se ha señalado para que el aprendiz reciba la enseñancia de su maestro o patrono. Podemos afirmar, entonces, que el contrato ha terminado en virtud de haberse cumplido las obligaciones recíprocas de las partes contratantes.

Otras veces el contrato termina por el mutuo consentimiento de patrono y aprendiz; lo anterior constituye una especie de rescisión, que puede ocurrir en cualquier estado del plazo señalado en el contrato de aprendizaje.

Entre las causas imputables al patrono se señala toda falta de cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de aprendizaje, sea en lo relativo a la enseñanza, al pago de la retribución, al buen trato que debe guardar al aprendiz, etc.

Y en lo referente al aprendiz, podemos mencionar, entre otras causas de terminación, las siguientes: a) las faltas graves de consideración y respeto a la persona del patrono o de su representante; - b) la incapacidad manifiesta del aprendiz para el oficio, arte u ocupación, objeto de la enseñanza; c) el incumplimiento de aquellas o--

bligaciones emanadas de su contrato de aprendizaje, que se asimilan a las obligaciones de los trabajadores, en general, tales como asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, observar buena conducta en el lugar del trabajo, restituir al patrono los materiales que éste le haya proporcionado para su adiestramiento, y que no hubiere utilizado, así como conservar en buen estado las maquinarias, herramientas, etc. de propiedad del patrono, que estén a su cuidado, etc.

Ahora bien, la existencia de causales de terminación del contrato de aprendizaje dependerá, en todo caso, de cada régimen legal. Sin perjuicio de explicarlo detalladamente en el siguiente Título, - podemos adelantar que en el sistema legal salvadoreño no existen causas específicas que produzcan, como resultado, la terminación del contrato de aprendizaje. En consecuencia, tanto el patrono como el aprendiz pueden, en cualquier momento, dar por terminado el contrato de aprendizaje sin incurrir en responsabilidad en ningún caso; tal se desprende de lo dispuesto en el Art. 62 del Código de Trabajo.

En cambio, existen legislaciones que reconocen al aprendiz el derecho a reclamar una indemnización en el caso de que el contrato de aprendizaje termine con base en una causal imputable al patrono, o cuando el aprendiz es despedido de la empresa. En México, por ejemplo, el aprendiz tiene derecho a una cantidad equivalente a la retribución que habría recibido durante un mes y medio, en concepto de indemnización.

CAPITULO III

EL APRENDIZAJE ARTESANO Y EL APRENDIZAJE MODERNO. DIFERENCIAS.

Habiendo tratado en el Capítulo anterior todo lo relativo a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, hemos creído conveniente, a fin de fijar mejor su concepto, enunciar sus principales diferencias con el contrato de aprendizaje artesano. Para tal propósito, seguiremos la opinión del Dr. Carlos Arellano García, Catedrático de Derecho del Trabajo en la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora (México). Dice así el ilustre profesional (19): " Si nosotros pretendiésemos establecer diferencias entre el contrato de aprendizaje artesano y el aprendizaje moderno en la industria de mediana y grande escala, encontraríamos los siguientes elementos distintivos:

I.- El aprendizaje artesano permite un adiestramiento pragmático del trabajador, mientras éste presta sus servicios más o menos elementales en una empresa. La actividad del aprendiz irá aumentando de calidad conforme sus conocimientos se vayan ampliando.

En el aprendizaje moderno es aconsejable la asistencia a una-

escuela técnica de capacitación, al lado de los servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros que se prestan en el centro de trabajo. Sobre ese particular apunta Barassi que uno de los medios que tiene el trabajador para adquirir idoneidad en el ejercicio de un determinado o ficio, es la asistencia a las escuelas "para la formación- perfeccionamiento de los trabajadores".

II.- El aprendizaje artesano requiere de un período más largo de preparación, habida cuenta de que se carece de la base teórica que coadyuva a la mejor comprensión de los fenómenos inherentes al oficio o profesión de que se trata.

En cambio, en el aprendizaje moderno, en el que se combina la asistencia previa o simultánea a una escuela técnica o centro de capacitación, con el desempeño de labores dentro de un centro fabril, el proceso de adquisición de conocimientos se vuelve más acelerado. No en balde, como dice Deveali, la experiencia ha demostrado que si es posible formar un buen capataz u obrero especializado mediante una práctica prolongada en la fábrica, la cosa resulta mucho más fácil y el resultado normalmente es más provechoso si el trabajador completa su cultura general adquirida en la escuela primaria, con una cultura técnica--especializada.

III.- En el aprendizaje artesano únicamente tiene cabida la intervención estatal para evitar que so pretexto del aprendizaje se lleve a la explotación.

En lo que hace al aprendizaje moderno, la actividad estatal se encaminará a establecer centros de enseñanza técnica y capacitación obrera; y también se encaminará a obligar al patrono a contribuir directa o indirectamente en la integración de lugares docentes donde se impartan los conocimientos imprescindibles para preparar y perfeccionar la mano de obra, para de esa manera impulsar el desarrollo industrial.

IV.- El aprendizaje artesano se dirige a la adquisición de conocimientos en un oficio o arte. El aprendizaje moderno tiene mayor alcance, también tenderá a que se adquieran conocimientos en la técnica en general, en manejo de herramientas y maquinaria moderna, en general y en particular, en los procesos relativos al comercio, a la industria, a la banca y a la agricultura.

La complejidad de la vida moderna va aparejada a la complicación del aprendizaje, que ya no tendrá como límites estrechos las artes y los oficios, sino que se proyectará a la muy variada gama de actividades humanas. Será preciso capacitarse antes y después de intervenir en cualquier rama de la actividad productiva.

V.- En el aprendizaje artesano la personalidad del patrono o del maestro que conduce al aprendiz es muy importante, al grado de que no puede poseer la calidad de empleador de un aprendiz quien no posee

los conocimientos requeridos en el arte o en el oficio respecto del -- cual se han de recibir los servicios del incipiente trabajador.

A su vez, en el aprendizaje moderno, la despersonalización patronal es más notable, ya que la gran empresa o mediana industria, en la actualidad, requieren de capitales de cuantía que sólo es posible reunirlos con el concurso de varios individuos. De la misma manera, -- la despersonalización también se opera en el aprendizaje quien ya no le imprimirá su sello personal al producto elaborado, que será resultado de la eficiencia de la máquina y no de la disposición del trabajador.

VI.- Como dice Galli Pujato, el maquinismo simplifica las ta---reas del obrero y hace innecesario, en muchos casos, el aprendizaje -- metódico, lo que no ocurría en el aprendizaje artesano en el que era necesario un lapso considerable para que el trabajador adquiriese el dominio del arte o del oficio. Sin embargo, desde el punto de vista -- cronológico, hay actividades que requieren una preparación técnica anterior, puesto que la industria moderna también reclama obreros capacitados para ciertas ramas de la actividad industrial, pero, en estos casos, no es el patrono, sino la escuela técnica o el centro de adiez tramiento los que proporcionan los conocimientos necesarios.

VII.- En el contrato de aprendizaje moderno, a diferencia del -- contrato de aprendizaje artesano, al derecho del trabajo le va a inte resar, según nos dice Guillermo Cabanellas, no únicamente el trabaja dor actual que ya presta sus servicios al patrono por elementales que éstos sean, sino también le interesa el trabajador potencial "que se prepara a fin de obtener el contrato".

BIBLIOGRAFIA DEL TITULO I

- (1) Revista Mexicana del Trabajo. Marzo 1966. Publicación Oficial -- de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de los Estados -- Unidos Mexicanos.
- (2) Curso de Economía Política (Buenos Aires, 1944), pág. 123.-
- (3) Citado por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, pags. 878 y siguientes. 9a. Edición. México 1966. Porrúa, S.A.
- (4) Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Contrato de Trabajo, pags. 851 y sig. Buenos Aires 1949.
- (5) Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, pags. 878 y sig., 9a. Edi ción. México 1966. Porrúa, S. A.
- (6) Manual de Derecho Obrero. 2a. Edición, pag. 147. México 1949.
- (7) Obra citada. Pgs. 878 y sig.
- (8) Obra citada, Pags. 147.
- (9) Lineamientos de Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Tipográfica- Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, Pags. 406 y sig.

- (10) Lineamientos de Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Tipográfica-
Editora Argentina. Buenos Aires, 1956. Págs. 406 y sig.
- (11) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalme. --
Buenos Aires, 1962. 2a. Edición. pág. 597.
- (12) Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, 1963. Págs. 164 y 165
- (13) Obra citada. Pág. 406 y sig.
- (14) Idem.
- (15) Obra citada. Pág. 856 y sig.
- (16) Obra citada. Pág. 859
- (17) Idem.
- (18) Ibidem.
- (19) Obra citada (Véase Nota Bibliográfica No. 1).-

T I T U L O I I

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA

Sabemos que las leyes pueden clasificarse obedeciendo a diferentes criterios; y que, por razón del Poder que en ellas interviene y -- del procedimiento que debe seguirse para su formación y para su modificación se pueden agrupar en tres categorías: a) constitucionales o primarias; b) ordinarias, comunes o secundarias; y c) el reglamento. De una manera general podemos afirmar también que esa actividad legislativa corresponde, en nuestro país, a la Asamblea Constituyente, a la Asamblea Legislativa y al Poder Ejecutivo, respectivamente.

Basados en la clasificación anterior, estudiaremos, en el Capítulo I, las disposiciones constitucionales que regulan el contrato de aprendizaje; en el Capítulo II, las leyes secundarias que lo rigen; y, en el Capítulo III, las disposiciones reglamentarias respectivas.

CAPITULO I

DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

Hemos leído detenidamente todas las Constituciones Políticas que han regido la vida institucional de El Salvador, incluyendo las Constituciones Federales promulgadas hace ya más de un siglo, y es hasta en la Constitución Política decretada, sancionada y proclamada a los siete días del mes de septiembre de mil novecientos cincuenta que, por -- primera vez, encontramos una referencia del legislador constituyente salvadoreño al contrato de aprendizaje.

Al prescribir el Régimen de Derechos Sociales, en su Título XI, -- la Constitución Política de 1950 ha dedicado el Capítulo II a la regulación del ~~trabajo~~ y la Seguridad Social. En su Art. 188 específicamente, se anuncia el advenimiento de una nueva legislación sobre el -- contrato de aprendizaje y se proclama su filosofía. Su tenor literal es el siguiente:

"Art. 188.- El Contrato de Aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz en enseñanza de un oficio o profesión, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y -- seguridad social".

Decimos que el artículo transcrito anteriormente anuncia una nueva regulación del contrato de aprendizaje, puesto que una legislación específica sobre el mismo contrato existía en El Salvador desde el año de 1914, pero estaba basada en principios que han sido superados actualmente. En efecto, tal como veremos en el Capítulo siguiente,

la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, no garantizaba al aprendiz una retribución equitativa por sus servicios, ni le concedía prestaciones en casos de enfermedad, lo cual resultaría inconcebible en el momento actual, en que la previsión, la seguridad social y, en general, los derechos derivados de los principios de justicia social, están consignados en las legislaciones de la gran mayoría de los Estados modernos.

Como consecuencia de los acontecimientos políticos ocurridos en nuestro país a principios de la presente década, por Decreto No. 1, de fecha 29 de diciembre de 1961, se declaró legalmente instalada una Asamblea Constituyente. Esta, según Decreto No. 3, de fecha 3 de enero de 1962, reconoció que la Constitución Política de 1950 quedó abrogada el 26 de Octubre de 1960 y así lo declaró. Con fecha 8 de enero de --- 1962, emitió su Decreto No. 6 el cual contiene la Constitución Política que actualmente nos rige.

La Constitución de 1962 no contiene mayores innovaciones, por lo cual podemos afirmar que, en términos generales, es una reproducción de la Constitución anterior.

En relación al punto que nos interesa -el contrato de aprendizaje- mantiene su redacción, aunque el número del artículo varía. Y queda así:

""Art. 187.- 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.""

CAPITULO II

DISPOSICIONES LEGALES SECUNDARIAS

Existen actualmente dos leyes secundarias que regulan el contrato de aprendizaje: el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Con anterioridad, otras leyes secundarias regularon también del contrato de aprendizaje; y hemos de referirnos a ellas, aunque sea en forma somera, a fin de tener una visión panorámica del desarrollo histórico del contrato de aprendizaje.

Sección Primera: Antecedentes Históricos.- La primera ley que se promulgó en El Salvador sobre el contrato de aprendizaje data del 28 de mayo de 1914 y fue publicada en el Diario Oficial de 6 de junio del mismo año. En su único "Considerando", expresaba: "que es necesario reglamentar el aprendizaje de los oficios y artes mecánicas e indus--

triales, determinando los derechos y obligaciones entre maestro y aprendiz, evitando así los abusos que a diario se cometen por los maestros, ocupando a sus aprendices en beneficio propio y descuidando su enseñanza; cuya reglamentación redundará en beneficio de la clase obrera y contribuirá al progreso de las referidas artes y oficios." Esa primera ley es la que comentaremos en el apartado siguiente:

a) Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales.

Esta primera ley sobre el contrato de aprendizaje constaba de ventiseis artículos, distribuidos en ocho capítulos.

El primer Capítulo -Naturaleza y Objeto del Contrato- nos trae una definición, al expresar en su Art. 1: "El contrato de aprendizaje es aquél en que el maestro se obliga a enseñar por sí o por otro, un oficio, industria o arte, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediante o no retribución y por tiempo determinado."

Este concepto legal se complementa con el contenido del Art. 2, que expresa: "Teniendo este contrato por objeto la enseñanza e instrucción del aprendiz, cuando no se estipule remuneración alguna a favor del maestro o del aprendiz, se entenderá pactado únicamente en el cambio de servicios que establece esta ley."

Si analizamos los anteriores conceptos desde el punto de vista de la evolución histórica del contrato de aprendizaje, podemos afirmar que corresponden a la etapa que hemos denominado "aprendizaje artesano", con la salvedad de que no siempre el aprendiz recibía una remuneración.

Si los analizamos desde el punto de vista jurídico, diremos que el legislador salvadoreño siguió la corriente doctrinaria que se conoce como la Escuela Francesa, según la cual la finalidad principal del contrato de aprendizaje es la enseñanza y si el aprendiz desarrolla algún trabajo, esto viene a resultar accesorio. En otras palabras, el contrato de aprendizaje no constituye, según esta ley, una viaredad o modalidad del contrato de trabajo, sino que es una figura jurídica sui-géneris, que se aproxima al contrato de educación. Abona lo anterior el hecho de que el aprendiz puede o no percibir remuneración; no existirá, en cambio, contrato de trabajo sin la contraprestación mencionada.

En sus Capítulos Segundo, Tercero y Cuarto, la ley regula lo relativo a las partes contratantes: el maestro y el aprendiz o su representante.

De lo prescrito en el Art. 7 se deduce que la facultad para tener y dirigir aprendices era concedida por Acuerdo de la Corporación Municipal del lugar donde estaba situado el taller, a los maestros que hallaren en el disfrute de los derechos civiles. Esa facultad podía ser retirada por la misma autoridad, con conocimiento de

causa, a las personas que en más de una ocasión hubieren faltado gravemente a sus deberes con respecto a los aprendices, pudiendo ser rehabilitados hasta después de transcurrido un año. Hemos dicho en el Título I, que ese trato severo se justifica por la protección que el Estado - debe brindar a los aprendices, por lo general menores de edad, para - quienes su permanencia en el taller significa no sólo su formación profesional, sino también y especialmente, moral, dadas las condiciones - muy acentuadas de subordinación en que se encuentran en relación con - sus patronos.

En lo referente a la capacidad del aprendiz, si era mayor de die ciocho años de edad podía contratar por sí con el maestro; en caso contrario, debía hacerlo por medio de su representante legal. En la actualidad, son capaces para contratar su aprendizaje los mayores de cator ce años; los menores de esa edad deben contratar por medio de sus re presentantes legales o, a falta de éstos, con la de las personas de - quienes dependen económicamente.

Antes de comentar el Capítulo Quinto que se refería a los deberes y derechos del maestro y del aprendiz, vamos a referirnos al Capítulo Sexto en donde, además de prescribir las formalidades a que estaba su jeta la celebración del contrato de aprendizaje, se regulaba también - el contenido del mismo. La exposición resultará, así, más ordenada.

En los Arts. 17 y 20 de la citada Ley, se prescribe que los contratos de aprendizaje se formalizarán por escritura pública o por documento privado, registrado o reconocido con arreglo a la ley; que el - testimonio o documento privado en que conste el contrato de aprendizaje, deberá ser presentado necesariamente, pena de nulidad, a la Alcaldía Municipal del lugar donde esté establecido el taller, para su inscripción en un libro especial que al efecto llevarán dichas oficinas ; y que la Alcaldía extenderá al aprendiz o a su encargado, en su caso , una matrícula en que se haga constar la referida inscripción y la fecha de la celebración del contrato. En el propósito de asegurar el cumplimiento de las formalidades antes señaladas, disponía en su Art. 21 que en ningún caso podían los maestros recibir aprendiz alguno sin celebrar previamente el contrato en la forma legal, bajo pena de cinco a veinticinco pesos de multa por cada infracción, que se haría efectiva gubernativamente al sólo comprobarse el hecho.

En la actualidad, sabemos que existe un organismo especialmente encargado del control del aprendizaje en todo el país: es el Departamento Nacional de Aprendizaje, que funciona como una Dependencia del - Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Según veremos en la Sección Segunda del Capítulo III de este Título, el contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito en formularios proporcionados por el mencionado Departamento; y, según prescribe el Art. 55 del Código de Trabajo, es requisito esencial para la existencia de este contrato, la -

aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (el Director del Departamento Nacional de Aprendizaje) y su inscripción en el registro correspondiente. En otras palabras, el incumplimiento de las formalidades prescritas no es causa de nulidad, sino de inexistencia jurídica. Tampoco existe actualmente la pena de multa para el que recibe aprendices sin contrato previo; el efecto jurídico que se produce en esos casos es el de que, por encontrarse estas personas prestando sus servicios a otra, natural o jurídica, bajo la dependencia de ésta y mediante una retribución, deben ser considerados como trabajadores y no como aprendices, es decir, que se encuentran vinculados al patrono por un contrato individual de trabajo, con todos los derechos inherentes a tal calidad.

El contenido del contrato de aprendizaje estaba regulado por el Art. 18, según el cual los contratos debían expresar:

- a) Las generales de los contratantes;
- b) El oficio, arte o industria, objeto del aprendizaje;
- c) La fecha del contrato y la del principio del aprendizaje;
- d) La duración del período de prueba y la total del aprendizaje.

En relación a estas cláusulas, el Art. 5 ordenaba que en todo contrato debía establecerse un período de prueba, que en ningún caso podía exceder de dos meses; este período se computaba como parte del tiempo de aprendizaje. En cuanto a la duración del aprendizaje, el Art. 4 expresaba que el tiempo de validez del contrato no podía exceder de cuatro años, pudiendo renovarse de dos en dos años, a voluntad de las partes;

e) La remuneración a favor del aprendiz o a favor del maestro. Si no estipulaban remuneración, se entendía que únicamente habían pactado un cambio de servicios, a tenor del Art. 2;

f) La duración de la jornada de trabajo, que no podía exceder de ocho horas diarias, teniendo en cuenta el sexo y la edad del aprendiz. De conformidad al Art. 10, si no se estipulaba la duración de la jornada, había que regirse por los usos locales de la industria o trabajo en que se daba la instrucción, pero sin exceder de las ocho horas diarias;

g) Las condiciones de manutención y alojamiento, si estaban a cargo del maestro; y,

h) El tiempo que podía dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

En el Capítulo Quinto -Deberes y Derechos del Maestro y del Aprendiz- la ley que comentamos regulaba algunos efectos del contrato de aprendizaje. Como regla general establecía, en su Art. 9, que los deberes y derechos de las partes serían los estipulados en el contrato, respecto a alojamiento, vestido y a todas las demás cláusulas en que libremente convinieren.

Para el maestro estaban señaladas, además, otras obligaciones :

vigilar al aprendiz dentro del taller y fuera de él, hasta donde fuere posible, para corregir las faltas o extravíos en que pudiera incurrir, en perjuicio de su enseñanza y de su moralidad, debiendo dar parte al padre o encargado cuando su autoridad no fuere suficiente o se tratara de hechos de importancia; debía también concederle dos horas al día, - cuando el aprendiz no sabía leer o escribir, para asistir a la escuela; y si el aprendiz tenía ya esos conocimientos, el maestro estaba obligado a hacerlo concurrir a la escuela técnica relacionada con su oficio o industria; y, finalmente, en caso de enfermedad o de accidente no - previsto, estaba obligado el maestro a dar aviso inmediato a los padres o encargados (Arts. 11, 12 y 13). En el inciso 2o. del Art. 14 se prohibía a los maestros imponer a los aprendices castigos excesivos y tratarlos de manera que pudiera perjudicárseles en su salud.

Las principales obligaciones del aprendiz consistían en obedecer al maestro en lo referente a la instrucción y al trabajo relacionado - con el oficio; el aprendiz debía, asimismo, consideración y respeto al maestro y estaba obligado a conducirse con celo y fidelidad en sus relaciones con él. Si el maestro lo exigía, el aprendiz estaba obligado a cumplir el tiempo señalado para el aprendizaje, adicionando al efectivo de servicio el tiempo perdido a causa de enfermedades y licencias (Arts. 14, 15 y 16).

El Capítulo Séptimo regulaba la rescisión del contrato de aprendizaje estableciendo, en algunos casos, el derecho a indemnización.

El Art. 23 reconocía como causales de rescisión, sin incurrir en responsabilidad, las siguientes:

- a) La muerte de uno de los contratantes;
- b) El pase de cualquiera de uno de ellos al servicio militar obligatorio;
- c) La enfermedad contagiosa o repugnante de una de las partes contratantes;
- d) La enfermedad que dure más de seis meses;
- e) La condena por los Tribunales en causa criminal; y,
- f) La muerte o la ausencia prolongada de la esposa del maestro o de la mujer que autorizase con su presencia el trabajo, tratándose del aprendizaje de niñas o jóvenes del sexo femenino, siempre que haya fundamento para estimar que esa circunstancia se tuvo en cuenta al celebrarse el contrato.

También podía rescindirse el contrato a petición de parte, según establecía el Art. 24, por las causas siguientes:

- a) Por falta continua a las condiciones estipuladas de una de las partes contratantes;
- b) Por abusos o dureza del maestro en el trato que dé al aprendiz;
- c) Por desobediencias o faltas graves repetidas del aprendiz;
- d) Por incapacidad de éste, ya provenga de falta de salud o de -

condiciones;

- e) Por deseo manifiesto del aprendiz de dejar el oficio;
- f) Por traslado de la industria a distinta población;
- g) Por trasladar su residencia a otra población la familia del aprendiz;
- h) Por matrimonio del aprendiz;
- i) Por el hecho de no aprender a leer y escribir el aprendiz después del primer año del contrato y asistencia a una escuela.

El contenido de las dos disposiciones citadas anteriormente se complementaba con lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 3, al establecer que las indemnizaciones debidas por los casos de cese o rescisión del contrato de aprendizaje serían de cargo de la parte infractora, con arreglo a lo estipulado o a lo resuelto por los Tribunales a quienes correspondía conocer de ello. Por su parte, el Art. 22 disponía que durante el período de prueba podía rescindirse el contrato a petición de cualquiera de las partes, haciéndolo constar en el documento otorgado; y que en tales casos no procedía el pago de indemnización alguna, a menos de hallarse expresamente consignado en el contrato.

Finalmente, el Art. 26 prescribía que a la terminación del aprendizaje el maestro debía entregar al aprendiz un certificado que expresara: la duración del aprendizaje, el grado de conocimiento y práctica alcanzado en el oficio, arte o industria objeto del contrato y la calificación de la conducta observada por el aprendiz. Este documento era legalizado por la correspondiente autoridad municipal.

Este breve comentario a la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, nos permite reseñar su contenido en los siguientes puntos:

- a) Conceptúa al contrato de aprendizaje como una figura sui-géneris que se aproxima al contrato de educación;
- b) Puede pactarse una remuneración a favor del maestro por la enseñanza e instrucción que imparte al aprendiz; o una remuneración a favor del aprendiz por los servicios que presta al maestro. Cuando no se estipula remuneración, la ley considera al contrato de aprendizaje como una permuta o intercambio de servicios;
- c) Exige formalidades para la celebración del contrato y concede facultades de vigilancia y control sobre la materia a los Concejos Municipales;
- d) La ley acentúa profundamente ese carácter "intuitu personae" del contrato de aprendizaje, al investir a los maestros de cierta potestad paternal. Así, les concede amplios poderes de vigilancia y corrección sobre los aprendices, dentro y fuera del taller, en relación a faltas o "extravíos" en perjuicio de su enseñanza y su moralidad. Por otra parte, el incumplimiento de los deberes de obediencia, consideración y respeto de los aprendices para con sus maestros, así como -

el de la obligación de conducirse con celo y fidelidad en sus relaciones con ellos, revisten mayor gravedad en el contrato de aprendizaje - que en el contrato individual de trabajo;

e) enuncia las causales de rescisión del contrato, con o sin responsabilidad para las partes, según el caso;

f) Tiene el inconveniente de no exigir siempre una remuneración para el aprendiz, lo que permitió que patronos (maestros) inescrupulosos obtuvieran mano de obra gratuita, con el agravante de que, en muchos casos, prolongaban indebidamente el plazo del contrato.

Dada la época en que fue promulgada -1914- esta primera ley sobre el contrato de aprendizaje se elaboró en los moldes tradicionales de un aprendizaje artesano. No obstante lo anterior, consideramos que vino a llenar un gran vacío legal. Desde el punto de vista de la técnica legislativa, nos parece bien elaborada y su contenido social es innegable.

Sin embargo, la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales no llegó a producir todos los buenos resultados que se esperaban, por una sencilla razón: no existía un eficiente servicio de vigilancia para garantizar su cumplimiento; y, prácticamente, al poco tiempo de su vigencia se volvió ineficaz. Es cierto que la citada ley concedía algunas atribuciones de ese tipo a los Concejos Municipales; también lo es que a partir del mes de junio de 1927 se crearon las Juntas de Conciliación en cada Cabecera Departamental y que entre sus funciones principales se encontraba la de vigilar que en cada establecimiento donde hubieran o pudieran haber trabajadores, empleados de servicio o aprendices, se cumplieran las leyes o reglamentos sobre la materia de trabajo; pero estos organismos no ejercieron un control efectivo y no fue sino hasta el 24 de Septiembre de 1950, fecha en que entró en vigencia la Ley de Inspección General de Trabajo, que el país contó con un verdadero servicio de inspección sobre el cumplimiento de las leyes laborales.

b) Ley de Aprendizaje.- La Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales estuvo vigente casi medio siglo (1914-1961) - hasta que, por Decreto No. 387 emitido el 7 de noviembre de 1961 por el Directorio Cívico Militar, fue promulgada la Ley de Aprendizaje, que entró en vigencia el 10. de enero de 1962.

Esta nueva ley aparece en una época completamente distinta a la de 1914; el pequeño taller en donde se desarrollaba un arte o un oficio en su integridad, ha sido sustituido por la industria en gran escala, basada en el maquinismo, en donde la mayoría de las personas que intervienen en el proceso industrial no necesitan conocer en su totalidad determinados oficios, sino que les basta capacitarse en una o más operaciones. Además, existe en ese momento una conciencia colectiva sobre la necesidad de preparar mano de obra calificada que responda y sirva al desarrollo industrial de nuestro país; y ese sentimiento existe en

todos los Estados Americanos y de otros continentes, pues en los planes de desarrollo económico y social de los Gobiernos respectivos - se concede primordial atención a la formación profesional en todos sus niveles.

Ese ambiente en que se incorporó al sistema jurídico laboral del país la Ley de Aprendizaje se refleja en sus Considerandos, al expresar:

"I.- Que las necesidades industriales del país demandan la existencia de obreros calificados que pueden desarrollar una labor eficiente con la mayor economía de tiempo y de energías;

II.- Que para el logro de tales objetivos se hace indispensable la creación de organismos que, coordinando sus actividades con patronos, sindicatos de trabajadores y demás entidades públicas o privadas, regulen el aprendizaje en todos los oficios, artes y ocupaciones existentes en la República y que en lo sucesivo se establezcan, auspiciando un amplio plan de adiestramiento que proporcione el personal necesario al desarrollo industrial del país;

III.- Que para asegurar el desarrollo de un sistema de adiestramiento industrial, debidamente orientado, que conduzca a satisfacer -- las necesidades de personal calificado para el desarrollo económico, -- es altamente deseable que las escuelas de formación profesional del Estado vengán a formar parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al igual que el Programa de Aprendizaje que dispone esta ley; y

IV.- Que es necesario sustituir la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, decretada el veintiocho de mayo de mil novecientos catorce y publicada en el Diario Oficial de fecha seis de junio del mismo año, por un nuevo cuerpo legal que responda a las necesidades actuales, ya que aquélla es completamente inaplicable."

La ley constaba de treinta y cinco artículos, distribuidos en seis capítulos. En respeto a la brevedad del comentario sintetizaremos en ocho numerales los aspectos de la Ley de Aprendizaje que, a nuestro juicio, revisten mayor interés:

1) El objeto. Según dispone el Art. 1, esa ley tiene por objeto regular el aprendizaje en todos los oficios, artes y ocupaciones en la industria y la artesanía. Asimismo tiene por objeto establecer las normas, planes y programas de educación vocacional en el país. En otras palabras, trata de orientar y regular la formación profesional de la mano de obra salvadoreña.

2) La creación de dos organismos especializados, dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión social: el Consejo Nacional de Aprendizaje (Arts. 2 y siguientes) y el Departamento Nacional de Aprendizaje (Arts. 13 y siguientes)

El Consejo Nacional de Aprendizaje estaba integrado por siete miembros, de los cuales tres representaban al Poder Ejecutivo en los

Ramos de Trabajo y Previsión Social, Educación y Economía; dos representaban a los sindicatos de trabajadores; y dos, a las asociaciones industriales de patronos. Sus principales atribuciones consistían en elaborar y proponer normas generales al Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, para la reglamentación del aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones en la industria y artesanías; y formular recomendaciones sobre la organización y funcionamiento de institutos, centros o establecimientos vocacionales y sobre el desarrollo de los cursos y programas vocacionales que fueren necesarios. Constituía, pues, un organismo técnico cuyos proyectos de normas para regular el aprendizaje, una vez aprobadas por el Poder Ejecutivo, se volvían de obligatorio cumplimiento.

El Departamento Nacional de Aprendizaje era el órgano ejecutor de la Ley de Aprendizaje. Por lo tanto, tenía a su cargo: la aplicación de las Normas Generales Obligatorias sobre Aprendizaje; la elaboración de los planes y programas de educación vocacional, los cuales, una vez aprobados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, eran de obligatorio cumplimiento; la supervisión de los programas de aprendizaje; y, en general, el control de la formación profesional de la mano de obra salvadoreña. En efecto, aprobaba los contratos de aprendizaje, extendía certificados a los aprendices que completaban su adiestramiento, lo mismo que a los trabajadores que asistían a cursos de extensión o de readiestramiento y, en uso de sus facultades legales, podía suspender o cancelar las autorizaciones concedidas para el funcionamiento de Institutos, Centros o Establecimientos Vocacionales, así como las autorizaciones concedidas para el funcionamiento de programas de aprendizaje, que constituían el antecedente necesario para poder celebrar contratos de aprendizaje.

3) La Ley de Aprendizaje colocó bajo la competencia y control del Departamento Nacional de Aprendizaje a todos los Institutos, Centros o Establecimientos Vocacionales existentes a la fecha de su vigencia o que en el futuro fuere necesario poner en funcionamiento. Por la gravedad de la disposición, transcribiremos a continuación los Arts. 17 y 18 de la citada ley:

"Art. 17.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social organizará y pondrá en funcionamiento, por medio del Departamento, los Institutos, Centros o Establecimientos de formación profesional que fueren necesarios.

La organización y funcionamiento de los Centros oficiales de formación profesional industrial que actualmente funcionan en el país, quedan sujetos a las disposiciones de esta ley y bajo la competencia y control de los organismos que la misma establece."

"Art. 18.- Ningún Instituto, Centro o Establecimiento vo

cacional privado, podrá funcionar sin autorización del Departamento, cuyo Director no la extenderá sin que el Departamento Nacional de Previsión Social dictamine favorablemente sobre las condiciones de seguridad e higiene del local en que funcionará el Instituto, Centro o Establecimiento.

El funcionamiento y la organización de los Institutos, Centro o Establecimientos vocacionales privados, quedarán sometidos, en todo tiempo, a la supervisión del Departamento, que aprobará los planes y programas de estudios vocacionales que se pondrán en práctica y extenderá los certificados correspondientes."

No vamos a juzgar si la medida fué acertada, o no, Talvés hubo cierta precipitación al colocar, de una sola vez, bajo la dependencia de un Organismo que en ese momento nacía, a Establecimientos Vocacionales que tenían varios años de funcionamiento. Lo que sí revela la disposición es el deseo del Legislador de centralizar en una sola Institución todo lo referente a la formación profesional.

A consecuencia de las disposiciones comentadas, los dos Establecimientos Vocacionales de tipo oficial que existían al entrar en vigencia la ley, los cuales funcionaban como Dependencias del Ministerio de Educación, pasaron a depender del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicados en el Departamento Nacional de Aprendizaje, según dispuso la Ley Permanente de Salarios de ese entonces.

4) La definición del contrato de aprendizaje que aparece en la ley (Art.19) así como su especial regulación, corresponden al concepto de "aprendizaje moderno", que tiene como características esenciales el derecho del aprendiz a percibir una retribución por sus servicios, el derecho y el deber del aprendiz de recibir la instrucción técnica - relativas al oficio que aprende, etc. En lo referente a la retribución, el Art.31 de la Ley de Aprendizaje le concedía la misma protección de que goza el salario de los trabajadores, en lo referente a inembargabilidad, a que el pago debía ser íntegro, oportuno y personal, etc.

La ley, además, señalaba los efectos del contrato de aprendizaje, al establecer las obligaciones de los patronos para con sus aprendices y de éstos para con aquéllos. (Arts. 21 y 22).

No comentaremos la definición legal ni los efectos del contrato de aprendizaje contenidos en la Ley de Aprendizaje, porque, salvo algunos pequeños cambios en la redacción, su texto se reproduce en el Código de Trabajo y a él habremos de referirnos en la Sección Segunda de este Capítulo.

5) Se establecen causales de suspensión del contrato (Art.23) y causales de terminación del mismo (Art.24).

El contrato de aprendizaje se suspendía por las causas siguientes:

- a) Fuerza mayor o caso fortuito;
- b) Falta de materia prima o fuerza motriz, no imputable al patrono;
- c) Falta de fondos para el normal desarrollo de las labores en la empresa o establecimiento;
- d) Enfermedad del patrono, cuando era éste quien proporcionaba personalmente el adiestramiento;
- e) Enfermedad del aprendiz; y
- f) En los demás casos en que, a juicio prudencial del Departamento, era procedente.

Las causales de terminación del contrato que reconocía la ley --erán las siguientes:

- a) Muerte del patrono, cuando era éste quien proporcionaba personalmente el adiestramiento;
- b) Muerte del aprendiz;
- c) Renuncia del aprendiz;
- d) Despido del aprendiz;
- e) Mutuo consentimiento; y
- f) Violación de las obligaciones que la ley o el mismo contrato establecían.

El sistema seguido por el legislador al establecer causales de suspensión o de terminación del contrato de aprendizaje en forma detallada, nos parece inoperante: desde el punto de vista doctrinario, la enumeración es incompleta; y, en su aspecto jurídico, es ineficaz. --Afirmamos lo primero porque la principal causa de terminación ocurre cuando el aprendiz finaliza su adiestramiento y recibe su certificado, causal que la ley no menciona; y lo segundo, porque el contrato se --suspende o termina al producirse cualquiera de las causales enunciadas, sin que resulte responsabilidad para ninguna de las partes.

En el contrato individual de trabajo, por el contrario, sí que se justifica esa regulación específica, ya que al producirse la suspensión o la terminación del contrato se producen también otros efectos jurídicos, generalmente de naturaleza económica, como pago de indemnizaciones, de subsidios o de otras prestaciones sociales, etc.

6) En materia de previsión social, la Ley de Aprendizaje dispuso que el régimen del Seguro Social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, se aplicaría a las relaciones de aprendizaje (Art.29), Dispuso, además, --que se aplicaría la Ley de Riesgos Profesionales a aquellos aprendices que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, industriales o artesanales, cuyos patronos no contribuyeran al régimen del Seguro Social, Y

que, en este último caso, transcurridos los primeros tres meses del período de aprendizaje, gozarían también los aprendices de las prestaciones a que se refería el Art. 33 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo (Prestaciones por Enfermedad).

Estos artículos -29 y 30- de la Ley de Aprendizaje vinieron a restituir algunos derechos al aprendiz y a concederle otros. Usamos el término "restituir" porque durante la vigencia de la Ley sobre Accidentes del Trabajo (mayo 1911-julio 1956) el aprendiz estaba protegido contra esa eventualidad, a tenor de lo dispuesto en el Art. 3, inciso 2o; pero al derogarse dicha ley y ser sustituida por la Ley de Riesgos Profesionales, quedó prácticamente desamparado, pues esta nueva ley se aplicaba a los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas. A partir del 1o. de enero de 1962- fecha de vigencia de la Ley de Aprendizaje-, el aprendiz recobra la protección legal en el caso de sufrir accidentes de trabajo; y adquiere derechos nuevos en materia de enfermedades profesionales y de enfermedad común, según disponen los artículos que comentamos.

7) Se introduce un nuevo concepto legal; el trabajador-aprendiz. Según prescribía el Art. 25 de la citada ley, "Trabajador-aprendiz es toda persona natural que, vinculada con su patrono por un contrato individual de trabajo, está sometida a un período o cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación." Luego disponía, en su Art. 26, que los trabajadores-aprendices, no obstante estar sujetos a un programa de extensión o de readiestramiento, gozarían de todos los derechos emanados de sus respectivos contratos individuales de trabajo y de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social que les fueren aplicables.

Indudablemente, estas disposiciones legales se dictaron con el propósito de evitar confusiones terminológicas y de precaver la actitud de algunos patronos que, so pretexto de readiestrar a sus trabajadores, -- pretendieran sustituir los contratos individuales de trabajo por contratos de aprendizaje, eludiendo así todas o la mayoría de sus responsabilidades laborales. Recuérdese que la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que estaba vigente cuando se decretó la Ley de Aprendizaje, -- disponía en su Art. 1 que las relaciones de aprendizaje quedaban fuera de su campo de aplicación.

8) Finalmente, deseamos destacar en la Ley de Aprendizaje su Art. 32, el cual pone de manifiesto el deseo del Legislador de propiciar todo medio de formación profesional, al disponer: "Todo técnico, nacional o extranjero, que preste sus servicios en talleres, fábrica, empresas o establecimientos privados, industriales o artesanales, está obligado a adiestrar personal salvadoreño bajo la supervisión y control del Departamento."

Por Decreto Legislativo No.84, publicado en el Diario Oficial No.

102, Tomo 195, de fecha 7 de junio de 1962, se reformaron los Arts. 1, 10, 12, 13 y 16 de la Ley de Aprendizaje. Las mencionadas reformas legales tuvieron por objeto, en resumen, la supresión de aquellas amplias facultades que se habían concedido al Departamento Nacional de Aprendizaje para dirigir y controlar los establecimientos vocacionales y los respectivos planes de estudio. En consecuencia, los institutos, centros o establecimientos vocacionales privados volvieron a funcionar sin necesidad de obtener autorización del citado Departamento. Y en lo que se refiere a los establecimientos vocacionales del Estado, por Decreto Legislativo No. 118 de fecha 25 de julio de 1962, que tendría vigencia a partir del primero de agosto de aquel año, se introdujeron reformas a la Ley Permanente de Salarios, con el objeto de reintegrar al Ministerio de Educación la Escuela Vocacional República de Francia y el Instituto Nacional de Educación Industrial (Instituto Técnico Industrial), que por disposición legal, eran dependencias del Departamento Nacional de Aprendizaje.

Sección Segunda: Código de Trabajo. El Decreto Legislativo No. 241, de fecha 22 de Enero de 1963, que contiene el Código de Trabajo, fué publicado en el Diario Oficial No. 22, Tomo No. 198, de fecha 10 de febrero del mismo año, y entró en vigencia el día 4 de marzo del citado año.

El Código de Trabajo ha regulado, en su Libro Primero, todo lo relativo al Derecho Individual de Trabajo; y dentro de éste, ha reservado el Título Segundo para el trabajo sujeto a regímenes especiales. Dentro de estos regímenes, el Capítulo Primero regula el trabajo de los aprendices.

Antes de comentar los diez artículos que contiene ese Capítulo Primero, creemos necesario hacer una digresión a fin de refrescar algunos conocimientos que adquirimos al iniciar nuestro estudio del Código Civil: nos referimos al Título Preliminar y, específicamente, al Capítulo VI que regula la derogación de las leyes. Ahí se dispone - Art. 50 - que la derogación de las leyes podrá ser expresa o tácita; que es expresa cuando la nueva ley dice expresamente que deroga la antigua; que es tácita cuando la nueva ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con las de la ley anterior; que la derogación de una ley puede ser total o parcial; y que la ley general no deroga la especial, si no se refiere a ella expresamente. También dispone el Art. 51 C que la derogación tácita deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma materia, todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley.

Las reglas anteriores nos permiten hacer las siguientes afirmaciones:

1o.) El Código de Trabajo no derogó expresamente la Ley de Aprendizaje. Lo anterior puede confirmarse si se lee detenidamente el Art. 488 del citado Código, que hace referencia directa a treinta y cinco decre-

tos que ahí se enumeran y derogan, entre los cuales no aparece la mencionada ley;

2o.) La Ley de Aprendizaje sufrió una derogación tácita parcial, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del citado Art.488, el cual declara derogadas las disposiciones legales contrarias al Código de Trabajo. Según veremos luego, el sistema legal que regulaba lo relativo al aprendizaje sufrió modificaciones sustanciales al promulgarse el Código;

3o.) La Ley de Aprendizaje fué derogada expresamente por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su Art.76, literal c); y,

4o.) En ese período comprendido entre el 4 de marzo del 1963 y el 19 de diciembre del mismo año -fechas de vigencia del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respectivamente- toda la materia relativa al aprendizaje estuvo regulada, en forma simultánea, por el Código de Trabajo y por la Ley de Aprendizaje. En la actualidad, unas disposiciones están en el Código y otras en la Ley Orgánica.

Para facilitar el comentario de los diez artículos del Código que regulan el trabajo de los aprendices, haremos una breve referencia a los ocho aspectos que habíamos señalado como sobresalientes en la Ley de Aprendizaje, para poder así, en forma comparativa, exponer las innovaciones introducidas. Así:

A) El primer aspecto -objeto de la Ley de Aprendizaje- lógicamente desaparece, ya que al regularse toda la legislación laboral salvadoreña en un solo cuerpo de normas, debe señalarse también un solo objeto. Esto es un resultado natural de toda codificación, y, en el caso nuestro, el Art.1 del Código de Trabajo se encarga de ello, al expresar: "El presente Código tiene por objeto armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en los principios generales de derecho establecidos en el Capítulo II del Título XI de la Constitución Política."

B) En segundo lugar, la regulación de los dos Organismos especializados dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -Consejo Nacional de Aprendizaje y Departamento Nacional de Aprendizaje- es materia, actualmente, de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a ellos se refiere en sus Arts. 63, 64, 65 y 66. Su comentario lo haremos posteriormente.

C) El tercer aspecto, referente al control que el Departamento Nacional de Aprendizaje ejercía sobre todos los Institutos, Centros o Establecimientos Vocacionales del país, desapareció a raíz de las reformas a la Ley de Aprendizaje, decretadas en los meses de junio y julio de 1962, según expusimos en la Sección anterior.

D) Como cuarto aspecto señalábamos la definición legal y los efectos del contrato de aprendizaje; y decíamos que, salvo algunos pequeños

cambios en la redacción, su texto se reproduce en el Código de Trabajo. Efectivamente, el Art.55 prescribe:

"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."

Este concepto legal, analizado desde el punto de vista de la evolución histórica del contrato de aprendizaje, podemos afirmar que corresponde a la etapa que hemos denominado "Aprendizaje moderno". Nótese que el artículo comentado ya no emplea el término "Maestro" para designar a una de las partes contratantes, sino que se refiere a una persona natural o jurídica, que en artículos posteriores califica de "Patrono". además, el pago de una retribución al aprendiz aparece ya como un elemento que es de la esencia del contrato. Y, finalmente, la "preparación técnica" a que se refiere el concepto legal es impartida tanto por el patrono como por el Estado a través de los Centros de Capacitación Técnica - del Departamento Nacional de Aprendizaje. En otras palabras, el aprendizaje se exorbita de la simple esfera patronal.

Si el análisis lo hacemos desde el punto de vista jurídico, diremos que el legislador salvadoreño continúa invariablemente colocado entre los seguidores de la Escuela Francesa, la cual considera al contrato de aprendizaje como una figura jurídica sui-géneris, cuya finalidad principal es la enseñanza. Según dicha Escuela, el contrato de aprendizaje no integra una variedad o modalidad del contrato de trabajo, sino una figura distinta; y en esa forma, el aprendiz no es un trabajador en estricto sentido técnico, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando. Es lógico que el aprendiz queda enrolado en la empresa, igual que los demás trabajadores y su actividad está destinada a los fines generales de la negociación pero el elemento que proporciona la fisonomía de la relación jurídica, es la finalidad de aprender.

Según expusimos en el Título I, Capítulo I, Sección Cuarta, el concepto moderno del contrato de aprendizaje debe integrarse, en nuestra opinión, con cuatro elementos: a) la obligación patronal de enseñar, -- por sí o por terceros; b) la obligación, a cargo del aprendiz, de trabajar para el patrono; c) el plazo del contrato; y, d) la retribución que debe recibir el aprendiz por sus servicios; y que, además, como una garantía para las partes --sobre todo para el aprendiz-- el contrato debe celebrarse en forma escrita y ser objeto de inscripción en ciertos registros especiales.

Por todo lo anterior, repetimos, nos parece diminuta la definición

de contrato de aprendizaje contenido en el Art.55 que comentamos, ya -- que solo menciona obligaciones a cargo del patrono, como si el contrato fuera unilateral. Tratándose, por el contrario, de un contrato bilate-- ral perfecto -según veremos a continuación- insistimos en sugerir el -- concepto siguiente:

"Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona natural o jurídica se obliga por sí o por tercero, a ense-- ñar durante un período previamente fijado, la práctica y preparación -- técnico de un oficio, arte u ocupación, a otra persona natural, y a pa-- garle una retribución equitativa por los servicios personales que ésta se obliga a prestar en beneficio de quien da la enseñanza."

Del carácter bilateral del contrato de aprendizaje surgen obliga-- ciones recíprocas para ambas partes, así como derechos correlativos a -- tales obligaciones. Estas obligaciones y derechos constituyen los efec-- tos del contrato de aprendizaje.

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 56 del Código de Trabajo, son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

"a) -Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo".

Según hemos expuesto en el Título I, ante el abuso patronal de uti-- lizar el contrato de aprendizaje como un medio para obtener mano de o-- bra gratuita o a muy bajo precio, surgió la intervención del Estado pro-- tegiendo al aprendiz y el legislador estableció la obligación de pagarle una retribución por sus servicios. En nuestro país esa retribución de-- be estipularse en dinero y su monto es progresivo, según diremos mas a-- delante.

Justificando el pago de la retribución, los expositores del Dere-- cho Laboral manifiestan: al principio del aprendizaje es presumible que el aprendiz, todavía inexperto, reciba más de lo que da; pero seguida-- mente, y con el gradual proceso de experiencia, el desequilibrio se eli-- mina; y, al fin del período del aprendizaje, puede darse incluso una si-- tuación inversa que compense la inicial.

"b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación".

Indudablemente, ésta es la obligación fundamental del patrono, la-- que proporciona su fisonomía propia al contrato de aprendizaje. Y es -- una obligación de hacer, a cargo del patrono. Como sostiene Mario de la Cueva, se encuentra en ella una diferencia esencial con el contrato de-- trabajo, ya que en éste las obligaciones de las partes contratantes con-- sisten, respectivamente, en prestar el servicio y pagar la retribución, pero sin que exista una obligación de proporcionar el trabajo, puesto -- que el patrono es libre de utilizar o no la energía de trabajo que paga. En el contrato de aprendizaje, por el contrario, la obligación princi-- pal del patrono es la de poner al aprendiz en condiciones de adquirir -- la enseñanza.

La redacción del literal amerita alguna explicación: Los términos "enseñanza" y "adiestramiento" han sido usados por el legislador para significar los aspectos teórico y práctico del aprendizaje, respectivamente; y en cuanto a los términos "tareas" o "fases" del oficio..... etc., comenzaremos por indicar que no son sinónimos. Según veremos en su oportunidad, todo contrato de aprendizaje lleva adjunto un análisis del oficio, arte u ocupación de que se trate, en el cual se especifican todas las operaciones que deben aprenderse para conocer en su totalidad el oficio, arte u ocupación, especificándose también, en dicho análisis, el número mínimo de horas que requiere el adiestramiento en cada operación; como es lógico, la suma total de horas de adiestramiento determinará el plazo del contrato de aprendizaje. Pues bien, en la disposición que comentamos el término "tarea" se usa como sinónimo de operación. También opinamos que el término "fase" ha sido empleado para significar cada uno de los diversos aspectos que presenta el aprendizaje y no en el sentido de etapa o medida de tiempo.

"c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme a este Capítulo, contratos y reglamentos internos."

El literal se refiere al Capítulo I del Título Segundo del Libro Primero del Código de Trabajo, intitulado "Del trabajo de los aprendices"; y las prestaciones que menciona son las que derivan, principalmente, de riesgos profesionales ocurridos al aprendiz o de enfermedades contraídas por éste; así como las prestaciones a que tenga derecho en virtud de su contrato, por haberlo pactado así con su patrono (es muy usual en nuestro país que el patrono se obligue a conceder al aprendiz una remuneración por el día de descanso semanal, por ejemplo, a la cual no tiene derecho en virtud de la ley); lo mismo que las prestaciones que el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa o establecimiento pueda conceder a los aprendices.

"d) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo".

Esta obligación a cargo del patrono se justifica, por ser los aprendices, generalmente, personas indigentes o de muy escasos recursos.

"e) Guardarles la debida consideración absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra".

En virtud de esa situación especial de subordinación en que se encuentra el aprendiz para con su patrono, esta disposición que comentamos adquiere especial interés, ya que en épocas anteriores los aprendices han sido objeto de vejaciones, humillaciones y de trato inhumano. En la actualidad, si un patrono viola esa disposición, puede ser sancionado por el Departamento Nacional de Aprendizaje, cuyo Director está facultado por la ley para suspender o cancelar las autorizaciones concedidas para el establecimiento de programas de aprendizaje, según se dirá en la Sección siguiente.

"f) Todas las demás que este Capítulo (el que estamos comentando) u otras leyes y el respectivo contrato les impongan".

Ya hemos expuesto con anterioridad que, además del Código de Trabajo, el contrato de aprendizaje está regulado también por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por las Normas Generales que regulan el Aprendizaje en Artes, Oficios y Ocupaciones. Además, las partes pueden pactar ciertas cláusulas en el contrato, ya que es de naturaleza bilateral; y, de ellas, resultar responsabilidad para el patrono.

De ahí que el legislador haya prescrito esa norma general que contiene el literal en estudio.

En relación a las obligaciones de los aprendices, diremos, de una manera general, que se reducen a un respeto y deber de obediencia para su patrono -en grado superior que la generalidad de los trabajadores- y a demostrar su deseo de aprender, observando la necesaria aplicación en el desempeño de sus labores -aspecto práctico del aprendizaje- y en las clases de instrucción técnica -aspecto teórico-. Así lo expresan - el Art.57 del Código de Trabajo, al prescribir: "Son obligaciones de los aprendices:

a)-Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar del 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

e)-Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

Hemos dicho anteriormente que la obligación de respetar y obedecer al patrono o sus representantes está impuesta legalmente tanto a los trabajadores como a los aprendices, pero que en el caso de estos últimos tal obligación se acentúa por encontrarse en una situación especial de subordinación. Es indudable que contribuye a ello la inestabilidad del aprendiz en el taller, fábrica o centro de trabajo -entendida en el sentido de que su contrato puede darse por terminado en cualquier momento, a voluntad de su patrono, sin ninguna responsabilidad para éste-; y esa posibilidad de ser despedido de la empresa, indirectamente le obliga a ser más respetuoso y obediente que los demás trabajadores.

Lo prescrito en el literal e), constituye una norma general cuyo fundamento lo encontramos en las razones que hemos aducido al comentar una disposición similar, tratándose de las obligaciones patronales ---

Art. 56, literal f).

E) El quinto aspecto sobresaliente de la Ley de Aprendizaje -Arts. 23 y 24- consistía en establecer causales de suspensión del contrato y causales de terminación del mismo. En su oportunidad calificamos -- tal sistema de inoperante, pues sosteníamos que, desde el punto de -- vista doctrinario, la enumeración de causales era incompleta y que, desde el punto de vista jurídico, era ineficaz, puesto que la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje no producía responsabilidad para las partes. contratantes, en ningún caso.

Opinamos que, por los motivos antes indicados, el Código de Trabajo ha evitado enumerar causales de suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, limitándose a disponer, en su Art. 62, que "en ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad alguna por la terminación del contrato de aprendizaje".

F) Habíamos destacado como sexto punto el relativo a la previsión social. Esa materia ha sido regulada por el Código de Trabajo en forma más o menos similar a la Ley de Aprendizaje, así:

"Art. 60.- 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. 61.- A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patronos no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de las prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores."

La única diferencia sustancial, establecida a favor de los aprendices, es que tienen derecho a gozar de las prestaciones por enfermedad desde el momento en que comienzan a prestar sus servicios. - Recuérdese que la Ley de Aprendizaje concedía ese derecho después de transcurridos los primeros tres meses del período de aprendizaje.

G) Decíamos que la Ley de Aprendizaje introdujo un nuevo concepto legal: el trabajador-aprendiz; este concepto -que según expusimos anteriormente se aplicaba a toda persona natural que, vinculada con su patrono por un contrato individual de trabajo, estaba sometida a un período o curso de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación- desaparece en el Código de Trabajo, pero el legislador continúa garantizando o protegiendo la situación de aquellas personas que se encuentran sometidas a cursos de extensión o readiestramiento. En otras palabras, el principio se mantiene, pero el concepto de trabajador-aprendiz se elimina; y la respectiva disposición legal queda redactada en los términos siguientes:

"Art.64.- Cuando un trabajador esté sometido a curso de extensión

sión 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 emanadas de su contrato individual de trabajo.""

H) El último aspecto de la Ley de Aprendizaje que hicimos destacar fué la supervisión y control oficial de los técnicos extranjeros, para comprobar si cumplen su obligación de adiestrar personal salvadoreño. El Código de Trabajo nada expresa al respecto; y su regulación corresponde, en la actualidad, a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, algunas de cuyas disposiciones serán objeto de nuestro comentario en la Sección siguiente.

En adición a lo expuesto anteriormente, haremos referencia a tres artículos más que regulan el trabajo de los aprendices: son los Arts. 58, 59, y 63 del Código de Trabajo.

El primero de ellos prescribe que 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.

La primera parte de esta disposición está en íntima relación con lo prescrito en los Arts. 88 y 89 del citado Código, que regulan el trabajo de las mujeres y menores de dieciocho años; disposiciones según las cuales el trabajo debe ser adecuado a la edad, estado físico y desarrollo de estas personas, a quienes, además se les prohíbe trabajar en labores peligrosas o insalubres.

Según expusimos al tratar de los sujetos del contrato de aprendizaje -Título I- las anteriores medidas de previsión social han sido tomadas por el legislador para proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores. No encontramos ninguna razón, ningún principio, para otorgar un trato diferente a los trabajadores que a los aprendices. Por ello sostenemos que lo dispuesto en los Arts. 88 y 89 del Código de Trabajo se aplica también al trabajo de los aprendices.

En su segunda parte, el Art. 58 tiende a garantizar el cumplimiento del contrato de aprendizaje. En efecto, hemos repetido, en varias ocasiones, que el objeto del contrato es la enseñanza del oficio, arte u ocupación señalado en el mismo; y si se permite que el aprendiz sea ocupado en trabajos o labores ajenos al oficio, arte, etc. el contrato se desnaturalizaría. Podemos afirmar, además, que el análisis del oficio contribuye, en forma indirecta, al cumplimiento del contrato de aprendizaje, ya que, apareciendo en él todas las operaciones que debe realizar el aprendiz durante su adiestramiento, las posibilidades de asignarle trabajos o labores distintas disminuyen considerablemente.

El Art. 59 está redactado en los términos siguientes: "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."

En términos generales podemos afirmar que las medidas de protección al salario están contenidas en los Arts. 101, 102 y 108 del Código de Trabajo, ya que las demás disposiciones legales que regulan el salario -Capítulo I, Título Tercero, Libro Primero- pueden considerarse como un desarrollo de las anteriores.

En efecto, los artículos citados establecen, en síntesis, que el salario debe pagarse en moneda de curso legal; que el salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono; y que el pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal. Ya -- cuando el Código establece que el salario debe pagarse en la fecha y lugar convenidos; que el salario no se puede compensar, pudiendo retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al Seguro Social e Impuestos; que son inembargables los primeros cien colones del cómputo mensual de cualquier salario; que el salario debe pagarse al -- propio trabajador; etc., en realidad está prescribiendo reglas para lograr que el salario se pague en forma oportuna, íntegra y personal. Pues bien, todas esas disposiciones relativas al salario se aplican a las retribuciones del aprendiz -las cuales se pagan de acuerdo a -- una escala progresiva, según hemos expuesto- y también a las prestaciones que reciben los aprendices, ya sea por enfermedad, por riesgos profesionales, etc.

Y, finalmente, el Art. 63 establece en forma categórica que las disposiciones del Código de Trabajo, salvo lo dispuesto en el Capítulo lo que hemos comentado, no se aplicarán a los aprendices; y que el contrato de aprendizaje se regirá, en lo demás, por las normas que -- sobre esta materia apruebe el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Este artículo viene a confirmar, legalmente, que en nuestro sistema jurídico el aprendizaje no es una variedad o especie de contrato de trabajo, sino que constituye un contrato especial con características propias. De ahí, que no se le aplique el Código de Trabajo, y que su regulación, se haga a base de normas que son aprobadas por el Poder Ejecutivo, a propuesta del Consejo Nacional de Aprendizaje, según hemos visto. Esas normas --conocidas oficialmente como "Normas Generales que regulan el Aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones"-- serán objeto de comentario posterior.

Sección Tercera: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.- Esta Ley fué decretada a los veintisiete días del mes de noviembre de mil novecientos sesenta y tres y entró en vigencia el día diecinueve de diciembre del citado año. Consta de setenta y siete ar

títulos distribuidos en seis Títulos y varias disposiciones preliminares.

El Título V de la citada Ley es el que se relaciona con la materia objeto de nuestro estudio y regula, en términos generales, la organización y funcionamiento de los dos organismos especializados dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que hemos mencionado en anteriores ocasiones: el Departamento Nacional de Aprendizaje y el Consejo Nacional de Aprendizaje.

En el Art. 63 establece: "Al Departamento Nacional de Aprendizaje corresponde aplicar las normas generales obligatorias sobre aprendizaje y establecer, organizar y supervisar programas y cursos para la preparación y mejoramiento de trabajadores, tales como cursos de extensión, programas de adiestramiento y cursos de readiestramiento.

Estará integrado por las Secciones de Operaciones de Campo, de Mano de Obra, de Mujeres y Menores y las demás que fueren necesarias para el cumplimiento de sus fines."

Este artículo 63 será objeto de especial comentario cuando hagamos referencia a la Dinámica del Contrato de Aprendizaje en donde estudiaremos el aspecto administrativo de la contratación. Por ahora nos limitaremos a un breve comentario sobre el Art. 66 de la Ley Orgánica que establece, como atribuciones del Director del Departamento Nacional de Aprendizaje, las siguientes:

"a) Aplicar las normas generales obligatorias sobre aprendizaje."

Ya hemos expuesto, con anterioridad, que tales normas son aprobadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, a propuesta del Consejo Nacional de Aprendizaje; que dichas normas regulan el aprendizaje en artes, oficios u ocupaciones; y que es el Departamento Nacional de Aprendizaje el encargado de velar por su cumplimiento. Su estudio lo haremos en la Sección Segunda del Capítulo siguiente.

"b) Realizar estudios de las tendencias ocupacionales en los distintos oficios."

Estos estudios permiten conocer la oferta y la demanda de mano de obra en los distintos oficios; y al evidenciar el mercado de trabajo esas tendencias ocupacionales, permiten orientar la formación profesional hacia aquellas ocupaciones en que existe escasez de mano de obra calificada.

"c) Decidir sobre cualquier caso de aprendizaje que se someta a su consideración."

Lo anterior concede al Director amplias facultades discrecionales para resolver los distintos problemas que a menudo se presentan en la práctica, ya sea en lo referente a la duración del contrato de aprendizaje, ya en lo relativo a la distribución de los porcentajes del salario que se pagará en las diferentes etapas del adiestramiento, o bien en materia de aprobación de contratos de aprendizaje,

etc.

"d) Aprobar los programas de aprendizaje elaborados por los patrones, sus organizaciones o las asociaciones profesionales."

Los programas de aprendizaje serán objeto de comentario en la Sección Segunda del Capítulo siguiente. Podemos adelantar, sin embargo, que hasta este año (1967) solamente los patrones, en forma individual, elaboraron programas de aprendizaje y los sometieron a aprobación del Director; a cambio, las organizaciones patronales y las asociaciones profesionales no han sometido a su aprobación ningún programa. Estimamos que esto último sucederá cuando se uniformen las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, mediante el contrato-ley, o cuando determinadas empresas se encuentren en situaciones similares, ya que así se aplicaría a todas ellas un solo programa.

"e) Extender certificados a los aprendices que hayan completado su adiestramiento y a los trabajadores que hubieren asistido a cursos de extensión o de readiestramiento."

Los certificados a que se refiere este literal son de dos clases: de "trabajador calificado" y de "trabajador diestro". Lo anterior se explicará con detalle al comentar las Normas Generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones.

"f) Aprobar los contratos de aprendizaje y llevar el registro de los mismos y de los aprendices."

Este literal guarda íntima relación con lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 55 del Código de Trabajo, según el cual la aprobación e inscripción en el registro correspondiente, son requisitos esenciales para la existencia del contrato de aprendizaje. También se relaciona con el Inc. 2o del Art. 2 de las Normas Generales, tantas veces citadas, en donde se prescribe que es requisito para la aprobación del contrato de aprendizaje que el aprendiz haya completado su instrucción primaria.

"g) Asesorar y organizar los diversos comités de aprendizaje que se establecieron en el país."

Estos Comités de Aprendizaje están integrados, en otros países, por igual número de representantes del patrono y del sindicato de la empresa; su atribución principal consiste en la vigilancia sobre el cumplimiento de los programas de aprendizaje y ejercen, además, una función conciliatoria, entre aprendices y patrones. Si bien es cierto que en nuestro país, según se deduce de diferentes disposiciones del Código de Trabajo, los aprendices no pueden ser miembros de los sindicatos - por no ser trabajadores - también lo es que, mediante la contratación colectiva, pueden los sindicatos de trabajadores pactar con los patrones algunas cláusulas especiales sobre aprendizaje, a fin de velar por el cumplimiento de los programas de aprendizaje y, por ende, de los respectivos contratos de aprendiza-

je. Y un medio efectivo para ello sería la creación de los mencionados Comités, los cuales tendrían el asesoramiento del Departamento Nacional de Aprendizaje.

"h) Suspender o cancelar las autorizaciones concedidas para el establecimiento de programas de aprendizaje, en los casos de infracción a las leyes o normas aplicables".

Según veremos en el Capítulo siguiente, el programa de aprendizaje constituye el antecedente indispensable para poder contratar - aprendices en las empresas, ya que los contratos de aprendizaje deben adecuarse a lo establecido en el programa. Por ese motivo la -- suspensión o cancelación de un programa de aprendizaje producirá como consecuencia inmediata, la suspensión o terminación de todos los contratos celebrados por el patrono con base en ese programa.

Es lógico que una sanción tan severa sólo se impondrá en casos graves y, según es de nuestro conocimiento, hasta hoy no ha tenido aplicación el literal que comentamos.

En relación a los Arts. 64 y 65 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, diremos solamente que regulan la organización del Consejo Nacional de Aprendizaje y le determinan sus atribuciones. Su estudio será objeto del capítulo siguiente.

Finalmente, nos resta referirnos al Art. 68 de la citada Ley - Orgánica, ya que su Art. 67 regula una materia ajena a nuestro tema, como es la relativa a los servicios de colocación de trabajadores - desempleados.

El Art. 68 prescribe, en términos generales, que todo técnico-extranjero que preste sus servicios en talleres, fábricas, empresas o establecimientos industriales o artesanales, está obligado a adiesprivados, industriales o artesanales. En la actualidad la ley no distingue y por eso sostenemos que la disposición - se aplica también a los técnicos extranjeros que laboran en talleres o fábricas, al servicio del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas.

Debemos recordar, además, lo dispuesto en el Art. 8 del Código de Trabajo, según el cual, todo patrono está obligado a integrar el personal de su empresa con un noventa por ciento de salvadoreños, - por los menos; pero en circunstancias especiales el Ministerio de -- Trabajo y Previsión Social podrá autorizar a los patronos para em--plear más de un diez por ciento de extranjeros, con el objeto de -- ocupar a personas de difícil o imposible sustitución por salvadoreños, quedando obligados los patronos a capacitar personal salvadore

ño bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, durante un -
plazo no mayor de cinco años.

Ambas disposiciones se concilian en el sentido de que el Art. 8 del Código regula el porcentaje de extranjeros en las empresas y sólo permite exceder al 10% cuando es difícil o imposible ocupar salvadoreños que posean los conocimientos requeridos para el puesto o cargo; pero en este caso esa situación anormal no puede exceder de cinco años y el patrono debe, en ese plazo, capacitar personal salvadoreño para sustituir a los extranjeros que exceden el porcentaje. Ahora bien, de conformidad al Art. 68 de la Ley Orgánica, todo extranjero -se encuentre dentro o fuera del diez por ciento legal- si es técnico, está obligado a adiestrar personal salvadoreño bajo la supervisión del Departamento Nacional de Aprendizaje. Habrá casos - especiales en que es imposible impartir el adiestramiento; y a ellos se refiere el inciso segundo del Art. 68 citado; al establecer que cuando el cumplimiento de esa obligación no fuere posible por circunstancias especiales, los técnicos extranjeros podrán ser relevados de ella, a juicio del Director del Departamento. Esto último -- viene a confirmar que el mencionado Director goza de amplias facultades discrecionales.

CAPITULO III

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

SECCION PRIMERA: El Consejo Nacional de Aprendizaje.- Ya hemos expuesto anteriormente que este Consejo fue creado por la Ley de Aprendizaje en el año de 1962, como un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estaba integrado por siete miembros, de los cuales tres representaban al Poder Ejecutivo, en los Ramos de Trabajo y Previsión Social, Educación y Economía; dos representaban a los sindicatos de trabajadores; y dos a las asociaciones industriales de patronos debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los representantes del Poder Ejecutivo eran designados por los respectivos Ministerios, mientras -- que los representantes obreros y patronales eran electos por sus organizaciones de acuerdo con un reglamento especial. Había un Presidente del Consejo (el representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social) y dos Vice-Presidentes elegidos por el Consejo (uno, de los representantes obreros y el otro, de los representantes patronales); y el Director del Departamento Nacional de Aprendizaje, -- sin ser miembro del Consejo, actuaba como Secretario del mismo.

Vimos ya que la Ley de Aprendizaje fue derogada por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual entró en vigencia el día 19 de diciembre de 1963. Esta Ley Orgánica rees-

estructuró al Consejo en los términos siguientes:

"Art. 64.- El Consejo Nacional de Aprendizaje, creado como organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, - estará integrado por nueve miembros, de los cuales tres representarán al interés público, tres al interés patronal y tres al interés obrero.

Los representantes del interés público lo serán: El Director - del Departamento Nacional de Aprendizaje, el Director del Centro de Productividad y el Presidente del Instituto Salvadoreño de Fomento-Industrial.

El sector patronal estará representado por las asociaciones in dustriales de patronos debidamente inscritas en el Ministerio de -- Trabajo y Previsión Social y por los sindicatos de patronos legal-- mente constituidos.

El sector obrero estará representado por las federaciones de - sindicatos de trabajadores, legalmente constituidas.

Las asociaciones de patronos y las federaciones de sindicatos- de trabajadores presentarán al Ministerio de Trabajo y Previsión So- cial sus candidatos, de los cuales el Titular del Ramo escogerá -- los respectivos representantes.

Habrá una Presidencia y una Vice-Presidencia que en forma al-- ternativa asumirán el sector patronal y el sector obrero. El Direc- tor del Departamento Nacional de Aprendizaje actuará, además, como Secretario Ejecutivo del Consejo.

Los miembros del Consejo Nacional de Aprendizaje desempeñarán sus funciones por un período de dos años y ejercerán sus cargos has- ta que sus sucesores hayan tomado posesión de los mismos, pudiendo ser refrendados en sus nombramientos.

Las modificaciones introducidas al Consejo saltan a la vista: 1o.) Aumenta el número de miembros, de siete a nueve, concediendo - paridad en las representaciones de los tres sectores; 2o) Por el -- sector público, ya no hay representantes del Poder Ejecutivo, sino que concurren los Directores y el Presidente de los Organismos men- cionados; 3o) Por el sector obrero, ahora están representadas las - federaciones de sindicatos de trabajadores (asociaciones profesiona- les de segundo grado) y no los sindicatos de trabajadores (asociacio- nes profesionales de primer grado); 4o) Las organizaciones patrona- les y obreras ya no eligen sus representantes, limitándose a propo- ner candidatos, de los cuales el Ministro de Trabajo y Previsión So- cial escoge, en definitiva, los representantes; 5o) La Presidencia del Consejo corresponde ahora a los sectores patronal y obrero, al- ternativamente; antes la ejercía por ley el representante del Minis- terio de Trabajo y Previsión Social; y 6o) Bajo la ley vigente, el Director del Departamento Nacional de Aprendizaje, además de actuar

como Secretario Ejecutivo, es miembro del Consejo; antes, actuaba como Secretario, sin ser miembro.

Las atribuciones del Consejo Nacional de Aprendizaje están determinadas en el Art.65 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que textualmente dispone:

"Son atribuciones del Consejo:

a) Elaborar y proponer normas generales al Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, para la reglamentación del aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones en la industria y artesanías;

b) Formular recomendaciones sobre la organización de cursos y programas para la preparación y mejoramiento de los trabajadores; y

c) Las que determine su reglamento interno."

La atribución a que se refiere el literal a) se complementa -- con lo dispuesto en el penúltimo inciso del mismo Art. 65, cuando expresa: "Las normas propuestas por el Consejo y aprobadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, serán de obligatorio cumplimiento." Al respecto, diremos que el primer Consejo Nacional de Aprendizaje, que funcionó bajo la vigencia de la Ley de Aprendizaje, elaboró las "Normas Mínimas Generales para la regulación del aprendizaje en los oficios, artes y ocupaciones en la industria y artesanías", las cuales fueron aprobadas por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, según Acuerdo No. 159 de fecha 11 de mayo de 1962. Constan de once artículos y estuvieron vigentes hasta el 1.º de Diciembre de 1964, al ser sustituidas por las Normas que rigen en la actualidad.

Las recomendaciones a que se refiere el literal b) sobre organización de cursos y programas para la preparación y mejoramiento de los trabajadores, son formuladas al Departamento Nacional de Aprendizaje, para la inclusión en sus planes de trabajo a corto y -- largo plazo.

El reglamento interno que menciona el literal c) ha sido elaborado y aprobado por el mismo Consejo Nacional de Aprendizaje.

Sección Segunda: Normas Generales que regulan el Aprendizaje en Artes, Oficios y Ocupaciones..- Estas Normas Generales fueron elaboradas por el Consejo que se integró de conformidad a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Poder Ejecutivo, en el Ramo mencionado, las aprobó por Acuerdo No. 207 de fecha 22 de octubre de 1964 y están vigentes desde el 2 de diciembre del mismo año. Constan de catorce artículos que comentaremos muy brevemente. Así:

"Art.1.- Todo programa de aprendizaje debe someterse a la consideración del Director del Departamento Nacional de Aprendizaje para su aprobación y registro. El programa debe contener las condiciou

nes relativas a la ocupación, arte u oficio que se va a enseñar; -- período y horario de adiestramiento, escala progresiva de retribuciones, requisitos de selección, créditos por experiencia o adiestramiento previos en el oficio, arte u ocupación y cualquiera otra calificación que se estime necesaria o conveniente."

Según expusimos anteriormente, el programa de aprendizaje constituye el antecedente necesario para poder celebrar contratos de aprendizaje. Es de aclarar que para cada oficio, ocupación o arte -- que se va a enseñar, debe elaborarse un programa diferente, ya que, por lo general, la duración del adiestramiento, el salario promedio que se paga en la empresa a los trabajadores que laboran en el oficio u ocupación objeto del contrato, los requisitos de selección -- que deben reunir los aprendices, etc., varían de un oficio a otro. Y así, una misma empresa puede tener en ejecución varios programas de aprendizaje, simultáneamente.

La redacción del artículo nos parece bastante clara y su contenido se explica por sí mismo, a excepción de dos puntos: la escala progresiva de retribuciones y el crédito por experiencia o adiestramiento previo. El primer punto se comentará al estudiar el Art. 4 de las Normas Generales, que se refiere a la retribución progresiva del aprendiz. En cuanto al segundo punto, nos parece inexacta la disposición, puesto que el crédito por experiencia o adiestramiento previo se concede al aprendiz en el contrato de aprendizaje y no en el programa. Tal situación se presenta cuando el aprendiz, al momento de celebrar su contrato, ha cursado ya estudios vocacionales o ha adquirido con anterioridad algunos conocimientos del oficio en otra empresa; en ese caso, se acreditan a favor del aprendiz determinado número de horas de adiestramiento y, lógicamente, la duración total del aprendizaje --que aparece como plazo del contrato--, disminuye. Otra consecuencia es que el aprendiz no comienza en la primera etapa del adiestramiento, sino en otra posterior, a la que corresponde, -- de acuerdo a la escala progresiva, una mayor retribución.

Al final de esta Sección se incluye, por vía ilustrativa, un modelo de programa de aprendizaje.

"Art.2.- El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito en formularios proporcionados por el Departamento. Suscrito -- el contrato, por las partes o sus representantes, deberá presentarse al Director del Departamento Nacional de Aprendizaje para su aprobación y registro. Un ejemplar del contrato aprobado y registrado, se entregará a cada parte contratante.

Es requisito para la aprobación del contrato de aprendizaje -- que el aprendiz haya completado su instrucción primaria. En casos especiales, que el Director del Departamento Nacional de Aprendizaje calificará, podrá dispensarse ese requisito, siempre que el apren

diz continúe recibiendo su instrucción obligatoria. Y en este solo caso quedará relevado de la obligación establecida en el Art.6."

Comentamos anteriormente que este artículo se relaciona directamente con el Art.66, literal f), de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y con el Art.55 del Código de Trabajo. La primera disposición citada establece como atribución del Director del Departamento Nacional de Aprendizaje la de aprobar los contratos de aprendizaje y llevar al registro de los mismos y de los aprendices; y la segunda prescribe que son requisitos esenciales para la existencia del contrato de aprendizaje la aprobación e inscripción en el registro correspondiente.

Por otra parte, existen varias razones para exigir, como requisito para la aprobación del contrato, que el aprendiz haya completado su instrucción primaria: a) De conformidad al Art.198 de la Constitución Política, todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación básica, la cual incluye la primaria. Como el aprendiz asiste al taller, fábrica, etc., durante el día, al igual que los demás trabajadores de la empresa, el único modo de cumplir este deber-para los que no han completado su instrucción primaria-consiste en asistir a la escuela nocturna. Pero si así lo hace, entonces no podría cumplir con su obligación legal de concurrir a las clases de instrucción técnica relacionadas con el oficio, arte u ocupación en que se adiestra, porque éstas también se imparten en horas nocturnas, y su aprendizaje resultaría incompleto; b) En cuanto mayor sea el grado de instrucción del aprendiz, tanto mejor asimilará los conocimientos tecnológicos sobre el oficio. Se ha estimado que la educación primaria constituye, al menos, una base para iniciar la instrucción técnica.

Sin embargo, tal como establece la disposición, el Director del Departamento Nacional de Aprendizaje goza de facultades discrecionales para dispensar ese requisito en casos especiales, siempre que el aprendiz continúe recibiendo su instrucción obligatoria.

Con fines ilustrativos, un modelo de contrato de aprendizaje aparece al final de esta Sección.

"Art. 3.- El contrato de aprendizaje llevará adjunto el análisis del oficio, arte u ocupación de que se trate, especificándose el número mínimo de horas que requiera su aprendizaje, dividido en etapas".

Para explicar lo que es el análisis de un oficio, arte u ocupación, tenemos que hacer una breve referencia a lo que, en materia de recursos humanos y de empleo, se entiende por "análisis ocupacional". El análisis ocupacional es un método que se sigue para determinar y dictaminar, por medio de la observación y el estudio, la información relacionada con las características de la ocupación. Su campo de acción está encuadrado en dos funciones básicas: el análisis de las ca-

racterísticas del trabajo y el análisis de las características del trabajador. Es la primera de estas dos funciones la que nos interesa para nuestro estudio, puesto que permite establecer las distintas operaciones que se realizan en cada puesto de trabajo. A tal efecto, el analista reúne, analiza y elabora informaciones sobre las ocupaciones -lato sensu-, describiendo las funciones y los elementos de cada trabajo, de cada proceso.

Cuando el artículo que comentamos se refiere al análisis del oficio, ocupación -stricto sensu- o arte, se está refiriendo a una descripción o listado de todas las operaciones que realiza o debe saber realizar la persona que en la empresa desempeña ese puesto de trabajo. Así, en el análisis del oficio de ebanistería, por ejemplo, aparecerán todas las operaciones que debe saber realizar un ebanista. Indudablemente, estos análisis son de la mayor importancia a los fines del aprendizaje, puesto que permiten que el aprendiz reciba una formación profesional completa.

Tal como establece la disposición, en el análisis debe especificarse el número mínimo de horas que requiere el aprendizaje, dividido en etapas. Esta división en etapas guarda íntima relación con la escala progresiva de retribuciones que devenga el aprendiz, ya que al finalizar cada etapa, la retribución se eleva automáticamente.

Deseamos aclarar, finalmente, el uso del término "ocupación". En materia de empleo se utiliza, en un sentido general, para significar toda forma de trabajo remunerada. Así se habla de índices de desempleo o desocupación de un país, por ejemplo. En materia de formación profesional, el término "oficio" comprende una o más ocupaciones, en sentido estricto; y así, quien pretenda conocer el oficio de mecánica general, por ejemplo, deberá saber desempeñar las ocupaciones de tornero, fresador, soldador, etc., ocupaciones que, a su vez, comprenden una serie de operaciones a realizar.

Para facilitar el estudio de esta disposición, se incluye un análisis de oficio, al final de esta Sección.

"Art. 4.- En el contrato de aprendizaje deberá pactarse la retribución del aprendiz. Esta será progresiva a medida que se cubran las etapas de su adiestramiento, sin que pueda ser menor al 30% del salario promedio para el oficio, arte u ocupación en el establecimiento durante la etapa inicial y al 80% durante la etapa final.

La escala progresiva de retribuciones se establecerá dividiendo en etapas el número total de horas necesarias para el adiestramiento.

Cuando el salario a que se refiere el inciso primero de este artículo, cambie por cualquier motivo justo, la retribución del aprendiz se reajustará adecuadamente."

El artículo señala como base para el cálculo de los porcentajes el "salario promedio" para el oficio, arte u ocupación en el estableci

miento. Este salario promedio se establece teniendo a la vista las planillas de pago de los trabajadores de la empresa que laboran específicamente en el oficio, ocupación o arte que será objeto del aprendizaje. Sabemos que el número total de horas necesarias para el adiestramiento se divide en cierto número de etapas; que en la primera etapa el aprendiz recibe una retribución no menor al 30% del salario promedio; y que en la etapa final la retribución no puede ser inferior al 80%. Los porcentajes correspondientes a las etapas intermedias son determinados a juicio prudencial del Director del Departamento Nacional de Aprendizaje. Un ejemplo permitirá comprender mejor el sistema: Vamos a suponer la celebración de un contrato de aprendizaje para el oficio de mecánica automotriz y que en el establecimiento respectivo esos mecánicos devengan un salario promedio de ₡ 0.80 la hora; supongamos también que, de conformidad al análisis del oficio, la duración del adiestramiento será de 6.000 horas; en esas condiciones, la escala progresiva de retribuciones operaría de la siguiente manera:

1a. ETAPA	2a. ETAPA	3a. ETAPA	4a. ETAPA	5a. ETAPA	6a. ETAPA
1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.
30%	40%	50%	60%	70%	80%
₡ 0.24	₡ 0.32	₡ 0.40	₡ 0.48	₡ 0.56	₡ 0.64

El último inciso del artículo dispone que cuando el salario promedio cambie por cualquier motivo justo, la retribución del aprendiz se reajustará adecuadamente. Esta situación prevista por la ley ha tenido lugar recientemente en nuestro país, (13 de noviembre de 1967), al implantarse las "Tarifas de Salarios Mínimos para Trabajadores de la Industria y Servicios", ya que en algunos oficios u ocupaciones se devengaban, en ciertos lugares del país, salarios inferiores al mínimo decretado. Estimamos que, en esos casos, los salarios promedios mencionados en los contratos de aprendizaje se elevaron automáticamente y, con ellos, la escala progresiva de retribuciones. También procederá el reajuste de la retribución cuando los salarios promedios se eleven en virtud de contratos colectivos o por cualquier otro medio legal. Opinamos, finalmente, que la retribución no puede reajustarse en perjuicio del aprendiz, es decir, que no puede disminuirse su cuantía.

"Art.5.- El período de adiestramiento lo aprobará el Director del Departamento Nacional de Aprendizaje, tomando en cuenta las necesidades de mano de obra de la empresa, sus condiciones tecnológicas y la complejidad del aprendizaje."

Ya se explicó que el período de adiestramiento está determinado por el análisis del oficio, arte u ocupación que se va a enseñar, debiendo consignarse en el contrato el número total de horas requeridas para el aprendizaje. Si bien es cierto que la duración del adiestra---

miento es más o menos fija y determinada para cada oficio, ocupación, etc., también lo es que, en atención a las condiciones tecnológicas de cada empresa, puede aumentar o disminuir esa duración, dentro de ciertos límites razonables. En efecto, habrá talleres o fábricas en donde la maquinaria sea más complicada, más especializada, que la que funciona en otras empresas similares; y es indudable que, en ese caso, el período de adiestramiento podrá exceder un poco a lo normal.

Asimismo, existen determinados oficios cuyo aprendizaje es más complejo, más difícil que otros; y, lógicamente, el período de adiestramiento será diferente para unos que para otros.

"Art.6.- El Departamento Nacional de Aprendizaje, con la colaboración de patronos y trabajadores, deberá hacer los arreglos necesarios, a fin de que el aprendiz reciba la instrucción técnica relacionada con aquellos oficios, artes u ocupaciones en que se adiestra.

El aprendiz deberá cumplir con este requisito durante el período que determine el Departamento Nacional de Aprendizaje."

En relación al inciso primero, podemos afirmar que el Departamento Nacional de Aprendizaje ha seguido, principalmente, dos sistemas: - a) el establecimiento de "Centros de Capacitación Técnica", en locales adecuados, a donde concurren a recibir su instrucción técnica los aprendices contratados por diferentes patronos; y b) la organización, dentro de la misma empresa, de una o más salas de clases, para sus aprendices. Este segundo sistema solo funciona en empresas donde es elevado el número de aprendices contratados.

La instrucción técnica comprende la tecnología del oficio, arte u ocupación y ciertas materias relacionadas, como ciencia aplicada, dibujo aplicado, seguridad industrial, etc.

En cuanto al inciso segundo del artículo, diremos que el aprendiz asiste a clases dos horas diarias, por la noche, dos veces a la semana, durante nueve meses al año. El período lectivo se extiende de febrero a octubre y, según sea el oficio en que se adiestra, debe asistir uno, dos o tres años a recibir su instrucción técnica.

"Art. 7.- Toda empresa que emplee los servicios de técnicos extranjeros, deberá impartir, por medio de éstos, a personal salvadoreño de la misma, la instrucción técnica relacionada con aquellos oficios, artes u ocupaciones que por su naturaleza lo ameriten, bajo la supervisión y control del Departamento Nacional de Aprendizaje."

Este artículo viene a complementar lo dispuesto en el Art. 68 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica, la obligación de adiestrar personal salvadoreño corre a cargo de los técnicos extranjeros que laboran en talleres, fábricas, empresas o establecimientos. Según el artículo en estudio, la obligación corresponde a la empresa, por medio de sus técnicos extranjeros. El cumplimiento de ambas obligaciones es-

tá bajo la supervisión y control del Departamento Nacional de Aprendizaje.

Decimos que ambas disposiciones se complementan, ya que propenden hacia la formación profesional de la mano de obra salvadoreña. - Además, existiendo las dos obligaciones, se evita que cualquiera de ellos, el técnico extranjero o el empresario, pretenda justificar su incumplimiento inculcando a la otra parte, ya que ambos están legalmente obligados.

"Art. 8.- El aprendiz llevará un registro diario de las horas - de adiestramiento en cada tarea del oficio, arte u ocupación, en formularios proporcionados por el Departamento Nacional de Aprendizaje.

Los patronos o sus representantes y el Departamento Nacional de Aprendizaje, velarán por que dicho registro se lleve correctamente.

Al aprendiz que no cumpla con la obligación de llevar correctamente su registro de horas de adiestramiento, no se le tomará en cuenta, para su progreso, el tiempo que haya dejado de anotar."

Cuando comentamos los efectos del contrato de aprendizaje e hicimos referencia al Art. 56 del Código de Trabajo, expusimos que el término "tareas" que se emplea en el literal b) de dicho artículo, - está usado como sinónimo de "operaciones" que deben aprenderse para conocer en su totalidad el oficio, ocupación o arte; y que todas esas operaciones están especificadas en el análisis que lleva adjunto el contrato de aprendizaje. Pues bien, en el formulario de registro el aprendiz anota diariamente las horas de adiestramiento que dedica a cada operación de las que aparecen enumeradas en el análisis del oficio, arte u ocupación; y, al finalizar cada mes, envía ese formulario al Departamento Nacional de Aprendizaje.

Lo anterior permite al citado Departamento controlar mensualmente la cantidad de horas de adiestramiento que el aprendiz recibe sobre cada operación, asegurando así que se adiestre en todas y cada una de las mencionadas operaciones. Además, el registro diario permite también establecer en qué momento del aprendizaje le corresponde al aprendiz comenzar otra etapa en la escala progresiva de sus retribuciones.

El último inciso del artículo en estudio impone a los aprendices una sanción bastante fuerte, como es la de no computar como tiempo de adiestramiento las horas que haya dejado de anotar en su registro. Es un trato severo que produce buenos resultados en la práctica, ya que todos los aprendices tienen especial cuidado de cumplir con esa obligación, facilitando así la vigilancia y control del Departamento Nacional de Aprendizaje.

Un modelo del formulario que se usa para el registro diario se incluye al finalizar esta Sección.

"Art. 9.- Cuando se suspenda o termine un contrato de aprendiza-

je, el patrono o su representante deberá comunicarlo, inmediatamente, por escrito, al Departamento Nacional de Aprendizaje, indicando la fecha en que haya ocurrido y su causa."

Según expusimos al comentar la Ley de Aprendizaje, bajo su vigencia existían causales de suspensión y de terminación del contrato de aprendizaje. En esa ocasión calificamos de inoperantes tales disposiciones, puesto que la suspensión o terminación del contrato no producía responsabilidad, en ningún caso, para las partes contratantes. Cuando nos referimos al Código de Trabajo, señalamos que en sus disposiciones ya no se enumeran las causales, limitándose a disponer, en su Art. 62, que en ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad alguna por la terminación del contrato de aprendizaje.

Lo anterior bastaría para considerar que el Art. 9 en estudio es ineficaz, al imponer al patrono o su representante la obligación de comunicar por escrito al Departamento Nacional de Aprendizaje los casos de suspensión o terminación de los contratos de aprendizaje. Pero la disposición persigue otros objetivos: a) conociendo la fecha en que ocurre la suspensión o terminación, puede determinarse con exactitud la cantidad de horas de adiestramiento que ha recibido el aprendiz, las cuales se anotan en su tarjeta de control; si celebra nuevo contrato de aprendizaje con otro patrono, se le reconocerán esas horas como crédito por experiencia o adiestramiento previo en el oficio, arte u ocupación; b) permite al Departamento Nacional de Aprendizaje llevar un control de los contratos vigentes; c) el hecho de que en una empresa determinada se cancelen los contratos con demasiada frecuencia, es un indicio de que los programas de aprendizaje no funcionan ahí eficazmente. Esto puede motivar investigaciones y conducir, finalmente, a que el Departamento Nacional de Aprendizaje suspenda o deje sin efecto la autorización concedida para el establecimiento de programas en esa empresa; etc.

"Art. 10.- El adiestramiento de los aprendices menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y 34 horas semanales.

Los aprendices menores de 18 años no podrán recibir adiestramiento después de las diecinueve horas, ni por más de dos horas extraordinarias en cada día.

Cuando el adiestramiento se verifique en horas extraordinarias, la retribución del aprendiz se aumentará en un 50%.

Cuando el aprendiz tenga que asistir a las clases de instrucción técnica relacionada, se prohíbe el adiestramiento en horas extraordinarias."

El inciso primero de este artículo está en consonancia con lo dispuesto en el Art. 182, ordinal 10o., inc. 2o. de la Constitución Política, que prescribe: "La jornada de los menores de dieciseis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales,

en cualquier clase de trabajo."; y con lo dispuesto en el Art. 97, inc. 2o., del Código de Trabajo, que establece: "la jornada de trabajo efectivo para los menores de dieciseis años no excederá de seis horas diarias y la semana laboral de treinta y cuatro horas, en cualquier clase de trabajo".

El inciso segundo también está en armonía con lo dispuesto en los artículos antes citados, pues prohíben el trabajo de los menores en horas nocturnas.

El tercer inciso está acorde con lo que estatuye el Art. 146, inc. 2o. del Código de Trabajo sobre la forma de remunerar el trabajo realizado en horas extraordinarias.

Y el último inciso del artículo en estudio tiende a proteger la salud del aprendiz, puesto que hemos visto que las clases de instrucción técnica se imparten en horas nocturnas.

Talvés parezca extraño que relacionemos este Art. 10 de las Normas Generales, que se refiere a horarios de adiestramiento, con otras disposiciones de la Constitución Política y del Código de Trabajo, que hacen referencia a jornadas de trabajo; pero no debe olvidarse que, a la vez que recibe su adiestramiento, el aprendiz trabaja para su patrono; si bien, se trata de un trabajo sujeto a régimen especial.

"Art. 11.- Cuando el aprendiz contratado hubiere adquirido la destreza requerida en el oficio, antes del tiempo estipulado en el contrato, se le podrá otorgar el Certificado de trabajador calificado o diestro, según el caso, previa solicitud y examen practicado por el Departamento Nacional de Aprendizaje. Tal solicitud podrá ser formulada por el aprendiz o por el patrono.

En los casos de aprendices de aprovechamiento retardado se podrá prorrogar el período de adiestramiento, mediante evaluación practicada por el Departamento Nacional de Aprendizaje."

El contenido de esta disposición no amerita mayor comentario, pues su redacción es clara. Bástenos decir que estos casos especiales de conclusión del aprendizaje obedecen a los diferentes niveles intelectuales y a la distinta capacidad de asimilación de los aprendices.

"Art. 12.- A las personas que completen su aprendizaje, teórico y práctico; el Departamento Nacional de Aprendizaje, les otorgará un Certificado de Trabajador Calificado.

A las personas que sólo acrediten adiestramiento práctico, el Departamento Nacional de Aprendizaje, les otorgará un Certificado de Trabajador Diestro.

Los trabajadores que hubieren obtenido Certificado de Trabajador Diestro, podrán optar el Certificado de Trabajador Calificado, mediante la aprobación de un curso de extensión impartido por el Departamento Nacional de Aprendizaje."

El aprendizaje teórico que menciona el inciso primero de este ar

título consiste en la instrucción técnica relacionada con el oficio, ocupación o arte en que se adiestra el aprendiz, la cual es impartida en horas nocturnas, según hemos visto anteriormente. El aprendizaje práctico es el adiestramiento que recibe el aprendiz en el taller, fábrica, etc. durante sus horas de trabajo, de acuerdo al análisis del oficio, ocupación etc. que va adjunto al contrato. Por eso el inciso segundo contiene un pleonasma al expresar "adiestramiento práctico".

Pues bien, cuando el aprendiz ha completado sus horas de adiestramiento y ha sido aprobado en las asignaturas técnicas relacionadas, adquiere el derecho a recibir un certificado que lo acredita como trabajador calificado. Pero suele suceder que el aprendiz no siempre recibe su instrucción técnica, su aprendizaje teórico, en atención a diferentes causas (por residir en lugares alejados de las ciudades; por que existen tan pocos aprendices en ese oficio, arte u ocupación, que el Departamento Nacional de Aprendizaje no ha establecido todavía los cursos correspondientes, o bien porque el citado Departamento enfrenta problemas de financiamiento, etc) y entonces, cuando completa su adiestramiento -aprendizaje práctico- adquiere el derecho a recibir un certificado que lo acredita como trabajador diestro.

Los cursos de extensión a que se refiere el inciso final, son impartidos a trabajadores diestros. Son cursos en que predomina la teoría del oficio u ocupación y tienen una duración máxima de tres meses, a razón de tres horas diarias, durante cinco días a la semana. De ellos se tratará en el Título siguiente.

"Art. 13.- Toda reclamación por incumplimiento del contrato de aprendizaje se entablará ante el Director del Departamento Nacional de Aprendizaje.

Si el patrono se negare al cumplimiento del contrato de aprendizaje, y la reclamación fuere de carácter pecuniario, se transcribirán las diligencias respectivas al Departamento de Inspección de Trabajo, para los efectos de ley."

En la práctica, es muy raro que se entablen reclamaciones por incumplimiento del contrato de aprendizaje, ya que puede rescindirse en cualquier momento, por cualquiera de las partes, sin expresión de causa y sin producir responsabilidad para ninguna de ellas. Además, el Departamento Nacional de Aprendizaje mantiene un servicio de control y supervisión de los programas de aprendizaje, que le permite solucionar en forma amigable cualquier desaveniencia entre patrono y aprendiz.

No obstante, cuando la reclamación es de carácter pecuniario, como cuando se trata de retribuciones o prestaciones adeudadas, el Departamento Nacional de Aprendizaje transcribe las diligencias respectivas al Departamento de Inspección de Trabajo, por ser éste el Organismo encargado de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y

demás disposiciones de la misma naturaleza.

En efecto, el Art.15 del Código de Trabajo prescribe que la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en las leyes, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el Art. 32 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece que el servicio de inspección técnica para velar por el cumplimiento del Código de Trabajo, estará a cargo del Departamento de Inspección de Trabajo; y el Art. 59 del citado Código expresa que 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. 14.- Las presentes normas de aprendizaje se aplicarán a -- los patronos privados y al Estado, a los Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas, cuando actuando estos últimos como personas de derecho privado contraten aprendices."

Esta disposición está basada en los mismos principios que el Art. 2 del Código de Trabajo, al considerar que el Estado y demás entes descentralizados pueden contratar como personas de derecho público o como personas de derecho privado.

Finalmente, queremos hacer constar un dato que, a nuestro juicio, produce alguna interrogante: mientras los patronos privados han contratado hasta el momento unos seis mil quinientos aprendices (según datos del Departamento Nacional de Aprendizaje), el Estado y demás -- Instituciones descentralizadas no han contratado un solo aprendiz.

MODELO DE PROGRAMA DE APRENDIZAJE

San Salvador, dos de Diciembre de 1967

Señor Director del Departamento
Nacional de Aprendizaje,
Presente.

Atentamente solicito a Ud. la aprobación del presente programa de aprendizaje para el oficio de Mecánica Automotriz, el cual estará sujeto - a las siguientes condiciones:

- a) El período de adiestramiento será de 6.000 horas, divididas en 6 etapas;
- b) Para efectos de retribución del aprendiz se tomará como base el salario promedio de ₡ 0.80 por hora;
- c) La retribución del aprendiz se regirá por la siguiente escala progresiva:

1a. ETAPA	2a. ETAPA	3a. ETAPA	4a. ETAPA	5a. ETAPA	6a. ETAPA
1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.	1.000 Hs.
30%	40%	50%	60%	70%	80%
₡ 0.24	₡ 0.32	₡ 0.40	₡ 0.48	₡ 0.56	₡ 0.64

- d) El horario de adiestramiento será: lunes a viernes : 8 a.m.- 12 m. y 2 p.m.- 6 p.m., sábado: 8 a.m.- 12 m.
- e) Los requisitos de selección para los aprendices serán: mayores de dieciocho años; que hayan aprobado estudios de Plan Básico; de estatura no menor de 1.70 mts. y de buena conducta.
- f) En el respectivo contrato de aprendizaje se le acreditarán al - aprendiz, como experiencia o adiestramiento previo en el oficio, las horas que de común acuerdo con el representante del Departamento Nacional de Aprendizaje se determinen.

Solicitante

Nombre del solicitante: Raúl Cienfuegos h.
Relación con la empresa: Gerente General
Nombre de la empresa: Servicios Mecánicos S.A.
Dirección de la empresa: Avenida Las Colinas No.26, San Salvador.

APROBADO:

Fecha: 5/12/67

Registrado bajo el número: 1056

Director del Departamento Nacional de Aprendizaje

CONTRATO DE APRENDIZAJE

DECLARACION PATRONAL:

Alvaro Rivas Salas mayor de edad Ingeniero Mecánico
 nacionalidad salvadoreña del domicilio de San Salvador
 Cédula de Identidad Personal Nº 0000000 en el concepto de Gerente General
Servicios Mecánicos, S. A.
 ubicada en Avenida Las Colinas Nº 26, San Salvador

CONVENGO EN:

Contratar como aprendiz a Juan Crisanto Guillermo Jiménez
 y adiestrarlo en el oficio de Mecánica Automotriz
 de conformidad al análisis que aparece adjunto a este contrato y por el tiempo especificado en el mismo;
 Comunicar al Departamento Nacional de Aprendizaje la terminación del periodo de aprendizaje, así como la suspensión o
 terminación de este contrato, indicando la fecha en que haya ocurrido y su causa;
 Pagar al aprendiz las cantidades indicadas en la escala progresiva de retribuciones.

DECLARACION DEL APRENDIZ:

Juan Crisanto Guillermo Jiménez de nacionalidad salvadoreña, de 19 años de edad
 domicilio de San Salvador con Cédula de Identidad Personal
99999999 y mi certificado de Primer Curso Bachillerato ME COMPROMETO:

A recibir el adiestramiento con diligencia y esmero en todas las tareas contenidas en el análisis adjunto;
 A asistir a las clases de instrucción técnica relacionada que el Departamento Nacional de Aprendizaje impartirá;
 A llevar un registro diario de las horas de adiestramiento en cada una de las tareas, en la libreta especial que me
 entregará el Departamento Nacional de Aprendizaje, y a devolverla oportunamente. El incumplimiento de tales obligaciones
 será motivo para dar por terminado el presente contrato.

DECLARACION DEL REPRESENTANTE DEL APRENDIZ:

-----, mayor de edad, de nacionalidad -----
 domicilio de -----, con Cédula de Identidad Personal No. -----
 en el concepto de representante del aprendiz, ME COMPROMETO A: Velar porque el aprendiz cumpla con las obligaciones
 traídas en este contrato.

CONDICIONES GENERALES:

El horario de adiestramiento será: de lunes a viernes: 8 am. a 12 m. y de 2 pm. a 6 pm.
sábado: de 8 am. a 12 m.
 El periodo de adiestramiento comenzará 11 de diciembre de 1967
 terminará cuando el aprendiz haya recibido 6,000 horas de adiestramiento;
 Por experiencia o adiestramiento previo se le acreditan al aprendiz 1,500 horas;
 El salario promedio que regirá en la escala progresiva de retribuciones será de Q. 0.80 por hora.
 El periodo de adiestramiento se dividirá en seis etapas y la retribución del aprendiz se regirá por la
 siguiente escala progresiva:

1.ª ETAPA	2.ª ETAPA	3.ª ETAPA	4.ª ETAPA	5.ª ETAPA	6.ª ETAPA	7.ª ETAPA	8.ª ETAPA	9.ª ETAPA	10.ª ETAPA
Hs. 1000	Hs. 1000	Hs. 1000	Hs. 1000	Hs. 1000	Hs. 1000	Hs.	Hs.	Hs.	Hs.
% 40	% 50	% 60	% 70	% 80	%	%	%	%	%
Q. 0.24	Q. 0.32	Q. 0.40	Q. 0.48	Q. 0.56	Q. 0.64	Q.	Q.	Q.	Q.

CONDICIONES ESPECIFICAS:

El aprendiz iniciará su adiestramiento en la segunda etapa, faltándole 500 horas para completarla. La empresa se compromete a reconocer al aprendiz la cantidad de tres colones (Q.3.00) cada semana, como retribución correspondiente al día de descanso semanal.

Además este contrato se regirá por lo dispuesto en el Capítulo I, Título II del Libro Primero del Código de Trabajo y en el Título V de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y en las normas generales que regulan el aprendizaje en Artes, Oficios y Ocupaciones,
 o en San Salvador, Departamento de San Salvador, a los ocho días
del mes de diciembre de mil novecientos sesenta y siete

Contratante Patronal. Aprendiz. Representante del Aprendiz.

FECHA:

8 de diciembre de 1967 Registrado el 11/12/1967 bajo el No. 8.543
 Al folio 98 del Tomo undécimo del Libro
 de Registro de Contratos de Aprendizaje.

Director del Departamento Nacional de Aprendizaje.

Secretario.

ANÁLISIS DEL OFICIO DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ

A -	<u>USO Y CUIDADO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPO</u>	300 hs.
	1) Nombre y medidas de las herramientas, su uso y conservación	
	2) Nombre y uso de la maquinaria (equipo)	
	3) Cuidado de las herramientas y equipo	
B -	<u>SISTEMA DE FRENOS</u>	700 hs.
	4) Regulación y ajuste de frenos	
	5) Desmontar frenos	
	6) Cambio de empujes, fricciones y otros	
	7) Reparar y montar frenos	
	8) Reparación y ajuste de bomba	
C -	<u>MOTOR</u>	1500 hs.
	9) Desmontar motor	
	10) Reparación de culatas (Dif. tipos)	
	11) Reparación de válvulas	
	12) Poner en tiempo el motor	
	13) Cambio o ajuste de cigueñales	
	14) Reparación de pistones y bielas	
	15) Ajuste de casquete	
	16) Reparar la bomba de aceite	
	17) Reparación y regulación de carburadores	
	18) Reparación de los distribuidores	
	19) Reparación de bombas de gasolina	
	20) Emmerillado de válvulas	
	21) Diferentes sistemas de válvulas	
	22) Ajuste del motor	
D -	<u>SISTEMA DE ENFRIAMIENTO</u>	300 hs.
	23) Desmontar y montar el radiador	
	24) Termostato	
	25) Desmontar y montar bombas de agua	
	26) Mangueras, abrazaderas y demás accesorios	
E -	<u>SISTEMA DE TRANSMISION (MECANICAS O AUTOMATICAS)</u>	1000 hs.
	27) Desmontar, reparar, montar y ajustar clutch (embrague)	
	28) Desmontar, reparar, montar y ajustar transmisiones	
	29) Desmontar, reparar y montar mandos finales	
	30) Desmontar, reparar y montar unicones universales	
	31) Desarmar y armar cajas de velocidades	
	32) Lubricación	
F -	<u>DIFERENCIALES</u>	700 hs.
	33) Ajuste de cónicas, piñón de ataque y corona	
	34) Montar y desmontar ejes traseros	
	a) Revisar flechas	
	b) Revisar bushings	
	c) Revisar baleros y	
	d) Revisar retenedores	
	35) Reparar resortes	
	36) Reparar amortiguadores	
	37) Relación de piñón de ataque y corona	
G -	<u>SISTEMA DE DIRECCION</u>	600 hs.
	38) Alineación de ruedas	
	39) Ajuste de cajas de bala en ruedas delanteras	
	40) Ajuste de masas de dirección	
H -	<u>SISTEMA DE IGNICION</u>	400 hs.
	41) Instalación y ajuste de platinos	
	42) Tiempo de Ignición	
	43) Instalación y ajuste de bujías	
	44) Determinar defectos en el sistema de ignición	
I -	<u>GENERADORES Y MOTORES DE ARRANQUE</u>	500 hs.
	45) Ajuste y voltaje de corriente	
	46) Determinación de defectos de motores de arranque	
	47) Regulador de voltaje	

T O T A L .

6000 hs.

TITULO III

LA DINAMICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

En el Título I analizamos el contrato de aprendizaje a la luz de la doctrina de los expositores, citando las principales teorías de los tratadistas de Derecho Laboral. En el Título II estudiamos su régimen jurídico, comentando en forma breve las disposiciones legales pertinentes. Aquí, en el Título III, abordaremos el tema desde el punto de vista administrativo.

Es nuestro deseo detallar cómo funciona todo el sistema de aprendizaje en nuestro país y, a tal efecto, describiremos el Organismo encargado de la promoción, control y desarrollo del aprendizaje en El Salvador; mencionaremos sus atribuciones y sus funciones; y, finalmente, presentaremos cuadros demostrativos de los resultados obtenidos en esta materia, en los últimos seis años. De ahí, que hagamos referencia a "la dinámica" del contrato de aprendizaje.

CAPITULO I

ASPECTO ADMINISTRATIVO

Cuando comentamos la Ley de Aprendizaje -Decreto Legislativo No.- 387, de fecha 7 de noviembre de 1961- sintetizamos en ocho puntos sus aspectos de mayor interés. Uno de ellos se refirió a la creación de dos organismos especializados, dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: el Consejo Nacional de Aprendizaje (Art. 2 y siguientes) y el Departamento Nacional de Aprendizaje (Art. 13 y siguientes). Habiendo escrito ya sobre el Consejo, procederemos a estudiar el Departamento.

Sección Primera: El Departamento Nacional de Aprendizaje.- Este Organismo existe legalmente desde el 1.º de enero de 1962 -fecha de vigencia de la Ley de Aprendizaje-; nació como un Departamento técnico ejecutivo, encargado de la formación profesional de la mano de obra salvadoreña; y en la actualidad está regulada su estructura y funcionamiento por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Art. 63 de esta ley establece:

"Al Departamento Nacional de Aprendizaje corresponde aplicar las normas generales obligatorias sobre aprendizaje; y establecer, organizar y supervisar programas y cursos para la preparación y mejoramiento de trabajadores, tales como cursos de extensión, programas de adiestramiento y cursos de readiestramiento.

Estará integrado por las Secciones de Operaciones de Campo, de Mano de Obra, de Mujeres y Menores y las demás que fueren necesarias para el cumplimiento de sus fines".

Aparte de esta organización o estructura del Departamento, de tipo legal, debemos referirnos a otra, también de tipo legal, pero eminentemente presupuestaria; y, para facilitar su exposición, haremos una breve relación de lo que modernamente se entiende por "presupuesto por programa".

En líneas muy generales, el Presupuesto-Programa constituye una presentación sistemática de las actividades que realizan los organismos del gobierno; de las metas en función de las cuales se proyecta el trabajo de la administración y, por último, del costo de ejecución de los programas y proyectos a desarrollarse anualmente. Esto es lo que se refiere a su aspecto informativo; pero al mismo tiempo, el Presupuesto-Programa es un instrumento de ejecución financiera en el cual los diversos gastos que exige el desarrollo de las actividades vienen agrupados por unidades programáticas. Por consiguiente, el Presupuesto-Programa permite conocer qué actividades se pretende realizar, en qué magnitud, a qué costo y cuál es el organismo que se responsabiliza de la ejecución.

Atendiendo a la modalidad del presupuesto por programa, actualmente corresponde al Departamento Nacional de Aprendizaje la ejecución del programa "Promoción de Aprendizaje y Adiestramiento de Trabajadores", el cual comprende dos subprogramas: "Administración" y "Aprendizaje y Adiestramiento".

El subprograma "Administración" está integrado por dos actividades:

Actividad 1:- Dirección

Unidad Ejecutora/- La Oficina del Director

Actividad 2:- Secretaría y Controles

Unidad Ejecutora:- La Secretaría del Departamento.

El subprograma "Aprendizaje y Adiestramiento" está integrado así:

Actividad 1 : Promoción y Control de Aprendizaje

Unidad Ejecutora : Sección de Operaciones de Campo

Actividad 2 : Registro y Colocación de Trabajadores

Unidad Ejecutora : Sección de Mano de Obra

Actividad 3 : Control de Mujeres y Menores

Unidad Ejecutora : Sección de Mujeres y Menores

Actividad 4 : Servicios Técnicos

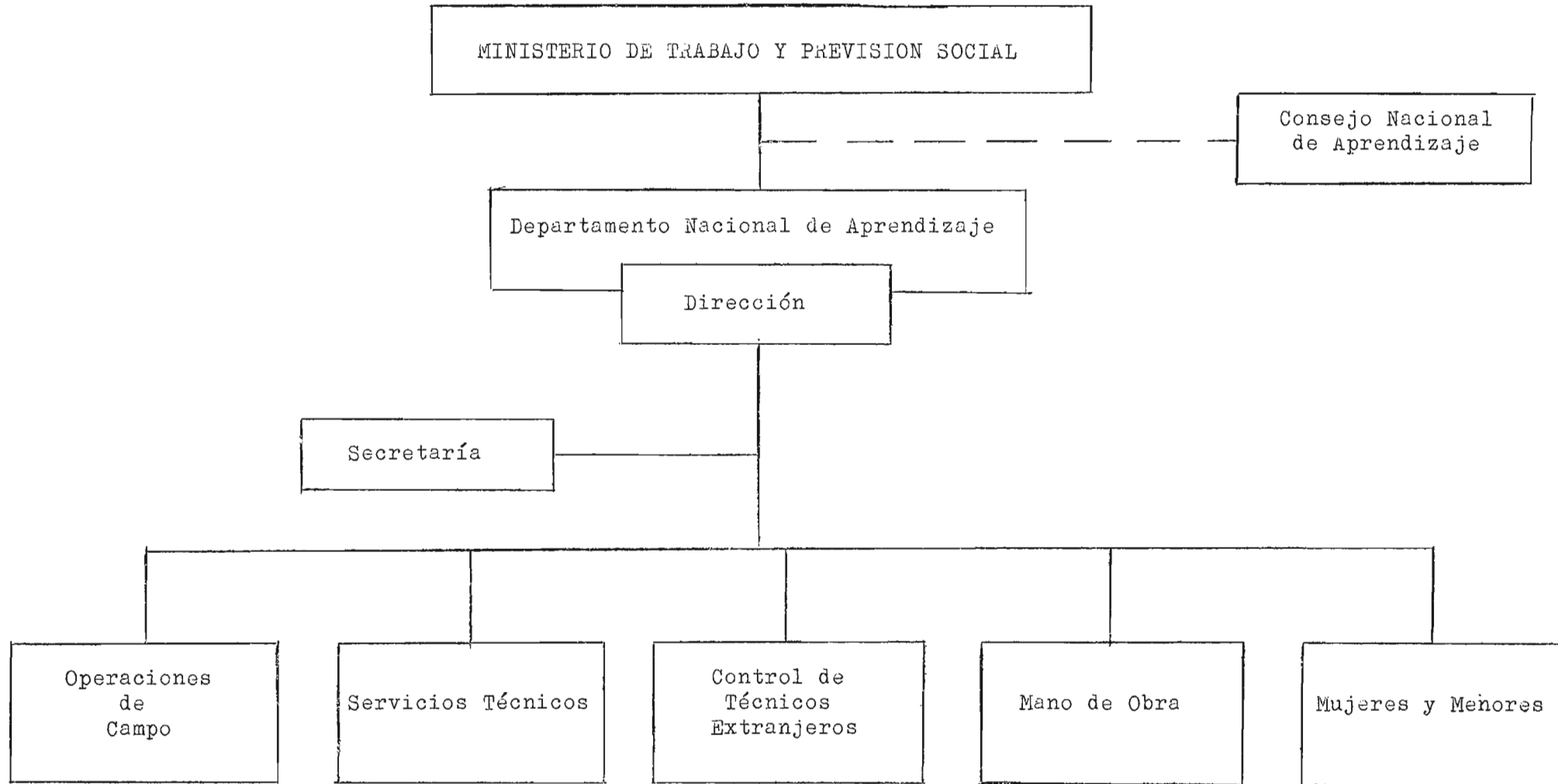
Unidad Ejecutora : Dirección de Servicios Técnicos

Actividad 5 : Control de Técnicos Extranjeros

Unidad Ejecutora : Sección de Control de Técnicos Extranjeros.

Basados en esa doble regulación y para los fines de nuestro estudio, hemos elaborado un Organigrama del Departamento Nacional de Aprendizaje, que aparece en la siguiente página.

ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE APRENDIZAJE



En cuanto a las atribuciones, podemos afirmar que, según la Ley Orgánica citada, corresponde al Departamento la aplicación de las Normas generales obligatorias sobre aprendizaje y el establecimiento, la organización y la supervisión de programas y cursos para la preparación y mejoramiento de los trabajadores; y que, de acuerdo al presupuesto por programa, le corresponde la promoción y control del aprendizaje, el registro y colocación de trabajadores, el control de mujeres y menores trabajadores, la prestación de servicios técnicos y el control de técnicos extranjeros.

Lo anterior nos permite delimitar dos grandes campos de acción del Departamento Nacional de Aprendizaje: a) la formación profesional de la mano de obra salvadoreña; b) el servicio de empleo y el control de la mujer y el menor que trabajan. Alla vez, podemos señalar los objetivos de estos dos grandes grupos de actividades y decir: que la formación profesional procura satisfacer la demanda nacional de mano de obra calificada; que el servicio de colocaciones tiende a disminuir los índices de desempleo y subempleo; y que el otro servicio vela por el cumplimiento de las normas legales que protegen a la mujer y a los menores trabajadores.

Para alcanzar sus objetivos, el Departamento Nacional de Aprendizaje desarrolla una serie de actividades, de tareas específicas, que mencionaremos a continuación, de acuerdo al organigrama respectivo y a los Programas que aparecen en el Presupuesto.

En lo que concierne a la Dirección, ya se comentaron las atribuciones legales del Director del Departamento; por lo que, de una manera general, diremos que corre a su cargo la planificación de labores y la coordinación y control del desarrollo de todas las actividades del Departamento.

En cuanto a la Secretaría, podemos afirmar que, además de las funciones inherentes a toda labor de secretaría, está encargada de llevar registros especiales, a base de libros o de tarjetas, para el control de los programas de aprendizaje aprobados, de los contratos de aprendizaje aprobados, de las empresas contratantes, de los aprendices contratados, de los oficios y ocupaciones en que se adiestran los aprendices, de los Instructores de tecnología, etc., etc.

No insistiremos más sobre estas dos Actividades -Dirección y Secretaría y Controles- porque corresponden al Sub-programa "Administración"; y nuestra atención está centrada sobre el otro Sub-programa: "Aprendizaje y Adiestramiento".

Antes de referirnos específicamente al aprendizaje, citaremos de un modo general los principales sistemas de formación profesional que utiliza el Departamento: 1) el aprendizaje metódico, que funciona dentro de las mismas empresas; 2) cursos acelerados para adultos; 3) cursos de extensión o de readiestramiento, para trabajadores; 4) adiestramiento de trabajadores, a cargo de técnicos extranjeros.

a) La promoción del aprendizaje. La contratación. El control.- Es la Sección de Operaciones de Campo la encargada de promover la implantación de programas de aprendizaje y la contratación de aprendices en las empresas privadas, correspondiéndole también la supervisión del adiestramiento de los aprendices contratados.

El personal de esa Sección visita los centros de trabajo de todo el país, especialmente los industriales y de servicios, para interesar a los patronos en la adopción de programas de aprendizaje en sus empresas, destacando las ventajas que ofrece el aprendizaje metódico. (No debe olvidarse que la contratación es voluntaria). Hecha la promoción, colabora con los patronos indicándoles la forma de redactar los programas y los contratos de aprendizaje, ayudándoles también en la selección de los aprendices a contratar, en coordinación con la Sección de Mano de Obra. Con posterioridad, mediante visitas periódicas a las empresas, vigila el cumplimiento de las cláusulas del contrato de aprendizaje, velando especialmente porque los aprendices sean adiestrados de acuerdo a las tareas u operaciones especificadas en el análisis del respectivo oficio, arte u ocupación, y por el tiempo que en él se ha determinado; y velando, a la vez, porque se les pague su retribución de acuerdo a la escala progresiva que indica el contrato. Podemos afirmar, finalmente, que la Sección de Operaciones de Campo realiza una labor conciliatoria cuando surgen desaveniencias entre patronos y aprendiz, procurando que el aprendizaje no se interrumpa.

De lo anterior salta a la vista que la actividad de la Sección de Operaciones de Campo se contrae a la parte práctica del aprendizaje, es decir, al adiestramiento del aprendiz. Nos falta entonces referirnos a la parte teórica, lo cual haremos en el siguiente literal

b) El aspecto técnico del aprendizaje.- Hemos explicado anteriormente que en el análisis del oficio, arte u ocupación se enumeran detalladamente todas las tareas u operaciones que debe saber realizar el aprendiz para conocer a cabalidad el respectivo oficio, arte u ocupación. Hemos expuesto también que el adiestramiento en esas operaciones o tareas se verifica en el taller, fábrica, etc., durante la jornada de trabajo (generalmente, ocho horas diarias) y poco a poco el aprendiz va adquiriendo las destrezas necesarias; en otras palabras, el aprendiz llegar a saber cómo se realizan las operaciones, pero le falta conocer el por qué se realizan. Y es aquí donde cabe destacar el aspecto técnico del aprendizaje

Se atribuye al conocido industrial norteamericano, Henry Ford, la siguiente frase: "La experiencia es una gran escuela, pero sus egresados son muy viejos para trabajar". Con lo anterior ha querido significar que una práctica constante en determinada operación puede producir, al cabo de mucho tiempo, un trabajador diestro, formado en la ex-

perencia; pero que la productividad de ese trabajador puede disminuir e incluso quedar nulificada cuando afronta los cambios tecnológicos -- que produce la automatización. Y es que en la época actual, debido a -- la industrialización todo trabajador debe poseer los conocimientos teóricos relativos a su oficio u ocupación, a fin de poder adaptarse a -- estos cambios, en el menor tiempo posible.

El aspecto tecnológico de la formación profesional corre a cargo de la Dirección de Servicios Técnicos del Departamento Nacional de Aprendizaje. Para los aprendices contratados, organiza los cursos de instrucción técnica relacionada, los cuales incluyen teoría del oficio, - ciencia aplicada, matemática aplicada, seguridad industrial y relaciones humanas. Estos cursos se imparten en horas nocturnas (7 pm- 9 pm.) y funcionan durante nueve meses al año (febrero-octubre) y de acuerdo a la duración que el análisis señala al oficio, ocupación o arte, los aprendices tienen que asistir uno, dos o tres años a recibir sus clases. Según expusimos al comentar las Normas Generales que regulan el Aprendizaje en Artes, Oficios y Ocupaciones, los cursos son impartidos en - centros de adiestramiento que se instalan dentro de las empresas o en los centros de capacitación técnica que el Departamento Nacional de Aprendizaje tiene establecidos en diferentes lugares del país; y cuando el aprendiz ha completado su adiestramiento en la empresa y es aprobado en los exámenes que sobre la instrucción técnica le son practicados, el Departamento le otorga un Certificado que lo acredita como trabajador calificado en la especialidad que menciona su contrato de aprendizaje.

Otro sistema de formación profesional que pone en práctica el - Departamento es el de impartir cursos acelerados, que permiten formar trabajadores diestros a corto plazo. Estos cursos se organizan para satisfacer demandas de mano de obra calificada en diferentes regiones -- del país; tienen una duración aproximada de nueve meses y se imparten durante ocho horas diarias, incluyendo el aspecto práctico y el teórico del oficio u ocupación. Como los anteriores, su ejecución está a cargo de la Dirección de Servicios Técnicos.

La Dirección mencionada también planifica y organiza cursos de extensión o de readiestramiento, que tienen por objeto mejorar o actualizar los conocimientos de los trabajadores en sus respectivos oficios y ocupaciones, en colaboración con la empresa privada.

Además, y para realizar eficientemente esa labor que hemos descrito, la Dirección de Servicios Técnicos se encarga de seleccionar a los instructores que impartirán los cursos, así como de preparar los - programas de estudios y todo el material didáctico necesario.

Ahora vamos a referirnos al otro sistema de formación profesional que funciona dentro de las empresas, bajo la supervisión y control del Departamento Nacional de Aprendizaje es el que desarrollan los -- técnicos extranjeros que prestan sus servicios en talleres, fábricas,

empresas o establecimientos, industriales o artesanales, quienes, según vimos al comentar el Art. 68 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, están obligados a capacitar personal salvadoreño en su especialidad.

Para controlar esa capacitación se efectúan visitas a los centros de trabajo, en donde se entrevista a los patronos, a los técnicos extranjeros y a los trabajadores; a los primeros, porque de acuerdo al Art. 7 de las Normas Generales tantas veces citadas, están obligados a impartir a sus trabajadores, por medio de sus técnicos extranjeros, la instrucción técnica relacionada con aquellos oficios, artes u ocupaciones que por su naturaleza lo ameriten (aspecto teórico); a los segundos, para comprobar si imparten esa enseñanza técnica y si adiestran personal salvadoreño (aspecto práctico); y a los trabajadores, para establecer si efectivamente se procede a capacitarlos.

Para facilitar esa labor se han puesto en práctica algunas medidas de tipo administrativo; y así, en las resoluciones pronunciadas por el Ministerio del Interior -por medio de las cuales se concede -- permiso de residencia temporal en el país a extranjeros que son contratados como técnicos por la empresa privada- se incluyen cláusulas que obligan a las empresas contratantes a enviar al Departamento Nacional de Aprendizaje una nómina de los trabajadores salvadoreños que serán adiestrados por el o los técnicos extranjeros, debiendo efectuarse tal envío dentro de los quince días siguientes al ingreso del extranjero al país. Esas resoluciones son transcritas al Departamento, quien, a través de la Sección de Control de Técnicos Extranjeros, se encarga de que estos técnicos elaboren sus programas de capacitación y los pongan en funcionamiento. Asimismo, cuando se solicita prorrogar el plazo del permiso de residencia temporal, las peticiones son trasladadas al citado Departamento, para que investigue e informe al Ministerio del Interior sobre el cumplimiento, por parte de los técnicos extranjeros, de la obligación legal de capacitar personal salvadoreño en su especialidad.

Podemos afirmar, en términos generales, que se encuentran bajo control de la Sección respectiva unos trescientos cincuenta técnicos extranjeros, quienes están adiestrando a dos mil trescientos trabajadores salvadoreños, más o menos. Esta labor de supervisión y control tiende a adquirir un volumen cada vez mayor, puesto que se estima -- que en el país trabajan no menos de dos mil técnicos extranjeros. -- Ahora bien, cuando se logre ejercer un control más efectivo y ampliar sobre los técnicos extranjeros, supervisando el desarrollo de los -- programas de estudios y de adiestramiento, el país contará con un -- sistema de formación profesional específico, propio, que permita capacitar miles y miles de trabajadores, sin desembolsos para el Estado, exceptuando únicamente los que ocasiona el funcionamiento de la Sección de Control de Técnicos Extranjeros.

De acuerdo al organigrama anterior, el Departamento Nacional de Aprendizaje desarrolla otras dos actividades relacionadas siempre con los recursos humanos, pero que son ajenas al tema "formación profesional". Se refieren ellas al registro y colocación de trabajadores y al control de mujeres y menores que trabajan, las cuales mencionaremos -- muy brevemente, sólo a vía de información.

La primera de esas dos actividades está a cargo de la Sección de Mano de Obra y funciona, en términos generales, de la manera siguiente: después de ser atendidos e interrogados por el recepcionista, los solicitantes de empleo son enviados, para su inscripción, a donde los entrevistadores quienes, con base en los datos suministrados por los entrevistados, llenan un formulario o tarjeta de inscripción, clasificando a cada candidato de acuerdo al Diccionario de Títulos Ocupacionales elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.) y conocido como "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones"; después, dada la complejidad del mercado de trabajo y las diferentes aptitudes e intereses de los solicitantes de empleo, los candidatos -- son sometidos a pruebas ocupacionales -- de aptitudes generales y específicas -- para investigar su grado de competencia. Paralelamente a esta función y mediante los encargados de relaciones patronales, la Sección ofrece ayuda a los patronos para resolver el problema del reclutamiento de su personal, haciendo visitas a establecimientos industriales, comerciales, de servicios, agropecuarios, etc., y obteniendo así las ofertas de empleo vacantes; cuando se han conseguido éstas, se procede a la selección de los candidatos, de acuerdo a los registros, y se procura enviar al patrono aquellos solicitantes de empleo que satisfacen las exigencias de la oferta. De acuerdo a las estadísticas respectivas, un --- promedio de seis mil desempleados se inscriben anualmente en la Sección de Mano de Obra; se obtienen unas dos mil ochocientas ofertas de em--- pleo; y unos dos mil cien trabajadores desempleados obtienen colocación.

La segunda actividad tiene por objeto velar porque el trabajo -- que desarrollan los menores de dieciocho años y las mujeres, sea adecuado a su edad, estado y desarrollo físico; y que no presten sus -- servicios en labores insalubres o peligrosas. Esta actividad es desarrollada a través de la Sección de Mujeres y Menores.

Especial atención se dedica a los menores trabajadores, quienes, después de la entrevista preliminar, son sometidos a pruebas de intereses vocacionales, a fin de descubrir la inclinación del menor hacia un oficio determinado y su capacidad para desempeñarlo; luego son examinados por los Médicos del Departamento Nacional de Aprendizaje para determinar su estado de salud y su capacidad física, de acuerdo a la ocupación que pretenden desempeñar; y, finalmente, son inscritos en -- el registro correspondiente. Si el menor se encuentra trabajando, se le extiende un carnet que lo identifica como tal; caso contrario, se le remite a la Sección de Mano de Obra, la cual, por medio de su servi

cio de empleo, se encarga de buscarle una colocación; o se le extiende una nota de presentación que le permite gestionar personalmente su colocación.

Con la colaboración de los Directores de las Escuelas Nocturnas, se controla la asistencia a clases de los menores que trabajan durante el día y que, no habiendo terminado su educación primaria, han sido autorizados para trabajar, por estimarlo necesario para su subsistencia o la de su familia. Además, la Sección atiende los problemas sociales que presentan los menores trabajadores, relativos a salud, conducta, relaciones familiares, económicos, laborales, escolares, etc. Finalmente, cuando los menores inscritos cumplen dieciocho años, se les extiende un documento -constancia de exención- en que se manifiesta que ya no requieren de la autorización de la Sección para poder trabajar.

Podemos afirmar que, en los últimos años la Sección ha tenido bajo su control un promedio anual de siete mil menores que trabajan.

C A P I T U L O II

LA CONTRATACION DE APRENDICES EN EL PERIODO 1962-1967

En este Capítulo presentaremos cuadros demostrativos del auge que la celebración de contratos de aprendizaje ha cobrado en El Salvador. Deseamos aclarar que ese desarrollo de la contratación fué posible al entrar en vigencia las "Normas Mínimas Generales para la Regulación del Aprendizaje en los Oficios, Artes y Ocupaciones en la Industria y Artesanías", que fueron aprobadas por Acuerdo Ejecutivo No. 159, de fecha 11 de mayo de 1962 y publicadas en el Diario Oficial No. 96, Tomo 195, de fecha 30 del mismo mes y año. Ya hemos explicado antes que los contratos se celebran con base en programas de aprendizaje aprobados por el Departamento Nacional de Aprendizaje, razón por la cual también presentaremos cuadros sobre este aspecto y sobre las empresas en que funcionan esos programas, atendiendo, además a su distribución geográfica.

Finalmente, presentaremos un cuadro general sobre las realizaciones del Departamento Nacional de Aprendizaje en el campo de la formación profesional, de acuerdo a los cuatro sistemas que utiliza: A) Aprendizaje metódico dentro de las empresas; B) Cursos de formación profesional acelerada; C) Cursos de extensión o readiestramiento; y D) Adiestramiento a cargo de técnicos extranjeros.

En los primeros cuatro cuadros, referentes a programas de aprendizaje aprobados, contratos de aprendizaje aprobados, empresas con programas de aprendizaje aprobados, y oficios y ocupaciones en que se adiestran los aprendices, las cifras son acumulativas; por eso es que, además de colocar la cantidad correspondiente a cada mes, aparece la -

cantidad total de programas, contratos, empresas y oficios u ocupaciones. En el cuadro No. 5 se presenta un detalle, distribuido por ciudades, de las empresas con programas de aprendizaje, de los programas y de los contratos, apareciendo las cifras totales en la parte inferior del cuadro; de ellas resulta que el período 1962-1967, seiscientas noventa empresas ubicadas en veintiséis ciudades del país, pusieron en ejecución un mil cuarenta y ocho programas de aprendizaje, con base en los cuales se celebraron seis mil ochocientos noventa y ocho contratos de aprendizaje, según registros del Departamento Nacional de Aprendizaje. Y en el cuadro No. 6, aparecen las realizaciones del Departamento en todo lo relativo a la formación profesional, de acuerdo al detalle mencionado en el párrafo anterior.-

PROGRAMAS DE APRENDIZAJE APROBADOS (1962-1967)

<u>M E S E S</u>	<u>1962</u>	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>
ENERO	-	7	16	15	8	8
Total	-	117	398	667	802	919
FEBRERO	-	15	11	15	12	8
Total	-	132	409	682	814	927
MARZO	-	21	20	16	8	-
Total	-	153	429	698	822	927
ABRIL	-	10	19	18	2	8
Total	-	163	448	716	824	935
MAYO	-	32	43	6	8	5
Total	-	195	491	722	852	940
JUNIO	2	26	29	20	18	4
Total	2	221	520	742	850	944
JULIO	27	38	30	8	16	16
Total	29	259	550	750	866	960
AGOSTO	35	35	22	6	10	13
Total	64	294	572	756	876	973
SEPTIEMBRE	19	33	24	15	7	12
Total	83	327	596	771	883	985
OCTUBRE	15	28	21	10	13	10
Total	98	355	617	781	896	995
NOVIEMBRE	9	18	21	10	6	30
Total	107	373	638	791	902	1.025
DICIEMBRE	3	9	14	3	9	23
Total	110	382	652	794	911	1.048
Total Anual	110	272	270	142	117	137

C U A D R O No. 1

Datos Oficiales del Departamento Nacional de Aprendizaje.
(cifras acumulativas en sentido vertical)

CONTRATOS DE APRENDIZAJE APROBADOS (1962-1967)

<u>M E S E S</u>	<u>1962</u>	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>
ENERO	--	15	65	140	103	120
Total	--	314	1154	2457	3972	5241
FEBRERO	--	46	58	153	93	148
Total	--	360	1212	2610	4065	5389
MARZO	--	45	56	168	87	109
Total	--	405	1268	2778	4152	5498
ABRIL	--	30	84	128	79	112
Total	--	435	1352	2906	4231	5610
MAYO	--	108	130	64	112	125
Total	--	543	1482	2970	4343	5735
JUNIO	3	75	139	192	133	84
Total	3	618	1621	3162	4476	5819
JULIO	53	115	116	156	115	126
Total	56	733	1737	3318	4591	5945
AGOSTO	86	94	97	143	115	153
Total	142	827	1834	3461	4706	6098
SEPTIEMBRE	76	116	118	134	113	130
Total	218	943	1952	3595	4819	6228
OCTUBRE	43	85	158	86	133	140
Total	261	1028	2110	3681	4952	6368
NOVIEMBRE	21	39	84	108	104	366
Total	282	1067	2194	3789	5056	6734
DICIEMBRE	17	22	123	80	65	164
Total	299	1089	2317	3869	5121	6898
<hr/> Total Anual	299	790	1228	1552	1252	1777

C U A D R O No. 2

Datos Oficiales del Departamento Nacional de Aprendizaje.
(cifras acumulativas en sentido vertical)

EMPRESAS CON PROGRAMAS DE APRENDIZAJE APROBADOS (1962-1967)

<u>M E S E S</u>	<u>1962</u>	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>
ENERO	--	6	9	10	4	5
Total	-	83	300	508	586	635
FEBRERO	-	13	8	7	3	4
Total	-	96	308	515	589	639
MARZO	-	13	15	10	6	-
Total	-	109	323	525	595	639
ABRIL	--	9	11	11	2	4
Total	-	118	334	536	597	643
MAYO	-	27	32	6	4	3
Total	-	145	366	542	601	646
JUNIO	1	20	22	7	9	2
Total	1	165	388	549	610	643
JULIO	18	29	26	5	3	7
Total	19	194	414	554	613	655
AGOSTO	24	27	19	3	4	5
Total	43	221	433	557	617	660
SEPTIEMBRE	13	26	20	11	2	6
Total	56	247	453	568	619	666
OCTUBRE	11	23	19	8	3	4
Total	67	270	472	576	622	670
NOVIEMBRE	7	14	16	5	4	11
Total	74	284	488	581	626	681
DICIEMBRE	3	7	10	1	4	9
Total	77	291	498	582	630	690
Total Anual	77	214	207	84	48	60

C U A D R O No. 3

Datos Oficiales del Departamento Nacional de Aprendizaje.
(cifras acumulativas en sentido vertical)

OFICIOS Y OCUPACIONES SEGUN PROGRAMAS DE APRENDIZAJE APROBADOS (1962-1967)

<u>M E S E S</u>	<u>1962</u>	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>
ENERO	-	2	6	-	5	-
Total	-	41	82	113	161	191
FEBRERO	-	5	1	1	2	-
Total	-	46	83	114	163	191
MARZO	-	1	-	8	1	-
Total	-	47	83	122	164	191
ABRIL	-	1	1	6	-	2
Total	-	48	84	128	164	193
MAYO	-	5	5	2	2	-
Total	-	53	89	130	166	193
JUNIO	2	1	7	8	9	-
Total	2	54	96	138	175	193
JULIO	11	4	3	4	2	-
Total	13	58	99	142	177	193
AGOSTO	8	5	2	3	-	3
Total	21	63	101	145	177	196
SEPTIEMBRE	5	3	2	2	2	2
Total	26	66	103	147	179	198
OCTUBRE	11	5	2	4	7	-
Total	37	71	105	151	186	198
NOVIEMBRE	1	4	5	4	-	3
Total	38	75	110	155	186	201
DICIEMBRE	1	1	3	3	5	2
Total	39	76	113	158	191	203
Total Anual	39	37	37	45	33	12

C U A D R O No. 4

Datos Oficiales del Departamento Nacional de Aprendizaje.

(cifras acumulativas en sentido vertical)

DETALLE POR CIUDADES DE LAS EMPRESAS CON PROGRAMAS DE APRENDIZAJE, DE PROGRAMAS Y DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE APROBADOS DURANTE EL PERIODO 1962-1967

<u>CIUDADES</u>	<u>EMPRESAS CON PROGRAMAS</u>	<u>PROGRAMAS APROBADOS</u>	<u>CONTRATOS APROBADOS</u>
<u>Zona Central</u>			
San Salvador	388	636	4.389
Nueva San Salvador	15	25	182
Zacatecoluca	11	13	140
Cojutepeque	12	14	61
San Vicente	7	12	56
Soyapango	8	17	83
Mejicanos	3	3	10
Ilopango	3	7	256
Antiguo Cuscatlán	1	1	2
Delgado	2	3	32
San Marcos	2	3	41
Apopa	2	3	30
San Juan Opico	1	1	1
<u>Zona Occidental</u>			
Santa Ana	120	152	829
Sonsonate	26	31	133
Ahuachapán	11	11	107
Acajutla	1	1	4
Chalchuapa	11	16	74
Armenia	1	1	5
Izalco	1	1	8
<u>Zona Oriental</u>			
San Miguel	46	67	251
Usulután	9	10	55
Santiago de María	3	5	23
La Unión	2	3	7
Santa Rosa de Lima	2	3	16
Moncagua	2	9	103
T o t a l	690	1048	6.898

C U A D R O No. 5

Datos Oficiales del Departamento Nacional de Aprendizaje.
(cifras acumulativas en sentido vertical)

REALIZACIONES DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE APRENDIZAJE EN EL CAMPO DE LA FORMACION PROFESIONAL DE LA MANO DE OBRA SALVADOREÑA. (1962-1967)

<u>A c t i v i d a d</u>	<u>1962</u>	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>	<u>Total</u>
A - 1 Programas de aprendizaje aprobados	110	272	270	142	117	137	1048
2 Empresas que han adoptado programas de aprendizaje	77	214	207	84	48	60	690
3 Oficios y ocupaciones en que han sido aprobados los programas de aprendizaje	39	37	37	45	33	12	203
4 Contratos de aprendizaje aprobados	299	790	1228	1552	1252	1777	6898
5 Cursos de tecnología impartidos para aprendices	8	12	24	35	28	30	137
6 Alumnos aprendices matriculados en los Cursos de Tecnología	236	463	551	707	630	692	3279
7 Aprendices que han terminado su adiestramiento en Oficios y a quienes se les ha entregado su correspondiente Certificado	-	-	108	166	231	285	790
8 Aprendices que terminaron su adiestramiento en ocupaciones y a quienes se les entregó su correspondiente Certificado	-	-	-	145	59	49	253
B - 1 Cursos de Formación Profesional Acelerada, impartidos	-	-	1	4	7	12	24
2 Personas matriculadas en los Cursos de Formación Profesional Acelerada	-	-	34	98	299	379	810
3 Trabajadores que aprobaron cursos de Formación Profesional Acelerada y a quienes se les entregó su correspondiente Certificado	-	-	25	59	119	223	426
C - 1 Cursos de Extensión o de Readiestramiento de trabajadores, impartidos	3	4	3	1	2	1	14
2 Trabajadores matriculados en los cursos de Extensión o Readiestramiento	110	111	97	43	69	65	495
3 Trabajadores que aprobaron Cursos de Extensión o Readiestramiento	44	43	56	22	27	24	216
D - 1 Visitas a Centros de trabajo para controlar técnicos extranjeros	-	-	-	255	288	722	1265
2 Técnicos extranjeros entrevistados	-	-	-	205	288	394	887
3 Trabajadores salvadoreños recibiendo adiestramiento de técnicos extranjeros	-	-	-	1405	2272	2301	5978

C U A D R O No. 6

Datos Oficiales del Departamento Nacional de Aprendizaje.

(cifras acumulativas en sentido horizontal)

TITULO IV

EL APRENDIZAJE. SU IMPORTANCIA. SUS PROYECCIONES.

A medida que pasan los años, se hace más evidente que el proceso de desarrollo de un país no se impulsa con sólo la combinación de capitales y recursos naturales. El factor humano, en su nivel educacional y técnico, es un elemento absolutamente indispensable para que los pueblos puedan salir de ese estado de subdesarrollo; el avance tecnológico, que se encuentra íntimamente ligado con el progreso de una nación, exige un grado cada vez mayor de educación y formación profesional de la fuerza de trabajo; en otras palabras, para transformar nuestras estructuras económicas en otras más eficientes hay que formar una mano de obra calificada, eminentemente productiva, en todos los niveles del empleo; donde el trabajador diestro, pasando por los mandos intermedios, hasta el gerente o administrador de empresa.

Nosotros creemos que esa enorme tarea puede realizarse, en El Salvador, a través de una política de Recursos Humanos, caracterizada por la ampliación de la educación básica a todos los habitantes del país, mediante la creación de nuevas escuelas e institutos; por una orientación más dinámica y realista de la educación media y universitaria; y por la consolidación de un sistema de capacitación de la fuerza de trabajo.

Sobre este último aspecto, hemos usado el término "consolidación" para significar la concentración, en un solo organismo, a nivel nacional, de todos los sistemas de formación profesional. Recuérdese que en la actualidad existen instituciones dependientes del Ministerio de Educación (Instituto Técnico Industrial, Instituto Nacional "Carlos Alberto Imery, Escuela Vocacional Femenina "República de Francia"); del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Departamento Nacional de Aprendizaje, Centro de Formación Profesional Acelerada); del Ministerio de Agricultura y Ganadería (Escuela Nacional de Agricultura); del Ministerio de Economía (Centro de Productividad); etc., que se dedican a capacitar mano de obra sin que exista ninguna correlación entre ellas, lo cual produce, en algunos casos, duplicación de esfuerzos o una utilización incompleta de las instalaciones respectivas.

Según expusimos en páginas anteriores, dentro de los sistemas de formación profesional utilizados por el Departamento Nacional de Aprendizaje, debe destacarse el aprendizaje metódico organizado dentro de las Empresas. Vimos en el cuadro No. 6 las realizaciones del Departamento en ese campo y podemos afirmar que en la actualidad es el sistema que más trabajadores calificados produce al país y que menos erogaciones le causa.

Este sistema es usado hoy día por la mayoría de países de América y Europa, si bien hace algunas décadas se dudaba de su eficacia, según

veremos en el capítulo siguiente.

CAPITULO I

LA SUPUESTA CRISIS DEL APRENDIZAJE.

Según expone el tratadista Guillermo Cabanellas en su obra ya citada (Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires 1949) algunos expositores de esa época mencionan en sus tratados la crisis por que atravesaba el aprendizaje en diferentes países, hablando, incluso, de su desaparición. Pero, en realidad, tales comentarios adquieren justificación solamente si se refieren al aprendizaje artesanal, ya que el aprendizaje moderno cada día cobra mayor auge e importancia como método de capacitación de la fuerza laboral.

Al respecto, transcribiremos a continuación la opinión del mencionado Doctor Cabanellas:

"En los tiempos actuales, el aprendizaje está en crisis; y muere, como con frase acertada señala Pic, menos por la falta de los patronos que por la de los padres, ansiosos de que sus hijos ganen inmediatamente salarios; por la necesidad sentida en las familias obreras de ver aumentados sus ingresos por cualquier medio posible. Además, se afirma, "las circunstancias propias de la industria moderna hacen innecesario un aprendizaje en regla".

En gran parte ha contribuido a la crisis del aprendizaje el hecho de que el aprendiz ha dejado de ser discípulo, para convertirse en obrero auxiliar; porque en la gran industria no se requieren grandes conocimientos, ni una extraordinaria especialización previa, por concretarse la labor en términos tales que pocos grados separan a un antiguo trabajador de otro recién ingresado en el oficio. El obrero es, como señaló en su día Marx, "un apéndice de la máquina"; y, como éste en el cuerpo humano, va resultando innecesario en esa industria gigantesca cuyo proceso de integración no ha terminado aún.

Además, un máximo de extensión cultural, la facilidad existente para adquirir conocimientos, la desaparición del antiguo taller-hogar, la intervención estatal que facilita medios para el aprendizaje de las profesiones, la unidad entre la labor del aprendizaje y la del trabajador e incluso la falta de entregarse al trabajo manual, que obliga a largos años de práctica, todas ellas, en suma, son causas que han contribuido a la crisis del aprendizaje; pero la principal de todas, sin duda, procede de que las grandes industrias no requieren conocimientos especiales ni un aprendizaje logrado después de años de práctica: el sello personal que el artesano ponía en su trabajo, antaño distintivo de la organización gremial, casi ha desaparecido; y en su sustitución está la máquina, la sucesión perfilada en la mano de obra donde todas las piezas son iguales y en la cual un mismo ritmo acompaña la labor -

de los motores que impulsan la cadena con los movimientos de los músculos.

Sostiene Moreira que se acostumbran a dividir en tres las causas de la crisis del aprendizaje: a) el desenvolvimiento creciente de la industria, por el empleo de máquinas perfeccionadas que pueden ser manejadas sin ningún aprendizaje, incluso el más inexperto puede realizar una función de trabajo útil; b) la división del trabajo, la especialización de cada función en el servicio mediante la remuneración; c) los patronos que, como regla, no se someten a las obligaciones impuestas por las leyes durante esos contratos de aprendizaje.

El hecho de que el aprendizaje esté en crisis no impide que en el presente tenga todavía gran importancia, destacada por Saavedra Lanasa al señalar que el aprendizaje, bien realizado, transforma el taller en escuela; además de que la nueva orientación industrial exige contar con cierto número de trabajadores calificados, técnicamente selectos. Ese proceso lo describe Gallart en los siguientes términos: "La pericia profesional no era ya una condición general de todos los productores como lo fuera antaño; pero, por la complicación de los procedimientos industriales y de las máquinas útiles, la cotización del obrero especializado, en el mercado de trabajo, lejos de descender, subía rápidamente".

De Semo afirma que parece "superfluo destacar la importancia, aun práctica, del aprendizaje, que puede realizarse en todas las artes y profesiones, a fin de que todo aquél que quiera dedicarse a las mismas aprenda sus reglas y ejercicio, sea mediante las directivas o la enseñanza de quien es ya experto en dicha actividad, sea experimentando y aplicando sus propias aptitudes en el campo escogido. Cuando el aprendizaje se encuentra racionalmente ordenado, permitirá, por lo general, la formación de trabajadores (en sentido amplio), expertos, con relevante ventaja en cuanto a la calidad y cantidad del resultado productivo". Y Krotoschia, justificando también la necesidad del aprendizaje, ha dicho acertadamente que "el trabajo en serie de mera repetición conduce al embrutamiento; y, a la larga, por su monotonía, a una limitación de la capacidad del obrero, si no se le enseña gradualmente todo el mecanismo y el sentido de su labor; el obrero, además, debe tener posibilidad de desarrollarse, de mejorar no sólo la producción, sino también su misma situación; lo que no podrá lograr si no eleva su nivel técnico y cultural".

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

do. Para remedir esa crisis y estructurar en su debida forma el aprendizaje se adoptan numerosas medidas, referentes tanto a la regulación-jurídica del aprendizaje como a la orientación técnica de los jóvenes-trabajadores." (1).

Como expusimos anteriormente, esta idea sobre una aparente crisis del aprendizaje prevaleció hace un par de décadas. Actualmente, nadie discute la importancia del aprendizaje como sistema de formación profesional; por el contrario, en el "Seminario Latinoamericano Sobre Aprendizaje" celebrado en Santiago de Chile en el mes de mayo de 1967; en el "Primer Congreso Iberoamericano De Promoción Profesional De La Mano de Obra" celebrado en Madrid, España, en el mes de junio de 1967; y en otros varios eventos internacionales de esa índole, se ha recomendado el aprendizaje como el medio de formación profesional que llega más al fondo del problema creado por las necesidades de mano de obra calificada, tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo, manifestándose, además, que por su profunda vinculación al mundo del trabajo, el aprendizaje adquiere en materia tecnológica características de actualidad que no logran otros sistemas. Además, se ha recomendado, para los países que aun no lo tienen, la promulgación de normas legales creadoras de organismos de carácter público destinados a promover la realización de este proceso de capacitación de mano de obra.

CAPITULO II

LOS DIFERENTES SISTEMAS DE APRENDIZAJE EN LA ACTUALIDAD

No pretendemos, en este capítulo, hacer una descripción exhaustiva de todos los sistemas de aprendizaje que funcionan actualmente en los diferentes países. Citaremos aquellos sistemas que presentan características especiales que permitan agruparlos en diferentes tipos, especialmente los que funcionan en América.

En lo que respecta a Estados Unidos de América, incluyendo el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el aprendizaje está a cargo de oficinas gubernamentales dependientes del Departamento de Trabajo; no existe obligación legal, para los empresarios, de recibir aprendices; y los contratos de aprendizaje están regulados principalmente por normas elaboradas por los Consejos de Aprendizaje, que son organismos cuasi-legislativos integrados por representantes del sector público, patronal y obrero; los aprendices concurren al taller, fábrica, etc., durante la jornada ordinaria de trabajo, como los demás trabajadores, y por la noche asisten a clases de instrucción técnica relacionada, debiendo completar un mínimo de 144 horas anuales; los oficios objeto de aprendizaje tienen una duración mínima de 2.000 horas y existe, para el aprendiz, el derecho a percibir una retribución por sus servicios, de acuerdo a una escala progresiva de retribuciones que equivale, en -

la primera etapa, a un 50% del salario mínimo que devenga el trabajador calificado, y a un 100% en la etapa final. El sistema antes descrito, con algunas modificaciones, ha sido adoptado por nuestro país, según expusimos en el Título II.

En cuanto a los demás países latinoamericanos, el desarrollo de las instituciones nacionales de formación profesional y la actividad de éstas en un campo que necesita una atención urgente en el proceso de desarrollo económico, son hechos relativamente recientes. De una manera general, el aprendizaje para jóvenes, así como la formación de adultos en América Latina, están organizados por instituciones autónomas de formación profesional, financiadas mediante una tasa de formación profesional. Estas instituciones juegan un papel cada vez más importante en el proceso de industrialización y suplen los sistemas de educación técnica administrados por las autoridades educativas, que se dedican a la formación de técnicos. La mayoría de los países mencionados han establecido el aprendizaje obligatorio, en el sentido de que las empresas de cierta dimensión están obligadas a emplear, bajo contrato de aprendizaje, un porcentaje determinado de su personal y a formarlo de acuerdo con los programas prescritos por las instituciones de formación profesional respectivas.

En América Latina existen fundamentalmente dos sistemas de formación de aprendices: formación en centros administrados por las instituciones de formación profesional y formación en la Empresa. Existen igualmente varios tipos de formación intercalada con períodos alternados de formación en centros y en empresas. Los jóvenes en los centros poseen, en principio un contrato de aprendizaje y reciben un salario de aprendiz de sus empleadores o patronos como los aprendices formados en la empresa; así se mantiene la relación "patrono-aprendiz".

Brasil ha sido el primer país latinoamericano en el cual la implantación del aprendizaje tuvo éxito y donde el SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial), desde 1942, y el SENAC (Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial), desde 1946, establecieron sistemáticamente el aprendizaje en la industria y en el comercio. Estas instituciones dependen de las organizaciones de patronos industriales y comerciales, respectivamente y establecieron sus propios centros de formación. En Brasil, las empresas industriales deben emplear un mínimo de cinco aprendices y un máximo de quince por cada cien trabajadores calificados; y en el comercio y servicios, el número de aprendices no debe ser mayor del 2% del número total de los empleados de la empresa. La edad mínima de admisión al aprendizaje es de 14 años y la edad máxima de 18 años. Los menores que poseen un contrato de aprendizaje deben recibir una formación sistemática, sea en cursos del SENAI o SENAC, en cursos autorizados por estas instituciones o en cursos de formación en la empresa organizados por los empleadores de acuerdo con un programa-

aprobado por estas instituciones, bajo la forma de un convenio entre la institución y la empresa.

En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), fundado en 1957, organiza en todos los sectores económicos el aprendizaje y -- otros sistemas de formación profesional. El CENA es una institución au tónoma, dirigida por un Consejo Nacional que está integrado por representantes del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Educación, de la Iglesia Católica, de los industriales, de los comerciantes, de los agricultores y ganaderos y de los trabajadores.

El decreto núm. 2830, del 14 de diciembre de 1960, determina que los empresarios con un capital superior de 100.000 pesos y no menos de 20 trabajadores deben reclutar aprendices, pero no más del 5 por ciento del total de trabajadores de la empresa. Los aprendices pueden ser reclutados únicamente para oficios incluidos en la lista de oficios so metidos a aprendizaje, publicada por el Ministerio de Trabajo, por recomendación del SENA. El período de aprendizaje no deberá exceder de tres años.

En Venezuela, la organización del aprendizaje fue confiada al Ins tituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), que es una institu--- ción autónoma vinculada al Ministerio de Educación. Ha construido nume rosos centros para impartir formación de base a aprendices, los cuales reciben posteriormente en la empresa la formación que completa el apren dizaje. La duración del aprendizaje no deberá exceder de cuatro años y sólo pueden contratarse jóvenes cuyas edades oscilan entre los catorce y los dieciocho años. La cuota de aprendices no podrá exceder del cinco por ciento del total del personal de la empresa.

En Perú existe un Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial (SENATI) desde el año 1961. Organiza el aprendizaje exclusiva mente para la industria manufacturera. La duración del aprendizaje varía de uno a tres años, debiendo las empresas contratar aprendices en proporción de uno por cada veinticinco trabajadores, siempre que existan plazas vacantes en los centros del SENATI.

Resumiendo: en el sistema empleado en Brasil, la regla general -- consiste en proporcionar a los jóvenes una formación completa para un oficio específico en centros, sin tratar de introducir en la formación el ambiente del taller de producción; esto crea un ambiente artificial y posteriormente los jóvenes tienen dificultades para adaptarse al rit mo de la producción. En Colombia, la formación está organizada en pe-- ríodos alternados, es decir, un año en el centro, un año en la empresa, seis meses en el centro y seis meses en la empresa. En Venezuela, se -- tiene la convicción de que el aprendizaje ha de tener lugar principalmente en la empresa y que en los centros los jóvenes solo deberán ser iniciados en el oficio de su selección, a través de una formación de -- base. En Perú, durante el primer año los jóvenes concurren al centro y

reciben tres meses de formación de base general (preaprendizaje), en período de orientación y luego se reparten en tres grupos básicos de formación; los seis meses siguientes del segundo año se dedican a la formación en la empresa; luego el aprendiz vuelve al centro para empezar su curso de especialización en un oficio determinado; el tercer año también se divide en un período de producción de seis meses y en un período de seis meses en el centro, en el cual el joven finaliza el aprendizaje.

En cuanto al financiamiento del aprendizaje, podemos exponer, en términos generales, lo siguiente: en los países industrializados (europeos en su mayoría y acá en América, los Estados Unidos de América), el costo del aprendizaje se reparte generalmente entre la empresa, el aprendiz y el gobierno. La empresa es responsable de la creación de condiciones materiales para la formación práctica y paga una pequeña remuneración al joven; el aprendiz que produce más de lo que gana, especialmente durante el último año de formación, restituye así parte del costo de su formación; el gobierno se encarga de la instrucción teórica relacionada.

En los sistemas de América Latina, tal esquema de repartición del costo no se aplica casi nunca y el financiamiento del aprendizaje queda casi al cargo exclusivo de las empresas, las cuales deben pagar una tasa de formación profesional, así: en Argentina y Venezuela es equivalente al 1% de los salarios totales de las empresas que emplean más de cinco trabajadores; En Brasil, al 1% de los salarios totales de las empresas industriales, de transportes, de comunicaciones y de las industrias pesqueras y comerciales; En Perú, al 1% de los salarios totales de las industrias manufactureras que emplean un promedio diario de 15 trabajadores; y, en Colombia, al 2% de los salarios totales de las empresas con capital superior a 50.000 pesos y que emplean más de 10 trabajadores permanentes.

CAPITULO III

EL SISTEMA DE APRENDIZAJE SALVADOREÑO. SU DESARROLLO FUTURO. SUGERENCIAS.

Ya hemos comentado el sistema de aprendizaje en El Salvador, tanto en su aspecto legal como en el administrativo; hemos presentado también datos numéricos sobre las labores desarrolladas por el Departamento Nacional de Aprendizaje en el campo de la formación profesional, durante el período 1962-1967; y si bien los resultados obtenidos merecen nuestro reconocimiento, ellos representan apenas una mínima contribución a la capacitación de la mano de obra salvadoreña.

Como cualquier medio de formación profesional, el aprendizaje depende de la oferta de ocupaciones que la requieran y está ligado, por consecuencia, al desarrollo económico. La cuota de reposición que de--

mandan las ocupaciones, tiende a disminuir por efecto de la extensión del promedio de vida activa resultante de las mejores condiciones de salud pública; de allí que, como sistema de preparación de mano de obra, el aprendizaje debe conformarse con los planes de desarrollo económico, para que el efecto que sea necesario se produzca en el momento oportuno y en la actividad adecuada.

De acuerdo a investigaciones de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) las fuerzas de trabajo ocupadas en los distintos sectores de la actividad económica de Latinoamérica pasarán, de 77 millones de personas en 1965, a 120 millones en 1980. En ese lapso, suponiendo una mejor distribución del ingreso, con los actuales niveles de producción agropecuaria, siempre que hubiera un mayor grado de integración de las economías, tendrían casi que triplicarse los niveles de producción manufacturera. La gran repercusión de tal aumento sobre la producción y el consumo de bienes y servicios, supondría además cambios apreciables en la estructura del empleo y mejoramientos sustanciales en las calificaciones requeridas de los trabajadores para incrementar su eficiencia y su productividad. (2)

Tratando ya específicamente la situación de El Salvador, de acuerdo a datos contenidos en el Plan Quinquenal (Plan de la Nación para el Desarrollo Económico y Social 1965-1969), (3) se prevé que la fuerza laboral total alcanzará 1.073.000 en 1969, representando un aumento sobre 810.000 en 1961 y 920.000 estimado en 1964; o sea que durante el período 1965-1969, la fuerza laboral crecerá en 143.000 personas. Prevé también el Plan Quinquenal un incremento neto en las oportunidades de empleo, de 152.000; y presenta una distribución tentativa de la demanda total de empleos nuevos por ocupación, la cual incluye el incremento neto más las necesidades de sustitución. En esa distribución tentativa aparecen 78.100 nuevos empleos para trabajadores industriales calificados; e inmediatamente nos surge la interrogante: De qué medios, de qué sistemas se valdrá el país para capacitar toda esa mano de obra? Es aquí donde nosotros vemos en el aprendizaje una de las posibles soluciones a ese gigantesco problema. Pero no el aprendizaje tal y como hemos visto que funciona en la actualidad; sino un aprendizaje en gran escala, de carácter obligatorio y a nivel nacional, financiado por aportes patronales calculados sobre sus nóminas o planillas de pago y por aportes del Estado, encomendando su ejecución y control a un organismo descentralizado, eminentemente técnico.

En resumen, el nuevo sistema de aprendizaje podría funcionar de acuerdo a ciertos principios, que nos permitimos presentar como sugerencias:

a) Aprendizaje obligatorio.- Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores en cantidad superior a cierto límite (más de 10 trabajadores, por ejemplo) deberá contratar un determinado porcentaje de apren-

dices (el 5%, el 10% del total de trabajadores de su empresa) según la naturaleza de la actividad económica;

b) Contribución porcentual de los patronos, con base en las planillas de pago.- Todo patrono cuyo activo exceda de cierta cantidad --- (¢ 25.000.00, por ejemplo) deberá contribuir con un tanto por ciento - calculado sobre las cantidades que paga en concepto de salarios. Esta obligación deberá recaer sobre todos, independientemente de la actividad económica a que se dediquen (industria, comercio, servicios, agricultura, ganadería, etc.);

c) Aportes del Estado.- Estos aportes se fijarán anualmente, de acuerdo a las necesidades y volumen del programa de aprendizaje;

d) Sistema de Recaudación.- Siendo que los patronos contribuirían con un porcentaje sobre sus planillas de pago, la recaudación podría - hacerse a través del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en formularios especiales anexos a los que utiliza el Instituto para recaudar sus cotizaciones. Esto evitaría gastos innecesarios para establecer oficinas recaudadoras y permitiría un mejor control patronal;

e) Formación Básica.- El aprendizaje debe ser precedido de una -- formación básica que incluya los conocimientos teóricos y prácticos in dispensables, para que se cumpla satisfactoriamente la parte correspon diente a la práctica en servicio. Esta formación básica deberá impar-- tirse en centros especiales organizados por la Institución encargada - del programa de aprendizaje y deberá tener una duración mínima de seis meses; el resto del aprendizaje deberá realizarse en la empresa contra tante, de manera que el aprendiz se desarrolle en el mundo real del tra bajo;

f) La duración del aprendizaje nunca debe ser menor de un año; y puede variar condicionada por el grado de calificación que la ocupa--- ción requiera (usamos aquí el término "ocupación" en un sentido amplio, comprensivo de todos los oficios). Tampoco debe exceder de tres años.- En nuestra opinión, cuando se trate de capacitar personal en determina das operaciones de un proceso industrial, no es el aprendizaje el métó do indicado, sino la formación profesional acelerada, que se imparte a adultos en cursos que tienen una duración máxima de tres a seis meses.

g) Sistema de Remuneraciones.- La retribución del aprendiz deberá ser inicialmente igual o superior al 50% del salario mínimo o del pre valeciente en su caso, y tener un carácter progresivo, hasta llegar a ser igual al 100% en la fase final;

h) De la terminación del contrato de aprendizaje.- Deben estable- cerse causales específicas que permitan al patrono o al aprendiz res-- cindir su contrato de aprendizaje. Debe establecerse también el dere-- cho a una indemnización por el despido injustificado del aprendiz;

i) Debe pensarse en una segunda etapa del nuevo sistema de apren dizaje, orientada a ofrecer a los trabajadores tantas posibilidades de

promoción a los más altos niveles en la jerarquía del empleo como pudieran ofrecerle otros sistemas. De este modo, los trabajadores de los diferentes sectores económicos lograrían pasar de la condición de trabajadores calificados, a la de altamente calificados, a la de técnicos medios, a la de técnicos superiores, etc.?

Finalmente, creemos que el organismo encargado de poner en ejecución el nuevo sistema de aprendizaje debe gozar de autonomía en lo docente, en lo administrativo y en lo económico; y que sus órganos de gobierno deben integrarse en forma tripartita: representantes del Estado, del sector patronal y del trabajo organizado.

BIBLIOGRAFIA DEL TITULO IV

- (1) Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Contrato de Trabajo, páginas 853 y siguientes. Buenos Aires 1949;
- (2) Informe del Seminario Latinoamericano sobre Aprendizaje, celebrado en Santiago de Chile mayo 1967, página 13. Publicación del Centro-Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación -- Profesional (CINTERFOR), dependencia de la O.I.T., con sede en Uruguay;
- (3) Plan de la Nación para el Desarrollo Económico y Social 1965-1969; (Capítulo XI- Población, Empleo y Recursos Humanos), páginas 488 y siguientes, Tomo X.- Publicación del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica de El Salvador.

BIBLIOGRAFIA

- Guillermo Cabanellas: Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Contrato de Trabajo. Buenos Aires 1949.
- Mario de La Cueva : Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9a. Edición México 1966, Porrúa, S.A.
- J. Jesús Castorena : Manual de Derecho Obrero, 2a. Edición, México 1949.
- Charles Guide : Curso de Economía Política, Buenos Aires, 1944
- Mario C. Deveali : Lineamientos de Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.
- Ernesto Krotoschin : Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalme, Buenos Aires, 1962, 2a. Edición.
- Eucuerio Guerrero : Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, 1963
- Luigi de Litala : El Contrato de Trabajo. 2a. Edición italiana totalmente corregida.

Además, pueden consultarse las siguientes publicaciones:

Revista Mexicana del Trabajo. Marzo 1966. Publicación Oficial de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos.

Revista Internacional del Trabajo. Publicación Oficial de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, (Vol. 72, No. 6, Diciembre 1965)

Revista CINTLRFOR - Noticias. Publicación del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. (revista No. 10, Mayo 1967), Montevideo, Uruguay.

Informe del Seminario Latinoamericano sobre Aprendizaje celebrado en Santiago de Chile, Mayo 1967, Publicación del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTLRFOR), Dependencia de la Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Uruguay.

Plan de la Nación para el Desarrollo Económico y Social 1965-1969, Tomo I. (Capítulo XI, Población, Empleo y Recursos Humanos). Publicación Oficial del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica de El Salvador.