

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS 2014
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



TEMA

**“EL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
SALVADOREÑA”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR

ALVARADO PORTILLO, DELMY NOEMY

ÁLVAREZ FLORES, SANDY IVONNE

RECINOS FRANCO, RINA ELISA

DOCENTE ASESOR

DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2015

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO
RECTOR

MSC. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO
VICERRECTORA ACADÉMICA

DOCTORA ANA LETICIA ZABALETA DE AMAYA
SECRETARÍA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIADO JOSÉ REINERIO CARRANZA
DECANO

LICENCIADO DONALDO SOSA PREZA
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS
SECRETARIO

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFAN MATA
DIRECTORA DE ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADO MIGUEL ÁNGEL PAREDES BERMÚDEZ
DIRECTOR DE PROCESO DE GRADUACIÓN

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS
DIRECTOR DE SEMINARIO

LICENCIADA MARÍA MAGDALENA MORALES
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

TRIBUNAL CALIFICADOR

LICENCIADO JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE

PRESIDENTE

DOCTOR MATEO ÁLVAREZ GUZMÁN

SECRETARIO

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

VOCAL

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradecer a Dios todopoderoso por todas las bendiciones que ha derramado en mi vida y entre ellas el haberme permitido culminar con mi carrera universitaria y con la culminación de mi tesis, ya que sin él no hubiese logrado.

Los agradecimientos infinitos y les dedico esta tesis a mis amados padres, porque han sido el motor de mis deseos, para culminar mis estudios, ya que sin ellos no hubiese superado tantos obstáculos, pero con su apoyo incondicional, su amor, sus sacrificios, consejos y sobre todo sus oraciones lo he logrado. De igual manera, agradezco a mis amadas hermanas porque ellas también han contribuido mucho a mi logro.

Agradezco a mi grupo de amigas, que han sido una bendición en mi vida, gracias a ellas viví momentos especiales e inolvidables, aunque hayan sido buenos o malos, siempre estuvimos unidas. En especial agradezco a mi grupo de tesis, gracias por trabajar en equipo, a pesar de las adversidades lo logramos y sobre todo a Rina Elisa Recinos Franco, por haberme comprendido como amiga y compañera y brindarme su apoyo y consejos en las dificultades y por ser una excelente persona.

Además agradezco a los asesores de tesis al Lic. Miguel Ángel Paredes Bermúdez y al Dr. Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos, por habernos brindado sus conocimientos y apoyo para la culminación de nuestro estudio ya que de ambos aprendimos mucho.

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

DELMY NOEMY ALVARADO PORTILLO

A mi amado Jesús, por ser mi fortaleza todos estos años de estudios y toda mi vida, por iluminarme y darme aliento por medio de su palabra y guiarme a través de su Espíritu Santo, porque a pesar de las pruebas y dificultades jamás me ha dejado sola.

A mis amados padres y hermanos por todo su apoyo, especialmente a mi madre por todo su amor y sacrificios para que culminara con mi carrera.

A la memoria de mi amada abuelita María Isabel y a mi tía Marisol Flores, por brindarme la oportunidad de prepararme académicamente a través de su amor, apoyo económico y moral desde mi niñez.

A mis tíos, primos y familia en general, por su amor y su apoyo que de manera directa o indirecta han contribuido para mi crecimiento personal y académico.

A mis pastores y líderes, por su amor y apoyo espiritual, por ser los instrumentos que Dios ha usado para hablar a mi vida en los momentos más difíciles.

A mis conserenos, especialmente a mis mejores amigos Franklin y Magdalena, por siempre creer en mí, por amarme y aceptarme tal cual soy, por compartir mis alegrías y mis tristezas, por animarme y fortalecerme con su amor y oraciones.

A mis compañeras y amigas de la universidad por ser un rayito de luz y felicidad durante la carrera, por su apoyo y por brindarme su amistad sincera y en especial a Rina por ser mi ejemplo a seguir.

A nuestros asesores, metodológico Lic. Miguel Ángel Paredes Bermúdez y de tesis Dr. Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos, por compartir sus conocimientos y guiarnos en el desarrollo de este reto académico.

SANDY IVONNE ÁLVAREZ FLORES

Agradezco a Dios todo poderoso, quien en su infinito amor y misericordia me ha permitido llegar a este momento y quien me ha brindado las fuerzas, ayuda y sabiduría necesaria para afrontar todas las situaciones que en la vida se presentan. Le agradezco por todas las bendiciones que me ha dado y permitido gozar, siempre brindándome lo que necesito en el momento justo y oportuno.

A mi grupo familiar y en especial a mis padres por su apoyo y ayuda incondicional, sin el cual jamás hubiera podido llegar hasta este momento, a mi madre por sus insaciables oraciones y consejos a lo largo de mis estudios y de mi vida, a mis cuatro hermanos por confiar siempre en mí y mantenerse siempre a mi lado, brindándome su ayuda cuando la he necesitado y animándome a continuar cuando no sentía fuerzas para hacerlo.

A mi querido grupo de amigas, a quienes conocí en la Universidad en mi primer año de estudio y con quienes he compartido los mejores momentos, alegrías y tristezas a lo largo de toda la carrera universitaria, quienes me han brindado su incondicional ayuda, gracias por todos esos momentos maravillosos que juntas hemos compartido y que son inolvidables.

También agradezco a la Unidad de Estudios Socioeconómicos por su apoyo económico, a mi asesor de tesis, Dr. Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos por su paciencia y ayuda brindada, lo cual nos ha permitido llegar hasta este momento, al Lic. Miguel Ángel Paredes Bermúdez por todas sus asesorías y en general a todas aquellas personas que de una u otra manera me han brindado su colaboración. Sin la ayuda de Dios y sin la ayuda de ustedes muy difícilmente hubiera llegado hasta este momento, mil gracias a todos.

RINA ELISA RECINOS FRANCO

INDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | i |
| ABREVIATURAS..... | 1 |
| CAPÍTULO I | |
| ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL | |
| 1.1 Antecedentes Históricos..... | 2 |
| 1.2 Antecedentes Históricos del Contrato de Aprendizaje en otros Países..... | 16 |
| 1.3 Antecedentes Históricos del Contrato de Aprendizaje en El Salvador..... | 22 |
| CAPÍTULO II | |
| CONCEPCIONES DOCTRINARIAS QUE FUNDAMENTAN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL | |
| 2.1 Concepto de Contrato de Aprendizaje. Opiniones de diferentes Autores..... | 27 |
| 2.2 Naturaleza del Contrato de Aprendizaje. | 31 |
| 2.3 Teorías que explican el Contrato de Aprendizaje. | 34 |
| 2.4 Características del Contrato de Aprendizaje..... | 38 |

| | |
|--|----|
| 2.5 Requisitos para la Celebración de Contrato de Aprendizaje..... | 39 |
| 2.6 Obligaciones del Aprendiz..... | 41 |
| 2.7 Obligaciones básicas del Empresario, Patrono o Maestro..... | 44 |
| 2.8 Finalidad del Contrato de Aprendizaje..... | 46 |
| 2.9 Duración del Contrato de Aprendizaje..... | 47 |
| 2.10 Jornada de los Aprendices. | 49 |
| 2.11 Remuneración del Aprendiz. | |
| 2.12 Terminación del Contrato de Aprendizaje..... | 50 |

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN NACIONAL APLICABLE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

| | |
|---|----|
| 3.1 Disposiciones Constitucionales sobre el Contrato de Aprendizaje. | 53 |
| 3.2 Regulación del Contrato de Aprendizaje en el Código de Trabajo. | |
| 3.3 La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA) en relación a la Constitución de la República y al Código de Trabajo sobre la contratación de Aprendices..... | 59 |
| 3.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación a la Normativa Laboral Salvadoreña sobre la | |

| | |
|---|----|
| Contratación de Aprendices..... | 63 |
| 3.5 “Ley de Formación Profesional” y “Anteproyecto de Ley Reguladora del Contrato de Aprendizaje”, del 03 de junio del año 2013 | 65 |
| CAPÍTULO IV | |
| COMPARACIÓN DE LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA CON LA LEGISLACIÓN DE OTROS PAÍSES RESPECTO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL | |
| 4.1 Análisis de la Legislación de Guatemala: Código de Trabajo. | 68 |
| 4.2 Análisis de la Legislación de Honduras: Código de Trabajo y Código de la Niñez y Adolescencia..... | 69 |
| 4.3 Análisis de la Legislación de Costa Rica: Ley de Aprendizaje. | 73 |
| 4.4 Análisis de la Legislación de Nicaragua: Constitución Política y Código de Trabajo | 78 |
| 4.5 Análisis de la Legislación de Panamá: Código de Trabajo. | |
| 4.6 Análisis de la Legislación Mexicana: Ley Federal de Trabajo. | 83 |
| 4.7 Análisis de la Legislación Chilena: Código de Trabajo y Ley número 19.518, que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo..... | 84 |

| | |
|---|----|
| 4.8 Análisis de la Legislación Argentina: Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección de Trabajo Adolescente, Ley del Régimen del Contrato de Trabajo y Ley del Contrato de Trabajo..... | 86 |
| 4.9 Análisis de la Legislación de Ecuador: Código de Trabajo y Código de la Niñez y Adolescencia..... | 89 |
| 4.10 Análisis Comparativo de la Legislación Nacional con la Legislación Extranjera..... | 92 |
| 4.11 Jurisprudencia extranjera sobre los Contratos de Aprendizaje. | 98 |

CAPÍTULO V

NIVEL DE EFICACIA EN LA APLICACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

| | |
|---|-----|
| 5.1 Resumen de las entrevistas realizadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango..... | 107 |
| 5.2 Resumen de las entrevistas realizadas a las empresas privadas que no celebran Contrato de Aprendizaje..... | 111 |
| 5.3 Resumen de las entrevistas realizadas a las empresas privadas que si celebran Contrato de Aprendizaje..... | 112 |

| | |
|--|-----|
| 5.4 Análisis de las respuestas proporcionadas en las entrevistas. | 113 |
|--|-----|

CAPÍTULO VI

SUGERENCIAS PARA LA CREACIÓN DE UNA LEY ESPECIAL

| | |
|--|-----|
| DEL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL..... | 116 |
|--|-----|

| | |
|--------------------|-----|
| CONCLUSIONES. | 129 |
|--------------------|-----|

| | |
|----------------------|-----|
| RECOMENDACIONES..... | 131 |
|----------------------|-----|

BIBLIOGRAFÍA

| | |
|----------------|-----|
| 1. Libros..... | 137 |
|----------------|-----|

| | |
|------------------------------|-----|
| 2. Legislación Nacional..... | 138 |
|------------------------------|-----|

| | |
|---|-----|
| 3. Legislación de Derecho Comparado. | 139 |
|---|-----|

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 4. Legislación Internacional..... | 140 |
|-----------------------------------|-----|

| | |
|---------------------|-----|
| 5. Páginas Web..... | 141 |
|---------------------|-----|

| | |
|-------------|-----|
| ANEXOS..... | 143 |
|-------------|-----|

| | |
|---|-----|
| 1. Entrevistas realizadas a Instituciones, empresas privadas que no contrataran aprendices y empresas privadas que si contratan aprendices..... | 144 |
|---|-----|

| | |
|---|-----|
| 2. Constancia emitida por el Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia..... | 183 |
|---|-----|

| | |
|--|-----|
| 3. Anteproyecto de Ley reguladora del Contrato de Aprendizaje..... | 184 |
|--|-----|

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el informe final del trabajo de grado sobre el tema “EL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL SALVADOREÑA”, cuyo principal objetivo es establecer en qué medida se aplican los Contratos de Aprendizaje en El Salvador y en base a ello determinar si es necesaria o no la creación de una ley que de manera especial regule este contrato y contribuya a mejorar la situación de desempleo en el país.

El Contrato de Aprendizaje tiene en el Derecho Laboral una importancia mayor que la que se pudiera imaginar, es por ello que el estudio busca analizar, a la luz de los antecedentes jurídicos, el real sentido de éste, su historia, su aplicación en la legislación laboral de otros países, su regulación legal en el ámbito nacional y su impacto en la actualidad.

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

Es menester señalar que el Contrato de Aprendizaje es un medio para formar trabajadores calificados, que una vez finalizado su adiestramiento puedan enfrentar mercados globalizados. La necesidad de capacitación de jóvenes en el medio es evidente, puesto que son éstos los que se ven más afectados por la falta de oportunidades.

En el mes de junio del año dos mil catorce, fueron presentados por el Ministerio de Economía, los principales resultados de la Encuesta de

Hogares de Propósitos Múltiples, los cuales revelan que para el año dos mil trece, en El Salvador, la población en edad de trabajar se encontraba definida a partir de los dieciséis años de edad.

De acuerdo a esas encuestas, el desempleo está conformado por esa población en edad de trabajar y con disposición de hacerlo, pero que no encuentran trabajo por no poseer conocimientos de ningún arte oficio u ocupación.

En situación de desocupados se encontraban un total de 165,649 personas a nivel nacional y al caracterizar el desempleo por grupos de edad, se constató que la población entre los dieciséis a los veintinueve años de edad, son los más afectados, por lo que se concluyó que el desempleo afecta mayormente a los jóvenes.

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

Los jóvenes no logran llegar a las universidades para poder prepararse en una profesión y esto los ubica en una situación de desventaja porque no pueden optar a tener un trabajo, debido a que no tienen los conocimientos necesarios para hacerlo o no pueden realizar determinada actividad porque nunca han sido enseñados y preparados para ello y ésta es una de las razones por las cuales son los más afectados por el desempleo. En base a lo antes expuesto y con la finalidad de obtener buenos resultados, el presente informe se registrará bajo las siguientes formas de investigación:

a) Investigación Socio Jurídica, realizando un estudio del conjunto de norma jurídicas que se encargan de regular el Contrato de Aprendizaje en materia laboral y de esa forma determinar cuáles son los aspectos que son regulados por las mismas y aquellos en los que existe poca o escasa regulación, o que todavía no la poseen.

b) Investigación Jurídica Comparativa, al realizar una comparación de la legislación nacional con la de otros países.

c) Investigación Jurídica Propositiva, en la que se hará una serie de propuestas para la creación de una ley que de manera especial, se ocupe de la protección y aplicación de los Contratos de Aprendizaje en la empresa privada de el país.

Este informe está compuesto de seis capítulos, en el primero se hace un abordaje sobre los antecedentes históricos del Sistema de Aprendizaje, para lo cual se realiza un estudio del Contrato de Aprendizaje desde sus orígenes, dándole seguimiento a su proceso evolutivo hasta llegar a establecer cómo se encuentra en la actualidad. En el segundo capítulo se estudia la postura de los diferentes autores y las teorías que explican la naturaleza de estos contratos. El tercer capítulo se analiza toda la legislación nacional vigente que se encarga de la regulación de los mismos. El cuarto capítulo es comparativo de la legislación nacional con la de otros países siempre en lo referente a los Contratos de Aprendizaje. En el quinto capítulo se presentarán los resultados de la investigación de campo, realizada mediante una serie de entrevistas con la finalidad de establecer el nivel de eficacia que tienen estos contratos en la actualidad en el país.

Y finalmente, en el sexto capítulo se hace una serie de propuestas para que se cree una ley especial que se encargue de regular todo lo relacionado al Sistema de Aprendizaje.

ABREVIATURAS Y SIGLAS

Abreviaturas:

Art. Artículo

Arts. Artículos

Cn. Constitución

C.T. Código de Trabajo

D.O. Diario Oficial

D.L. Decreto Legislativo

Siglas

ARENA Alianza Republicana Nacionalista

CIT Conferencia Internacional de Trabajo

DIGESTYC Dirección General de Estadísticas y Censos

INA Instituto Nacional de Aprendizaje

INAFORP Instituto Nacional de Formación Profesional

INFOP Instituto de Formación Profesional

INSAFORP Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

LEPINA Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia

OIT Organización Internacional del Trabajo

SENA Servicio Nacional de Aprendizaje

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

1.1 Antecedentes Históricos

Para entender el Contrato de Aprendizaje, es importante recurrir a la historia del mismo, puesto que tiene un origen íntimamente relacionado a la regulación del Contrato de Trabajo, por lo que se inicia haciendo referencia a la edad antigua.

1.1.1 El Aprendizaje en la Edad Antigua

En los pueblos primitivos,¹ el único medio de subsistencia, para los hombres, era el apoderamiento de los frutos naturales, pero con posterioridad desarrollaron habilidades para la caza y la pesca. En busca de mejores condiciones de vida y atendido a los cambios climáticos, que influyen directamente en su persona, el hombre se vuelve nómada. Cuando el hombre evoluciona y aprende a cultivar las plantas y árboles, principalmente frutales, es cuando obtiene los primeros conocimientos de agricultura, luego comienza a domesticar los animales, para poder utilizarlos en sus tareas y de esa manera conseguir que se les facilitara su trabajo y de esa forma mejoraban su condición de vida.

¹ **CABANELLAS, Guillermo**, *Derecho Individual del Trabajo, Contratos Especiales de Trabajo*, Tomo II, Volumen 4, 3ra. Edición, Editorial Heliasra S.R.L., Buenos Aires, República de Argentina, 1988. p. 21.

La evolución de la civilización, la tenencia de bienes materiales, la necesidad de vivir en comunidad y de protección fueron cambiando a los hombres nómadas, en sedentarios.

La sedentariedad trajo consigo un gran desarrollo de la ganadería, lo cual permitió al hombre realizar otras actividades, pues ya no tenían que salir a cazar en busca de su alimento, también contribuyó de manera significativa a la fundación de ciudades.

El paso del hombre independiente que trabaja en forma individual, que se alimentaba él y su familia, al hombre dependiente que trabaja en forma conjunta, buscando alimentar a las personas que componían ya no solo su tribu, sino su pueblo, y la necesidad de expandirse en beneficio de satisfacer las necesidades, de comunidades de personas en constante crecimiento; desató las primeras guerras, con lo cual los pueblos no sólo se apropiaban de las tierras y los bienes de los derrotados, sino de las personas que componían su pueblo, naciendo así la esclavitud. Con ella, el trabajo manual comienza a tener un notable desarrollo, pues comenzó con la utilización de los esclavos.

La esclavitud tomó gran importancia en la edad antigua y llegó a su período de mayor desarrollo y plenitud en el tiempo en que primero Grecia y luego Roma se encontraban dominando al mundo. Esta situación también se estaba dando en Egipto, Asiria y otros pueblos.

Para que los esclavos realizaran el trabajo², debía existir quien los enseñase a realizar las actividades que debían de cumplir para su amo o patrono, pero esta enseñanza era breve y muy estricta y de obligatorio cumplimiento,

² **BEDOYA TOBON, Jorge Johnson**, *“Historia Normativa del Contrato de Aprendizaje en Colombia”* monografía para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia, 2008, p.11. Disponible en: http://mitra.udea.edu.co/prueba/archivos/informes_finales/informe_final41.pdf, sitio consultado a las diez horas del día 27 de junio de 2014.

existiendo maltrato hacia los esclavos, los cuales no recibían un adecuado tratamiento ya que no eran considerados como personas sino como cosas. 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.³

Los primeros antecedentes del aprendizaje los podemos encontrar en el antiguo oriente, en el Código de Hammurabi,⁴ rey de Babilonia. En este notable código, descubierto en 1901 en las excavaciones de Sura, ya se reglamentaba el aprendizaje.

Este código fue promulgado unos dos mil años antes de la era cristiana, el cual hablaba del trabajo libre. Es importante señalar, que el respectivo código, hacía alusión a los aprendices y que un artesano enseñaba a un niño para instruirlo en un oficio.

En el antiguo oriente, en Grecia y Roma⁵ hubo también artesanos libres que ejercían su oficio al lado del trabajo servil de los esclavos. En Roma estaban agrupados en colegios. Las asociaciones de trabajo llamadas hetaires y collegias, reunían a los artesanos libres, es en estas instituciones donde se da el aprendizaje.

Las collegias nacieron en tiempos de Numa, segundo Rey legendario de Roma, comprendiendo los oficios de orfebres, caldereros, constructores, excavadores, zapateros, médicos, sastres, pintores, trabajadores del cuero, entre otros; con posterioridad se incorporaron los libertos y los esclavos.

³ CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 20.

⁴ JIMENO ESTEVES, Ángel, "El Contrato de Aprendizaje ¿avance o retroceso histórico?", en *Revista del Consejo General del Poder Judicial*, Barcelona, Septiembre de 1995, p.170.

⁵ CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 21.

Marco Aurelio concedió a las collegias el derecho a recibir legados y los estableció como personas jurídicas. Estas asociaciones tenían como fin la expansión colectiva, para hacer más llevadera la vida de los obreros. La ley Julia⁶ exigió la previa autorización para funcionar, lo cual obligó a la existencia de muchas asociaciones, permitidas por los poderes públicos, sobre todo cuando se trataba de asociaciones de proveedores de artículos de primera necesidad. La afiliación se hizo obligatoria para todos los oficios manuales. Estas asociaciones adquirieron el carácter de personas jurídicas y eran dirigidas por el “defensor civitates”.

Es necesario señalar que los emperadores romanos, en especial Alejandro Severo, convirtieron todos los oficios en asociaciones, valiéndose de estas últimas como un instrumentos de control gubernamental e incluso utilizándolas como recolectoras de impuestos, nadie podía dejar de ser miembro de una asociación, no la podían abandonar y cuando fueron utilizadas como recaudadoras de impuestos se les asignó un perfecto oficial quien hacía la función como director. Como se puede ver, la esclavitud en época antigua es reemplazada por una nueva organización llamada collegias, en la cual se dieron las primeras nociones del aprendizaje, radicándose fundamentalmente en los oficios manuales.

1.1.2 El Aprendizaje en la Edad Media

Independientemente del país o legislación en que se busque su surgimiento, la noción de aprendizaje evoca un mismo origen según algunos

⁶ CARRASCO ESPINOSA, Carlos José Domingo, “Contrato de Aprendizaje”, Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Santiago, Mayo 2003. p. 12. Disponible en: www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114529/de-carrasco_c.pdf? sitio consultado a las nueve horas del día 07 de julio 2014.

historiadores. Dentro de sus tantas vertientes la descubrimos remontándonos a tiempos medievales, está ya en tierras europeas en donde existía un personaje llamado maestro artesano, el cual tenía permitido emplear a jóvenes como una forma gratuita de obtener mano de obra sólo a cambio de entregar comida, hospedaje y un entrenamiento formal en el oficio, ya fuera éste de carpintero, sastre o zapatero, entre otros. Surgiendo así una relación bilateral, es decir, entre dos partes, los cuales eran el maestro y el aprendiz.

El contrato fue adquiriendo mayor relevancia con el transcurso de las décadas, expandiéndose a distintos tipos de oficios y dando paso consecuentemente, a la creación de los denominados gremios artesanales, verdaderos precursores de los colegios profesionales modernos.

Lo que concernía a dichos gremios era una serie de variados asuntos, entre los cuales se encontraba la regulación y supervisión de los Contratos de Aprendizaje, éste era celebrado entre el maestro encargado de brindar la enseñanza y el aprendiz, el cual se encontraba obligado a guardarle fidelidad al maestro.

En la edad media, los artesanos se agruparon en esas organizaciones conocidas también con los nombres de gremios,⁷ guildas o corporaciones de oficios.

Las corporaciones se encontraban integradas por tres categorías de personas: los maestros, los compañeros u oficiales y los aprendices. Los primeros eran propietarios de los pequeños talleres que existían entonces; mientras que los segundos eran los operarios competentes y los últimos se encontraban en las distintas fases de la enseñanza del oficio.

⁷ JIMENO ESTEVES, Ángel, op. cit. p. 171.

Tradicionalmente, el aprendiz era el sujeto que ocupaba el sitio de más bajo rango dentro de los gremios o corporaciones, no siempre recibía a cambio de los servicios personales que prestaba un emolumento, sino que por el contrario tenía que pagar por su enseñanza, quedando sujeto a la tutela de su superior.

La situación inicial de los compañeros y aprendices dentro de la corporación fue aceptable para estos, pero con el tiempo surgieron conflictos de interés con los maestros por su situación privilegiada, lo que produjo a la formación de asociaciones de compañeros para velar especialmente por sus intereses de una manera separada de las corporaciones, existiendo ya entonces una rivalidad. En el derecho alemán y austriaco se intentó, a partir de la Ley de Bismarck,⁸ reunir a los artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras de trabajo y dejar a éstas el cuidado de reglamentar el Contrato de Aprendizaje.

La razón del surgimiento de este sistema consistió en la necesidad de proteger a los artesanos contra la gran industria, porque ahí se encontraba su campo de aplicación; existiendo luego en Alemania un sistema mixto, puesto que todos los aprendices de un oficio se encontraban obligados a concurrir a las escuelas técnicas (fortbildungsschule), siendo este un excelente método que suma a los conocimientos prácticos y teóricos.

Los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de estos, existía un régimen de sana y severa jerarquía representada en orden al trabajo. De esa manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros poderes tan extensos casi como los del padre sobre sus hijos.⁹

⁸ CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 20.

⁹ CABANELLAS, Guillermo, op. cit. p. 21.

Históricamente, el Contrato de Aprendizaje donde tuvo su mayor desarrollo es en el régimen corporativo, ya que en dicho sistema, era el proceso 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, ya que regulaban las actividades del comercio, los precios y calidad de los productos, en todas las corporaciones, verificando que existiera una igualdad de condiciones en todos los talleres para que unos no se hicieran más ricos que otros, se caracterizaban también porque evitaban la competencia de los extraños y el ejercicio del oficio a quienes no eran miembros de la corporación haciendo un monopolio de dichas prácticas u oficios.¹⁰

Estas nuevas instituciones tenían un fundamento cristiano y religioso, agrupándose los trabajadores alrededor de un santo, que elegían como patrono, cuya fiesta se celebraba como día de la asociación. Dichas instituciones existieron en Francia, Alemania e Inglaterra. En esta época estas asociaciones que no solamente eran gremiales si no que se preocupaban de la asistencia mutua.

En su estructuración, la corporación fue regida por estatutos aprobados por la autoridad real en dichos países. Estos no eran uniformes en todas partes; sin embargo, existían algunos rasgos comunes; al frente se encontraba un maestro elegido por sus colegas, éstos ejercían la súper vigilancia y la función sancionadora.

Es aquí donde se encuentra a los aprendices, existiendo normas para el aprendizaje que se establecían por contrato verbal o escrito acompañado de

¹⁰ **BEDOYA TOBON, Jorge Johnson**, op, cit. p. 12.

juramento. No se podía comenzar a ejercer un oficio si no en calidad de aprendiz y a una edad preestablecida.

El aprendizaje se hacía en el taller de un maestro durante varios años, con o sin salario. Muchas veces era el aprendiz quien pagaba al maestro; el trabajo se realizaba a la luz del día, excepto en oficios donde era indispensable trabajar de noche.

Las jornadas de trabajo eran de sol a sol, tanto en verano como en invierno, con descanso al medio día. Con el correr de los años se impuso el descanso obligatorio concediéndose en algunas oportunidades vacaciones y licencias.

En los primeros tiempos, los compañeros llegaban a ser maestros con solo un examen de admisión, pero luego se les exigió una “obra maestra”. El examen de maestro, cada vez se hizo más difícil, exigiendo muchos años de práctica y la realización de una complicada “obra maestra” que debía ejecutarse bajo la vigilancia y el escrutinio de jurados especializados.

Cada gremio se preocupaba por la fama de su sello o marca y sancionaba con severos castigos la mala calidad o fraude de sus trabajos. Inspectores de oficio recorrían talleres y confiscaban productos adulterados.

A partir del siglo XV, comenzó la decadencia del régimen corporativo, el taller autónomo resultó ser insuficiente frente a las exigencias del capital, el mercado local se convirtió en mercado nacional y éste a su vez en mercado internacional. Los intermediarios comenzaron a contratar trabajadores sin consultar a las corporaciones. Desaparecen los principios religiosos y son reemplazados por la ambición política, comenzando así las luchas entre éstos.

Factores como la exaltación de la propiedad privada, la confiscación de las haciendas, la revolución comercial, la política mercantilista de las potencias

europas y la revolución agrícola, unidos a los ya señalados, influyeron significativamente en el desencanto en esas instituciones.

1.1.3 El Aprendizaje en la Edad Moderna

En los siglos XV y XVI, existieron múltiples causas las cuales contribuyeron a debilitar las corporaciones de oficios, unos fueron internos como la tendencia a lo que fue la monopolización del ejercicio profesional y a tornarla como hereditaria y no como fruto de la habilidad personal, la cual sería la maestría. Posteriormente, las corporaciones comenzaron a perder importancia y esta decadencia agravó la situación de los aprendices y de los compañeros.

Por otra parte, las corporaciones negaban el permiso para abrir nuevos talleres. Sin embargo, también a inicios del siglo XVIII, con la llegada de las primeras luces de la Revolución Industrial, la forma de cómo se estaba impartiendo la instrucción personalizada y prolongada en el tiempo, generalmente de entre cinco a siete años, no se ajustaba a las nuevas necesidades de los grandes comerciantes y empleadores, ya que éstos lo que buscaban era una mano de obra numerosa y con tipos de habilidades distintas a las acostumbradas y más eficientes.

La producción y desarrollo de nuevos modelos de maquinaria facilitó la manufactura en las industrias e incrementó su producción, desplazando así a los aprendices. Asimismo, disminuyó el tiempo con el que estos productos manufacturados se elaboraban, siendo más productivos para los empleadores el implemento de maquinarias en la producción de sus mercancías. Dando así pasó a la producción en serie; es decir, esto consistía en simplificar tareas complejas en varias operaciones sencillas,

que pudiese realizar cualquier obrero sin necesidad de ser una mano de obra calificada.

Ante tal situación, 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,¹¹ ministro de hacienda de Luis XVI de Francia, dió origen a la disolución acelerada. Éste fue dado en Francia en el año de 1776, el cual estableció la libertad para ejercer el comercio, las artes y los oficios. Se condenaba a las corporaciones de oficios, que permitían a las personas practicar o aprender cualquier oficio sin estar incorporado a dichas instituciones.

La Ley de Chapelier, adoptada el 14 de Junio de 1791, 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, 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 el principio abstencionista bajo el lema “dejar hacer-dejar pasar”, dejando de intervenir y permitiendo el libre juego de los factores de la producción, actuando solamente para garantizar la libertad.

Paralelamente, la abolición de las corporaciones, así como la casi total desregulación de las relaciones laborales, derivó en la observación de abusos cometidos hacia el sector obrero; la libertad de trabajo proclamada en Francia en los últimos años del siglo XVIII, 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

¹¹ JIMENO ESTEVES, Ángel, op. cit. p. 164.

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 aquellos obtener mano de obra en forma gratuita.

En ese momento se podía encontrar un aprendizaje pero en el que se desvincula la enseñanza de un arte o de un oficio, de la organización corporativa. El aprendizaje no era el primer peldaño necesario para ascender de jerarquía dentro de un gremio medieval; no obstante, las principales características subsistían, en el sentido de que el patrono proporcionaba enseñanza a cambio de servicios personales elementales, los cuales adquirieron importancia a medida que el aprendiz progresaba en la obtención de conocimientos. Por eso es que el Contrato de Aprendizaje se consideró como una supervivencia del régimen corporativo, esto justifica también que se considerara como una institución legada a la edad moderna por el régimen corporativo.

Sin embargo, era imposible que el derecho permaneciera indiferente ante esa explotación de los aprendices, si bien era cierto que la finalidad del Contrato de Aprendizaje radicaba en la preparación del joven para el ejercicio de un oficio, ello no significaba que el maestro se aprovechara del trabajo del aprendiz.

El trabajador en formación debía de recibir forzosamente, además de la enseñanza, prestaciones adicionales en dinero o en especie. A este sistema se le encuadró dentro de la denominación de “aprendizaje artesano”.

En el siglo XIX, la mera apariencia de lo que se suponía que eran relaciones de aprendizaje encubría la cruda explotación del trabajo infantil, al punto que una de las primeras y tímidas leyes de protección del trabajo, adoptada en Inglaterra en 1802, que por otra parte no llegó a tener aplicación efectiva, fue

dictada con la intención de limitar a nueve horas por día el trabajo de los aprendices y prohibir su ocupación en horario nocturno.¹²

Pero ya a finales del siglo XIX esta figura comenzó a recibir nuevamente más atención de los legisladores, pudiéndose observar durante el transcurso del siglo XX una revalorización del contrato de aprendizaje, lo cual se traduce en el campo de la legislación, en una intensa producción de normas.¹³ Desde el comienzo del siglo XIX, el aprendizaje se torna como voluntario o facultativo y la enseñanza técnica tiene un carácter más pedagógico, aunque únicamente práctico, que laboral; es decir, con ciclos más o menos completos en las aulas y salas prácticas en vez de los auténticos talleres.

Es así que el Contrato de Aprendizaje tiene los mismos orígenes del Contrato de Trabajo.¹⁴ Las leyes de partidas regulaban ya el mismo. Así, la Ley XII, Título VIII, Partida V, expresaba: “reciben los maestros salarios de sus escolares, por mostrarles las ciencias; es así los menestrales de sus aprendices, para mostrarles sus menesteres: lo que cada uno de ellos ha tenido de enseñar lealmente, de castigar con mesura a aquellos que reciben para esto”.

La otra etapa más evolucionada del aprendizaje se da con el desarrollo de la industria en gran escala, en sustitución del pequeño taller donde se desarrollaba un arte u oficio en su integridad; el aprendizaje artesano ha

¹² Vid **CARDENAS ANTONIZ, Ivette y Rocío MAZA FAJARDO**, “*Hacia un Sistema de Formación Profesional basado en Competencias Laborales: Análisis y Propuestas Normativas para el Contrato de Aprendizaje, la Práctica Profesional y Capacitación Laboral*”, memoria para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2013, pp., 114-115. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114529/de-carrasco_c.pdf?sequence=1, sitio consultado a las trece horas del día 08 de julio de 2014.

¹³ **CARDENAS ANTONIZ, Ivette y Rocío MAZA FAJARDO**, op. cit. p. 116.

¹⁴ **DE LA CUEVA, Mario**, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 3ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1949. p. 877.

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 denominarle “aprendizaje industrial”. El desarrollo de este proceso se atribuye a la nueva estructuración económica-industrial, basado en el maquinismo. 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, ni para el aprendiz ni para el patrono, la causa del contrato, sino, simplemente, un efecto secundario del mismo.¹⁵

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

Finalmente, el aprendizaje pasa de la simple esfera patronal, dejando que el Estado intervenga de manera activa, ya sea proporcionando la enseñanza a través de las escuelas de artes y oficios, o bien combinando su actividad con la de los empresarios.

1.1.4 El Aprendizaje en la Época Colonial

En la América española, junto a los indígenas, había artesanos y obreros que trabajaban por cuenta propia y esclavos negros apresados, traídos desde África, que realizaban el trabajo forzado. Los indios pasaron por distintas etapas y condiciones de trato, no obstante la existencia de mandatos reales que ordenaban tratarlos con igualdad.

¹⁵ **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, 3ª Edición, Editorial Heliastra S.R.L, Buenos Aires, República de Argentina, 1992. p. 902.

A los indios se les exigía el servicio personal gratuito de manera tal de reducirlos a la servidumbre. La iglesia y sus misiones también deben mencionarse como forma de trabajo de los indígenas. En las capitulaciones otorgadas a Cristóbal Colón se estableció el imperativo de convertir a los habitantes del nuevo mundo a la fe católica.

Con la llegada del conquistador español se aplicó la institución de la encomienda que consistía en un servicio personal obligatorio de los indios a favor de los pobladores cristianos. Alrededor del año 1500, los reyes católicos reconocieron la igualdad entre los aborígenes y los demás súbditos de la corona.

En virtud de la cédula de 1503, los reyes católicos manifestaron su tolerancia al restablecimiento de las encomiendas bajo la condición de que los indios fueran tratados como personas libres y sus salarios tasados por la autoridad.

En 1505, las encomiendas y el trabajo obligatorio fueron nuevamente instituidos a manera de combatir la presunta holgazanería de los indios y la escasez de mano de obra. En 1509, se dictaron numerosas cédulas a favor de la libertad de los indios, pero los encomenderos no dejaron de lado sus inhumanas prácticas.

El Rey Carlos V mandó a abolir el trabajo obligatorio de los indios dictando las nuevas leyes en 1542. Sin embargo, estas últimas fueron resistidas en Perú y otras regiones coloniales, por lo cual hubo que dictar nuevas órdenes, labor que fue asumida por el rey Felipe II, quien en 1551, prohibió nuevamente el trabajo personal de los indios. La recopilación de leyes de 1680 reiteró la igualdad de los súbditos de la corona ante la ley, señalando que los indios serían especialmente protegidos, estableciendo la obligación respecto del indio, que vivía en una reducción, de enseñarle cual aprendiz,

un oficio manual que sería remunerado, de tal manera de habilitar a este indio para actividades ganaderas y agrícolas.

Las Leyes de Indias ofrecen la primera reglamentación oficial del trabajo; es importante destacar que una serie de cédulas y ordenanzas, anteriores y posteriores a la recopilación, establecieron normas relativas al trabajo, entre las cuales destacan las siguientes: prohibición a los indios menores de dieciocho años de llevar cargas, estableciéndose el peso de la carga máxima a transportar por los indios mayores; protección de salarios justos y suficientes; fijación de la duración de la jornada de trabajo; prohibición de ocupar indios menores de dieciocho años en obras; licencias pagadas; salarios pagados en dinero, no en especies; prohibición de ocupar mujeres y niños indígenas en las estancias, salvo a título de aprendizaje.

Es aquí donde encontramos la primera reglamentación expresa sobre el aprendizaje en el período colonial. Es relevante señalar que las prohibiciones respecto de mujeres, niños y menores de dieciocho años indígenas no regían en caso de ocupar a estas personas a título de aprendizaje.

1.2 Antecedentes Históricos del Contrato de Aprendizaje en otros países

En este apartado se trata de hacer referencia, de una manera breve, a la evolución de los antecedentes históricos de los Contratos de Aprendizaje en la legislación de otros países y de esa manera indagar cual ha sido la trayectoria de esta manera de contratar en países en donde se desarrolló. Los romanos organizaron el aprendizaje como un convenio entre el padre del aprendiz y el maestro que le enseñaría un oficio.

1.2.1 En Francia

Con la Ley de Chapelier de 1791, se declararon a los aprendices como libres e iguales, desapareciendo las corporaciones y encontrándose estas personas desamparadas y solas frente a un capitalismo que cada vez se hacía más poderoso, dejando a miles de trabajadores en la miseria. El maquinismo permitió que en los centros de trabajo se les diera oportunidad a la mano de obra no calificada, recibiendo salarios bien inferiores, renunciando a una educación completa; luego, con la Revolución Francesa, se proclamó la libertad de trabajo y se suprimió la escala gremial, logrando la conversión de aprendiz a obrero, aunque bajo la denominación de proletariado, desde ahí comenzaron a organizarse sindicalmente y a luchar por sus derechos y a exigir mejoras.¹⁶ Lo anterior llevó a que muchos años después, cuando empezaron a surgir las legislaciones de trabajo, se regulara el trabajo de las mujeres y también de los menores y el aprendizaje estaba bajo la óptica moderna.

1.2.2 En Alemania

En Alemania surgieron a principios del siglo XII, este grupo de artesanos pertenecientes a un mismo oficio se agruparon para defender sus intereses. En 1731, se autorizó el trabajo de artesanos libres junto a los agremiados, las asociaciones subsistieron de hecho. En la Constitución de Weimar, de junio de 1919, se imponía la asistencia obligatoria a cursos profesionales complementarios hasta que el joven tuviera la edad de 18 años.

¹⁶ LACAVEX BERUMEN, Ma. Aurora, *¿Contrato de aprendizaje o capacitación; o adiestramiento o educación dual?: Una perspectiva histórica y de derecho comparado latinoamericanos*. Universidad Autónoma de Baja California, México, 2004, p.4. Disponible en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/51/57-14.pdf>, sitio consultado a las quince horas del día 26 de junio de 2014.

1.2.3 En Bélgica

Bélgica le asignó en sus leyes el nombre de Contrato de Locación de Industria y su finalidad era la de toda instrucción técnica del aprendizaje mediante la obligación patronal de otorgar prestaciones accesorias particulares, que consistía en una prestación en especie o en efectivo.¹⁷

1.2.4 En Cuba

En 1939, en la Segunda Conferencia de los Estados Americanos, miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se destacó la necesidad de que las empresas de los países que no disponían de un número suficiente de escuelas profesionales, asumieran los gastos de formación profesional de cierta cantidad de trabajadores jóvenes, en proporción al número de personal.

En Cuba existen comisiones encargadas del aprendizaje para jóvenes en edad escolar y para trabajadores ya empleados que desean aprender un oficio o mejorar sus conocimientos en el que ejercen.

1.2.5 En México

Su normatividad es en la Ley Federal de Trabajo de 1931, que reguló en su Título Tercero, Arts. 218 al 231, el Contrato de Aprendizaje, regulando el mismo, dentro de la figura de los trabajos especiales; establecía por disposición legal, que a falta de reglas particulares, se regirían por las generales del contrato laboral, lo que hace concluir que se trata de un

¹⁷ **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago**, *Los contratos especiales típicos*, p. 74, disponible en: http://biblio.juridicas.unam.mx.edu.los_contratos_avanzados.estudiosabanzados/librosderecholaboral/2/953/6.pdf, sitio consultado a las once horas del día 28 de junio de 2014.

Contrato de Trabajo, existiendo en esta legislación dos clases de sujetos: el aprendiz y el maestro, también una retribución previamente convenida. En la legislación mexicana, la Suprema Corte de Justicia de dicha nación resolvió, en 1957, que aunque se le denominara a un contrato como de aprendizaje, la Junta debería analizar los elementos del mismo y las pruebas rendidas, con el fin de determinar si el contrato era de aprendizaje o de trabajo.

En 1964, se resolvió que era el patrón el que debería demostrar plenamente la existencia del Contrato de Aprendizaje, no siendo pruebas idóneas las tarjetas de trabajo en las que se anotase la palabra “aprendiz”, ni la solicitud del patrón al sindicato para que se le permitiera ocupar a un trabajador como aprendiz ni la respuesta de éste otorgando la autorización. También se permitía en la celebración del contrato la participación tanto de mayores de edad como de menores, pero en estos últimos se establecía que solo podrían ser menores de más de catorce años, pero para el trabajo ferrocarrilero y marítimo deberían de ser mayores de dieciséis años.

Se establecía también que el aprendiz debía ser examinado cada año o en cualquier tiempo cuando el oficio era calificado, existiendo un jurado para ello. El contrato debía de indicar el tiempo de duración del mismo, así como la retribución que le correspondía al aprendiz. La Suprema Corte resolvió, en sentencias ejecutoriadas, que la ley no exigiera que el Contrato de Aprendizaje se celebrara por escrito, por lo que debía establecerse como permitida la existencia del contrato verbal; pero luego, en otras resoluciones de amparo dictadas en 1956 y 1962, se señaló que era indispensable que se celebrara por escrito y en consecuencia, a falta del mismo debía presumirse la existencia de un Contrato de Trabajo.

En el año de 1955, cuando se resolvió un amparo directo, señaló la Corte que el Contrato de Aprendizaje no podía tener una duración indefinida, pues

su objeto era preparar a los trabajadores para que desempeñaran determinadas labores, que requerían conocimientos especializados. Además, era obligación del patrono de admitir aprendices, es decir, no quedaba a su voluntad hacerlo o no. Era una disposición legal que se debía cumplir, fijándose un número mínimo de aprendices que se debían contratar.

También se establecían obligaciones para los aprendices, iguales a las de los trabajadores en general, regulando la subordinación del aprendiz al patrono, característica de una relación de trabajo.

Dicha disposición normativa contenía una obligación para el patrón, que era inherente a toda relación de trabajo y era el respeto que se debe al trabajador (aprendiz), pero la obligación propia de este contrato era la de proporcionar la enseñanza. La regulación relativa al pago, mismo que podía ser en efectivo o en especie, se consideró por la Suprema Corte de Justicia, debido a que el propósito principal del aprendiz no era recibir un salario, sino la enseñanza y no podría esperar que un oficio que él ignoraba le proporcionase los medios para sostener una familia.¹⁸

1.2.6 En Argentina

No le reconocieron el carácter de contrato, al Contrato de Aprendizaje; se hacía reserva de algunos derechos relativos a la seguridad previsional, pero se le negó el carácter laboral a esa relación de aprendizaje; la ley admitía que mediante convenios colectivos se fijara un porcentaje máximo de aprendices; a raíz de ello, el gobierno argentino creó desde 1930 una Comisión Nacional de Aprendizaje, encargada de conciliar las dos exigencias de la enseñanza formativa, la destinada a retribuir el trabajo

¹⁸ Vid. **LACAVEX BERUMEN, Ma. Aurora**, op. cit. pp. 6-10.

prestado en plan de adiestramiento y la de organización por una empresa o grupos de empresas de cursos especiales obligatorios costeados por industriales o comerciantes.¹⁹

1.2.7 En Chile

Durante la colonia, no fue posible observar un avance apreciable en la organización industrial, pues la gran cantidad de presencia de artesanos no posibilitaba la elaboración de productos manufacturados.

La falta de disposiciones referente a los oficios y a los artesanos en la Recopilación de Indias, fue suplida por los cabildos, los que se preocuparon de dictar preceptos relativos al trabajo, fijando aranceles conforme a los cuales los artesanos debían exigir la remuneración que les correspondía por su trabajo. Apareciendo los fieles ejecutores que eran los encargados de velar por el cumplimiento de las resoluciones del cabildo.

Los preceptos adoptados por el cabildo, normalmente fueron pocos y de corta duración, pues no existieron en el Chile colonial los gremios profesionales, destacándose algunas ordenanzas como la de 1544 que fijaba los aranceles para los artesanos de varios oficios y la de 1567 que buscaba controlar precios, pesos y medidas.²⁰

En 1921, en el proyecto dirigido por don Moisés Poblete Troncoso, se proponía iniciar el futuro Código del Trabajo (1931) con el Contrato de Aprendizaje; sin embargo, esta idea fue desechada. Por lo tanto, el Código de Trabajo de esa fecha no reglamentó el Contrato de Aprendizaje pero hizo alusión a los aprendizajes al tratar el trabajo de los menores en su libro primero.

¹⁹ Vid **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago**, op. cit. p. 74.

²⁰ **CARRASCO ESPINOSA, Carlos José Domingo**, op. cit. p. 25.

En 1976, en virtud del Decreto Ley número 1.446, se dictó en Chile el primer Estatuto de Capacitación y Empleo. Luego, el aprendizaje estuvo vinculado permanentemente al concepto de capacitación, incluso se le aplicó indistintamente, tomándolos como sinónimos; pero es de aclarar que este último término es más amplio. En virtud de la ley 19.518 de 1997 se crea el Contrato de Capacitación y se establecieron los límites claros entre aprendizaje y capacitación.

La insuficiente regulación sobre el aprendizaje se justificaba en que los indios no pudieron dedicarse a otra actividad que aquellas que les eran señaladas por los españoles y en el atraso artístico e industrial en que se desarrolló la época colonial.²¹

1.3 Antecedentes Históricos del Contrato de Aprendizaje en El Salvador

Para la realización del presente apartado se han revisado detenidamente las constituciones que han regido la vida institucional de El Salvador y es hasta en la Constitución de 1950,²² decretada, sancionada y proclamada a los siete días del mes de septiembre del mismo año, en donde por primera vez el legislador constituyente hace referencia al Contrato de Aprendizaje; lo hace al prescribir el Régimen de Derechos Sociales, en su Título XI, Capítulo II, referido a la regulación del Trabajo y de la Seguridad Social.

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

²¹ Vid. **CARRASCO ESPINOSA, Carlos José Domingo**, op. cit. p. 74.

²² **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR**, D.L. No. 14 del 7 de Septiembre de 1950, D.O. No.1196, Tomo No. 1 del 8 de Septiembre de 1950.

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

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

Es así que la primera ley que se promulgó en el país sobre el contrato de aprendizaje fue la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales²³ que data del 28 de Mayo de 1914 y fue publicada en el Diario Oficial del 6 de Junio del mismo año.

En su considerando expresaba que es necesario reglamentar el aprendizaje de los oficios y artes mecánicas e industriales, determinando los derechos y obligaciones entre maestro y aprendiz, evitando así los abusos que a diario se cometían por los maestros, que ocupaban a los aprendices en beneficio propio y descuidaban su enseñanza. Esta primera ley constaba de veintiséis artículos que se encontraban distribuidos en ocho capítulos.

²³ **LEY DE APRENDICES DE OFICIOS Y ARTES MECANICAS E INSUSTRIALES**, D.L.No.28 del 06 de Mayo de 1914, D.O. del 06 de Junio de 1914.

Pero sucedió que esta ley no llegó a producir todos los buenos resultados que se esperaban, debido a que no existía un eficiente servicio de vigilancia que garantizara su cumplimiento, puesto que tenía muchos procedimientos engorrosos y exigía muchas formalidades; el Estado no tuvo interés en controlar su aplicación, su tiempo de duración fue relativamente corto por lo que se volvió ineficaz.

En el mes de Junio de 1927, se crearon las Juntas de Conciliación en cada cabecera departamental y entre sus funciones principales se encontraba la de vigilar que en cada establecimiento donde hubieran aprendices se cumplieran las leyes o reglamentos sobre la materia de trabajo, pero esos organismos no ejercieron un control efectivo; ello se pudo lograr hasta el 24 de septiembre de 1950, fecha en que entró en vigencia la Ley de Inspección General de Trabajo;²⁴ hasta entonces el país contó con un verdadero servicio de inspección sobre el cumplimiento de las leyes laborales.

La Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales estuvo vigente casi medio siglo (1914-1961), hasta que por decreto número 387, emitido el 7 de noviembre de 1961 por el Directorio Cívico Militar, fue promulgada la Ley de Aprendizaje²⁵ que entró en vigencia el 1 de enero de 1962; ésta apareció en una época distinta a la de 1914, el pequeño taller en donde se desarrollaba un arte o un oficio en su integridad, había sido sustituido por la industria en gran escala, basada en el maquinismo, en donde la mayoría de las personas que intervenían en el proceso industrial no necesitaban conocer en su totalidad determinados oficios, sino que les bastaba capacitarse en una o más operaciones. Esta ley fue derogada expresamente por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión

²⁴ **LEY DE INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**, D.L. No. 816, del 11 de Septiembre de 1950, D.O del 02 de Septiembre de 1950.

²⁵ **LEY DE APRENDIZAJE**, D.L. No. 387, del Directorio Cívico Militar de El Salvador, del 07 de Noviembre de 1961, D.O. del 08 de Noviembre de 1961.

Social,²⁶ decretada a los 27 días del mes de noviembre de 1963 y que entró en vigencia el día 19 de diciembre del mismo año, la cual ya regulaba la existencia del Departamento Nacional de Aprendizaje y lo hacía en sus Arts. del 63 al 68.

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

El primer Código de Trabajo que se aprobó en nuestro país es el de 1963,²⁷ por medio del Decreto Legislativo número 241, de fecha 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial número 22, Tomo número 198, de fecha primero de febrero del mismo año y que entró en vigencia el día 4 de Marzo del año ya anteriormente citado. Dicho Código significó un avance importante en la legislación laboral salvadoreña, debido a que se pasó de leyes dispersas a un cuerpo legal coherente, el cual regulaba en todo su Libro Primero, lo relativo al Derecho Individual del Trabajo; dentro del mismo, su Título Segundo regulaba el Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales y específicamente el Capítulo Primero regulaba el trabajo de los aprendices. Con la entrada en vigencia del primer Código de Trabajo, la materia relativa

²⁶ **LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, D.L. No. 455, del 27 de Noviembre de 1963, D.O No 232, Tomo 201, del 10 de diciembre de 1963.

²⁷ **CODIGO DE TRABAJO**, D.L. No. 241, del 22 de Enero de 1963, D.O. No. 22, Tomo 198, del 1 de Febrero de 1963.

al aprendizaje estuvo regulada por éste y por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, encontrándose unas disposiciones en el Código y otras en la ley. Este primer Código de Trabajo estuvo vigente hasta el 29 de octubre de 1972.

Luego, en el año de 1972,²⁸ por medio de Decreto Legislativo número 15, de fecha 23 de junio del mismo año, se emite un nuevo Código de Trabajo, que entró en vigencia el 30 de octubre del año en mención y que es el que se encuentra vigente hasta nuestros días. Este, en su Libro Primero, Título Segundo, regula el Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales y en el Capítulo Primero del Título Segundo regula el Trabajo de los Aprendices, en donde establece obligaciones del patrono para con sus aprendices y obligaciones de estos últimos.

En el año 1983,²⁹ por medio de Decreto Legislativo número 38 de fecha 15 de diciembre del mismo año, se emite la Constitución que se encuentra vigente en la actualidad; en ella, el Contrato de Aprendizaje se encuentra regulado en su Título Dos, Capítulo Dos, Sección Segunda, en donde se reguló el “Trabajo y Seguridad Social”, pero el contrato se encuentra específicamente regulado en el Art. 40. Esta Constitución presenta una diferencia con las dos anteriores, ya que la disposición que regula el aprendizaje, o sea el Art. 40, consta de dos incisos más que las constituciones anteriores no poseían. La novedad radica en que este artículo de la Constitución vigente, expresa que se debe de establecer un sistema de formación profesional y que es la ley la que se debe de encargarse de los alcances del mismo y velar porque sea puesto en vigor, ese sistema por medio del cual se les enseña a jóvenes sea puesto en vigor.

²⁸ **CÓDIGO DE TRABAJO**, D.L. No. 15, del 23 de Junio de 1972, D.O. No. 142. Tomo 236, del 31 de Julio de 1972.

²⁹ **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**, D.L. No. 38, del 15 de Diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de Diciembre de 1983.

CAPÍTULO II

CONCEPCIONES DOCTRINARIAS QUE FUNDAMENTAN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

De acuerdo a lo leído y estudiado sobre el Contrato de Aprendizaje, se ha podido constatar que existen algunos textos que lo abordan y que dependiendo de la legislación de cada país, el mismo es visto desde diferentes enfoques. Es así, que algunos autores lo ven como una dependencia del Contrato Común de Trabajo por determinadas características que le corresponden a este, como la subordinación y remuneración, mientras que otros lo consideran un contrato especial totalmente diferente, tal y como se verá más adelante.

2.1 Concepto de Contrato de Aprendizaje. Opiniones de diferentes Autores

Por ahora se tratará de dar una definición de Contrato de Aprendizaje y para ello se toma en cuenta la postura de diferentes autores. Se puede decir que el Contrato de Aprendizaje es el que se estipula entre un patrono y un trabajador potencial, es decir, que puede llegar a ser un verdadero trabajador, con el objeto de que el aprendiz adquiera el conocimiento técnico de un oficio o profesión.³⁰ Otros autores lo identifican como un “contrato bilateral, por medio del cual una persona se obliga a enseñar un oficio a otra persona, por medio de una práctica metódica, haciéndole trabajar durante determinado tiempo en su fábrica, taller u oficina y la otra persona se

³⁰ Vid **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, 4ª Edición, Editorial Heliastra S.R.L, Buenos Aires, República de Argentina, 2001. p. 901.

compromete a prestar el trabajo con el fin de aprender el oficio para llegar a ser un trabajador calificado”.³¹ La denominación que recibe la persona que imparte la enseñanza en el Contrato de Aprendizaje es la de patrono o maestro, mientras que al que recibe la enseñanza se le denomina aprendiz.

Para Héctor Hugo Barbagelata,³² la enseñanza puede ser directa o por medio de otra persona, natural o jurídica. Además para este autor el salario puede consistir en dinero o en especie como: alimentación, alojamiento, vestido, o ambas cosas a la vez. En este contrato existen derechos y obligaciones, tanto para el patrono como para el aprendiz. Se puede decir que existen unas diferencias que son importantes en este Contrato de Aprendizaje, en relación con el Contrato Común de Trabajo, porque en aquella el patrono puede ocupar al aprendiz solo para las tareas de las cuales son objeto del aprendizaje.

En el Contrato Común de Trabajo, se puede disponer del trabajador atendiendo a las necesidades que se presenten en la empresa o atendiendo a los intereses de la misma. Otra diferencia entre ellos es, que el pago de la remuneración en el Contrato de Aprendizaje no es la obligación principal, sino que es accesoria, ya que la obligación principal es la enseñanza práctica y metódica de un oficio, arte u ocupación.

Otra definición de esta modalidad para contratar es la que lo denomina como un Contrato de Trabajo de Aprendizaje, estableciendo que es un tipo de contratación de naturaleza jurídica laboral, por medio del cual una empresa capacita a una persona joven, desempleada, en los aspectos teóricos y prácticos de los trabajos que se hacen en la empresa, con la finalidad de que

³¹ **RODRIGUEZ MANCINI, JORGE**, *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4ª Edición, Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, Argentina, 2000, p. 203.

³² Vid **BARBAGELATA, Héctor Hugo**, *Formación y Legislación del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, (sin año de publicación). p. 87.

éste adquiera experiencia en un determinado oficio, esto se le acreditará al aprendiz por medio de un certificado el cual irá firmado por quien acredite ser el responsable legal de la empresa contratante, que se le entregará al final de la relación contractual, que le servirá para incorporarlo a su currículum vitae, en vista de que la mayoría de las ofertas de trabajo requieren experiencia previa. Se le abona una remuneración y se pagan aportes y contribuciones como en todo Contrato de Trabajo.³³

Por otra parte, Jorge Machicado³⁴ nos dice que Contrato de Aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje del comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

Algunos autores consideran que el Contrato de Aprendizaje, puede ser visto como una convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.³⁵

El Contrato de Aprendizaje es un Contrato de Trabajo, pero con características propias, porque si bien es cierto hay una relación jurídica

³³ “*Contrato de Trabajo de Aprendizaje*”. Revista La Guía de Derecho, disponible en: <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-deaprendizaje#ixzz36WjkfHmS>, sitio consultado a las doce horas del día 04 de julio 2014.

³⁴ **MACHICADO, Jorge**, *Contrato de Trabajo*, Universidad San Francisco Xavier, Sucre, Bolivia, 2010, p. 9. disponible en: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>, sitio consultado a las diez horas del día 04 de julio 2014.

³⁵ **GUTIERREZ D. J.** *Contratos Especiales de Trabajo*, p. 10. disponible en: www.escuelasindical.org/blog/wp.../contratos-especiales-de-trabajo.ppt, sitio consultado a las trece horas del día 04 de julio 2014.

laboral, con todos sus elementos entre el empleador y el aprendiz, a este último se le mira como un trabajador, pero no como un trabajador común, sino que se le toma como un acreedor a una formación, existiendo derechos y obligaciones para ambas partes, es por eso que este contrato va mucho más allá que una relación jurídica laboral normal.³⁶

Por otra parte, Mario de la Cueva³⁷ nos dice que es el contrato mediante el cual una empresa subordina su fuerza de trabajo a los fines de otra con el propósito de adquirir determinados conocimientos y sin perseguir una retribución que compense el servicio prestado.

Daniel Antokoletz³⁸ lo ha definido como la etapa de formación profesional de una persona, cuyo objeto está dirigido a procurar la adquisición de conocimientos técnicos que el empleador se comprometa a proporcionar, ya sea en escuelas o en el propio lugar de trabajo. Por otra parte, Paul Pic³⁹ lo consideró un contrato sui generis que se acerca a veces a la locación de industria y a veces es parecido a la venta, cuyo objeto principal es siempre la instrucción técnica del aprendiz, por un tiempo fijo, a cambio de una remuneración prometida. J. Jesús Castoreña⁴⁰ plantea que el Contrato de Aprendizaje era un convenio por el cual una persona llamada maestro, tomaba el compromiso de enseñar a otra persona llamada aprendiz, el arte u oficio que poseía, a cambio de una remuneración que éste le cubría. El aprendiz generalmente era un menor, que quedaba sujeto a la potestad del maestro y vivía con él.

³⁶ Vid. **CARRASCO ESPINOZA, Carlos José Domingo**, op. cit. p. 74.

³⁷ La cita corresponde a **DE LA CUEVA, Mario**, citado por **Santiago, BARAJAS MONTES DE OCA**, op. cit. p. 74.

³⁸ La cita corresponde a **ANTOKOLETZ, Daniel**, citado por **Santiago, BARAJAS MONTES DE OCA**, op. cit. p. 74.

³⁹ La cita corresponde a **PIC, Paul**, citado por **Santiago, BARAJAS MONTES DE OCA**, op. cit. p. 74.

⁴⁰ La cita corresponde a **CASTOREÑA, J. Jesús**, citado por **Ma. Aurora, LACAVEX BERUMEN**, op. cit. p. 2.

2.2 Naturaleza del Contrato de Aprendizaje

Cuando se habla del contrato que da nacimiento a la relación de aprendizaje, se puede decir que en muchos ordenamientos jurídicos se ha completado el proceso conocido como laboralización del Contrato de Aprendizaje. Ello implica que ha pasado a ser plenamente reconocido como una variedad del Contrato de Trabajo; tal como ya se expresó antes, algunos autores lo consideran como dependiente del Contrato Común de Trabajo.

La doctrina está de acuerdo en que el Contrato de Aprendizaje debe estar reglamentado por el derecho al trabajo,⁴¹ pero existen diferencias importantes pues en tanto que los autores alemanes sostienen que es una relación de trabajo con modalidades especiales; en cambio, los franceses sostienen que es un contrato sui generis, que por ciertas analogías que presenta con la relación de trabajo debe ser regulado por un mismo estatuto y que su finalidad principal es la enseñanza y que el trabajo realizado por el aprendiz es accesorio. Por lo que consideran que no se está en presencia de una relación de trabajo tipo.

Es así, que la doctrina francesa dice que el aprendiz no persigue como finalidad principal una retribución compensatoria del servicio que presta, sino que su propósito 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. Tradicionalmente, la doctrina extranjera, ha entendido el aprendizaje como un contrato que se compone de un elemento educacional o teórico y otro laboral o práctico.⁴² De forma mayoritaria, los autores entienden que el elemento predominante en la relación es el elemento educacional por sobre el trabajo mismo que la

⁴¹ Vid. **DE LA CUEVA, Mario**, op. cit. p. 877.

⁴² Vid **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, op. cit. p. 906.

persona contratada bajo esta modalidad debe realizar, siendo su desempeño más bien accesorio al objetivo principal: la instrucción. El “aprender haciendo” se considera que es siempre la consigna y característica definitoria del aprendizaje y en consecuencia, el elemento teórico domina la relación; su regulación, por consiguiente, queda bajo la normativa perteneciente al ámbito educativo. Una variación de lo antes expuesto, se puede ver en la doctrina alemana, la cual concibe el aprendizaje como un contrato sui generis o de origen mixto; es decir, tanto de educación como de trabajo.

En los países donde funciona el sistema dual se admite corrientemente la distinción entre el ámbito de la empresa y el de la escuela. Así, en Alemania, la doctrina mayoritaria entiende que en el Contrato de Aprendizaje la relación generada por la formación en la empresa debe ser reputada como una relación laboral, a todos sus efectos, tanto en el plano individual como en el colectivo. En cambio, a la relación generada por la instrucción en la escuela, no se le aplica el Derecho del Trabajo, sino las normas sobre enseñanza de los respectivos Estados.

La tipificación del aprendizaje como modalidad educativa o como contrato sui generis no es la única, la tendencia mayoritaria que rige hoy en día el eje del aprendizaje torna hacia el ámbito práctico, convirtiéndose éste en la esencia del contrato y pasando la enseñanza a ser considerada como parte del contenido del vínculo laboral; esto se constituye en una de las obligaciones contractuales que deberá ejecutar el aprendiz trabajador. En otras palabras, el aprendizaje, jurídicamente hablando, se laboraliza. Sin perjuicio de su especificidad y de las disposiciones expresas que pueden encontrarse en los cuerpos legislativos correspondientes, la circunstancia de tener este reconocimiento significa que, tanto al contrato como a los participantes en la relación que éste genera, se les aplicará, en mayor o

menor medida, la normativa que regula las relaciones amparadas bajo un Contrato de Trabajo.

Se puede notar que lo que implica en la práctica, esa calificación de reconocer en el aprendiz un trabajador, genera para él un conjunto de derechos que históricamente le fueron desconocidos, esto atendiendo a la circunstancia especial de que se trata de jóvenes con nula o escasa experiencia laboral.

Es importante aclarar que cualquiera que sea la calificación jurídica que se le otorgue al Contrato de Aprendizaje, los derechos y obligaciones que en definitiva emanen para las partes y la extensión de estos, dependerán directamente del tratamiento expreso que le otorgue el legislador.

El hecho de no ser calificado, el Contrato de Aprendizaje, como una variedad del Contrato de Trabajo tradicional, no significa que necesariamente la normativa laboral le niegue la existencia de ciertos derechos de ésta índole. A la inversa, la circunstancia de recibir la calificación de contrato laboral no implicará necesariamente la aplicación de todos y cada uno de los efectos que emanan del Contrato de Trabajo tradicional.⁴³ El Contrato de Aprendizaje, se considera un contrato especial de trabajo, atendiendo fundamentalmente a su naturaleza jurídica, lo que denota en algunos países, la preocupación permanente del legislador por su protección y por los aspectos relativos a su formación. Es necesario destacar que la legislación francesa, considera al aprendizaje como un Contrato de Trabajo de tipo particular, al cual permanentemente se le realizan enmiendas para resaltar los aspectos educativos del mismo. En Argentina, de forma expresa se le niega el carácter laboral a este tipo de vínculo, sin perjuicio de lo cual, se admite la existencia de derechos de carácter social para los aprendices,

⁴³ CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, op. cit. p. 1062.

entre los cuales se encuentran la obligatoriedad del seguro contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, una adecuada cobertura de salud y la opción de fijar, a través de convenios colectivos, los programas y procedimientos conjuntos de formación.⁴⁴ En posición contraria, en Chile se reconoce al Contrato de Aprendizaje como una variante del Contrato de Trabajo.⁴⁵ Por otra parte, haciendo referencia siempre a la naturaleza jurídica de los Contratos de Aprendizaje, la doctrina puede asumir la posición de que éste no es Contrato de Trabajo o la posición contraria, es decir, que es un Contrato de Trabajo.

En el Contrato de Aprendizaje, el propósito esencial del maestro, no es aprovechar la energía de trabajo del aprendiz, sino que es de prepararlo técnicamente para trabajos futuros y si bien es cierto, que obtiene un beneficio con el trabajo que el aprendiz realiza, ello se debe únicamente a que para enseñarle un oficio, tiene la necesidad de hacerlo trabajar.

El trabajo desempeñado por el aprendiz debe necesariamente ser recibido por el maestro, pues la necesidad de la enseñanza le obliga a ello, ya que dejarlo de utilizar significa que se deja de cumplir la obligación de enseñar. El maestro debe cerciorarse de que el trabajo sea bien hecho, pues sólo así tendrá la certeza de que el aprendiz aprovecha la enseñanza que él le está proporcionando, de esta forma el empleador tendrá un mejor control de la enseñanza que están recibiendo las personas sujetas a esta modalidad.

2.3 Teorías que explican el Contrato de Aprendizaje

Las principales teorías planteadas por los autores que tratan de explicar la naturaleza del Contrato de Aprendizaje, se exponen a continuación. Pero es

⁴⁴ Vid. **CARRASCO ESPINOZA, Carlos José Domingo**, op. cit. p. 48.

⁴⁵ Vid **CARDENAS ANTONIZ, Ivette y Rocío MAZA FAJARDO**, op. cit. p. 118.

importante aclarar que no son las únicas, pero solo se mencionan estas por considerarse que son las que de mejor manera lo explican.

2.3.1 Teoría del Contrato Mixto ⁴⁶

Esta considera que resulta de la evidente combinación de elementos relativos al trabajo y la formación profesional del aprendiz, que integran un todo inseparable y que el aprendizaje no es un contrato laboral, por su carácter docente, casi familiar y por la finalidad de la formación profesional.

Pero si el aprendiz se incorpora a una empresa, cumple un horario, realiza unas tareas de valor económico para el empresario y este le da un salario, por lo que se considera que no se puede sostener que no existe prestación laboral. Parte de la doctrina sostiene que el aprendizaje es un Contrato Mixto, debido a que está compuesto de elementos relativos al trabajo y a la formación profesional, que forman un conjunto inseparable.

Esta teoría lo califica como Contrato Mixto, en él puede observarse que su aspecto jurídico presenta dos fases perfectamente definidas e íntimamente relacionadas entre sí. La existente entre el maestro y el aprendiz, referida a la obligación de aquel de transmitirle los conocimientos teóricos prácticos para que éste adquiera una formación completa en un determinado oficio y ocupación calificada, por lo cual puede afirmarse que existe un contrato de enseñanza; y la obligación del aprendiz de prestar los servicios al patrono, encontrándose por tanto, involucrado en el proceso de producción de la empresa, por lo cual puede afirmarse que también existe un Contrato de Trabajo. Esta realidad ha sido objeto de críticas debido a que ha llegado en la mayoría de los casos, a la conclusión simplista de que se trata de un

⁴⁶ CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, op. cit. p. 36.

contrato exclusivamente docente no de un contrato laboral, sin detenerse a examinar la estrecha relación que entre ambos existe.

2.3.2 Teoría del Convenio Especial ⁴⁷

Esta teoría establece que el Contrato de Aprendizaje, no es una variedad del Contrato de Trabajo, sino que es una figura distinta.

Considera que es un convenio entre el patrono y el aprendiz y que el aprendiz no es un trabajador en el estricto sentido técnico, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando; es por ello, que considera que es un convenio especial, puesto que el aprendiz puede o no recibir remuneración. En cambio, no existiría un Contrato de Trabajo sin la contraprestación mencionada.

Contra la catalogación de Contrato de Trabajo para el aprendizaje, el autor Ramírez Gronda ⁴⁸ dice que en ocasiones el aprendiz no recibe remuneración y sin ella no se da la necesaria contraprestación del contrato laboral auténtico; éste, por otra parte, tiene en vista la actividad profesional del trabajador; el otro, la enseñanza de un oficio.

De Semo⁴⁹ comparte esta postura, por cuanto considera que con el Contrato de Aprendizaje se insertan en el Contrato de Trabajo dos elementos que lo modifican en mucho, los cuales son: la finalidad de aprender que anima al prestador de obra y la obligación de enseñar contraída por el principal, es de ahí que surge su especialidad dentro del parentesco laboral.

⁴⁷ **CABANELLAS DE TORRE, Guillermo**, op. cit. p. 36.

⁴⁸ La cita corresponde a **RAMÍREZ GRONDA**, citado por **Guillermo CABANELLAS**, *Derecho Individual del Trabajo, Contratos Especiales de Trabajo*, Tomo II, Volumen 4, 3ra. Edición, Editorial Heliestra S.R.L, Buenos Aires, República de Argentina, 1988. p.21.

⁴⁹ La cita corresponde a **RAMÍREZ GRONDA**, citado por **Guillermo CABANELLAS**, op. cit. p. 21.

2.3.3 Teoría del Contrato de Trabajo ⁵⁰

Esta teoría afirma que el aprendizaje reúne 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 un factor de producción.

De ahí se puede decir que el aprendiz se encuentra en las mismas condiciones que los demás trabajadores, esto hace que el contrato se distinga del que se celebra con un profesor para la enseñanza de una ciencia. El Contrato de Aprendizaje se realiza para trabajar en un oficio o profesión; por el contrario, el que aprende sin trabajar en una actividad económicamente útil, recurre a las escuelas de arte y oficio de especialidades, a las universidades obreras, pero no se contrata como aprendiz. En conclusión, la teoría del Contrato de Aprendizaje como un Convenio de Trabajo se plegó a éste al sostener que se reúnen en él los caracteres esenciales del contrato. De un lado el elemento subordinación característico del Contrato de Trabajo y de otro, obtiene el patrono un servicio como factor de producción.

Además de estos elementos, se da también la prestación de trabajo por una de las partes y la remuneración que por tal actividad abona el empleador.

2.3.4 Teoría del Contrato de Trabajo Especial ⁵¹

Para esta teoría, el aprendizaje es un Contrato de Trabajo, porque el aprendiz trabaja a las órdenes de un patrono, produce para éste y se incorpora a la actividad económica de la empresa. El hecho de que no reciba

⁵⁰ CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, op. cit. p. 37.

⁵¹ CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, op. cit. p. 38.

una retribución, he incluso que pague por la enseñanza que recibe, no impide que ese trabajo, esa prestación, esa actividad que realiza sea el objeto de ese contrato.

Si bien se tiene especialmente en cuenta la enseñanza que recibe el aprendiz; no resulta menos cierto, que su actividad se incorpora a la empresa y a la economía de ésta para que su trabajo dé un rendimiento y su fruto sea, más pronto o más tarde, el que deriva de una prestación subordinada de servicios.⁵²

En base a las teorías antes expuestas, el Contrato de Aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral; a través de él, se llega a presentar una relación de trabajo, en la fase práctica, que no está regida legalmente por el Contrato de Trabajo sino que tiene un tratamiento especial. Por lo que resulta claro que la última de estas teorías (Teoría del Contrato de Trabajo Especial) es la aceptada por nuestro ordenamiento jurídico, pues éste regula al aprendizaje como un Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales.

2.4 Características del Contrato de Aprendizaje

Hay unas características que son importantes en este contrato, como lo son: en primer lugar nunca debe de ser verbal, es decir, que siempre debe de hacerse por escrito; la dificultad se presenta cuando el aprendiz es un menor de edad, o cuando siendo menor de edad, no tiene ningún representante legal, por falta de tutor o porque sus padres ya han fallecido.

En caso de que se presente esta dificultad lo más recomendable, según lo expresan algunos autores, es que el patrono entregue una libreta al menor de edad, en la cual se especifiquen los compromisos respectivos y los

⁵² Vid **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, op. cit. pp. 906-907.

inspectores del trabajo deben de ser los encargados de tomar en consideración las obligaciones de cada cual y al mismo tiempo de vigilar que esas obligaciones se cumplan y se ejecuten a favor del aprendiz. Otra característica de este contrato es que los aprendices son sometidos, al cabo de un cierto tiempo, a un examen cuyo jurado lo integra el patrón acompañado de otros miembros de la misma profesión.⁵³

En opinión de otros autores, este contrato es una etapa inicial o preliminar del Contrato de Trabajo, que tiene un objeto dual: el primero que es exclusivo del patrono que consiste en apreciar las aptitudes del trabajador y por parte del trabajador apreciar las condiciones del trabajo. Debe de estipularse por escrito, porque se considera que no debe de excederse de dos meses, pero además se considera que puede ser prorrogado en diversas circunstancias.

Por otra parte, la doctrina británica,⁵⁴ hace énfasis en que las características principales de un Contrato de Aprendizaje son: organizar cursos para jóvenes que hubiesen traspuesto la edad de obligación escolar con el fin de capacitarles en un oficio o arte, establecer la obligación en las empresas de proporcionar enseñanza práctica a los jóvenes y otorgarles una remuneración mientras dura el aprendizaje.⁵⁵

2.5 Requisitos para la Celebración del Contrato de Aprendizaje

Se establece una serie de requisitos para que se pueda dar la celebración de un Contrato de Aprendizaje, estas son condiciones con las que deben de

⁵³ Vid **GALLARDO, Ricardo**, *“Pláticas Sobre Derecho del Trabajo”*, San Salvador, El Salvador, 1974, p. 140.

⁵⁴ **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago**, op. cit. p. 74.

⁵⁵ Vid **GARCIA SOLANO, Álvaro**, *Derecho del Trabajo*, editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1981. pp. 323-324.

cumplir las empresas o sus titulares; es decir, que las deben de reunir los maestros e instructores y por su parte el aprendiz también debe de reunir ciertas condiciones.

Dentro de las condiciones exigidas a las empresas tenemos: que posea una autorización administrativa como un requisito para permitir que una empresa contrate aprendices, deben de ser idóneas en las condiciones técnicas y humanas para la formación práctica de los aprendices.

La empresa debe estar al día en sus obligaciones fiscales y de seguridad social; es otro requisito para la empresa que no haya existido, en el período inmediato anterior, despidos de trabajadores que cumplan iguales o similares tareas a las que realizará el aprendiz; además el empleador debe de mantener programas de formación, aprobados por el ministerio competente. Las condiciones que deben de reunir los maestros o instructores son las siguientes: debe contar con requisitos administrativos, edad mínima, condiciones morales, técnicas y pedagógicas; además deben contar con la aprobación de la autoridad competente.

Las condiciones exigidas a los aprendices son las siguientes: deben cumplir con una determinada edad mínima y máxima, deben cumplir con obligaciones escolares, no deben haber estado en una formación anterior y deben poseer aptitudes para aprender.⁵⁶

El contrato tipo debe contener por lo menos lo siguientes elementos:

Individualización de las partes, nombres, apellidos, domicilios, números de documento de identificación personal y la nacionalidad de las partes contratantes.

⁵⁶ **ALMANSA PASTOR, José Manuel**, et. al., *Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo*, editorial Heliastra S.R.L, Buenos Aires, Argentina, 1979. pp. 81-87.

El nombre del oficio calificado en que se formará el joven aprendiz; el plan de formación y sus etapas, consignando el tiempo aproximado que se requerirá para que logre el aprendiz la calificación a la que aspira; la duración máxima del aprendizaje; las advertencias respecto de la jornada laboral de trabajadores menores de dieciocho años y de la remuneración que recibirá el aprendiz; obligación del empleador de ocupar al trabajador solamente en el programa de aprendizaje y obligaciones especiales a las que estará sometido el aprendiz; el nombre del organismo técnico de capacitación y de la persona habilitada por la autoridad competente, quien tendrá a su cargo la instrucción dentro de la empresa; Indicación del plan de formación y de sus etapas, así como el tiempo de la enseñanza relacionada, adjuntando plan de capacitación y la firma de las partes y si una de ellas no puede firmar o no sabe firmar, debe estampar en el contrato su impresión digital, pulgar derecho, o la firma de dos testigos.⁵⁷

2.6 Obligaciones del Aprendiz

Como en todo Contrato de Trabajo existen obligaciones para los trabajadores, en el de Aprendizaje, también existen obligaciones para el aprendiz.

Suele considerarse aprendiz a la persona que, en virtud de un Contrato de Aprendizaje, lleva a cabo un trabajo para conocer y dominar determinado oficio.

Tal como se explicó anteriormente, al aprendiz se le define como la persona que recibe la enseñanza de un oficio especializado realizando trabajos prácticos y cumple una actividad durante cierto período, con retribución o sin ella, en beneficio de otro que a cambio de ese trabajo le da la enseñanza.

⁵⁷ CARRASCO ESPINOZA, Carlos José Domingo, op. cit. pp. 79-80.

Hay que tener claro que este aprendiz tiene dos cualidades, la primera es la del trabajador y la segunda la del alumno en ejercicio de aplicación profesional. Por lo que se considera que el aprendiz debe cumplir en lo laboral como trabajador y en lo pedagógico como alumno.

Por lo tanto, el aprendiz debe prestar el trabajo en la medida de lo estipulado, teniendo en cuenta la finalidad del Contrato de Aprendizaje. Partiendo de ello, las obligaciones del aprendiz son: cumplir con la instrucciones emanadas de su maestro respecto del trabajo o actividad encomendada, aprender, esto es observar las enseñanzas que se le imparten y tratar de superarse en sus tareas con arreglo a los principios de buena fe, obedecer y respetar a su maestro, guardar reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y observar los deberes de fidelidad que deriven de la índole de las actividades asignadas.

Para Mario de la Cueva,⁵⁸ el aprendiz además de guardarle respeto a su patrono o maestro, se lo debe guardar también a sus familiares y además señala una obligación especial para el aprendiz, que se deriva del contacto íntimo que se establece por virtud de la enseñanza, sobre todo de la vida en común, que consiste en guardar absoluta reserva respecto a la vida privada del patrono y de sus familiares.

En otros estudios que se han realizado sobre el tema, se enumera una serie de obligaciones que tienen los aprendices, las cuales son las siguientes: prestar el servicio convenido, el aprendiz debe de ayudar en la medida de sus fuerzas a su empleador, debe de cumplir con las tareas encomendadas relacionadas con el aprendizaje, debe de ser puntual, de lo contrario las faltas de puntualidad o de asistencia en las enseñanzas teóricas, serán calificadas como faltas de trabajo con todas sus consecuencias.

⁵⁸ **DE LA CUEVA, Mario**, op cit. p. 881.

Otras obligaciones son: ser leal y respetuoso con su patrono, sus familiares, los trabajadores y clientes del establecimiento, debe cuidar de los materiales y herramientas del empleador, debe procurar la mayor economía en el desempeño del trabajo en el que se está adiestrando y además tiene la obligación de no abandonar al empleador que le proporciona la enseñanza.⁵⁹

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

En el Contrato de Aprendizaje, el motivo esencial es la enseñanza que el aprendiz recibe; mientras que en los trabajos remunerados, el salario constituye para el trabajador la base que le impulsa a la prestación de sus servicios.

Tampoco se consideran aprendices los practicantes, los que quieren practicar conocimientos ya adquiridos, ni los voluntarios o meritorios, generalmente empleados sin sueldo, a los cuales no está obligado el patrono a darles una educación profesional y que su labor no constituye aprendizaje. Sin embargo, de acuerdo a la doctrina, a veces no resulta fácil la distinción entre aprendizaje y prácticas; porque considera que el practicante se propone aprender el ejercicio concreto de un oficio o de una profesión,

⁵⁹ Vid **ALMANSA PASTOR, José Manuel**, op. cit. pp. 106-107.

mediante el adiestramiento progresivo, lo cual determina en algunas ocasiones un verdadero aprendizaje. Por el contrario, en otros casos falta el aspecto de la metódica formación profesional y se perfila solo el propósito de conocer, puesto que existe ya enseñanzas teóricas, el desarrollo práctico de determinada actividad productiva. La diferencia resulta muy clara, pues el practicante tiene adquirido previamente los conocimientos teóricos indispensables, mientras que el aprendiz carece de dichos conocimientos. La calidad de practicante es distinta de la de aprendiz, porque el practicante se considera que tiene ya una profesión sin una determinada actividad, pero necesita perfeccionarse en ésta, adquirir una experiencia de la que carece; por consiguiente, el desempeño de su función no es tanto adquirir los conocimientos que le faltan sino aplicar los que ya tienen en la efectividad de la prestación de una obra.⁶⁰

2.7 Obligaciones básicas del Empresario, Patrono o Maestro ⁶¹

Al igual que el aprendiz tiene obligaciones, también existen para el empleador o maestro; esto con la finalidad de hacer que el Contrato de Aprendizaje funcione bajo el cumplimiento de algunas reglas.

Las obligaciones para el maestro son las siguientes: debe comportarse con el aprendiz como un buen padre de familia, su conducta con el aprendiz debe de ser intachable, debe vigilar la conducta y costumbres del aprendiz.

Debe naturalmente enseñarle su oficio, es decir, dedicarlo a aquellas ocupaciones que constituirán la norma de su profesión u oficio, debe evitar el

⁶⁰ **OCHOA ARGUETA, María Inés**, *Necesidad de Regular Límites al Plazo del Contrato de Aprendizaje en el Código de Trabajo Guatemalteco*, Universidad de San Carlos, Guatemala 2008. pp. 46-47. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7461.pdf. sitio consultado a las dieciséis horas del día 09 de julio 2014.

⁶¹ **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, op. cit. p. 50.

fraude al ocupar al aprendiz en funciones o empleos distintos de los que a éste le interesan.⁶² Debe permitir los controles que le correspondan a las instituciones encargadas, designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en el proceso de aprendizaje.⁶³

También son obligaciones del patrono proporcionar el trabajo efectivo adecuado al aprendiz, debe conceder los permisos necesarios para que el aprendiz asista a la formación teórica y entregarle el certificado de aprendizaje acreditando la duración y el nivel de formación práctica que éste ha adquirido.

En el caso que una empresa incumpla con sus obligaciones en materia de formación teórica, deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato.

Es otra obligación, cotizar por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y prestaciones económicas correspondientes a los descansos por maternidad.⁶⁴

Por otra parte, Jorge Machicado⁶⁵ nos dice que el empleador está obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz, dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas.

⁶² **GALLARDO, Ricardo**, op. cit. p. 139.

⁶³ **HUMERES MAGNAN, Héctor**, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13ª edición, editorial Jurídica de Chile, Chile, (sin año de publicación). p. 143.

⁶⁴ **ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel**, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2012. p. 714.

⁶⁵ **MACHICADO, Jorge**, op cit. p. 9.

2.8 Finalidad del Contrato de Aprendizaje

La finalidad principal del Contrato de Aprendizaje es la enseñanza, algunos autores consideran que el trabajo que desarrolla el aprendiz es accesorio, por lo que se considera que no se está en presencia de un contrato tipo de trabajo.

Según Mario de la Cueva,⁶⁶ el maestro no tiene como mira esencial aprovechar la energía de trabajo del aprendiz, sino que su objetivo es prepararle técnicamente para trabajos futuros y si se beneficia del trabajo que realiza el aprendiz, es como consecuencia de que para enseñarle el oficio, tiene la necesidad de ponerlo a trabajar para que pueda aprender.

La enseñanza que le proporciona el empleador es preponderantemente práctica y no hay otro medio para que el joven logre aprender, puesto que por medio de esa práctica el aprendiz se va formando en determinado oficio.

Basándonos en la opinión de Álvarez de la Rosa,⁶⁷ se puede decir que la finalidad que se pretende alcanzar con el Contrato de Aprendizaje no es otra que la inserción de jóvenes sin la adecuada formación profesional en el mercado de trabajo. Es precisamente en este punto, en donde la ley juega un papel muy importante, puesto que debe evitar que los empleadores bajo el pretexto de Contratos de Aprendizaje exploten a los jóvenes y esta protección se las debe dar la ley de acuerdo a la naturaleza especial de sus contratos.

Algunos autores consideran que la obligación principal del Contrato de Aprendizaje, recae principalmente en el aprendiz y que éste a cambio de la energía de trabajo que desarrolla, recibe una instrucción profesional en el

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 877.

⁶⁷ ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel, op. cit. p. 711.

arte u oficio que pretende aprender, es así que es el aprendiz quien paga la enseñanza que recibe y no el patrono quien paga el servicio que se le presta.

Otros autores consideran que el aprendizaje no persigue como finalidad principal una retribución que compense el servicio que presta, sino que lo que persigue es adquirir los conocimientos técnicos que le permitan colocarse en el puesto de un obrero calificado y como no tiene otro medio para adquirir esos conocimientos, entonces pone la fuerza de su trabajo a disposición del patrono y celebra para ese fin un Contrato de Aprendizaje.

En base a ello, se puede decir que el Contrato de Aprendizaje solo se entiende en relación con una empresa y no debe referirse a aquellos trabajos que no requieren conocimientos algunos, por lo que se puede definir claramente que la finalidad principal de este contrato es el aprendizaje, este se logra practicando un determinado arte, técnica, oficio u ocupación.

2.9 Duración del Contrato de Aprendizaje

Se puede decir que el Contrato de Aprendizaje se encuentra limitado al tiempo que necesita el aprendiz. Mario de la Cueva,⁶⁸ expone que este contrato se celebra generalmente por tiempo indeterminado y finaliza cuando el aprendiz ya ha adquirido los conocimientos que deseaba.

Guillermo Cabanellas⁶⁹ considera que este contrato es transitorio por esencia, debido a que según él bastan unos meses o pocos años para aprender el oficio. Además, que el aprendizaje no es un contrato a plazo fijo, pero que a este se le puede fijar un tiempo y explica ello debido a que el

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario, op cit. p. 882.

⁶⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, op. cit. p. 915.

contrato consiste en obtener determinada preparación y por lo tanto el tiempo resulta variable para lograrlo, atendiendo a las actividades y a los dotes del aprendiz. Afirma que los plazos máximos en la materia oscilan entre tres y cinco años. Por otro lado, se tiene la posición de Julián Arturo de Diego,⁷⁰ para quien el contrato debe tener una duración mínima de tres meses y máxima de un año y ese plazo debe ser especificado en el contrato.

Para Manuel Álvarez de la Rosa,⁷¹ la duración del Contrato de Aprendizaje será como mínimo de seis meses y como máximo de tres años, pero considera que, de acuerdo a la clase de trabajo que se vaya a realizar, se pueden reducir el mínimo o se puede ampliar el máximo.

Pero este último autor habla de prórrogas del contrato y expresa que se pueden realizar hasta dos prórrogas, sin que la duración de cada una de ellas sea inferior a seis meses, ni superior a la duración máxima del contrato, y que expirado el tiempo de duración, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la modalidad de aprendiz por la misma empresa o por una distinta.⁷²

Se puede concluir sobre la duración de este contrato, que el mismo se debe de sujetar a la dificultad o facilidad del oficio que se desea aprender, el tiempo debe ser el considerado satisfactorio para que un joven en su facultad normal lo pueda aprender.

El Contrato de Aprendizaje es por su misma naturaleza transitorio, son suficientes unos meses o pocos años para aprender un oficio o para decidir que no se dominará. La experiencia determinará cuál es el plazo que se requiere para dominar el oficio seleccionado.

⁷⁰ Vid **ARTURO DE DIEGO, Julián**, *Manual de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social*, 6ta. Edición, editorial Lexis Nexis, Abeledo-Perrot, Argentina, (sin año de publicación) p. 255.

⁷¹ **ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel**, op. cit. p. 712.

⁷² **LACAVEX BERUMEN, Ma. Aurora**, op. cit. p. 3.

Aprendido el oficio o terminando el plazo convenido o legal, la satisfactoria capacitación del aprendiz le pone fin al Contrato de Aprendizaje.

2.10 Jornada de los Aprendices

Guillermo Cabanellas⁷³ considera que la duración diaria o semanal de la actividad del aprendiz debe ser el mismo máximo legal que la del trabajador adulto y si son menores se debe de apegar a la edad para los trabajadores menores de edad, si son mujeres se debe tomar en cuenta las disposiciones especiales para la jornada femenina.

Por su parte Arturo De Diego,⁷⁴ es de la opinión que la jornada establecida para los aprendices mayores de dieciocho años tiene un tope semanal de cuarenta horas, pero también que se podría extender a ocho horas.

En el caso de los menores se les aplica el régimen específico, menores de entre las edades de catorce a dieciséis años, ellos deben trabajar seis horas diarias y treinta y seis horas semanales, y los jóvenes de entre dieciséis y dieciocho años, con la respectiva autorización administrativa, podrán extender la jornada a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

2.11 Remuneración del Aprendiz

Algunos autores consideran que el patrono además de la enseñanza que brinda al aprendiz debe pagarle una retribución equitativa, pero que dicha retribución puede ser, ya sea en dinero efectivo, o bien en vestidos o alimentos, ello con la finalidad de compensar ese esfuerzo físico que realiza el joven, puesto que trabaja para su patrono.

⁷³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, op. cit. p. 913.

⁷⁴ ARTURO DE DIEGO, Julián, op. cit. p. 256.

Mario de la Cueva⁷⁵ considera que no existe la obligación para el patrono de pagar un salario en numerario y que esto es fácilmente comprensible, porque la finalidad del aprendiz no es obtener un salario, este autor dice esto porque considera que no todas las empresas tienen necesidad de aprendices, por lo que no sería equitativo obligar a los patronos a que los acepten y que les paguen una cantidad de dinero por su servicio que pueden no necesitar.

Guillermo Cabanellas⁷⁶ dice que el Contrato de Aprendizaje ha sido utilizado como medio para obtener mano de obra a bajo precio y hasta totalmente gratis, por lo que considera que la legislación debe establecer un salario mínimo en beneficio de los aprendices, por valorar la utilidad económica que su labor representa para el empresario. Por ello, considera equitativo darle una retribución económica al aprendiz, por el beneficio que obtiene el empleador por la prestación laboral, puesto que éste trabaja para él.

Otros autores consideran que el aprendiz debe recibir prestaciones monetarias debido a que el empleador obtiene un efectivo aprovechamiento del trabajo que éste realiza y además consideran que se debe tomar como punto de partida, la totalidad o un porcentaje del salario mínimo.⁷⁷

2.12 Terminación del Contrato de Aprendizaje ⁷⁸

El Contrato de Aprendizaje, según la doctrina, termina cuando ya se ha aprendido el oficio o se ha alcanzado el plazo usual o legal que represente el término para aprender, es decir, que la satisfactoria capacitación del aprendiz le pone fin a dicho contrato.

⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p.890

⁷⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, op. cit. p.56

⁷⁷ ALMANSA PASTOR, José Manuel, op. cit. p. 96.

⁷⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, op. cit. p. 56.

Pero puede suceder que el Contrato de Aprendizaje se disuelva con justa causa; según la doctrina, estas son las siguientes: la muerte de uno de los contratantes, la condena en causa criminal, la ausencia prolongada del maestro o patrono.

Pero también puede terminar a petición de parte en los casos siguientes: cuando se presente la falta a las condiciones estipuladas, por el abuso o dureza del patrono en el trato dado al aprendiz, la desobediencia o falta grave, la incapacidad, por falta de salud o por falta de aptitudes, el deseo manifiesto de dejar el oficio o profesión, el traslado de la industria a distinta población, el traslado del aprendiz a otra residencia.

De igual forma, las causales de terminación del Contrato de Aprendizaje pueden ser: por mutuo acuerdo entre las partes, el bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas por el aprendiz, por el incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

En caso que el Contrato de Aprendizaje terminase sin responsabilidad del aprendiz, debe de existir un preaviso, que consiste en una comunicación que hace el trabajador o el patrono para romper la relación laboral o rescindir del contrato.

La doctrina establece el derecho a desahucio, este consiste en una compensación pagable al aprendiz por el perjuicio de quedarse éste sin trabajo. Esto se da cuando no se cumple con la obligación de pre avisar.

La indemnización es el derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico intelectual que realiza a favor del empleador durante la ejecución de sus labores y siendo que el aprendiz a estado sujeto a las ordenes de su patrono, ha trabajado para este y ha prestado su fuerza de trabajo, el patrono está obligado.

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN NACIONAL APLICABLE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

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

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

⁷⁹ LEY DE APRENDICES DE OFICIOS Y ARTES MECÁNICAS E INDUSTRIALES, op. cit.

⁸⁰ CÓDIGO DE TRABAJO, D.L. No. 241, del 22 de Enero de 1963, D.O. No. 22, Tomo 198, del 1 de Febrero de 1963.

3.1 Disposiciones Constitucionales sobre el Contrato de Aprendizaje

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

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

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

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

3.2 Regulación del Contrato de Aprendizaje en el Código de Trabajo

La regulación del trabajo de los aprendices, la encontramos en el Código de Trabajo vigente, como un régimen especial, el cual es claro en señalar que es un convenio escrito, en el que una persona natural o jurídica se obliga por sí o por un tercero, a enseñar a otra, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación; esto de acuerdo a lo establecido en el Art. 61 del C.T, en donde un empresario adquiere la obligación de enseñarle a un joven un oficio.

⁸¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, op. cit.

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

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

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

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

El aprendiz cuenta con una protección constitucional, la cual es desarrollada más ampliamente en el Código de Trabajo. El Art. 40 inciso 3º de la Cn, 62 literal “a” y “c”, 65 y 69 del C.T, hacen referencia a la retribución equitativa a

que el aprendiz tiene derecho a cambio de la fuerza laboral prestada en el desempeño de sus actividades.

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

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

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

Es de resaltar que este contrato es de carácter temporal, por lo tanto, su vigencia tendrá una duración determinada y puede durar según lo establecido por el Código de Trabajo, hasta tres años o más, esto se deduce del Art. 69 inciso 1° del C.T. La retribución del cincuenta por ciento a que tiene derecho el aprendiz, solamente será efectiva durante el primer año;

luego de cumplido éste, la compensación a que tendrá derecho, no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento del salario mínimo legal vigente; si él ya se encuentra en su tercer año de aprendizaje su salario será el total del mismo.

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

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

Por su parte, cuando establece “con ocasión”, se refiere a una relación de manera directa o indirecta con la labor que desempeña, en conjunto con los compañeros o una tercera persona; y cuando hace referencia “por motivo de trabajo”, hace alusión a aquellos accidentes que acontecen en horarios no laborales y fuera del lugar de trabajo, pero que siempre se dan por motivos de trabajo. Es así que a todo lo establecido en el Código de Trabajo sobre riesgos profesionales, el patrono estará obligado a cumplirlo, si dentro de

sus establecimientos tiene aprendices y estos no están afiliados al Seguro Social. El aprendiz podrá asociarse libremente a un sindicato para defender sus intereses, este derecho se encuentra consagrado en el Art. 47 inciso 1° de la Cn en relación con los Arts. 69 inciso 3° y 204 del C.T.

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

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

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

Según lo establecido por el Art. 37 inciso 1° de la Cn; el trabajo es una función social y por lo tanto el Estado es el encargado de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. El Código de Trabajo, en su Art. 69 inciso 2°, establece que los aprendices tienen derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no y que estos se

rigen por las disposiciones del mismo, de igual forma lo regula para la jornada de trabajo. En su inciso 3º expresa que los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores. El Art. 38 ordinal 6º de la Cn regula que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

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

La jornada nocturna y aquella en la que se cumplan tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna. El Art. 162 del C.T regula que no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuera diurna; ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, la nocturna. Los Arts. 38 ordinal 10º inciso 3º de la Cn y 116 del C.T, establecen la jornada de los menores de dieciséis años, esta no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Además, no podrán trabajar en horas nocturnas.

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

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

3.3 La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA) en relación a la Constitución de la República y al Código de Trabajo sobre la contratación de Aprendices

La Constitución, en su Art. 37, establece que el trabajo goza de protección directa por el Estado; el Art. 38 del mismo cuerpo legal, expresa que existirá un Código que regulará las relaciones entre patrono y trabajadores, incluyendo de esa manera a los menores, es así, que dichos artículos se relacionan con la ley especial que los protege. La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA), en sus Arts. 57 y 58, hace énfasis en la protección de la persona adolescente trabajadora, estableciendo que estos tienen el derecho a ser protegidos ante toda práctica laboral que dentro del sector formal e informal de la economía, pongan en riesgo el ejercicio de sus derechos. Para tales efectos, el Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo, además estos podrán disfrutar

de todos los derechos, beneficios y remuneraciones que les corresponden con ocasión de la relación de trabajo.⁸² El Art. 69, inciso 2, del C.T regula que los aprendices para poder laborar deben de cumplir con una determinada edad mínima y establece que se debe de regir por las disposiciones del mismo Código. Los Arts. 38 ordinal 10° de la Constitución, 114, 115 del C.T y 59 inciso 1 de la LEPINA, establecen que la edad mínima para laborar es a los catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso a la educación.

Es importante denotar la diferencia existente entre los artículos 115 del C.T, en relación con el 58 inciso 2 de la LEPINA, en el sentido de su texto literal, debido a que el primero establece que “los menores de catorce años... deberán contratar por medio de sus representantes legales y a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de la República”; como se puede hacer notar, el artículo en comento estipula “por medio”, lo que puede dar lugar a interpretar que serán los representantes legales los que celebrarán el contrato, es decir, firmarán por estos.

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

⁸² **LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA** D.L. No. 839 del 26 de Marzo de 2009, D.O. No.68, Tomo No.383, del 16 de Abril de 2009.

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

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

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

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

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

Si el menor cumple con todos los requisitos exigidos en la hoja patronal, se le otorgará el permiso para laborar, dotándole de capacidad contractual y podrá celebrar por sí mismo el Contrato de Trabajo con la empresa, es decir, que ya no necesita que su representante firme el contrato, si no que lo puede hacer por sí mismo. Es importante aclarar que la contratación de adolescentes se hace de acuerdo a lo establecido por el Art. 58 inciso 2 de la LEPINA, es decir, que solamente necesitan la autorización de sus representantes legales. En cuanto a los menores que laboren bajo la figura de Contrato de Aprendizaje, estos deben continuar estudiando; el Art. 53 de la Cn establece el derecho a la educación, siendo ésta obligación del Estado, su fomento y difusión. La LEPINA establece en el Art. 62 que “Se protegerá a los adolescentes cuando realicen labores como aprendices bajo los lineamientos técnicos profesionales de su formación”, dicho artículo

obliga a los empleadores a concederles facilidades, que compatibilicen su trabajo con la asistencia al centro educativo, teniendo en cuenta el horario para la asistencia del adolescentes a la escuela o centro de formación, según lo esblencan las leyes laborales. Esto no se encuentra de manera expresa en el Código de Trabajo, pero sí de manera tácita en el Art. 62 en su literal “e”, en donde se establece que son obligaciones de los patronos las que se encuentran estipuladas en ese capítulo (Del Trabajo de los Aprendices), así como las establecidas en otras leyes, es así que la LEPINA obliga al patrono en el Art. 62.

3.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación a la Normativa Laboral Salvadoreña sobre la Contratación de Aprendices

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

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

⁸³ Convenio Numero 77 de la OIT, sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 relativo al Examen Médico de aptitud para el empleo de los menores en la Industria, el cual entra en vigor el 29 diciembre 1950, y fue Adoptado en Montreal, 29ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el 09 octubre 1946. Ratificado por El Salvador el 15 de Junio de 1995.

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

El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Art. 2.1 numeral 2 del Convenio.

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

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

La OIT es la primera organización encargada de regular el trabajo infantil. El 26 de junio de 1973, la Conferencia General de la OIT adoptó un documento legalmente vinculante que establecía la edad mínima legal para trabajar, el Convenio 138⁸⁴ lo establece y busca es que se respete el derecho de los menores a vivir su infancia.

⁸⁴ Convenio Número 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973), el cual entra en vigor el 19 junio 1976, y fue adoptado en Ginebra, 58ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el 26 de junio de 1973. Ratificado por El Salvador el 23 de Enero de 1996.

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

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

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

3.5 “Ley de Formación Profesional” y “Anteproyecto de Ley Reguladora del Contrato de Aprendizaje”, del 03 de Junio del año 2010

En El Salvador, en la Asamblea Legislativa, a través de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el día tres de junio de 2010, se presentó un anteproyecto de ley con el número de expediente 760-6-2010-1, promovido por los diputados del partido político Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), con el objetivo de que se emitiera la Ley Reguladora del Contrato de Aprendizaje. Dicho anteproyecto hace una regulación sobre este contrato, estando compuesto de veintiocho artículos, en donde el encargado de la

enseñanza es denominado como “auspiciador”, el cual debe promover la capacitación, mientras que en el Código de Trabajo es denominado como “patrono”, pero en lo referente al que recibe el adiestramiento en ambos es denominado “aprendiz”.⁸⁵

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

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

⁸⁵ Anteproyecto de Ley Reguladora del Contrato de Aprendizaje, elaborado por los diputados del partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), 2010.

⁸⁶ **LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL**, D.L. No. 554, del 02 de Junio de 1993, D.O. No. 143, Tomo No. 320, del 29 de Julio de 1993.

CAPÍTULO IV

COMPARACIÓN DE LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA CON LA LEGISLACIÓN DE OTROS PAÍSES RESPECTO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

El Contrato de Aprendizaje en la legislación laboral salvadoreña se encuentra regulado como un contrato especial, así lo establece el Código de Trabajo en su Libro Primero, Título Segundo “Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales”, Capítulo Primero “Del Trabajo de los Aprendices”. La manera de regularse en la legislación laboral salvadoreña no es la misma para la legislación de otros países, debido a que en algunos de ellos, la contratación de aprendices no es vista como un contrato especial e incluso en algunas no es denominado como aprendizaje sino como un contrato de formación.

Realizar una comparación de la normativa de los diferentes países nos permite constatar la similitud y diferencias que existen entre las mismas. Es así que en muchos de ellos, el Contrato de Aprendizaje es reconocido como una variedad del Contrato de Trabajo y lo insertan en sus legislaciones bajo el título de contratos especiales de trabajo; así lo regula el Código de Trabajo salvadoreño, tal y como se expresó en el párrafo anterior.

En la legislación Argentina⁸⁷, expresamente se declaró el carácter no laboral del vínculo que existe entre el empleador y el aprendiz. Para un

⁸⁷ Ley No. 24.465, Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje., Sancionada el 15 de Marzo de 1995, promulgada el 23 de Marzo de 1995. Documento disponible en: <http://www.entrerios.gov.ar/mintrabajo/userfiles/file/LEGISLACION%20LABORAL/NACIONAL/Ley%2024465%20Modificacion%20Contrato%20de%20Trabajo.pdf>, Sitio consultado a las veintiún horas del día 11 de agosto de 2014.

conocimiento más amplio, se procede al análisis de cada una de las legislaciones de los diferentes países.

4.1 Análisis de la Legislación de Guatemala: Código de Trabajo

En Guatemala, el Contrato de Aprendizaje está regulado en su Código de Trabajo que entró en vigencia en 1995; la sección destinada para esta modalidad de contratar es el Título Cuarto titulado “Trabajo sujeto a Regímenes Especiales”, Capítulo Sexto titulado “Trabajo de Aprendizaje”.

Se establece en este Capítulo que son los aprendices los que se comprometen con el patrono a trabajar para que éste les enseñe en forma práctica un oficio, arte o profesión, ya sea de manera directa o por medio de terceros, a cambio de una retribución convenida que puede ser menor al salario mínimo vigente en ese país. Todo ello amparado en el Art. 170 del Código de Trabajo guatemalteco.⁸⁸

Con base en el Art. 171 del Código de Trabajo, el Contrato de Aprendizaje en Guatemala sólo puede ser por tiempo fijo y debe determinarse en él, expresamente, la duración y el desarrollo de la enseñanza. De igual forma, se debe determinar cuál será la cantidad retribuida que corresponde a cada grado o período de la misma.

En ese país, la institución encargada de velar y vigilar que el Contrato de Aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo, es la Inspección General de Trabajo. (Art. 171 C.T)

⁸⁸ **CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.** Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, Decreto N° 1441. Ed. Rubricada y Concordada con las Normas Internacionales de Trabajo. Septiembre de 1995. Documento disponible en <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm>, Sitio consultado a las veinte horas del día 26 de agosto 2014.

Una vez finalizada la enseñanza, el patrono debe otorgar al aprendiz un certificado en el que hace constar que éste ha aprendido satisfactoriamente un oficio, arte o profesión.

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

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado, así lo regula el Art 172 de ese Código. Este contrato puede disolverse, el único requisito es que el aprendiz dé un aviso con cinco días de anticipación. Otra forma de terminación puede ser que el patrono despida al aprendiz, siempre y cuando éste adolezca de incapacidad manifiesta para desempeñar el oficio, arte u ocupación.⁸⁹

4.2 Análisis de la Legislación de Honduras: Código de Trabajo y Código de la Niñez y la Adolescencia

El Código de Trabajo de Honduras⁹⁰ regula el Contrato de Aprendizaje en sus Arts. 173 al 190. El Art. 173 establece que es aquel en que el empresario se obliga a enseñar prácticamente a su trabajador, por sí o por otro, un oficio, arte o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende,

⁸⁹ LACAVEX BERUMEN, Ma. Aurora, op. cit. p. 11.

⁹⁰ **CÓDIGO DE TRABAJO HONDUREÑO Y SUS REFORMAS**, Decreto No. 189-59, el cual fue publicado el 15 de Julio de 1959, Gaceta No. 16,827, dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional en Tegucigalpa, D.C., el 19 de Mayo de 1959. Documento disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm>, Sitio consultado a las ocho horas del día 12 de agosto de 2014.

por tiempo determinado, mediante una retribución que puede ser inferior al salario mínimo. El Art. 174 regula que los aprendices son los que adquieren un compromiso de trabajar para un patrono, a cambio de que éste le enseñe de forma práctica un oficio, arte o industria y esa enseñanza puede ser brindada por el mismo patrono o a través de una tercera persona.

La legislación hondureña, establece requisitos que debe de contener el Contrato de Aprendizaje, entre los cuales están: nombre y apellidos; profesión y domicilio del patrono o del maestro; nombres y apellidos, edad y domicilio del aprendiz; oficio, arte o industria materia del aprendizaje; los servicios que ha de prestar el aprendiz; el tiempo y lugar de enseñanza; la retribución que corresponda al aprendiz en salario y otras prestaciones, así como las escalas de aumento de éstas durante el aprendizaje; las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sea a cargo del patrono o maestro y su valoración en dinero; y el tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Los Arts. 176 y 177 detallan los requisitos mínimos que debe de contener el Contrato de Aprendizaje, estableciendo que debe ser por escrito, de no ser así, se acudirá a lo regulado para el Contrato de Trabajo.

El Art. 30 establece que la inexistencia del contrato por escrito, que es un requisito, será imputable al patrono y en caso de que se presente una controversia se presumirá que es cierto lo alegado por el trabajador.

El Art. 178 regula el plazo que debe durar el Contrato de Aprendizaje, establece que no debe ser más de un año, pero deja la posibilidad a las partes contratantes para ampliar ese plazo; para ello, deben tener una autorización por escrito que les permita ampliarlo y el tiempo máximo establecido son los tres años, además, determina que en ningún caso debe durar más de ese tiempo.

En caso que el contrato terminase antes del tiempo establecido en el mismo, sin culpa del aprendiz, establece una obligación para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que consiste en que debe procurar buscarle una nueva colocación a ese aprendiz, en otro lugar donde pueda continuar con el aprendizaje; éste puede ser igual o parecido al primero, para ello se celebrará un nuevo Contrato de Aprendizaje.

Cuando ya se haya terminado el aprendizaje, existe una obligación para el patrono, que consiste en que debe entregar a su aprendiz un certificado, en el cual se haga constar que ha aprendido un oficio, arte o industria.

En caso que el patrono se negare a entregar dicho certificado, el aprendiz puede enviar una solicitud a la Inspección General del Trabajo, para que ordene al patrono que le realice la práctica de aptitud, la cual debe realizarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado; en caso que resulte aprobado en el examen, el patrono se encuentra en la obligación de entregarle el certificado dentro de las veinticuatro horas siguientes.

El Art. 180, del mismo Código en estudio, establece las obligaciones para el patrono que dentro de sus establecimientos tenga aprendices, entre los cuales están: debe enseñarle el oficio, arte o industria a que se hubiere comprometido, no debiendo ocuparlo en otras labores diferentes que puedan perjudicar el aprendizaje; hacer del conocimiento de los padres o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta o cualquier otro relacionados con ellos; cuando ya haya concluido el aprendizaje.

El patrono se encuentra en la obligación de preferirlo para llenar aquellas plazas vacantes que hayan, relativas al oficio, arte o industria que el joven hubiere aprendido; debe de procurar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio, arte o industria elegidos,

principalmente la asistencia a escuelas técnicas relacionadas con la industria. Cuando el aprendiz no sepa leer y escribir, el patrono deberá darle dos horas al día para que asista a la escuela; debe otorgarle una certificación en la que se haga constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y prácticas adquiridos.

El Art. 181 regula las obligaciones de los aprendices, establece que este debe prestar cuidado y ser aplicado con el trabajo que está aprendiendo, debe sujetarse a la instrucción y ordenes de su patrono o maestro, debe ser leal y guardarle respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento, guardar reserva absoluta sobre la vida privada de su patrono o maestro, familiares de estos y operarios; procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo. Para poder enseñarle al joven un oficio, el Código establece que, en un plazo no mayor de sesenta días, se le debe hacer una prueba al aprendiz, con la finalidad de determinar si tiene la capacidad física y mental para el oficio que aprenderá, esto lo establece el Art. 182 del Código.

En el Art. 186, existe una obligación para todos los patronos, consistente en admitir en cada una de sus empresas un número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio, que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber un aprendiz y establece que tendrán preferencia para ser ocupados como tales, los hijos de los trabajadores de la empresa respectiva. En la legislación hondureña también existe un **Código de la Niñez y la Adolescencia**,⁹¹ el cual en su Libro Segundo, Título

⁹¹ El Congreso Nacional de la República de Honduras en su atribución de crear y reformar las Leyes, considerando que el 31 de Mayo de 1990, mediante Decreto No. 75-90, el Estado Hondureño ratificó la Convención sobre los Derechos del Niño y considerando que la sociedad Hondureña se encontraba urgida de plantear respuestas a esa realidad, y con la finalidad de permitir a los niños el goce de sus derechos y la comprensión de sus

Primero, Capítulo Quinto, en su Sección Tercera, regula el Contrato de Aprendizaje, en sus Arts. 129 al 132. Este deroga lo establecido en el Código de Trabajo sobre el salario. En el Art. 129, establece que por medio de dicho contrato un niño se obliga a trabajar para un patrono, por un salario determinado que este último le dará y por la formación que le proveerá; es decir, esa técnica profesional que necesita para aprender un oficio, arte o industria.

El Art. 130 del mismo Código, establece que los programas de enseñanza deben estar aprobados por el Instituto de Formación Profesional (INFOP); es el organismo encargado de vigilar la forma en que se imparte la enseñanza. Además el artículo establece que los niños deben de ser enviados para la enseñanza, a las escuelas de artes, oficios o industrias reconocidos por el Estado. En su Art. 132 establece que el Contrato de Aprendizaje siempre debe ser remunerado y que esta remuneración no podrá ser menor al salario mínimo.

4.3 Análisis de la Legislación de Costa Rica: Ley de Aprendizaje

En Costa Rica, la figura del Contrato de Aprendizaje es regulado por la Ley No. 4903, denominada: “Ley de Aprendizaje”,⁹² la cual promueve una versión de educación dual mediante estos contratos. Este método de

responsabilidades, decreta el Código de la Niñez y la Adolescencia Hondureño, Decreto No. 73-96. Documento disponible en: <http://www.trabajo.gob.hn/biblioteca-y-documentos/leyes/Codigo%20de%20la%20Ninez%20y%20Adolescencia-%20Honduras.pdf>, Sitio consultado a las catorce horas del día 17 de agosto de 2014.

⁹² Ley No. 4903, Ley de Aprendizaje, del 17 de Noviembre de 1971, Publicada en La Gaceta No. 240, del 2 de diciembre de 1971, que deroga la antigua normativa que se encontraba sobre la materia en el Código de Trabajo de Costa Rica y comenzó a promover una versión de “educación dual” mediante los denominados “contratos de aprendizaje”, regulados en dicha normativa. Documento disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/891/Ley%20No.%204903.pdf>. Sitio visitado a las trece horas día 20 agosto de 2014.

enseñanza consiste en combinar la educación académica con una educación práctica, que normalmente se desarrolla en una empresa.

La ley en cuestión, define el Contrato de Aprendizaje, como un contrato de trabajo a tiempo determinado, les otorga a los estudiantes el derecho a recibir salarios, vacaciones y aguinaldo, a diferencia de otras legislaciones en las que el aprendiz no tiene una condición propiamente de trabajador. Esto lo regula la ley en su Art. 3 y establece que el objeto de la celebración de dichos contratos es hacerlo apto para el ejercicio de una ocupación calificada; aclara que ésta abarca un porcentaje elevado de operaciones complejas en las que debe de intervenir la iniciativa del trabajador como también su habilidad manual.

El Art. 4 de la ley establece que la edad para ingresar al aprendizaje no puede ser menor de quince ni mayor de veinte años, es decir, que establece una determinada edad para ello. El mismo artículo regula que los cursos a los que los aprendices ingresarán, deben estar debidamente aprobados por el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica (en adelante INA).

Para ingresar, los aspirantes deben de reunir ciertos requisitos como: salud; tener un grado de escolaridad mínima; éste será fijado por el INA, tomando en cuenta las características de cada ocupación y tomando como base el sexto grado de escuela primaria o preparación equivalente.

El plazo de duración del Contrato de Aprendizaje en Costa Rica, de manera general se establece que no puede tener una duración menor de un año, ni puede ser mayor de cuatro años, esos plazos pueden ser reducidos, pero para ello, se debe de tomar en cuenta toda aquella formación que el aprendiz haya tenido con anterioridad. El INA juega un papel muy importante para la determinación de la duración del aprendizaje, para ello deberá tomar en cuenta las características de la ocupación que realizará el aprendiz.

El Art. 8 de la ley regula un examen médico que se les debe realizar a los aspirantes a aprendices; en él se verificarán sus aptitudes físicas y psicológicas, capacitación básica y funcional, cultura general, conocimientos tecnológicos, formación práctica y nociones generales sobre legislación laboral.

El Art. 13 regula una formalidad que consiste en la realización del Contrato de Aprendizaje por escrito, en el cual el aprendiz se obligue a prestar sus servicios al empleador y este último a proporcionarle los medios que faciliten su formación profesional, metódica y completa de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado; además, en el mismo se compromete a pagarle un salario estipulado. Por otra parte, el artículo establece que el contrato se debe otorgar en cuatro ejemplares, los cuales serán uno para cada una de las partes contratantes, otro será para el INA y el cuarto para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El contrato deberá de tener por lo menos los siguientes aspectos: ocupación materia de aprendizaje y duración del contrato; jornada y horario de trabajo; salario del aprendiz, lugar y condiciones en que se realizará la formación práctica, manifestación de ambas partes en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y sus reglamentos les otorgan. La forma en cómo se le pagará al aprendiz se encuentra regulada en el Art. 14 de la ley, autorizando el pago de un salario menor al mínimo legal decretado por el Consejo Nacional de Salarios, de una forma escalonada según el aprendiz apruebe los cursos del INA. Empezando con un cincuenta por ciento del salario mínimo de la ocupación respectiva para el primer año e incrementándose a un setenta y cinco por ciento para el segundo año, hasta llegar al 100% del salario de referencia. La protección de la ley de Costa Rica para con los aprendices es bastante amplia, el INA puede otorgarle un subsidio al aprendiz cuando lo amerite; éste se le dará durante la primera y

segunda etapa del proceso; así lo establece el Art. 14 en su parte final. Este dinero saldrá de lo aportado por las empresas y esta es una obligación muy importante que la ley en cuestión les impone, porque esto hace que la institución crezca, se desarrolle de mejor manera beneficiando a los jóvenes. El mismo Art. 14 establece que las empresas, además del salario que pagan a sus aprendices, deben entregar al INA una suma igual al monto de los salarios pagados a éstos, ello para el fondo de becas destinado a los aprendices, el cual sirve para darle un bono a éstos cuando lo necesiten, de lo cual ya se habló anteriormente.

El Art. 15 de la ley es muy importante, por considerar el Contrato de Aprendizaje, para todos sus efectos legales, como un Contrato de Trabajo a plazo fijo; establece que cuando el aprendiz se incorpore a la empresa como un empleado de la misma, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de haber finalizado su aprendizaje, el tiempo que ya laboró para la empresa se le acumulará en la antigüedad de su Contrato Individual de Trabajo a tiempo indefinido.

El Art. 15 regula un período de prueba de un mes, al cual son sometidos los aprendices con la finalidad de ver si estos se adaptan al trabajo con facilidad y ligereza, para verificar si tiene la aptitud para continuar con el aprendizaje; en ese lapso de tiempo las partes podrán dar por terminado el contrato, para lo cual deberán probar ante el INA las causas que justifican la terminación. Esto en la legislación costarricense, en nuestra opinión, se convierte en una desventaja para los aprendices, pues no les permite que puedan adaptarse con más tiempo al trabajo y así poder aprender el oficio, debido a que el artículo autoriza la terminación del contrato, no dejándole la oportunidad de terminar con el aprendizaje. El mismo artículo establece que la empresa que ha terminado un Contrato de Aprendizaje en el caso anterior, podrá contratar

un nuevo aprendiz, debiendo tener en su empresa el número de aprendices que se le ha asignado. El Art. 17 establece una regla muy importante, que consiste en que el empresario no puede retirar al aprendiz de su empresa, ni sustituirlo por otro, aún cuando éste no estuviere cumpliendo con sus deberes, sin tener una autorización del Instituto Nacional de Aprendizaje. Cuando la empresa cambie de patrono, esto en nada afectará a los aprendices que hubieren dentro de la misma, el nuevo patrono deberá asumir las obligaciones que para con los aprendices tenía el anterior. Esto según lo regulado en el Art. 19 de la ley en estudio.

Cuando ya ha finalizado el aprendizaje, se le hace una evaluación a éstos, ésta es reglamentada por el INA; esta institución procura que en ella participen representantes de los empleadores, trabajadores y de sus sindicatos si los hubiere. Cuando el aprendiz haya aprobado las evaluaciones, el INA le expedirá a éste un certificado de aptitud profesional para la respectiva ocupación.

Esto lo establece el Art. 21 de la ley. El Art. 22 establece una obligación para los empleadores, ésta consiste en que deben de contratar una cantidad de aprendices así: si dentro de sus establecimientos tuvieren veinte o más trabajadores, deberán contratar a un número de aprendices equivalente al cinco por ciento del total de trabajadores ocupados en sus empresas; aquellas que tuvieren menos de veinte y más de diez trabajadores, deberán contratar por lo menos un aprendiz.

Estarán exentas de esta obligación aquellas empresas que no estén obligadas a hacerlo, siempre y cuando presenten al Instituto Nacional de Aprendizaje una solicitud y esta institución se las acepte en forma total o parcial, en donde deberán explicar las razones que justifiquen el porqué no pueden contratar a jóvenes para enseñarles.

4.4 Análisis de la Legislación de Nicaragua: Constitución Política y Código de Trabajo

La Constitución Política de Nicaragua,⁹³ en su Art. 85, regula la formación profesional estableciendo que todos los trabajadores tienen derecho a recibir formación cultural, científica y técnica del Estado es el garante de facilitar los programas pertinentes para ese fin.

En el Código de Trabajo, en su Título Segundo denominado: “Derecho Individual de Trabajo”, se encuentra el Capítulo Tercero referente a la capacitación, traslados y promociones. En su Art. 30 establece que las empresas con el apoyo de las organizaciones de los trabajadores son los que van a fomentar y crear las actividades y programas periódicos de capacitación para fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas, tanto de las mujeres trabajadoras como de los hombres trabajadores.

Además, cuando las instituciones de trabajo tengan que cerrar sus instalaciones o parar su producción, es obligación en ese lapso de tiempo en que no hay trabajo, mantener a sus trabajadores en capacitación para aprender a utilizar las nuevas herramientas y tecnologías necesarias que demanda el oficio, arte o profesión.

4.5 Análisis de la Legislación de Panamá: Código de Trabajo

En la legislación panameña, se regula el Sistema de Aprendizaje bajo la forma de “Sistema de Formación Profesional Dual”, encaminada

⁹³ **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA**, aprobada por la Asamblea Nacional con funciones constituyentes el 19 de noviembre de 1986 y publicada en La Gaceta Número 94 del 30 de Abril de 1987. Documento disponible en: <http://www.ineter.gob.ni/Constitucion%20Politica%20de%20Nicargua.pdf>. Sitio consultado a las quince horas del día 26 de agosto de 2014.

preferentemente a acciones de formación profesional para la obtención de ocupaciones que puedan resultar prioritarias o necesarias para el desarrollo nacional, tal como lo regula el Art.1. En Panamá se entiende por aprendizaje el modo de formación profesional integral y completa, el cual es destinado a formar adolescentes en trabajadores aptos para ejercer ocupaciones calificadas; y por formación profesional dual, a la modalidad de formación de recursos humanos que se logra mediante la cooperación entre la empresa y un centro de formación.

La empresa se responsabiliza por el aspecto eminentemente práctico de la formación y el centro es el encargado de la formación teórica y tecnológica del aprendiz, el cual es una persona adolescente que se encuentra vinculada al trabajo por medio de un Contrato de Aprendizaje; se caracteriza porque recibe una formación metódica, conocimientos prácticos y teóricos que lo capacitan para ejercer una profesión calificada.

Esta persona será instruida por una empresa formadora que está obligada a brindarle una formación profesional, ésta puede ser natural o jurídica, que además de instruir debe cumplir con personal calificado y con locales de formación apropiados para el aprendizaje, donde contarán con un monitor, que es el trabajador de la empresa que realizará la formación de los aprendices.

El centro colaborador es el ente técnico profesional, puede ser público o privado y sin fines de lucro, que debe contar con personal calificado, locales, equipos y talleres apropiados, debe estar de acuerdo y en coordinación con el Instituto de Formación Profesional, el que debe desarrollar la capacitación teórica o práctica de los aprendices. Los aprendices podrán aprender una ocupación que consiste en cualquier oficio, profesión o puesto de trabajo considerado apropiado y encaminado a la formación profesional.

Los aprendices tendrán derecho a una remuneración especial durante el proceso de aprendizaje, así lo regulan los artículos 2 ordinal 11, 21 inciso 3 y 31 ordinal 2 del Código de Trabajo panameño.⁹⁴ El salario para el primer año en que se inicie la formación profesional en la empresa será del setenta por ciento del que se aplique en la empresa y del noventa por ciento en el segundo año. Cuando exceda de dos años se le remunerará con el cien por ciento del salario mínimo aplicable, de acuerdo a lo establecido por el Art. 36.

En Panamá existen tipos de formación profesional dual: la primera es la formación profesional dual predominio de empresas, es aquella en la que el aprendiz pasa la mayor parte de su tiempo recibiendo formación profesional básicamente práctica, específicamente relacionada con la ocupación que quiere aprender y la otra parte del tiempo lo realiza en un centro de formación donde es complementado teórica y tecnológicamente. La segunda es la formación profesional dual predominio centro, aquí el aprendiz inicia en el centro de formación donde pasará la mayor parte de su tiempo recibiendo una formación profesional básicamente teórica y tecnológica y el resto de su tiempo en la empresa donde recibe una formación profesional la cual es complementaria, porque básicamente será práctica.

La formación práctica será impartida en la empresa y el tiempo de formación teórica y tecnológica será realizado en el INAFORP, (Instituto Nacional de Formación Profesional, encargado de desarrollar la capacitación teórica y práctica de los aprendices), así lo establece el Art. 3. Los aprendices serán evaluados de los conocimientos adquiridos y deben ser enseñados en la

⁹⁴ Código de Trabajo de Panamá, Decreto Ley Numero 4, el cual fue publicado el 7 de enero de 1997, en la Gaceta Oficial Numero 23.201, dado en la Ciudad de Panamá, en el cual se regula el Sistema de Formación Dual. Disponible en: http://gacetas.procuraduria-admon.gob.pa/23201_1997.pdf. Sitio consultado a las diez horas del día 12 de agosto de 2014.

legislación laboral; cuando el aprendiz termine de manera satisfactoria el periodo de formación, el INAFORP en conjunto con otras empresas formadoras en el consejo, le expedirán a su nombre un certificado de aptitud profesional. Así lo establecen los Arts. 7 y 8 Código de Trabajo.

La duración de los programas de aprendizaje será un año mínimo y máxima de dos y medio; si el programa requiere más tiempo puede continuar, pero no debe exceder los tres años; la duración será determinada por los centros de formación y las empresas formadoras (Arts. 6 y 24).

Además, existen comisiones evaluadoras, las cuales deben de cumplir con las exigencias de la Formación Profesional Dual. Las funciones que deberán desempeñar son las de evaluar al aprendiz periódicamente, estas se encuentran reguladas en el Art. 7.

Las empresas formadoras deben de cumplir con determinados requisitos para poder impartir Formación Profesional Dual, como contar con personal calificado en las áreas que desee impartir, contar con lugares de trabajo que reúnan condiciones de equipo o talleres apropiados para impartir formación profesional. Todo ello de acuerdo al Art. 20.

El Art. 23 establece que Contrato de Aprendizaje es un convenio escrito por medio del cual una persona denominada formadora, además de pagarle un salario, se compromete a asegurarle a otra persona denominado aprendiz, una formación profesional metódica y completa, la cual será impartida parte en la empresa y parte en un centro de formación; mientras que el aprendiz se obliga a brindarle un servicio, por su parte. El Art. 24 establece una formalidad de dicho contrato, consistente en que éste debe ser celebrado por escrito. El Art. 21 trata sobre el propósito principal, el cual consiste en que el aprendiz pueda recibir una formación profesional que lo habilite para poderse desempeñar en una ocupación calificada, éste no podrá utilizar su

jornada de aprendizaje para realizar actividades diferentes a las de recibir formación profesional a la cual se ha obligado. La edad para poder tener la calidad de aprendiz es de catorce a veinte años y no haber recibido con anterioridad ninguna certificación del INAFORP como aprendiz en la ocupación que aspira, ello de acuerdo al Art. 22.

El Art 34 establece que los aprendices que sean mayores de catorce años y menores de dieciocho años de edad, para poder celebrar Contrato de Aprendizaje y tener la calidad de aprendiz, deben tener intervención del padre, la madre o en su caso del representante legal, que autoricen su participación. Pero en caso de que no existiera ninguno de los antes mencionados, los contratos los celebrarán directamente los interesados, pero deberán contar con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Los menores de edad, para poder ser sujetos de contrato, sea hombre o mujer, deben presentar certificados médicos que acrediten su salud y capacidad física como psíquica; anualmente estarán sometido a exámenes médicos.

Los Arts. 27 y 29 del código en estudio, establecen que el Contrato de Aprendizaje será firmado en cuatro ejemplares; uno para el empleador, para el aprendiz, para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y para el INAFORP, debido a que esta institución tendrá bajo su responsabilidad el registro, organización y supervisión de dichos contratos.

El Art. 26 establece que el contrato puede darse por terminado en el período de los primeros tres meses, excluyendo de las responsabilidades de pre avisar o pagar indemnización alguna, pero el aprendiz siempre tendrá el derecho a que se le pague el tiempo laborado y sus vacaciones. Cuando venza el período de formación, terminará la relación sin responsabilidad para

las partes, teniendo derecho el aprendiz al pago del tiempo laborado y sus vacaciones, según el Art.30 del Código en mención.

Los fines de este sistema son: brindar una formación profesional integral, dirigida de manera primordial a aprendices de catorce a veinte años de edad y facilitar el desarrollo de programas especiales de aprendizaje para personas mayores a esa edad, para cumplir con los requerimientos de la mano de obra calificada y con las necesidades del desarrollo nacional.

4.6 Análisis de la Legislación Mexicana: Ley Federal de Trabajo

La Ley Federal de Trabajo de México,⁹⁵ no regula los Contratos de Aprendizaje, sino la productividad, formación y capacitación de los trabajadores, lo hace en su Título IV, Capítulo III BIS, en sus Arts.153-A al 153-X.

En la ley se establece una obligación para los patronos consistente en proporcionar a todos sus trabajadores la capacitación o el adiestramiento en su trabajo, para que esto les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. Los programas que son impartidos a los trabajadores los elaboran el patrono, el sindicato o la mayoría de trabajadores y lo hacen de común acuerdo, es decir, se reúnen para analizar los programas que serán impartidos a los participantes.

Los patronos, para cumplir con la obligación, pueden convenir con los trabajadores, para que la capacitación o adiestramiento sea proporcionada dentro de la empresa o fuera de ella, podrá ser impartida por ellos mismos o

⁹⁵ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 01 de Abril de 1970, su última reforma publicada en el Diario Oficial del 30 de Noviembre del año 2012. Documento disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>. Sitio consultado a las nueve horas del día 14 de agosto de 2014.

por medio de instructores que hayan sido especialmente contratados para ello o por medio de instituciones, escuelas u organismos especializados. Estas personas que impartirán la capacitación o adiestramiento a los trabajadores, deberán ser autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la finalidad de ésta es preparar a aquellos que son de nueva contratación y a los empleados interesados en ocupar las vacantes que existieren o desean ocupar nuevos puestos que serán creados en la empresa. En México, forma parte de esa capacitación, la ayuda que el patrono les brinde a sus trabajadores para que estos puedan continuar o complementar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

Al final de la capacitación o adiestramiento, la entidad instructora deberá expedirles a los participantes una constancia, la cual su patrono se las tomará en cuenta para considerarlos como trabajadores calificados. La Ley Federal de México establece que si un trabajador se negare a la capacitación, alegando que no lo hace por poseer los conocimientos necesarios para el desempeño de su cargo y del puesto superior inmediato, deberá acreditar con documentación que posee esa capacidad, esto lo establece el Art. 153-U de la ley en estudio.

4.7 Análisis de la Legislación Chilena: Código de Trabajo y Ley número 19.518 que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo

El Código de Trabajo chileno⁹⁶ regula el Contrato de Aprendizaje en su Título II, de los Contratos Especiales, en su Capítulo I, en sus Arts. 78 al 85, y es llamado Contrato de Trabajo de Aprendizaje, estableciendo que es la

⁹⁶ Código de Trabajo de Chile, Publicado en el Diario Oficial del 16 de Enero de 2003, y conforme con las rectificaciones publicadas en el Diario Oficial del 27 de Marzo de 2003. Documento disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-59096_recurso_1.pdf. Sitio consultado a las diez horas del día 24 de agosto de 2014.

convención por medio de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, ya sea por sí o a través de un tercero, por un tiempo determinado, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, realizándolo a través de un programa previamente establecido.

Por su lado el aprendiz, se obliga a cumplir ese contrato y a trabajar mediante una remuneración convenida. Esto se encuentra regulado en el Art. 78 del Código.

El Art. 79 establece que solo pueden celebrarlo, las personas menores de veintiún años de edad. La remuneración que se les dará a los aprendices, según el Art. 81, será convenida por las partes, la cual no podrá ser regulada a través de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

El Art. 83 regula las obligaciones de los patronos para con los aprendices, entre las que están: ocuparlos solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje y debe proporcionarles los materiales de trabajo adecuados; además designar a un trabajador de la empresa como maestro, para que guíe al aprendiz y lo conduzca en el proceso de aprendizaje.

Sobre la duración del mismo, el Art. 84 regula que no podrá exceder de dos años; el Art. 85 establece que el porcentaje de aprendices que debe haber en una empresa no puede exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados en la jornada completa.

En la Ley número 19.518 que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo⁹⁷, el Contrato de Aprendizaje se encuentra regulado en sus Arts. 57

⁹⁷ Ley Numero 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, Publicada en el Diario Oficial del 14 de Octubre de 1997 y actualizada el 25 de Junio de 2008. Documento

al 65. En dicho estatuto, en su Título Preliminar, párrafo 2º, establece la existencia de un Órgano Nacional denominado Consejo Nacional de Capacitación y su principal función es asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

El Art 57 inciso 4º del estatuto establece que el aprendizaje solo puede ser celebrado por personas mayores de quince años y menores de veinticinco, tendrá una duración máxima de dos años. El inciso 5º del mismo artículo establece que la remuneración para los aprendices nunca podrá ser menor al salario mínimo.

El inciso 1º del artículo en mención, establece que los empleadores que contraten aprendices, tendrán derecho a percibir una bonificación mensual equivalente al cincuenta por ciento de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz durante los primeros doce meses de duración del aprendizaje, ello con la finalidad de compensar los costos de la capacitación.

4.8 Análisis de la Legislación Argentina: Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, Ley del Régimen del Contrato de Trabajo y Ley del Contrato de Trabajo

En la legislación Argentina existe la figura jurídica del Contrato de Trabajo de Aprendizaje, regulado en la Ley número 26.390, denominada: “Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente”; en su Art. 22,⁹⁸

disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=76201&buscar=ley+19.518>, Sitio consultado a las trece horas del día 26 de agosto de 2014.

⁹⁸ Ley Numero 26.390, Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente. Sancionada el 04 de Junio de 2008 y Promulgada el 24 de Junio de 2008. Documento disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm> link de ley 26.390, Sitio consultado a las quince horas del día 27 de agosto de 2014.

modifica el Art. 1 de la Ley número 25.013, denominada: “Régimen del Contrato de Trabajo”, de fecha 22 de septiembre de 1998,⁹⁹ y también los Arts. 32 y 33 de la Ley número 20.771, denominada: “Contrato de Trabajo”¹⁰⁰.

La finalidad del Contrato de Aprendizaje, en la legislación Argentina, es la formación teórica y práctica, la cual debe ser descrita en un programa adecuado al tiempo de duración del contrato, el cual será de tres meses como mínimo y de un año como máximo, de acuerdo a lo establecido en el Art. 22 de la Ley Numero 26.390 referente a la Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.

El Art. 26 de la Ley del Contrato de Trabajo establece que empleador es la persona física o conjunto de ellas o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia que requiera los servicios de un trabajador; el Contrato de Aprendizaje será celebrado por escrito entre empleador y aprendiz. El aprendiz debe ser una persona joven y como requisito debe estar desempleado y tener entre dieciséis a veintiocho años de edad, así lo establece el Art. 22 de la Ley Número 26.390.

El Art. 2, inciso 1º, establece que la edad mínima de admisión a un empleo es de dieciséis años. De igual forma el Art. 3, inciso 3º, de la misma ley, establece que las personas desde los dieciséis años y menores de dieciocho

⁹⁹ Ley Numero 25.013 Régimen del Contrato de Trabajo, la cual establecía una reforma laboral, sancionada el 2 de Septiembre de 1998 y promulgada parcialmente el 22 de Septiembre de 1998. En el Art.1, hacía referencia al Contrato de Aprendizaje, este artículo fue derogado por la Ley No, 26.390, denominada: “Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente”, Documento disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm>, Sitio consultado a las nueve horas del día 27 de agosto de 2014.

¹⁰⁰ Ley Numero 20.744 denominada: Régimen de Contrato de Trabajo, Decreto 390/1976, Documento disponible en: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>, Sitio consultado a las veintidós horas del día 28 de agosto de 2014.

pueden celebrar Contrato de Trabajo, pero el Art. 6 regula que debe ser con la autorización de sus padres, representantes legales o tutores; esto implica que para poder celebrar el Contrato de Aprendizaje los menores deben de cumplir con ambos requisitos.

Los aprendices que sean menores de dieciocho años de edad, para poder ser contratados por el empleador, deben presentar un certificado de aptitud física, que les será exigido tanto a ellos o a sus representantes legales, con el cual se acreditará su aptitud para el trabajo, así lo establece el Art. 188 de la Ley número 20.744 del Contrato de Trabajo.

Los aprendices de dieciséis años y menores de dieciocho, no pueden ser utilizados por el patrono en empleos de actividad peligrosa ni podrán ser utilizados en trabajos nocturnos, entiéndase desde las veinte horas a las seis horas del día siguiente, la jornada de trabajo incluirá la enseñanza teórica y práctica, a las que estará sujeto el aprendiz, las cuales no deberán superar las cuarenta horas semanales (Art. 9 de la Ley Número 26.390).

La jornada de trabajo de los mayores de dieciocho años será relativa a la jornada de trabajo de los mismos, pero por tener la calidad de aprendices no podrá superar las cuarenta horas semanales, incluidas la formación teórica. (Art. 22 Inciso 4° de la Ley Número 26.390). Se excluye de tener la calidad de aprendices a las personas que ya hayan tenido previamente una relación laboral con el mismo empleador.

Es obligatorio un porcentaje de aprendices por empresa, la ley establece un máximo del diez por ciento, pero a excepción de las empresas donde no laboren más de diez trabajadores, podrá admitir un aprendiz de acuerdo al Art.22 Inciso 6°. A la terminación del contrato, el empleador deberá de pre avisar con treinta días anticipados a su finalización, pero también el contrato puede extinguirse por el incumplimiento del plazo pactado. En dicho

supuesto, el empleador no estará obligado al pago de indemnización para con el aprendiz.

En la legislación Argentina, el Contrato de Aprendizaje no es prorrogable; al finalizar, el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado que debe ser suscrito por el responsable legal de la empresa, en donde se desempeñó como aprendiz, con la finalidad de acreditar la experiencia o especialidad adquirida en dicho lugar (Art. 22 Inciso 3° de la Ley Número 26.390).

Si el empleador incumpliera las obligaciones que le corresponden, el contrato se convertirá en un contrato por tiempo indeterminado, es decir, que éste durará hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, ya sea por límites de edad o años de servicio. (Arts. 22, 90 y 91 de la Ley Número 20.744).

4.9 Análisis de la Legislación de Ecuador: Código de Trabajo y Código de la Niñez y la Adolescencia

En la legislación laboral de Ecuador, específicamente en el Código de Trabajo,¹⁰¹ Capítulo VIII, existe regulación jurídica de los aprendices, a partir del Art. 157, dando una definición de Contrato de Aprendizaje, el cual establece que es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, sus servicios personales y será por tiempo determinado, percibiendo a cambio la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y un salario que es previamente convenido.

¹⁰¹ Código de Trabajo de Ecuador y sus reformas. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de Diciembre de 2005, su última modificación realizada el 27 de Enero de 2011, esta modificación se encuentra en estado vigente. Documento disponible en: http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod_ninez.pdf. Sitio consultado a las quince horas del día 26 de agosto de 2014.

El aprendiz tendrá derecho a gozar de una remuneración no menor del ochenta por ciento de la que corresponda para el tipo de trabajo, arte u oficio. La instrucción que les será brindada a los aprendices en las empresas, podrá ser dirigida por un maestro, el cual será nombrado por el empleador cuando éste no pudiere hacerlo personalmente.

En Ecuador, el Contrato de Aprendizaje, para poder ser celebrado, debe de cumplir con requisitos indispensables, como la determinación del oficio o arte que deberá aprender, la forma en que serán instruidos en su oficio, tanto en lo teórico como en lo práctico, el tiempo de duración de la enseñanza; así lo establecen los Arts. 158 del Código de Trabajo y 90 Inciso 1° del Código de la Niñez y la Adolescencia de Ecuador.

La edad mínima que debe tener un aprendiz, según la legislación de Ecuador, es de quince años, así lo establece el Art. 82 del Código de la Niñez y Adolescencia de Ecuador.¹⁰² Además, éstos deben recibir un trato especial, que consista en garantizarles los derechos de educación, salud, recreación y descanso, como lo establece el Art. 68 inciso 2° del Código de Trabajo y Art. 90 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

La jornada de trabajo de los adolescentes no podrá exceder de seis horas diarias por un periodo máximo de cinco días semanales y en ningún caso podrá limitarse el ejercicio del derecho a la educación, según el Art. 159 del Código de Trabajo y Art. 84 del Código de la Niñez y la Adolescencia. La jornada de los aprendices mayores de edad estará sujeta a la jornada de

¹⁰² Ley Numero 100, Código de la Niñez y Adolescencia de Ecuador y sus reformas, publicado el 03 de Enero de 2003, en el Registro Oficial Numero 737, el cual regula en su Título V, el Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes y en el Capítulo I y II en relación con el Sistema de Aprendizaje, estableciendo que la edad mínima de los menores de edad para poder laborar es de quince años de edad y que mientras se encuentren siendo Aprendices el patrono debe garantizarles el derecho a la educación. Documento disponible en: http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod_ninez.pdf. Sitio consultado a las diecisiete horas del día 28 de agosto de 2014.

trabajo en general. El patrono tiene la obligación de registrar el Contrato de Trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho que tiene el adolescente para solicitar por sí mismo dicho registro.

Existen obligaciones del aprendiz y del patrono entre las que se encuentran: el aprendiz deberá prestar con dedicación sus servicios; subordinarse a las ordenes y enseñanzas del maestro; mostrar buenas costumbres; así como guardar el respeto al empleador, familiares y clientes del taller o fábrica; dar buen uso y cuidado a las herramientas de trabajo; practicar lealtad de los actos de su patrono, familiares y operarios; también debe cumplir con las obligaciones del trabajo en general, es decir, las reguladas en el Art. 45 del Código de Trabajo.

Por su parte, el patrono debe cumplir con las obligaciones de enseñar al aprendiz e instruirlo en el arte, oficio o la forma de trabajo a la que se hubiere comprometido; pagarle el salario convenido; tenerle consideración y no maltratarlo con hechos o palabras; garantizarle los derechos a la educación, salud y descanso. Tiene la obligación de preferirles en las plazas vacantes de operario; así lo establece el Art. 161 Código de Trabajo en estudio.

El Ministerio de Trabajo debe llevar un registro de los adolescentes que trabajan y lo realizará por cantones, debiendo remitir la información periódicamente a los Consejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia, todo ello de conformidad a lo establecido por el Art. 85 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

El contrato para los adolescentes tendrá una duración máxima de dos años en el trabajo artesanal y seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo. Si al vencimiento de ambos plazos se mantuviere la relación laboral, ésta se convertirá en contrato por tiempo indefinido; de acuerdo a lo

establecido por los Arts. 157 inciso 2°, 168 inciso 3° del Código de Trabajo y 90 inciso 2° del Código de la Niñez y la Adolescencia de Ecuador. El aprendiz tendrá derecho a recibir un certificado en el que se hará constar su tiempo de duración como tal, los conocimientos y las prácticas adquiridas y la calificación de la conducta por parte de éste; todo ello de acuerdo al Art. 161 ordinal 6° del Código de Trabajo.

El aprendiz puede ser despedido por el empleador sin responsabilidad, por las causales como faltas graves dirigidas hacia él, a su familia o sus clientes, incapacidad manifiesta, negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo (Art.163 del Código de Trabajo). Las causas por las que el aprendiz puede renunciar son: incumplimiento del empleador a sus derechos, contenidos mayormente en el Art. 161 ordinales 1°, 2°, 3° y 4°; por inducción del empleador o sus familiares a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres; en ambos casos, el aprendiz gozará de un mes de salario como indemnización; así lo establece el Art.164 del Código en estudio.

En Ecuador es obligatorio que en las empresas industriales, manufacturera, fabril o textil exista un porcentaje de aprendices, estableciendo un mínimo del cinco por ciento y un máximo del quince por ciento sobre el número de trabajadores, según el Art. 165, a excepción de las empresas donde laboran menos de veinte obreros, pero siempre es obligatorio admitir a un aprendiz.

4.10 Análisis comparativo de la Legislación Nacional con la Legislación Extranjera

Con el estudio que se ha realizado en las legislaciones laborales de los diferentes países, se puede determinar que la salvadoreña no es muy amplia como lo es en otros países, debido a que en El Salvador no existe una ley

especial que regule la contratación de aprendices, únicamente el Código de Trabajo lo establece, pero el mismo se queda bastante corto en comparación con los países centroamericanos y otros como México, Chile, Argentina, Panamá y Ecuador.

Algunos de estos países sí poseen leyes que de manera especial regulan la contratación de jóvenes en las empresas bajo la modalidad de aprendices y les brindan a éstos una protección bastante amplia, abarcando todos aquellos aspectos que los benefician.

De las legislaciones en estudio, no todas regulan la contratación de jóvenes bajo la modalidad de aprendizaje, sino que países como Nicaragua lo establecen como “Formación Profesional”; Panamá como “Sistema de Formación Profesional Dual”, dentro de la cual la divide en dos tipos: “Formación Profesional Dual predominio de Empresas” y “Formación Profesional Predominio Centro”.

Costa Rica promueve una versión de educación dual mediante los Contratos de Aprendizaje, en la que combina la educación académica con una educación práctica desarrollada en la empresa. En México no se regulan los Contratos de Aprendizaje, sino la capacitación y formación de trabajadores, con la finalidad de proporcionarles adiestramiento para preparar a los de nueva contratación y a los que deseen ocupar nuevos puestos dentro de la misma empresa. En este país no se busca enseñarles un oficio a jóvenes, sino capacitar a empleados que ya hayan celebrado un Contrato Común de Trabajo.

En Argentina se establece como “Contrato de Trabajo de Aprendizaje”, en Honduras, Ecuador, Guatemala y Chile, como “Contrato de Aprendizaje”, pero dentro de un régimen especial. En el Código de Trabajo salvadoreño, al igual que en Guatemala y Chile, se regula como un contrato especial, es

decir, que son estas las legislaciones laborales que se asemejan a la nuestra al regularlo de tal manera.

Como requisito esencial para la celebración del contrato, todas las legislaciones en estudio, regulan que debe ser por escrito y algunas como las de Panamá y Costa Rica, establecen que serán cuatro ejemplares del mismo; mientras que en los otros países, al igual que en El Salvador no se hace mención a la emisión de ellos.

La edad de los adolescentes para tener la calidad de aprendiz, no es la misma para todos los países; en Panamá se establece que es de los catorce a veinte años; Costa Rica regula que tiene que ser de quince a veinte; en Chile no debe ser menor de quince y no mayor de veinticinco; en Argentina es de dieciséis a veintiocho; en Ecuador no deben ser menor de quince y en El Salvador, en el Código de Trabajo, la Constitución de la República y la LEPINA determinan que es a los catorce años.

En Panamá, el tiempo de duración del contrato, es de un año como mínimo y dos como máximo; por excepción y si el programa lo requiere, puede ser mayor a dos, pero no deberá exceder de tres años. Guatemala no establece un plazo específico, pero regula que cuando se celebre el contrato, se debe fijar el tiempo de duración, puesto que éste no puede ser indeterminado y que para establecer el mismo, se debe tomar en cuenta la edad del aprendiz, la clase, método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Por su parte, Honduras establece que el contrato no puede durar más de un año, por excepción se puede ampliar su autorización a través de una solicitud por escrito, cuyo tiempo máximo de duración será de tres años y para este plazo no existirá prórroga. En Costa Rica se establece que no puede tener una duración menor de un año, ni mayor de cuatro; en Chile no se regula el tiempo mínimo, sino que le determina una duración máxima de

dos años; y en Argentina tres meses como mínimo y un periodo máximo dos años.

En Ecuador, en el trabajo artesanal, tendrá como máximo una duración de dos años y en el trabajo industrial hasta los seis meses de duración.

En relación a la retribución a que tiene derecho el aprendiz, cada país lo regula de diferente manera; Panamá fija para el primer año el setenta y cinco por ciento del salario mínimo que se aplique en la empresa y el noventa por ciento para el segundo año y cuando exceda de dos años deberá ser el cien por ciento del mismo.

En Guatemala y Honduras solo se establece que la retribución puede ser inferior al salario mínimo vigente, no regulan porcentaje ni periodo de tiempo.

En Chile no se hace una determinación expresa de la retribución que corresponderá al aprendiz, sino que solamente regula que deberá ser convenida por las partes contratantes y esto lo hace en su Código de Trabajo; pero además, tiene una Ley que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en la cual establece que los aprendices recibirán una bonificación equivalente al cincuenta por ciento de un ingreso mínimo mensual, durante los primeros doce meses de la duración del contrato.

En Ecuador se establece que el aprendiz tiene derecho al ochenta por ciento del salario mínimo, pero no se establece por cuánto tiempo. El único país que coincide con El Salvador es Costa Rica, en ambos se establece que para el primer año, le corresponderá el cincuenta por ciento del salario mínimo, para el segundo año deberá ser el setenta y cinco por ciento y cuando exceda de los tres años deberá ser el salario mínimo legal vigente.

En cuanto al periodo de prueba para los aprendices, los únicos países que lo establecen en sus legislaciones son Panamá y Costa Rica, siendo para el

primero tres meses, después de celebrado el contrato; durante ese tiempo puede darse por terminado el mismo, sin dar previo aviso y pagar indemnización alguna, pero el aprendiz siempre tendrá derecho a que se le pague el tiempo laborado y vacaciones correspondientes.

En Costa Rica, el periodo de prueba es de un mes antes de la celebración del contrato, con la finalidad de comprobar si se adaptan al trabajo con facilidad y ligereza; en el país no hay regulación sobre ello, ni anterior ni posterior a la celebración del mismo.

En Ecuador se establece que la jornada no debe exceder de seis horas diarias por un periodo máximo de cinco días semanales. En El Salvador, para los menores de edad, no podrá ser mayor de seis horas diarias y ni de treinta y cuatro horas semanales. Respecto a la obligación de los patronos de preferir a sus aprendices para las plazas vacantes que hayan en sus empresas, de los países en estudio, los que la establecen son: Honduras y Ecuador, el Código de Trabajo salvadoreño no regula nada sobre ello. En Chile se establecen beneficios para los patronos que dentro de sus establecimientos tengan aprendices y regula que recibirán una bonificación mensual equivalente al cincuenta por ciento de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz, durante los primeros doce meses de duración del aprendizaje.

De todos los países en estudio, Chile es el único que ofrece beneficios a los patronos que contraten aprendices; el Código de Trabajo salvadoreño no establece ningún incentivo para los empleadores que contraten jóvenes bajo esta modalidad.

A los aprendices, en algunos de los países en referencia, se les exige un determinado nivel académico para poder obtener tal calidad; en Costa Rica se toma como base el sexto grado de primaria o preparación equivalente. En

El Salvador no hay regulación en cuanto a los requisitos para poder tener la calidad de aprendiz.

En la mayoría de los países en comento, existe una institución encargada de vigilar la correcta aplicación de los Contratos de Aprendizaje; en Panamá es el Instituto Nacional de Formación Profesional INAFORP, en Guatemala es la Inspección General de Trabajo, en Costa Rica es el Instituto Nacional de Aprendizaje INA y en Chile es el Consejo Nacional de Capacitación quien asesora al Ministerio de Trabajo en la formulación de la política nacional de capacitación, en Honduras es el Instituto de Formación Profesional INFOP.

Por su parte, en el país el Código de Trabajo no establece nada sobre la institución encargada de vigilar los Contratos de Aprendizaje, pero en la práctica el encargado de hacerlo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad de Aprendizaje, quien mantiene una relación de carácter estratégico con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, en cuanto a la preparación de jóvenes.

En la legislación salvadoreña, no existe obligación para los patronos de contar con un determinado porcentaje de aprendices dentro sus empresas, debido a que el Código de Trabajo no hace alusión a ello; mientras que en Honduras es obligatorio contar con un número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio.

En Costa Rica se determina que dentro de sus establecimientos, los empresarios que tuvieren veinte o más trabajadores, deberán contratar a un número de aprendices equivalentes al cinco por ciento del total de trabajadores ocupados dentro de sus empresas y aquellas que tuvieren menos de veinte y más de diez deberán tener por lo menos un aprendiz. En Ecuador las empresas industriales, manufactureras, fabril o textil deben de tener un porcentaje del cinco por ciento como mínimo y un máximo del

quince por ciento, sobre el número de trabajadores y las que solo tienen veinte, tendrán la obligación de contratar un aprendiz.

En cuanto a la culminación del contrato, la mayoría de los países establecen que terminará sin responsabilidad para las partes, pero una vez finalizada la enseñanza, los aprendices tienen el derecho a que se les haga entrega de un certificado que acredite que aprendió satisfactoriamente un oficio, arte u ocupación, como por ejemplo Guatemala, Honduras, Costa Rica, Argentina y Ecuador. En el Salvador, el Código de Trabajo de igual forma establece que el Contrato de Aprendizaje terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, pero en ninguno de sus artículos hace referencia a la entrega de un certificado, cuando éste termine.

Con el estudio que se ha realizado en las legislaciones de los diferentes países, en comparación a la salvadoreña, sobre los Contratos de Aprendizaje, es muy claro ver que en El Salvador hay una regulación de estos muy deficiente, debido a que existen muchos aspectos que no se mencionan en el Código de Trabajo; por lo que se puede concluir que es necesaria la creación de una ley que de manera especial se encargue de regular y proteger a los jóvenes que trabajen para una empresa bajo la modalidad de aprendices y que también le dé publicidad a esta forma de contratar.

4.11 Jurisprudencia extranjera sobre los Contratos de Aprendizaje

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

Para saber la forma de cómo se le da solución a los conflictos o controversias surgidos en los Contratos de Aprendizaje, se procedió a efectuar una investigación, realizándosele una entrevista a la Coordinadora de la Unidad de Aprendizaje del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien manifestó que en ese caso, ya sea este originado por cualquiera de las partes, el encargado de conocer es la Unidad de Aprendizaje; si ahí no se logra solventar es remitido a la Inspección General de Aprendizaje, ésta cuenta con un área jurídica y es aquí en donde se le pone fin a la situación surgida, es decir, que se le da solución en sede administrativa puesto que no trasciende a instancias judiciales.

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

Al consultar en el Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia, se nos expresó que en su base de datos, que es donde se registran las resoluciones emitidas por los Tribunales de Sentencias, Cámaras y Salas,¹⁰³ no se encuentran sentencias en relación a los Contratos de Aprendizaje; por lo que se concluye, partiendo de la información obtenida de las tres fuentes consultadas, que en el país no se tiene jurisprudencia sobre estos contratos. En caso de controversia éstos son resueltos en sede administrativa, es decir, en la Inspección General de Aprendizaje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es de resaltar que sobre este aspecto, el Código de Trabajo no hace una aclaración expresa de si se refiere a que termine antes del periodo de tiempo para el cual fue celebrado

¹⁰³ Ver Anexo de Constancia emitida por el Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia.

o al finalizar este; en su Art. 68 habla de la terminación del Contrato de Aprendizaje y establece que en ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del mismo, con lo que quiere decir que termina sin responsabilidad para ambas partes; de igual forma no establece las causas por las cuales finalizará.

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

4.11.1 Análisis de la Sentencia emitida por la Tercera Sala de lo Laboral de Panamá

El demandante es el señor Luis Carlos Díaz quien había sido contratado bajo la modalidad de aprendiz y demanda porque al finalizar su contrato no le cancelaron sus prestaciones laborales, ni la indemnización correspondiente a la renuncia con causa justificada. En respuesta a la petición hecha por el señor Díaz, la parte demandada quien es Aerospace Engineering, que en este caso es la parte empleadora, negó la existencia de la relación de trabajo, advirtiendo que el señor Díaz firmó un convenio de beca con la Universidad Tecnológica de Panamá y que fue debidamente firmado en ingles por dos funcionarios públicos, pero que fue traducido.

Los demandados alegan que la beca tenía como fin obtener el entrenamiento para aspirar en el futuro a una licencia de mecánico de aviación. La demandada negó que fuese cierto que hubiere mantenido una relación de trabajo con el señor Díaz, pues nunca prestó un servicio en condiciones de subordinación jurídica y de dependencia económica, sino que la relación que mantuvieron era amparada en una beca universitaria que

tenía como fin el entrenamiento.

La demandada afirmó que el señor Díaz no pudo devengar un salario y que por tal razón, no le asiste el derecho a recibir prestaciones laborales que él exige como lo son el pago de prestaciones laborales: salario, vacaciones acumuladas, décimo tercer mes proporcional, antigüedad, cuota de seguro social e indemnización por despido.

Un primer testigo manifestó que el señor Díaz se desempeñaba como mecánico de aviación aprendiz, mas desconocía su tipo de contrato. La segunda testigo, afirmó que al igual que Díaz recibió de la empresa demandada entrenamiento para mecánica de aviación ante la suscripción de un contrato en que interviene la Universidad Tecnológica de Panamá.

En conclusión, la Sala no casó la sentencia debido a que no había subordinación y el dinero que recibía no era parte del pago sino de una beca que recibía de la Universidad Tecnológica de Panamá.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Sobre este punto la Sala de lo Contencioso Administrativo y Laboral de Panamá ha dicho: “En estas circunstancias, la Sala reitera el criterio expuesto por el Tribunal Superior de Trabajo, cuando asevera que el contrato aportado al proceso por el demandante, “no puede ser considerado como un contrato individual de trabajo, ya que como bien señala el juez a quo, el demandante para obtener el grado de Ingeniero Aeronáutico en el curso de estudio de la Universidad Tecnológica de Panamá, tendría que pasar por una capacitación práctica de lo que se denomina Adhesión Industrial en la empresa demandada, en condiciones propias de un estudiante para aprender practicando...” (fs. 251).

Ante lo expuesto, colegimos que la sana crítica aplicada por el Tribunal Superior de Trabajo al momento de valorar el material probatorio aportado al proceso, resulta conforme a las normas cuya infracción se aduce. Por tanto, se desestiman los cargos de violación contra los artículos 82, 813, 864 y 732 del Código de Trabajo y se procede a reconocer que la Resolución impugnada se ajusta a derecho.

Por consiguiente, la Corte Suprema, Sala Tercera de lo Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, NO CASA la Sentencia de 12 de junio de 2009, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial dentro del proceso laboral promovido por LUIS CARLOS DÍAZ contra Panamá Aerospace Engineering, Inc.” **SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL**, Sentencia Contencioso, con referencia N°27 de fecha 8 de mayo de 2009, documento disponible en: <http://vlex.com.pa/vid/casacion-laboral-tercera-septiembre-68805714>. Sitio consultado a las once horas del 30 de agosto de 2014.

4.11.2 Análisis de la Sentencia con referencia N° MJ-JU-M-58362-AR-MJJ58362-MJJ58362 de la Tercera Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo de Argentina

En la Cámara Laboral en Argentina, el 26 de agosto de 2010, se condenó a la empresa Arcos Dorados S.A por haber firmado con una empleada, que se había considerado despedida, dos contratos sucesivos de aprendizaje sobre la misma tarea, aunque no se haya superado el plazo máximo de duración del contrato, se estima que no era necesario firmar el segundo, porque bastaba con el primero para enseñar e instruir a la aprendiz en las funciones por las cuales se había celebrado el contrato. La empleada había ingresado a la empresa, después de firmar un Contrato de Aprendizaje, con fecha 24 de junio de 1998, el cual tendría una duración de tres meses, en ese período se le iba a capacitar como característica principal del contrato y la enseñanza consistía en preparar, servir y expender productos, pero también preservar la higiene y funcionamiento de las instalaciones. Al vencimiento del contrato, las partes nuevamente suscribieron un nuevo contrato, con una duración de nueve meses más. Posteriormente, la empleada fue incorporada a la planta permanente de la empresa y comenzó a reclamar que se le consigne en su recibo de sueldo, como fecha de ingreso la correspondiente a la suscripción. Como la compañía no escuchó el reclamo de la empleada, ésta se consideró como despedida por lo que se presentó ante la justicia para demandar y poder exigir su indemnización correspondiente a la desvinculación sin justa causa. La jueza de primera instancia le dio la razón a la empleada, pero rechazó el pedido por las horas extras, las partes apelaron la sentencia. En ese sentido, la parte demandada señaló que los dos Contratos de Aprendizaje habían cumplido con los requisitos legales y que la compensación percibida por la demandante cumplió con los límites dispuestos en las normas.

Los demandados también alegan que las tareas que desempeñó la demandante implicaron un proceso de enseñanza en distintos sectores del local, que justificaron el plazo de contratación por aprendizaje, y argumentó que no se probó fraude alguno. Los magistrados de las cámaras señalaron que era acertada la decisión del juez de primera instancia, porque concluyeron que era innecesario suscribir un nuevo Contrato de Aprendizaje.

Porque aunque la segunda contratación hubiese sido acorde con la ley vigente en ese entonces, no justifica otro plazo de aprendizaje mayor a los tres meses del primer contrato y por la misma finalidad y además en el segundo Contrato de Aprendizaje celebrado entre las partes ni siquiera se invocó en forma clara y precisa la existencia de una causa objetiva, por lo tanto era injustificado. Además, los magistrados señalaron que la demandante hacía las mismas tareas que los empleados efectivos de la empresa, por ese motivo, concluyeron que, desde un primer momento, las tareas cumplidas por la trabajadora y que integraron las correspondientes al giro comercial de la empresa, fueron en el marco de una contratación laboral efectiva y se condenó a la empresa demandada al pago de la indemnización correspondiente.¹⁰⁵

4.11.3 Análisis de la Sentencia T-881/12 de la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional de Colombia

El señor Wilder Guerrero Rueda interpuso acción de tutela contra la sociedad MAGROIN Ltda. y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para solicitar la protección de sus derechos fundamentales a la vida, la

¹⁰⁵ **TERCERA CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO**, Sentencia con referencia N° MJ-JU-M-58362-AR | MJJ58362 | MJJ58362, de fecha 26 de agosto de 2010, documento disponible en: <http://www.iprofesional.com/notas/105137-Fallo-Wichorek-Yanina-Andrea-Guadalupe-c-Arcos-Dorados-SA>. Sitio consultado a las trece horas del día 28 de agosto de 2014.

seguridad social integral, la dignidad humana, el trabajo, la igualdad y el mínimo vital, los cuales considera vulnerados porque las entidades accionadas dieron por terminado su contrato de aprendizaje, sin tener en cuenta que durante su práctica sufrió un accidente de trabajo que afecta su salud y su capacidad laboral, no tiene ingresos propios, y aún no le han calificado su pérdida de capacidad laboral.

El señor Guerrero Rueda se inscribió en el curso de Técnico en trazado, corte, conformado y armado de productos metálicos en el SENA, cuya fase lectiva la recibió desde el 21 de julio de 2010. Con el fin de desarrollar la fase práctica del curso, suscribió un contrato de aprendizaje con la empresa MAGROIN Ltda., con fecha de inicio el 16 de abril de 2011 y fecha de terminación el 31 de agosto de 2011. Dentro de las obligaciones asumidas por la empresa contratante estaba la de reconocer un apoyo económico al aprendiz. Asimismo, asumió la obligación de afiliar al señor Wilder Guerrero Rueda al Sistema Integral de Seguridad Social, incluido el Sistema General de Riesgos Profesionales. El 9 de junio de 2011, el señor Wilder Guerrero Rueda sufrió un accidente de trabajo en ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje. El accidente ocurrió en las instalaciones de la empresa y consistió en una caída de cinco metros de altura, ocasionándole politraumatismo generalizado.

Como consecuencia del accidente, la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encontraba afiliado el demandante, le expidió incapacidades laborales continuas desde el día del accidente que fue el 9 de junio de 2011 hasta el 24 de agosto de 2011. El 25 de agosto de 2011 la Administradora de Riesgos Profesionales profirió un concepto médico de aptitud laboral, en el que calificó al señor Wilder Guerrero Rueda como apto para el retorno laboral, con recomendaciones vigentes hasta el 25 de diciembre de 2011.

Estas recomendaciones fueron reiteradas mediante conceptos médicos de aptitud laboral emitidos el 27 de diciembre de 2011 y el 01 de febrero de 2012, señalándose en este último, que las recomendaciones tienen una vigencia permanente.

El 16 de junio de 2011, el señor Wilder Guerrero Rueda presentó una queja ante la Dirección Territorial de Santander del Ministerio de la Protección Social en contra de la sociedad MAGROIN Ltda., por el accidente de trabajo sufrido y el no suministro de los elementos de protección personal requeridos. Ante esa solicitud, el Ministerio de la Protección Social abrió una investigación administrativa, que finalizó con la expedición de la Resolución No. 001523 del 24 de octubre de 2011, en la que se sancionó a la sociedad investigada con el pago de una multa, por el incumplimiento de sus obligaciones de salud ocupacional.

El 16 de noviembre de 2011, la sociedad MAGROIN Ltda., terminó el Contrato de Aprendizaje suscrito con el señor Guerrero Rueda en forma unilateral, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Regional Santander y sin previo concepto favorable del SENA.

Manifiesta que no cuenta con ingresos para su subsistencia y la de su hija menor de edad, y que la terminación de su contrato de aprendizaje lo dejó sin atención médica, ya que fue desvinculado de la entidad que le presta los servicios de seguridad social. Por lo anterior, considera que la decisión de la Sociedad pone en riesgo sus derechos a la vida, a la integridad física, y al mínimo vital propio y el de su hija, ya que le ha impedido acceder al reconocimiento de sus incapacidades laborales por parte de la Administradora de Riesgos Profesionales.

Por las razones expuestas, solicita que se tutelen sus derechos

fundamentales a la vida, a la seguridad social, a la dignidad humana, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital, por medio de una orden a MAGROIN Ltda, y al SENA, para que lo reintegren temporalmente al cargo que venía ocupando, que lo afilien inmediatamente al régimen de salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud y le paguen los salarios mensuales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación.

Así como las incapacidades laborales que se hayan generado, hasta que se califique en forma definitiva su pérdida de capacidad laboral.

El SENA se opuso a las pretensiones de la acción de tutela y señaló que la entidad encargada del reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de un accidente laboral es la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentra afiliado el trabajador o aprendiz al momento de estructurarse el riesgo.

La sociedad MAGROIN Ltda. Rechazó las pretensiones del señor Guerrero Rueda argumentando que su actuación no le ha vulnerado los derechos fundamentales.¹⁰⁶

En conclusión los aprendices tienen derecho a estabilidad laboral, debido a que trabajan a las órdenes de un patrono.

¹⁰⁶ En este punto La Sala Séptima de revisión de la Corte Constitucional ha dicho:..."debe concluirse que el señor Guerrero Rueda tiene derecho a la estabilidad *ocupacional* reforzada, porque i) no existe una norma legal que regule esta materia y haciendo una interpretación analógica de las normas del contrato de trabajo, puede concluirse que los aprendices tienen derecho a una estabilidad *ocupacional* reforzada; ii) ésta interpretación está acorde con las normas constitucionales, legales y los instrumentos internacionales, que reconocen una protección especial a las personas con discapacidad; iii) existen precedentes de esta Corporación en los que se ha reconocido el derecho a la estabilidad *ocupacional* reforzada de aprendices sujetos de especial protección constitucional, como una forma de protección derivada del principio de solidaridad en el que se fundamenta el Estado social de derecho colombiano;"..... **LA SALA SÉPTIMA DE REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**, Sentencia con referencia N° T-881/12, de fecha 29 de Octubre de 2012, documento disponible en: <http://vlex.com.pa/vid/casacion-laboral-séptima-octubre-62808514>. Sitio consultado a las veinte horas del 28 de agosto de 2014.

CAPÍTULO V

NIVEL DE EFICACIA EN LA APLICACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

Para la elaboración del presente capítulo se han realizado entrevistas a instituciones y a empresas privadas de El Salvador, con la finalidad de indagar si los Contratos de Aprendizaje son aplicados en éstas y si tienen protección por alguna institución.

Las instituciones que fueron entrevistadas son: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional y Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango. Por su parte se realizaron entrevistas a las siguientes empresas privadas: Maderas y Metales S.A de C.V, Farmacias Uno S.A de C.V, Farmacéuticos y Equivalentes S.A de C.V, El Atleta S.A de C.V, Aviatechnology S.A de C.V, La Sultana S.A de C.V, Paylees Shoes S.A de C.V, R y G Inversiones S.A de C.V, DHL Forwarding S.A de C.V, Industrias Merlet S.A de C.V e Industrias Unidas S.A de C.V.

5.1 Resumen de las entrevistas realizadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango

En las entrevistas realizadas, se les preguntó sobre la importancia del Contrato de Aprendizaje, las tres instituciones coincidieron en que es una garantía de protección tanto para el patrono como para el aprendiz de los derechos y obligaciones de ambas partes.

Respecto a qué entienden por Sistema de Aprendizaje, dos de las instituciones entrevistadas manifestaron que es un proceso formativo en el

cual se combina la formación teórica, que se imparte en un Centro de Formación Profesional y la práctica que se lleva a cabo en una empresa.

El porcentaje anual de celebración de Contratos de Aprendizaje, según lo exteriorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es de veinticinco contratos mensuales, haciendo un aproximado de trescientos anuales y expresó que no es un porcentaje que lleve a esta institución a estar en auge; el Centro de Formación Fe y Alegría manifestó que no poseen un dato específico, pero afirmó que es mínima la cantidad que se celebra.

En cuanto a las empresas que contratan aprendices, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, declaró no poder proporcionar esa información debido al celo corporativo de éstas; el INSAFORP expresó no tener un dato exacto de las que los celebran.

El Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango, expreso que el apoyo con el que cuenta es el de la mediana empresa y dijo no poder revelar cuáles son, debido a que a ellos como institución les es muy difícil abrir puertas en el ámbito empresarial.

Al Ministerio de Trabajo se le preguntó si existe una comisión que se encargue específicamente de velar por los Contratos de Aprendizaje, a lo que contestó, que de ello se encarga el Departamento Nacional de Empleo a través de la Unidad de Aprendices.

En el caso que la Unidad de Aprendices no pueda solventar algún inconveniente surgido en el contrato, se lo remitirá a la Inspección General de Aprendizaje quien se encargará de darle solución.

Sobre los requisitos exigidos a los jóvenes para capacitarlos en un arte, técnica u oficio, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social manifestó que los aprendices tienen que ser bachilleres especiales o técnicos, lo que se

convierte en una limitante para los que quieren participar y no lo son; además, debe de tener la edad de entre los dieciocho a veinticinco años y no poseer experiencia laboral, por lo general los empresarios piden que tengan documento único de identidad.

El INSAFORP y el Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango, expresaron que ello dependerá del área en el cual serán capacitados, pero lo general es que tengan la edad de dieciocho años y que sean bachilleres debido a que esto facilita la enseñanza y además que exista un compromiso por parte del joven y de sus padres. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social reveló que algunos empresarios ven el Contrato de Aprendizaje como una alternativa beneficiosa que les permite contar con mano de obra barata; por su parte, el INSAFORP sostuvo que la ayuda que algunos de estos les brindan, es en contratar a los jóvenes como aprendices para que lleven a cabo la práctica dentro de sus instalaciones.

Se les preguntó a las tres instituciones, sobre cuál es la relación que tienen entre sí, el INSAFORP aseguró que no existe una relación, debido a que no hay una ley aprobada que los vincule con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social coincidieron en su respuesta al decir que su relación radica en una alianza estratégica de las tres instituciones, en la cual el INSAFORP es el ente de capacitación profesional a través de los Centros de Formación, para que los jóvenes participantes adquieran aptitudes ocupacionales que les sean necesarias para el desempeño de labores productivas y el Ministerio de Trabajo es el rector de los trabajadores.

Los Centros de Formación Profesional realizan la función de búsqueda de empresas, con el fin de que contraten a los aprendices que ya previamente

han sido instruidos por ellos, para que puedan llevar a la práctica los conocimientos adquiridos.

De acuerdo a la información brindada por las tres instituciones entrevistadas, la celebración de Contratos de Aprendizaje beneficiaría a jóvenes de entre dieciocho a veinticinco años, lo que contribuiría a disminuir la tasa de desempleo en éstos, puesto que les permitiría que trabajen formalmente en una empresa y les garantizaría sus derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social sostuvo no tener fondos destinados para los aprendices y expresó que por ser una institución que no tiene mucho auge, no se cuenta con el recurso económico y casi siempre es apoyado con ayuda externa o préstamos.

Los Centros de Formación Profesional, lo que hacen es vender el servicio al INSAFORP y dentro de ello van contempladas todas las gestiones, entre ellas la colocación de los jóvenes en las empresas, es decir, buscar empresarios que estén interesados en contratarlos como aprendices para que estos puedan poner en práctica los conocimientos teóricos que ya han adquirido, todo ello sin contar con algún beneficio que les sea otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es por ello que los Centros de Formación Profesional, exigen como un requisito para la celebración de Contratos de Aprendizaje, el apoyo de los padres y de los jóvenes, para que estos sean los que cubran con los gastos de alimentación y transporte.

De acuerdo a lo manifestado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Contratos de Aprendizaje celebrados se registran en la Unidad de Aprendizaje del Departamento de Empleo del ministerio en mención. Esta forma de aprender es bien vista por los jóvenes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social manifestó no poseer espacios suficientes para poder capacitar a todos los interesados en participar.

Para finalizar con las entrevistas, se cuestionó a las tres instituciones sobre como ayudaría la creación de una ley que de manera especial se encargue de regular la contratación de aprendices; el INSAFORP manifestó que a través de ello se podría obligar a los patronos a contar con determinada cantidad de aprendices dentro de sus instalaciones y esto daría oportunidad de trabajo a muchos jóvenes.

El Centro de Formación Fe y Alegría expresó que a través de ello se podrían establecer procedimientos para sancionar las irregularidades que se dan en los Contratos de Aprendizaje.

5.2 Resumen de las entrevistas realizadas a las empresas privadas que no celebran Contratos de Aprendizaje

A las empresas que no contratan aprendices, se les pregunto sobre si conocen en qué consisten los Contratos de Aprendizaje. Aviatechnology, una empresa que se dedica al mantenimiento de aeronáutica, manifestó no conocerlo, de igual forma DHL FORWARDING expresó no saber en qué consisten.

Las demás empresas coincidieron en sus respuestas al sostener, que son los documentos por medio del cual se contratan a jóvenes que no conocen un oficio, para enseñarles el desempeño de una labor.

Por Sistema de Aprendizaje, la mayoría de las empresas entrevistadas coincidieron en sus respuestas al expresar que es esa forma de enseñanza que va primordialmente dirigida a jóvenes que no saben realizar un oficio.

Estas empresas que revelaron no contratar aprendices, dijeron que no lo hacen por no poseer el personal capacitado que se encarguen de enseñarles a los jóvenes y no tener el tiempo para hacerlo. Otras declararon

no hacerlo porque las actividades que se realizan dentro de sus establecimientos, no constituyen oficios y expresaron que los Contratos de Aprendizaje solo van dirigidos para las empresas que realizan actividades que consistan en la práctica de oficios. La empresa LA SULTANA S.A de C.V. reveló no celebrar Contratos de Aprendizaje, pero sostuvo que es una buena opción tanto para ella como para los jóvenes que necesitan que se les brinde la oportunidad.

Industrias Merlet S.A de C.V. declaró que en su empresa sí se les enseña a jóvenes a manejar la maquinaria que poseen, pero que no lo hacen a través la celebración de Contratos de Aprendizaje, sino que en sus escuelitas, ahí les enseñan por treinta días, si logran aprender los contratan y si estos no aprenden, no existe la obligación de contratarlos.

5.3 Resumen de las entrevistas realizadas a las empresas privadas que sí celebran Contratos de Aprendizaje

De todas las entrevistas realizadas a las empresas privadas, solamente tres de ellas declararon contratar a jóvenes bajo la modalidad de aprendices y manifestaron que estos contratos son muy importantes, ya que por medio de esa forma de contratar, se les enseña a adolescentes a adquirir experiencia en una determinada área, lo que posteriormente les servirá para obtener un empleo.

Estas empresas, para contratar a jóvenes como aprendices y de acuerdo a lo expresado por las mismas, exigen dos requisitos que consideran muy importantes; el primero consiste en que éstos ya tengan los dieciocho años cumplidos y el segundo que sean bachilleres en salud. Este último, lo exigen las farmacias y manifiestan que debe de ser así porque deben de poseer los conocimientos básicos para que se les facilite el aprendizaje.

La empresa Maderas y Metales S.A de C.V. aseguró que los encargados de enseñarles los oficios a los jóvenes son sus empleados que poseen la mayor experiencia. Por su parte, la sociedad Farmacéuticos y Equivalentes S.A de C.V. manifestó que a los aprendices se les asigna un tutor, quien a la vez es parte del personal que poseen las salas y que éste es el encargado de dirigir al aprendiz para instruirlo.

La sociedad Farmacias Uno S.A de C.V. reveló que sus aprendices son instruidos por el personal que posee cada sala, es decir, no se le asigna una persona específica para que le enseñe; además expresó que poseen un aprendiz por cada sala y que cuentan con un aproximado de setenta y cuatro de éstas a nivel nacional. De igual forma lo hace la sociedad Farmacéuticos y Equivalentes S.A de C.V, quienes poseen un aproximado de setenta y seis sucursales.

5.4 Análisis de las respuestas proporcionadas en las entrevistas

Con las entrevistas realizadas en las Instituciones y en algunas empresas privadas de El Salvador, se ha podido comprobar que en el país se aplican los Contratos de Aprendizaje.

Las empresas que contratan aprendices son impulsadas a hacerlo por el INSAFORP a través de los Centros de Formación, estos, de acuerdo a lo manifestado por ellos mismos, les brindan la teoría a los participantes, luego buscan patronos que les ayuden en la capacitación de jóvenes, para que los contraten y les permitan poner en práctica los conocimientos que ya han adquirido.

Por su parte, la funcionaria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social también lo afirmó, puesto que en la entrevista que se le realizó, nos

manifestó que sí existen empresas que contratan aprendices, pero que para que estos contratos sean celebrados, la institución trabaja coordinadamente con el INSAFORP y los Centros de Formación Profesional.

Su relación consiste en una alianza estratégica, en donde el INSAFORP se encarga de la capacitación de los jóvenes y lo hace a través de los Centros de Formación Profesional, estos le venden el servicio a aquel y se encargan de buscar empresas que colaboren con ellos, permitiéndoles que los capacitados lleven a la práctica dentro de sus establecimientos lo que ya se les ha impartido en teoría.

Las capacitaciones que imparten los Centros de Formación Profesional, no solo van dirigidas a personas que no poseen ningún conocimiento de un oficio, arte u ocupación, sino también a aquellos jóvenes que quieren rendir más en su trabajo; muchos de ellos son trabajadores que ya poseen un Contrato de Trabajo con un patrono y éste se lo envía al INSAFORP para que se lo capacite y de esa forma mejore sus conocimientos en determinada labor.

Según la información brindada en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no son muchas las empresas que se encuentran en la disponibilidad de colaborar con los Centros de Formación Profesional y que las empresas que lo hacen, no es por iniciativa propia, sino que son impulsadas por los Centros de Formación para hacerlo.

Con las entrevistas realizadas a algunas empresas privadas, se pudo constatar que sí existen unas que lo aplican y que lo que exigen es que los jóvenes sean mayores de dieciocho años y que tengan conocimientos básicos del oficio que se les enseñará. Por otra parte, se pudo comprobar que la mayoría de las empresas entrevistadas no celebran contratos de aprendizaje e incluso resultaron unas que manifestaron desconocerlos.

De once empresas privadas que fueron entrevistadas, solamente tres de ellas manifestaron que celebran Contratos de Aprendizajes con jóvenes para capacitarlos y dos manifestaron desconocer la existencia éstos.

Con toda la información recabada, con las entrevistas realizadas a las instituciones y a algunas empresas privadas, se han podido comprobar dos cosas, que se consideran muy importantes y sobre la base de las cuales nos permitiremos realizar unas propuestas, las cuales las desarrollaremos en el siguiente capítulo:

1) Que el Sistema de Aprendizaje sí es aplicado en la empresa privada de El Salvador, pero que se hace en una mínima cantidad, puesto que son pocas las empresas que se encuentran en la disponibilidad de colaborar con los Centros de Formación Profesional, quienes son los encargados de la capacitación de jóvenes.

2) Que el Sistema de Aprendizaje que en la actualidad existe, no va encaminado a enseñar un oficio, arte u ocupación a jóvenes que no tengan ningún conocimiento de ello, puesto que uno de los requisitos exigibles para la celebración de Contratos de Aprendizaje, es que estos sean bachilleres y que tengan los conocimientos básicos del oficio que aprenderán.

Es así que no se les da la oportunidad de celebrar Contratos de Aprendizaje, a los jóvenes que no son bachilleres o que no tienen un grado de escolaridad menor o igual a noveno grado.

Otro requisito que se les exige, es que sean mayores de dieciocho años y esto no les da la oportunidad a los jóvenes menores de esa edad para que puedan aprender un oficio, arte u ocupación en una empresa, puesto que no cumplen con ello para poder ser contratados como aprendices, lo que les resta oportunidades en el ámbito laboral.

CAPÍTULO VI

SUGERENCIAS PARA LA CREACIÓN DE UNA LEY ESPECIAL DEL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN MATERIA LABORAL

En la elaboración del presente capítulo, nos permitimos realizar unas sugerencias para la creación de una ley que de manera especial regule la contratación de aprendices, pero primero expondremos las razones por las cuales consideramos necesaria la creación de la misma.

En el capítulo tercero del presente trabajo investigativo, titulado “Legislación Nacional Aplicable al Contrato de Aprendizaje en Materia Laboral”, se explicaba que los Contratos de Aprendizaje tienen su fundamento legal en la Constitución de la República, la cual en su Art. 40 establece que es la ley la que se debe de encargar de regular los alcances, extensión y forma en que el Sistema de Aprendizaje debe de ser puesto en vigor.

En el Código de Trabajo, la regulación de estos contratos la encontramos en los artículos del 61 al 70, en los cuales se encuentran establecidas las obligaciones del patrono para con sus aprendices y obligaciones de estos últimos, el salario al que tienen derecho los aprendices y la aplicación del régimen del seguro social obligatorio en las relaciones de aprendizaje.

En El Salvador, lo establecido en el Art. 40 de la Constitución y lo regulado en el Código de Trabajo, es la única legislación que existe de los Contratos de Aprendizaje y por la que se rige en la actualidad la contratación bajo esta modalidad. Con la elaboración del capítulo anterior, se pudo constatar por medio de las entrevistas realizadas a las instituciones y a las diferentes empresas privadas, que son contratos que efectivamente son puestos en práctica; pero no en gran cantidad, según la información brindada por el

INSAFORP y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que se ha podido confirmar a través de las entrevistas realizadas a algunas empresas privadas. Algunas de estas empresas efectivamente lo practican, puesto que contratan a jóvenes bajo la modalidad de aprendices para capacitarlos y sobre esta forma de contratación no existe una ley especial que lo regule y siendo que existen personas contratadas bajo esta modalidad, se puede notar la necesidad que existe de crear una ley que los proteja de cualquier arbitrariedad que se pueda presentar que vaya en contra de los aprendices.

Según datos brindados por la Unidad de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el año 2013, de enero a diciembre, el número de contratos autorizados a nivel nacional, desagregado por género, fue de 518 hombres y 525 mujeres, haciendo un total de 1043 Contratos de Aprendizaje celebrados en el referido año.

En los meses de enero a octubre de 2014 se celebraron un total de 715 Contratos de Aprendizaje, 373 hombres y 342 mujeres; con estos datos brindados, se puede constatar que son contratos que sí se llevan a la práctica y de los cuales existe escasez de regulación.

En el capítulo cuarto de nuestro trabajo, se hizo una comparación de la legislación nacional con la extranjera, con lo cual se pudo constatar que la poca legislación que en nuestro país existe, que como ya lo expresamos solo es el art. 40 de la Constitución y lo establecido por el Código de Trabajo, se queda muy corta, puesto que no hace una regulación completa sobre la contratación de aprendices.

El Código de Trabajo, que es el que desarrolla esta institución, no establece y ni siquiera menciona ciertos aspectos sobre la contratación de aprendices que consideramos muy importantes y que más adelante expondremos como sugerencias.

Otro aspecto que se debe de tener en cuenta es la tasa de desempleo que existe en nuestro país; de acuerdo a los datos registrados por la Dirección General de Estadísticas y Censos, en adelante DIGESTYC,¹⁰⁷ en las encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples para el año 2013, en El Salvador, la población en edad de trabajar está definida en jóvenes a partir de los dieciséis años, es así que el desempleo está conformado por esa población en edad de trabajar y que se encuentran en la disposición de hacerlo, pero no lo hacen debido a que no encuentran trabajo.

En el año 2013 se encontraban en situación de desocupados 165,649 personas a nivel nacional, lo que representaba una tasa de desempleo de 5.9% a nivel nacional, urbana 5.6%, rural 6.6%; mientras que en el área metropolitana de San Salvador, la tasa de desempleo se ubicaba en alrededor del 5.5%.

Es así que para el año 2013, al caracterizar el desempleo por grupos de edad, puede decirse que los jóvenes en edades de entre 16 a 29 años registró una tasa de 10.4%; a diferencia del grupo de 30 a 44 años que reflejó una tasa del 3.5%, por lo que puede concluirse que el desempleo es mayormente en la población más joven.

El tres de Junio del año dos mil diez, los diputados del partido Alianza Republicana Nacionalista ARENA, basados en el Art. 40 inciso 3 Cn, el cual establece que se deberá emitir una ley que regule el Contrato de Aprendizaje, con el objeto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social; presentaron a la Asamblea Legislativa un Proyecto de Ley

¹⁰⁷ Informe: Desempleo Juvenil en El Salvador, Investigación realizada en El Salvador por Social Media 4 Change. Disponible en: file:///C:/Users/Sandy%20Ivonne/Documents/ue/Downloads/PUBLICACION_EHPM_laborinvestigativaga2013.pdf, sitio consultado a las quince horas del día 20 de noviembre de 2014.

Reguladora del Contrato de Aprendizaje, proyecto de ley que no fue aprobado. En él se exponen aspectos muy importantes que el Código de Trabajo no establece y que consideramos que una ley especial los debe de contener para darle una mayor protección al Sistema de Aprendizaje.

Estos aspectos son los siguientes: obligación del patrono de enviar un ejemplar del Contrato de Aprendizaje al Departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de no ser así, se presumirá que el aprendiz es trabajador permanente y por lo tanto tendrá todos los derechos que como tal le corresponden; la jornada para los menores no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales y las horas que el aprendiz esté sujeto al aprendizaje, no pueden interferir con las horas en las que éste estudie, cuando siga sometido a la enseñanza obligatoria.

Por otra parte, el proyecto de ley establece las infracciones en las que puede incurrir el patrono que tenga dentro de sus establecimientos aprendices y estas las cataloga en leves y graves. Entre las primeras encontramos: asignar al aprendiz tareas distintas a las relacionadas con la materia pactada en el Contrato de Aprendizaje, no entregarle al final del proceso de aprendizaje una constancia donde establezca que el aprendiz cumplió con los términos del contrato; y el incumplimiento del patrono, o sus representantes, con la obligación de guardarle la debida consideración y respeto a sus aprendices.

El proyecto de ley sanciona estas infracciones leves con un salario mínimo del sector respectivo, esto es por cada infracción cometida por el patrono.

Dentro de las infracciones graves, el proyecto de ley establece: que el patrono incumpla con los horarios establecidos en el Contrato de Aprendizaje; asignarle al aprendiz menor de dieciocho años, tareas

peligrosas o insalubres; asignarle actividades de aprendizaje en horas nocturnas; y no darle la retribución a la que tiene derecho y de la cual habla el Código de Trabajo, estableciendo que aquella no puede ser menor al cincuenta por ciento del salario mínimo legal vigente. Por su parte, las infracciones graves, el proyecto de ley las sanciona con una multa de dos salarios mínimos del sector respectivo por cada infracción y siempre el patrono, además del pago de la multa, debe de cumplir con la norma infringida. Otro aspecto muy importante que el proyecto de ley establece es que los beneficios de previsión y seguridad social se deben de aplicar a las relaciones de aprendizaje, en la medida y alcances determinados por las leyes respectivas. Todos estos aspectos establecidos en el proyecto de ley, consideramos que deben de ser tomados en cuenta para la creación de una ley especial que regule la contratación de aprendices.

Con anterioridad se exponían las tasas de desempleo que en El Salvador existen y que, según datos de la DIGESTYC, los jóvenes son los que se ven más afectados y muchos de ellos andan en busca de su primer empleo pero no tienen conocimiento de ningún oficio, por lo que en las empresas no se les da la oportunidad de trabajar y es precisamente aquí donde nosotros vemos en el aprendizaje una de las posibles soluciones a ese gigantesco problema.

Pero lo que con este trabajo investigativo proponemos, no es el aprendizaje tal y como lo hemos visto que funciona en la actualidad; sino un Sistema de Aprendizaje en gran escala, de carácter obligatorio y que sea aplicado a nivel nacional, que sea financiado por aportes brindados por los patronos, los cuales serán calculados sobre sus nóminas o planillas de pago, y también financiado con aportes por parte del Estado. La nueva ley que regule de forma especial los Contratos de Aprendizaje deberá de contener los aspectos que el proyecto de ley presentado por los diputados de ARENA

contiene y de los cuales ya se habló anteriormente; pero además de estos aspectos, nos permitimos presentar como sugerencias, para la creación de una ley que de manera especial regule la contratación de aprendices, que incluya los siguientes:

a) Aprendizaje obligatorio: que sea una obligación para los patronos que tengan dentro de sus establecimientos aprendices. Si éstos por determinadas circunstancias no pueden tenerlos, deben de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, explicándole las razones por las cuales no pueden y debe de ser éste quien los exonere de la obligación ya sea por un tiempo determinado o permanentemente.

b) Debe de regular la Formación Básica: el aprendizaje debe de ser precedido de una formación básica que incluya los conocimientos teóricos y prácticos indispensables para que se cumpla satisfactoriamente la parte correspondiente a la práctica en servicio.

Esta formación básica deberá impartirse en centros especiales organizados por la Inspección General de Aprendizaje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y deberá tener una duración mínima de seis meses; el resto del aprendizaje deberá realizarse en la empresa contratante, de manera que el aprendiz se desarrolle en el mundo real del trabajo.

c) Caso en que el aprendizaje terminase sin culpa del aprendiz: si el Contrato de Aprendizaje terminase sin ninguna culpa del aprendiz, la institución encargada del control del mismo, debe procurar colocarlo en otro igual o parecido al primero para que pueda continuar con el aprendizaje y para ello deberá celebrar un nuevo contrato.

d) Preferirlos en las plazas vacantes: la nueva ley debe establecer la obligación para los patronos de preferir a sus aprendices para aquellas

plazas vacantes que existan en la empresa relativa al oficio, arte o industria que el joven hubiere aprendido.

e) En el caso de que el joven no sepa leer ni escribir: debe de existir la obligación para los patronos de concederles dos horas al día a sus aprendices para que éstos puedan asistir a la escuela.

f) Creación de Centros Especializados de Aprendizaje: la nueva ley debe regular la creación de centros o escuelas en donde los aprendices sean enseñados por personas expertas en el arte, oficio u ocupación que será objeto del aprendizaje. En ésta, los aprendices recibirán la enseñanza teórica, para luego realizar la práctica en las empresas.

g) Finalidad de los Contratos de Aprendizaje: La nueva ley expresamente debe de establecer que la finalidad de la celebración de Contratos de Aprendizaje no es la obtención de mano de obra barata, sino que el objeto es hacer del aprendiz una persona apta para el ejercicio de una ocupación calificada, lo cual le permitirá obtener un empleo.

h) Debe de existir un Sistema de Recaudación: La nueva ley debe de establecer la obligación para los patronos de aportar una suma de dinero, lo cual servirá para los centros o escuelas de aprendizaje, con la finalidad de cubrir los costos que implica la capacitación; con ello se podrá lograr que la institución funcione y crezca; y, de esta forma, más jóvenes tendrán la oportunidad de participar.

Para establecer la capacidad económica de los patronos, se les deberá realizar un estudio que determine el porcentaje al que estarán obligados a aportar.

i) Debe existir un porcentaje obligatorio: La nueva ley debe de establecer sanciones para aquellos patronos que dentro de sus empresas no tengan

contratados como aprendices el porcentaje obligatorio que la misma ley establezca.

En el caso de que haya terminado un Contrato de Aprendizaje, el patrono debe tener la obligación de contratar a otro aprendiz de inmediato, para cumplir con el porcentaje establecido en la Ley.

j) Debe establecer requisitos para los participantes: la nueva ley expresamente deberá determinar que el joven, para celebrar un Contrato de Aprendizaje, debe de cumplir con el requisito de encontrarse desempleado y no tener conocimientos de un oficio, arte u ocupación.

k) De la terminación del contrato de aprendizaje: La nueva ley debe de establecer causales específicas que permitan al patrono o al aprendiz rescindir el Contrato de Aprendizaje. También debe de determinar el derecho a una indemnización por el despido injustificado del aprendiz.

l) Obligación de los patronos: de entregar al final del aprendizaje, a los jóvenes participantes una constancia en donde describa expresamente el oficio, arte u ocupación que el joven ha aprendido y ésta misma debe de expresar que éste se encuentra apto para realizar las labores que ha aprendido.

LL) Que la celebración de Contratos de Aprendizaje no solamente sea para jóvenes bachilleres, sino que además de éstos, abarque a los que solo tienen un grado de escolaridad igual o menor a noveno grado y jóvenes que nunca han asistido a la escuela.

Según los datos brindados por la Unidad de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la mayoría de Contratos de Aprendizaje se celebran en los siguientes rubros: Atención al Cliente, Administrador Técnico de Empresas, Meseros Bartender, Camareras,

Supervisor de Producción, Mecánicos Reparación y Mantenimiento de Computadoras, Mecánicos Automotrices, Mecánicos de Reparación Industrial de Máquinas, Mecánicos Eléctricos y Aprendices de Máquinas de Confección Industrial.

Es así que en la mayoría de los rubros se exige que los jóvenes que serán contratados como aprendices tengan los conocimientos básicos, lo que implica que sean bachilleres en determinada área, como lo es en el caso de los mecánicos, por ejemplo. Con la información recabada mediante las entrevistas realizadas a las empresas privadas, todas las que fueron entrevistadas y que contratan aprendices, expresaron que uno de los requisitos exigidos a los jóvenes para contratarlos es que sean bachilleres y que tengan los dieciocho años cumplidos.

El requisito de ser bachilleres, éstas manifestaron que lo exigen porque los jóvenes que serán contratados como aprendices deben de tener los conocimientos básicos de la actividad en la cual se desarrollaran.

Con esta propuesta, lo que buscamos es que no solamente se contraten a jóvenes bachilleres y con conocimientos básicos de un oficio, sino que vaya en especial dirigida a darles la oportunidad de aprender y adquirir experiencia laboral, a aquellos que nunca han asistido a la escuela o que tienen un grado de escolaridad igual o menor a noveno grado, lo que vendría a darles oportunidad de empleo a los que nunca han laborado, que andan en busca de su primer empleo y que no tienen conocimiento de un oficio, arte, industria u ocupación. Esto de igual forma ayudaría a disminuir las tasas de desempleo en los jóvenes y contribuiría a la economía de las familias, de los que se verán beneficiados.

m) Los Contratos de Aprendizaje sean celebrados con jóvenes a partir de los dieciséis años de edad: Sobre el requisito de la mayoría de edad que exigen

las empresas, proponemos que la ley no debe de expresar que el aprendizaje solo vaya dirigido a jóvenes mayores de dieciocho años, sino que también les dé la oportunidad de ser contratados como aprendices a los jóvenes a partir de los dieciséis años y que se ven en la necesidad de trabajar. El adolescente, a la edad de dieciséis años, comienza a tener cierta claridad, capacidad y seriedad ante situaciones que ameriten un comportamiento adecuado como lo es un trabajo.

La edad mínima de admisión al empleo es a los catorce años, así lo establecen los Arts. 38 ordinal 10 Cn, 2.4 del Convenio 138 de la OIT, 59 de la LEPINA, 114 y 115 del C.T; en ellos se establece como requisito que el trabajo sea indispensable para su subsistencia y siempre que esto no les impida sus estudios, ya que deben de cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Es importante aclarar que el Código de Trabajo, en su Art. 115, dice que los menores de catorce años para poder contratar, lo deben de hacer por medio de sus representantes legales, a falta de ellos por medio de las personas de quien dependan económicamente o de la Procuraduría General de la República; el Art. 58 inciso 2 de la LEPINA establece que solamente necesita la autorización de su madre, padre y a falta de ellos, su representante o responsable.

En el capítulo tercero del presente informe, se habló sobre la capacidad contractual de los menores de catorce años y se dejó establecido que en la práctica se hace de acuerdo a lo regulado por el Art. 58 inciso 2 de la LEPINA, es decir, que solamente necesitan la autorización de sus representantes legales.

De acuerdo a lo expresado por la Unidad de atención a Niños, Niñas y Adolescentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que buscan

como institución es elevar la edad de admisión de los adolescentes al trabajo con el fin de que estos tengan un desarrollo pleno.

El Convenio 138 de la OIT que regula la edad mínima de admisión al empleo, obliga a todos los Estados parte a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los menores y eleve progresivamente la edad de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Este Convenio juega un papel muy importante sobre los derechos del niño y el objetivo principal de la Convención es conseguir que se respete el derecho de los niños a vivir su infancia. Un niño que no trabaja tiene más oportunidades de desarrollarse adecuadamente, tanto física como mentalmente y así poder convertirse en un adulto sano y es por ello que se obliga a los Estados parte a seguir una política nacional que asegure la eliminación efectiva del trabajo de los menores y eleve progresivamente la edad de admisión de éstos al trabajo, de igual forma lo hace el Art. 57 de la LEPINA.

El Art. 59 inciso 2 de la LEPINA regula que se deben de establecer políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los adolescentes. El Art. 34 de la Cn. regula que todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral y que para ello debe de tener la protección del Estado.

El Art. 12 de la LEPINA regula el principio del interés superior de la niña, niño y adolescente y establece que en la interpretación, aplicación e integración de toda norma, es de obligatorio cumplimiento este principio, en lo relativo a asegurar su desarrollo integral y el disfrute de sus derechos y garantías. El inciso segundo del mismo artículo, establece que “se entiende

por interés superior de la niña, niño y adolescente toda situación que favorezca su desarrollo físico, espiritual, psicológico, moral y social para lograr el pleno y armonioso desenvolvimiento de su personalidad”. Además, el Art. 62 de la LEPINA, que regula la protección de los adolescentes cuando realicen labores como aprendices, en su literal “d”, establece que “la familia, el Estado, la sociedad y los patronos garantizarán el pleno desarrollo del adolescente en los aspectos físicos, psíquicos, morales y culturales”.

Amparados en lo establecido en los artículos 34 Cn, 12, 57 inciso 1, 59 inciso 2 y 62 literal “d” de la LEPINA, es que proponemos que los Contratos de Aprendizajes se celebren con jóvenes a partir de los dieciséis años de edad y además por las razones siguientes: El Art. 15 de la LEPINA establece que todos los derechos de las niñas, niños y adolescentes reconocidos, son irrenunciables, inalienables e indelegables. El Art. 59, del mismo cuerpo legal, regula que a los adolescentes que laboran se les debe de garantizar el respeto de sus derechos y no perjudicársele el acceso a la educación.

Dentro de los derechos a que hace referencia se encuentran: la educación, recreación, deporte, salud y cultura, que les permita un pleno desarrollo.

El Art. 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño regula que se debe de reconocer el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser para él peligroso o que le pueda entorpecer su derecho a la educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Con todo ello se puede notar que ante todo debe de prevalecer el derecho a la educación que tiene el menor. Además, se considera que son muy pocos los trabajos que no interrumpen la educación y, mucho menos, los que no ocasionan un perjuicio, físico y mental; en fin perjuicios que afectan a la niñez y adolescencia por ser una población en proceso de

desarrollo, ya que la escuela es considerada como el principal agente capaz de abolir el trabajo de la niñez y adolescencia.

Es importante hacer referencia a la jornada de trabajo para los menores. La Constitución en su Art. 38 ordinal 10º en su parte final, el Art. 116 C.T y el Art. 60 de la LEPINA la regulan y establecen que no podrá ser mayor de seis horas diarias y treinta y cuatro semanales en cualquier clase de trabajo y no podrán trabajar en horas nocturnas, ni en labores que requieran grandes esfuerzos físicos. Se trata de una jornada de trabajo especial que abarca seis horas diarias, y no más de treinta y cuatro semanales, prohibiendo también el trabajo nocturno. Es importante considerar que, aunque resulta un horario menor que la jornada de trabajo para adultos, aún sigue siendo una jornada excesiva para adolescentes que, seguramente contraviene la disposición del artículo 61 de la LEPINA, que habla sobre la relación del trabajo y educación, y la del artículo 59 de la misma ley, acerca del imperativo legal que impone que el trabajo no perjudique o ponga en riesgo los derechos de los adolescentes.

Por lo que se puede notar que las oportunidades para el ejercicio de los derechos a las reuniones familiares, los derechos de asociación, recreación y participación, por tan sólo señalar algunos, serían seriamente afectados, por lo que consideramos que no es pertinente, porque el menor no tendrá la oportunidad para recrearse o tener un sano esparcimiento. A todo ello, se le suma el derecho al descanso diario que un adolescente que trabaja y estudia necesita por razón misma de su desarrollo integral, por lo que también resultaría obstaculizado. En virtud de todos los motivos expuestos, es que se propone que la contratación de aprendices sea a partir de los dieciséis años de edad, porque consideramos que de esa edad ya habrá alcanzado un mayor desarrollo que un adolescente de catorce años y además porque ya se responsabilizará más en un trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El hombre por su misma naturaleza es un ser en constante evolución que necesita aprender, ésta es una función básica que nos ayuda a desarrollarnos en todos los ámbitos de la vida y que nos permite alcanzar la satisfacción de nuestras necesidades. A través de la historia, éste ha pasado por diferentes formas de aprendizaje, como lo puede ser voluntario u obligatorio pero siempre ha sido impulsado por la necesidad de obtener mejores condiciones de vida.

El Contrato de Aprendizaje es una herramienta muy importante que permite aprender para enfrentar las necesidades económicas, sociales y políticas y que trae consigo buenos resultados.

El aprendizaje es un contrato especial en el Derecho Laboral; se diferencia del contrato común porque el aprendiz está sujeto únicamente a lo establecido en el mismo, puesto que no se considera un trabajador.

En el contrato común de trabajo, éste está a disposición de las necesidades que se presenten en la empresa o a lo que disponga el patrono.

En El Salvador, es la población joven la que se ve mayormente afectada por el desempleo; según datos proporcionados por la Dirección General de Estadísticas y Censos, los jóvenes que se encuentran en la disponibilidad de trabajar, son los mayores de 16 años de edad; y, en las empresas, uno de los requisitos para contratarlos es que ya tengan cumplidos los dieciocho años, cerrándoles las puertas a aquellos jóvenes que se encuentran en la necesidad de trabajar y que todavía no han alcanzado la mayoría de edad. Otro requisito que exigen las empresas y que consideran muy importante, es

que el joven posea conocimientos básicos de la labor en la cual será enseñado, de esta forma se les cierran las oportunidades a aquellos que no lo cumplen.

Con el aprendizaje se busca combinar los conocimientos teóricos y la formación práctica, de manera de preparar a los aprendices para enfrentar los problemas reales del mundo del trabajo, puesto que es una institución que trae aparejados beneficios para todos los involucrados; el aprendiz aprende un oficio y le pagan por ello, el empresario por su parte adquiere mano de obra calificada, ello permite a los aprendices insertarse al mundo real del trabajo, beneficiando en gran manera a los jóvenes que no tienen experiencia laboral y que su situación económica es difícil.

El aprendizaje es el medio idóneo para satisfacer expectativas individuales y colectivas, es por ello que muchos países, como ya se estudió en el capítulo cuarto del presente trabajo investigativo, consagran constitucional y legalmente el derecho a la capacitación de jóvenes, que no es otra cosa, sino garantizar el derecho a aprender.

La capacitación de jóvenes permitirá unir al trabajador con la empresa, quien se sentirá más comprometido con un empleador que le ha dado la oportunidad de educarse y perfeccionarse; oportunidades que de otro modo no habría tenido.

Es aquí donde precisamente radica la importancia de los Contratos de Aprendizaje, puesto que ubica al aprendiz en una posición aventajada, permitiéndole tener una experiencia y aptitud capacitada para el trabajo.

Con los Contratos de Aprendizaje se llegaría al importantísimo resultado: procesos productivos mucho más eficientes, al contar con aprendices que se

pueden convertir en trabajadores permanentes, que saben realizar sus funciones, conocen el funcionamiento de la empresa y están contentos con la oportunidad que se les ha brindado.

RECOMENDACIONES

Creación de una ley especial que se encargue de reglar la contratación de aprendices, que les permita a los jóvenes aprender un oficio, arte u ocupación y de esa forma obtener un empleo. En El Salvador, el aprendizaje es una institución que se aplica, no en gran escala de acuerdo a lo manifestado por funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión y Social, pero sí es aplicado por algunas empresas; los resultados son eficaces puesto que ayudan a los participantes a insertarse al trabajo, adquiriendo los conocimientos de una determinada labor, que si no fuera a través de los Contratos de Aprendizaje difícilmente los podrían obtener.

Estos resultados podrían ser mejores si estos contratos estuvieran reglados por una ley que de manera especial se encargue de hacerlo y con ello se obtendrían varias cualidades positivas, tanto para las empresas como para los aprendices. Por una parte, les permitirá a los empresarios contratar personal para capacitarlos, eso les dará la oportunidad de conocer a diferentes jóvenes y sus respectivas aptitudes, a la vez que éstos desarrollen sus potenciales, es decir, que existirá una mejor manera de capacitar a los jones, permitiéndoles mostrar sus habilidades.

En el capítulo tercero del presente informe, se hizo referencia a la Ley de Formación Profesional, ésta se encarga de regular el Sistema de Formación Profesional en el país, tal y como lo establece el Art. 4 de la misma; la nueva ley que se cree se encargaría de regular el Sistema de Aprendizaje. Con esta propuesta, lo que buscamos es separar el Sistema de Aprendizaje del

Sistema de Formación Profesional, ello ayudaría a que una determinada institución se encargue de vigilar y hacer cumplir lo establecido en la nueva ley.

Se le consultó a la Coordinadora de la Unidad de Aprendizaje del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Profesión Profesional, sobre la forma en la que funciona el Sistema de Aprendizaje en el país, a lo que manifestó que se encuentra vinculado al Sistema de Formación Profesional, debido a que no existen centros especializados en donde se puedan capacitar jóvenes como aprendices.

En la práctica, esta tarea ha sido asignada al INSAFORP, quien se encarga de enseñarles a los jóvenes que por primera vez y sin haber laborado, ni tener conocimientos de un arte, oficio u ocupación, deciden someterse a un proceso de aprendizaje, con la finalidad de aprender y obtener experiencia, para que esto les dé la oportunidad de ser contratados en una empresa; la mayoría de ellos son los que se encuentran en busca de un empleo.

Se le hizo la misma consulta a la encargada del área jurídica del INSAFORP, el resultado coincidió con lo expresado por la Coordinadora de la Unidad de Aprendizaje del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al sostener que ellos como institución se encargan de la formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos y lo hacen en distintos niveles, iniciales y complementarios.

La formación inicial se lleva a cabo con aquellos jóvenes que no se encuentran vinculados a una relación de trabajo y se ven en la necesidad de obtener un empleo, lo que se les dificulta por no poseer experiencia laboral, ni ser conocedores de un determinado oficio; de acuerdo a lo expresado por el INSAFORP, algunos poseen un nivel de escolaridad igual o menor a noveno grado y otros son bachilleres pero que nunca han laborado.

Para los jóvenes que no son bachilleres, se les capacita en oficios como: meseros bartender, camareras, manejo de máquinas de confesión industrial, desmontaje de llantas y panadería.

Para capacitarlos en otros rubros como: atención al cliente, administrador técnico de empresas, supervisor de producción, mecánicos en mantenimiento de computadoras, automotrices y mecánicos eléctricos, entre otros, se requiere que sean bachilleres, porque se necesita que tengan los conocimientos básicos de la labor en la que serán enseñados.

Estos últimos rubros no solo van dirigidos a aprendices, sino que también a personas que ya laboran en una empresa. Según lo expresado en el INSAFORP, los patronos envían a sus trabajadores para ser capacitados, debido a que esta institución es la encargada de brindar la formación profesional que incrementa los conocimientos, aptitudes y habilidades para el desempeño de labores productivas que proporcionan el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar y es aquí en donde se da el nivel complementario de la formación; por lo que se puede notar claramente que en El Salvador no existe un Sistema de Aprendizaje puro, sino que se encuentra mezclado con el Sistema de Formación Profesional.

Los aprendices que cumplen el requisito de ser bachilleres se capacitan junto al personal que las empresas les envían al INSAFORP, con la finalidad de que rindan más en sus trabajos; estos últimos se encuentran en un nivel complementario de la formación, mientras que los primeros se encuentran en el nivel inicial.

De acuerdo a lo manifestado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto es desventaja para los aprendices, porque la enseñanza que se les está impartiendo es muy avanzada para ellos que se encuentran en la fase inicial, ello debido a que se están capacitando juntamente con personas que ya

laboran y lo que están haciendo es capacitarse más para tener un mejor rendimiento en su trabajo.

Se puede notar claramente y de acuerdo a lo expresado en ambas instituciones en comento, que en El Salvador no existe un Sistema de Aprendizaje puro, sino que funciona en conjunto con el Sistema de Formación Profesional. Además, en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se nos manifestó que el aprendizaje es una institución que se lleva a la práctica, pero que no tiene el auge que se desearía y a pesar de ello se obtienen buenos resultados.

En ambas instituciones se les preguntó si consideran necesaria la creación de una Ley de Aprendizaje que se encargue de regular específicamente la contratación de aprendices; en el INSAFORP se nos manifestó que ello ayudaría al crecimiento de esta modalidad, debido a que existiría una mayor protección a los jóvenes contratados como aprendices y les daría oportunidad de participar a muchos más.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se calificó como lamentable el hecho de que no se aprobó el proyecto de ley que fue presentado por los diputados del partido ARENA en el año 2010 y se nos expresó que la creación de una ley especial de aprendizaje no solamente es necesaria, sino importante porque en la actualidad no hay mucha regulación sobre la contratación de aprendices y que los pocos contratos que se celebran únicamente se rigen por lo establecido en El Código de Trabajo.

Además, se nos manifestó que ello ayudaría a la existencia de un Sistema de Aprendizaje puro desvinculado del Sistema de Formación Profesional, lo que sería beneficioso para los aprendices porque se les daría la capacitación desde una fase inicial y en centros especializados de aprendizaje. Es evidente la necesidad de crear una ley que se encargue de regular todo lo

concerniente a los Contratos de Aprendizaje, que establezca sanciones y procedimientos para aquellos empresarios maliciosos que lo ven como una forma de obtener mano de obra a bajo costo, que lo establezca como obligatorio, lo que ayudaría a muchos jóvenes desempleados en el país, que no poseen experiencia laboral debido a que no conocen ningún arte, oficio u ocupación, a obtener un empleo.

Además, con la nueva ley sería obligatorio para los patronos obtener un número de aprendices dentro de sus instalaciones, esto ayudaría al crecimiento de la institución y se convertiría en oportunidades para los jóvenes que tanto lo necesitan.

Se deben establecer evaluaciones para los aprendices, con la finalidad de verificar si los jóvenes están recibiendo la enseñanza adecuada. Las capacitaciones que se les darán, deben de incluir la legislación laboral para que tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones.

A los jóvenes menores de dieciocho años de edad, que serán contratados como aprendices, se les debe de realizar un examen médico que los declare aptos para la labor en la que serán instruidos.

No se les debe dar el control total de los Contratos de Aprendizaje a los patronos; es una obligación del Estado dar educación para el trabajador, permitir que cada patrón le dé a estos contratos el contenido que considere pertinente llevaría a la anarquía total en materia de formación de personal.

Es por ello que se propone la creación de una ley que se encargue de reglar todo lo relativo al aprendizaje, que no solamente beneficie a una de las partes contratantes, sino a ambas, de igual forma.

Cuando finalice el Contrato de Aprendizaje, la empresa tendrá la opción de contratar a los jóvenes que ha capacitado para llenar aquellas plazas que en

su establecimiento tuviere y con la ventaja de que estos estarán capacitados, puesto que ya habrán sido instruidos en la misma empresa, esto les permitirá desempeñarse con más eficacia en su trabajo.

Otro punto que consideramos muy importante, es que la Ley de Formación Profesional regula la creación, naturaleza, objetivos, atribuciones, dirección y administración del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional; dentro de su texto no existen artículos en donde se establezca la protección de jóvenes contratados como aprendices, por lo que es claro que éstos, en el país, siguen desprotegidos.

Que la nueva ley, claramente exprese la creación de centros especializados de enseñanza, en donde puedan recibir la teoría los jóvenes participantes para que luego puedan llevar los conocimientos adquiridos a la práctica dentro de la empresa.

Estos centros especializados deben de ser organizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Aprendizaje, quien llevara un registro de todos los contratos que se celebren y se encargará de tener la vigilancia, con la finalidad de proteger a los jóvenes que han sido contratados bajo la modalidad de aprendiz.

Se deben de crear alianzas estratégicas de empresarios, trabajadores y el Estado, para darle la dirección correcta al aprendizaje y de esa forma impulsar la formación de jóvenes y con ello el crecimiento del país, para lo cual se deben adoptar políticas generales que amplíen los beneficios para aquellos que accedan a celebrar Contratos de Aprendizaje. El mayor incentivo a las empresas para capacitar, la ampliación de la edad límite para celebrar el Contrato de Aprendizaje, la adaptación de este contrato para fomentar la capacitación y la inserción laboral, puede que sean las medidas que necesitamos para el pleno desarrollo de esta institución.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

ALMANSA PASTOR, José Manuel, et. al., *Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo*, editorial Heliastra S.R.L, Buenos Aires, Argentina, 1979.

ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2012.

ARTURO DE DIEGO, Julián, *Manual de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social*, 6ta. Edición, editorial LexisNexis, Abeledo- Perrot.

BARBAGELATA, Héctor Hugo, *Formación y Legislación del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, 3ª Edición, Editorial Heliastra S.R.L, Buenos Aires, República de Argentina, 1992.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, 4ª Edición, Editorial HeliastraS.R.L, Buenos Aires, República de Argentina, 2001.

CABANELLAS, Guillermo, *Derecho Individual del Trabajo, Contratos Especiales de Trabajo*, Tomo II, Volumen 4, 3ra. Edición, Editorial Heliastra S.R.L, Buenos Aires, República de Argentina, 1988.

DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 3ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1949.

GALLARDO, Ricardo, “*Pláticas Sobre Derecho del Trabajo*”, San Salvador, El Salvador, 1974.

GARCIA SOLANO, Álvaro, *Derecho del Trabajo*, editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1981.

HUMERES MAGNAN, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13ª edición, editorial Jurídica de Chile, Chile, (sin año de publicación).

JIMENO ESTEVES, Ángel, “El Contrato de Aprendizaje ¿avance o retroceso histórico?”, en *Revista del Consejo General del Poder Judicial*, Barcelona, Septiembre de 1995.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4ª Edición, Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, Argentina, 2000.

LEGISLACIÓN NACIONAL

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

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR de 1950

LEY DE APRENDIZAJE DE OFICIOS Y ARTES MECANICAS E INSUSTRIALES, D.L. del 28 de Mayo de 1914, D.O. del 06 de Junio de 1914.

LEY DE APRENDIZAJE, D.L. No. 387, del Directorio Cívico Militar de El Salvador, del 07 de Noviembre de 1961, Diario Oficial del 08 de Noviembre de 1961.

LEY DE INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, D.L. No. 816, del 11 de Septiembre de 1950, D.O. del 02 de Septiembre de 1950.

LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, D.L. No. 455, del 27 de Noviembre de 1963, D.O No 232, Tomo 201, del 10 de diciembre de 1963.

CÓDIGO DE FAMILIA, D.L. No. 677, D.O. No. 321, Tomo No. 321, del 13 de Diciembre de 1993.

CÓDIGO DE TRABAJO, D.L, No. 15, del 23 de Junio de 1972, D.O, No. 142. Tomo 236, del 31 de Julio de 1972.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR, D.L. No. 38, del 15 de Diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de Diciembre de 1983.

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

LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, D.L. No. 839 del 26 de Marzo de 2009, D.O. No.68, Tomo No.383, del 16 de Abril de 2009.

LEGISLACIÓN DE DERECHO COMPARADO

CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE, de 2003.

CÓDIGO DE TRABAJO DE ECUADOR, de 2005.

CÓDIGO DE TRABAJO DE PANAMÁ, de 1997.

CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA HONDUREÑO, Decreto No. 73-96.

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, de 1995.

CÓDIGO DE TRABAJO HONDUREÑO Y SUS REFORMAS, de 1959.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, de 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, de 1970.

Ley Número 100, CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE ECUADOR, de 2003.

Ley No. 4903, LEY DE APRENDIZAJE DE COSTA RICA de 1971.

Ley Número 19.518 que FIJA EL NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO DE CHILE de 1997.

Ley Número 20.744, RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA.

Ley Numero 25.013 RÉGIMEN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA, de 1998.

Ley Número 26.390, PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE DE ARGENTINA, del año 2008.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

Convenio de la OIT Numero 77 relativo al **Examen Médico de aptitud para el empleo de los menores en la Industria**, 1946.

Convenio de la OIT Número 138 sobre la **edad mínima de admisión al empleo**, 1976.

PÁGINAS WEB

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Los contratos especiales típicos*. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/953/6.pdf>.

BEDOYA TOBON, Jorge Johnson, “*Historia Normativa del Contrato de Aprendizaje en Colombia*” monografía para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia, 2008. Disponible en: http://mitra.udea.edu.co/~prueba/archivos/informes_finales/informe_final41.pdf

CARDENAS ANTONIZ, Ivette y Rocío MAZA FAJARDO, “*Hacia un Sistema de Formación Profesional basado en Competencias Laborales: Análisis y Propuestas Normativas para el Contrato de Aprendizaje, la Práctica Profesional y Capacitación Laboral*”, memoria para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2013.

CARRASCO ESPINOSA, Carlos José Domingo, “*Contrato de Aprendizaje*”, Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias

Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Santiago, Mayo 2003. Disponible en: www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114529/de-carrasco_c.pdf.

“*Contrato de Trabajo de Aprendizaje*”. Revista La Guía de Derecho, disponible en: <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-deaprendizaje#ixzz36WjkhHmS>.

GUTIERREZ D. J. *Contratos Especiales de Trabajo*. Disponible en: www.escuelasindical.org/blog/wp.../contratos-especiales-de-trabajo.ppt.

LACAVEX BERUMEN, Ma. Aurora, *¿Contrato de aprendizaje o capacitación; o adiestramiento o educación dual?: Una perspectiva histórica y de derecho comparado latinoamericanos*. Universidad Autónoma de Baja California, México, 2004. Disponible en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/51/57-14.pdf>

MACHICADO, Jorge, *Contrato de Trabajo*, Universidad San Francisco Xavier, Sucre, Bolivia, 2010. Disponible en: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>

OCHOA ARGUETA, María Inés, *Necesidad de Regular Límites al Plazo del Contrato de Aprendizaje en el Código de Trabajo Guatemalteco*, Universidad de San Carlos, Guatemala 2008. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7461.pdf.

Anteproyecto de **LEY REGULADORA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**, elaborado por los diputados del partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), 2010, Expediente número 760-6-2010-1, Comisión: Trabajo y Previsión Social.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a la Sociedad El Atleta S.A. de C.V. Contestada por la Licda. Magdalena de Martínez, encargada del Departamento de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

Nos dedicamos a la confección de camisetas deportivas.

2. ¿En qué consisten los Contratos de Aprendizaje?

Son los documentos necesarios que exige la ley para poder contratar jóvenes como aprendices.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Es como la herramienta o la forma que se utiliza para enseñarles el oficio a los jóvenes.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

La importancia es que si no se celebran estos contratos se estaría contratando jóvenes en contra de la ley y esto nos traería problemas como empresa, además que les brindamos oportunidad a los jóvenes de que adquieran experiencia para defenderse en el ámbito laboral.

5. ¿Ayuda la empresa al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional para capacitar a jóvenes en un arte, técnica, oficio u ocupación?

No, hubo una época en la empresa en que si capacitábamos aprendices pero debido a la difícil situación económica actual tuvimos que dejar de contratar bajo esta modalidad y recortar personal, pero no descartamos volver a hacerlo en el futuro.

6. ¿Celebra la empresa Contratos de Aprendizaje?

No, porque no contamos con las condiciones necesarias para hacerlo, ya que para contratar aprendices tendríamos también que contratar personal que los capacite y por el momento no tenemos el capital para hacerlo.

7. ¿Por qué razón la empresa no celebra Contratos de Aprendizaje?

Por lo que ya le expuse antes, es por la falta de capital para hacerlo.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida la sociedad Aviotechnology S.A. de C.V contestada por el Lic. Francisco José Parker, encargado del Departamento de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a que se dedica la empresa?

Somos una sociedad que nos dedicamos al mantenimiento de aeronáutica.

2. ¿Sabe en qué consisten los Contratos de Aprendizaje?

Realmente no sé qué es

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Algún método para aprender

4. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

No

5. ¿Dan oportunidad de empleo a jóvenes?

Sí, no es frecuente pero en ocasiones pasantías a veces se les reconoce algo y se les dan cartas de recomendación.

6. ¿Cuál es la edad que debe de tener el joven para celebrar contrato de trabajo con su empresa?

Dieciocho años, así nos evitamos muchos trámites.

7. ¿Cuál es el nivel de estudio que debe de tener el joven para celebrar contrato de trabajo?

Deben de ser bachilleres.

8. ¿Cuántas personas laboran en su empresa?

Setenta a ochenta personas

9. ¿Cuántos jóvenes tiene la empresa contratados?

Ocho.

10. ¿Cuál es la legislación bajo la cual se ampara la empresa para la contratación del personal?

El Código de Trabajo.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a la sociedad DHL FORWARDING, S.A de C.V., contestada por el Lic. Mario Joel Iglesias Torres, encargado del Departamento de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a que se dedica la empresa?

Servicios exprés, almacenajes, logística y transporte de carga internacional aérea, marítima, terrestre y ferroviaria, cadena de suministro, envíos postales internacionales.

2. ¿Sabe en qué consisten los Contratos de Aprendizaje?

No sé qué es.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Puede ser la forma de enseñar algo

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

La verdad es que no sé en qué consiste, pero supongo que la importancia ha de ser enseñar.

5. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

No.

6. ¿Cuántos empleados tiene la empresa contratados?

A nivel nacional un aproximado de trescientos empleados.

7. ¿Cuál es la edad que debe de tener el joven para celebrar Contrato de Trabajo en esta empresa?

Nosotros contratamos personal que ya tenga los dieciochos años cumplidos, de esa edad en adelante es que contratamos.

8. ¿Cuál es el nivel de estudio que debe de tener el joven para celebrar contrato con ustedes?

Bachilleres y también dependiendo del área en que se desempeñara requiere de un grado universitario.

9. ¿Cuáles son los oficios que la empresa les enseña a los jóvenes?

No enseñamos oficios, las personas que contratamos aprenden lo que harán ya realizando el trabajo.

10. ¿Con que requisitos debe de cumplir el joven para poder celebrar Contrato de Trabajo con la empresa?

Presentar antecedentes penales y dependiendo el área se necesita experiencia.

11. ¿Cuántos jóvenes tiene la empresa contratados?

Sesenta jóvenes aproximadamente.

12. ¿Posee la empresa personal que se encargue específicamente de instruir a los jóvenes cuando inician a laborar en su empresa?

No existe eso en nuestra empresa.

13. ¿Cuál es la legislación bajo la cual se ampara la empresa para la contratación de personal?

Primeramente la legislación nacional, y luego por nuestra actividad nos regimos por la normativa internacional.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a la sociedad Farmacéuticos Equivalentes, S.A de C.V., contestada por la Licda. Evelyn Pérez,

1. ¿Cuál es la actividad a que se dedica la empresa?

Venta y comercialización de medicamentos.

2. ¿Sabe en qué consisten los Contratos de Aprendizaje?

Sí, contratar y enseñarles al mismo tiempo.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Es una forma que se maneja para enseñarles un oficio a jóvenes.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Es la preparación anticipada antes de desempeñar el trabajo.

5. ¿Celebra la empresa Contratos de Aprendizaje?

Sí.

6. ¿Cuántos empleados tiene la empresa?

Son 76 sucursales con 4 ó 5 empleados por sucursal eso hace un total de 304 a 380 empleados a nivel nacional.

7. ¿Cuál es la edad que debe de tener el joven para celebrar Contrato de aprendizaje en esta empresa?

18 años.

8. ¿Cuál es el nivel de estudio que debe de tener el joven para celebrar contrato con ustedes?

Debe ser bachiller.

9. ¿Cuáles son los oficios que la empresa les enseña a los jóvenes?

A manejar el sistema informático donde se almacena la información de los productos, atención al cliente y venta de productos farmacéuticos.

10. ¿Con que requisitos debe de cumplir el joven para poder celebrar contrato de aprendizaje con la empresa?

Primero contar con los valores morales adecuados y además tener el mínimo de conocimiento en productos farmacéuticos.

11. ¿Cuántos jóvenes tiene la empresa, contratados bajo la modalidad de Aprendices?

Uno por sala de ventas.

12. ¿Posee la empresa personal que se encargue específicamente de enseñarles el oficio a los aprendices?

Sí, hay un tutor que es parte de los mismos empleados.

13. ¿Cuál es la legislación bajo la cual se ampara la empresa para la contratación de personal?

Siempre nos amparamos al código de trabajo.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a la sociedad Farmacias Uno S.A. de C.V., contestada por la Licda. Carolina Sandoval Borja, encarga de Sucursal.

1. ¿Cuál es la actividad a que se dedica la empresa?

Venta y comercialización de medicina y productos farmacéuticos.

2. ¿Sabe en qué consisten los Contratos de Aprendizaje?

Sí, por medio de ellos se contratan a jóvenes para que aprendan todo lo relacionado con productos farmacéuticos.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Es un medio para capacitar jóvenes y de esa forma puedan aprender un oficio.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Sirve para que los jóvenes puedan adquirir experiencia en una determinada área y posteriormente les pueda servir para colocarse en una empresa como empleados fijos para desempeñarse en lo aprendido.

5. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

Sí, celebramos.

6. ¿Cuál es el número de empleados contratados por la empresa?

Contamos con 74 sucursales las cuales están integradas por 5 a 6 personas por sala o dependiendo de qué tan grande sea la sala.

7. ¿Cuál es la edad que debe de tener el joven para celebrar Contrato de aprendizaje en esta empresa?

18 años.

8. ¿Cuál es el nivel de estudio que debe de tener el joven para celebrar contrato con ustedes?

Bachillerato en Salud.

9. ¿Cuáles son los oficios que la empresa les enseña a los jóvenes?

Les enseñamos a interactuar con los clientes, les brindamos los conocimientos para que sepan identificar para que enfermedad se ocupa cada uno de los productos que se venden y les enseñamos nuestro sistema para tener un control de los productos que se tienen en las salas.

10. ¿Con que requisitos debe de cumplir el joven para poder celebrar contrato de aprendizaje?

Debe tener conocimientos básicos sobre productos químicos y farmacéuticos como los ya mencionados, deben ser bachilleres en salud.

11. ¿Cuántos jóvenes tiene la empresa, contratados bajo la modalidad de aprendices?

Tenemos uno por cada sala.

12. ¿Posee la empresa personal que se encargue específicamente de enseñarles el oficio a los aprendices?

Ellos aprenden con el personal de la sala y son estos los que se encargan de explicarles.

13. ¿Cuál es la legislación bajo la cual se ampara la empresa para la contratación de aprendices?

Nos amparamos a lo establecido en el Código de Trabajo.



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a la Empresa Maderas y Metales S.A de C.V., contestada por la Licda. Kitty Curley, Jefa del Departamento de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a que se dedica la empresa?

Fabricamos una gran variedad de líneas de productos entre ellos azulejos, rótulos, pasamanos, murales en vidrio, figuras religiosas, urnas funerarias, accesorios para mausoleos, monumentos y bustos, básicamente creamos utilizando materiales como la madera y los metales, de ahí nuestro nombre.

2. ¿Sabe en qué consisten los Contratos de Aprendizaje?

Sí, son documentos necesarios que deben existir o realizarse para poder contratar a un joven, para que aprenda el trabajo.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Son las herramientas o el sistema que nos ayuda a capacitar a los jóvenes.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Son importantes porque si no se cuenta con estos contratos podríamos contratar jóvenes y tener problemas con la ley por no contar con este contrato.

5. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

Sí.

6. ¿Cuántos empleados tiene la empresa laborando?

La empresa nació con 12 empleados fabricando 6 modelos de figuras decorativas pero actualmente contamos con más de 100 empleados fabricando y diseñando gran variedad de figuras, esto sin contar al personal de ventas y administrativos.

7. ¿Cuál es la edad que debe de tener el joven para celebrar Contrato de Aprendizaje?

18 años.

8. ¿Cuál es el nivel de estudio que debe de tener el joven para celebrar contrato de Aprendizaje?

Exigimos que sean bachilleres.

9. ¿Cuáles son los oficios que la empresa les enseña a los aprendices?

Fabricación y diseño de figuras en diferentes materiales como maderas, vidrio o metales y por supuesto a utilizar la maquinaria necesaria para la elaboración de estos, atención al cliente y ventas.

10. ¿Con que requisitos debe de cumplir el joven para poder celebrar Contrato de Aprendizaje?

Debe tener los 18 años y ser bachiller, además debe ser responsable, contar con valores morales y tener ganas de trabajar.

11. ¿Cuántos jóvenes tiene la empresa, contratados bajo la modalidad de aprendices?

Actualmente contamos con 15 aprendices, los cuales han celebrado contrato por escrito con nosotros.

12. ¿Posee la empresa personal que se encargue específicamente de enseñarles el oficio a los aprendices?

Sí, asignamos esa labor a nuestros empleados con más experiencia, para que sean ellos los que los guíen y les enseñen.

13. ¿Cuál es la legislación bajo la cual se ampara la empresa para la contratación de Aprendices?

Nos amparamos a lo que establece el Código de Trabajo.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a Industrias Merlet, S.A de C.V., contestada por el Lic. Eduardo Argueta, en su calidad de colaborador en el área de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

En nuestra empresa lo que se hace es transformar la materia prima, es decir, que adquirimos tela luego la cortamos para confeccionarla y realizar prendas de vestir que posteriormente son exportadas.

2. ¿En qué consisten los contratos de aprendizaje?

Considero a través de ellos se puede contratar personal que nunca ha trabajado para que de alguna forma se vayan relacionando con el ambiente laboral.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

En realidad he escuchado más de alguna vez hablar sobre los contratos de aprendizaje, pero sobre sistema de aprendizaje no lo he escuchado, es nuevo para mí.

4. ¿Cuál considera que es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Considero que es igual que un contrato individual de trabajo que lo que permite es que la persona tenga un empleo que les permita recibir un salario con el que puede satisfacer sus necesidades y la de su grupo familiar.

5. ¿Ayuda la empresa al INSAFORP para capacitar a jóvenes en un arte, técnica, oficio u ocupación?

Nuestra empresa no tiene ningún tipo de relación con esa institución.

6. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

Nosotros enseñamos a jóvenes a manejar las máquinas para luego llevarlos ya a la planta de producción. Estas personas aprenden en nuestra escuelita, algunas nunca han manejado maquinarias y aquí aprenden con nosotros, pero contratos de aprendizaje en si no celebramos, pero si les enseñamos incluso a cortar y como confeccionar la tela.

7. ¿Cuál es la razón por la que no celebran contratos de aprendizaje?

En realidad nosotros si capacitamos personal, porque como ya se lo dije tenemos una escuelita donde se les enseña a las personas a manejar las máquinas y en donde a la misma vez que aprenden a manejarlas aprenden a realizar las operaciones para confeccionar la tela, y les damos la oportunidad de que si aprenden se queden trabajando con nosotros.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a Industrias Unidas S.A de C.V., contestada por la Lic. Mayra Ramírez, encargada del Departamento de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

Nosotros nos dedicamos a la elaboración de telas, también elaboramos hilos pero siempre es para hacer las telas, es decir que lo que en realidad a lo que nos dedicamos es a los telares.

2. ¿En qué consisten los Contratos de Aprendizaje?

El contrato de aprendizaje es aquel por medio del cual se le puede enseñar a una persona el desempeño de una labor, para que esa persona lo aprenda por medio de ese contrato y realizando la práctica.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Se le llama sistema de aprendizaje a esa forma de enseñar oficios o cualquier clase de trabajo a una persona que no lo pueda realizar, mayormente aplica para los jóvenes que nunca han trabajado.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Celebrar contratos de aprendizaje ayuda a las personas que no pueden realizar determinada labor para que puedan aprender a hacerlo y lo que les

ayuda es a adquirir una experiencia en la labor que desempeñen cuando participan como aprendices.

5. ¿Ayuda la Empresa al INSAFORP para capacitar a jóvenes en un arte, técnica, oficio u ocupación?

Pues siéndoles sincero nosotros no colaboramos con el INSAFORP.

6. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

No lo hacemos porque consideramos que nosotros no realizamos actividades en las cuales se puedan aprender oficios y eso solo aplica para aquellas empresas que lo que realizan son actividades que vayan encaminadas a la práctica de oficios, ósea, que se puedan aprender y que los jóvenes los puedan llevar a la práctica independientemente sin tener que estar sujetos a una relación laboral.

7. ¿Por qué razón la empresa no celebra Contratos de Aprendizaje?

Como ya se los explique la empresa no es que no quiera cumplir con la ley, sino que aquí no se enseñan oficios ni realizamos ninguna actividad que se pueda decir que es un oficio, por lo tanto no tiene un sentido que celebremos contratos de esa índole.



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a LA SULTANA, S.A de C.V., contestada por el Lic. Oscar Arístides Rivera Funes, Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

Nuestra actividad económica es la fabricación de alimentos concentrados para animales.

2. ¿Sabe en qué consisten los contratos de aprendizaje?

Pues el Contrato de Aprendizaje por lo que he leído los regula el Código de Trabajo y consisten en que el patrono debe enseñar e instruir a un trabajador cuando este se encuentre trabajando a su favor.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

La manera en que el patrono le va instruyendo a su trabajador para que pueda aprender lo que se le está enseñando.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Pues la importancia es que aquellas personas que no tienen conocimiento o experiencia en algún oficio, a través de este contrato pueden adquirirla y pues les beneficia porque tengo entendido que se le retribuye económicamente.

5. ¿Ayuda la empresa al INSAFORP para capacitar a jóvenes en un arte, técnica, oficio u ocupación?

En realidad no lo hacemos.

6. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

No, en nuestra empresa no celebramos estos contratos.

7. ¿Cuál es la razón por la que no celebran contratos de Aprendizaje?

Esa pregunta es un muy buen punto, la verdad es que nunca hemos puesto importancia a este contrato, pero sería muy bueno tanto para la empresa como para las personas a las que se les brinde la oportunidad el poder aplicarlo.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a Playless Shoes, S.A de C.V., contestada por el Lic. Miguel Calixto Torres Reyes, en su calidad de colaborador en el área de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

Venta de productos no clasificados previamente, como por ejemplo: zapatos, carteras para damas, cinchos, accesorios para damas, calesines etc.

2. ¿En qué consisten los contratos de aprendizaje?

Pues me imagino que algo que tiene relación con la enseñanza.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Podría ser la forma o procedimiento de impartir alguna enseñanza o aprendizaje.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Pues sería que las personas pueden aprender.

5. ¿Ayuda esta empresa al INSAFORP para capacitar a jóvenes en un arte, técnica, oficio u ocupación?

Realmente no.

6. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

No

7. ¿Cuál es la razón por la que no celebran contratos de aprendizaje?

Fíjese que la verdad no sé porque no; como esas son decisiones que toman la junta directiva de la empresa.



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a Inversiones R y G, S.A de C.V., contestada por el Lic. Carlos Abraham Ruano Gálvez, Representante Legal de la empresa.

1. ¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

Nuestro giro son restaurantes, nos dedicamos a la venta de comidas y mayormente a la elaboración y venta de ensaladas.

2. ¿En qué consisten los contratos de aprendizaje?

Por medio de ellos se pueden contratar a jóvenes para enseñarles un oficio, estos se celebran con personas que no conocen de un oficio.

3. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

Es esa metodología de enseñanza que el Código de Trabajo establece que consiste en enseñarles un oficio a personas que no tienen conocimiento de uno, para que lo aprendan y les ayude a colocarse en uno.

4. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

En lo que puede ayudar es a darles como una experiencia de trabajo a los jóvenes que hayan participado en ello, debido a que trabajan aprendiendo.

5. ¿Ayuda la empresa al INSAFORP para capacitar a jóvenes en un arte, técnica, oficio u ocupación?

En realidad nosotros no lo hacemos.

6. ¿Celebra la Empresa Contratos de Aprendizaje?

No, no acostumbramos a celebrarlos.

7. ¿Cuál es la razón por la que no celebran contratos de aprendizaje?

Pues en realidad, no contamos con las personas que se encarguen específica de la capacitación de jóvenes y por la demanda de trabajo que tenemos, en cierta medida no tenemos el tiempo para enseñar a jóvenes.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre “El Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña”, dirigida a la Inspección General de Aprendizaje del Ministerio de Trabajo. Contestada por la Licda. Sonia Osegueda, Coordinadora de la Unidad de Aprendizaje, del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo.

1. ¿Cuál es la importancia del Contrato de Aprendizaje?

El Contrato de Aprendizaje es la garantía tanto para los jóvenes aprendices como para el patrono de lo que van a desarrollar, es como el aseguramiento para ambos de que si se va a cumplir los que está estipulado en ese contrato. Ante el Ministerio de Trabajo es el garante que no se van a violentar los derechos de los/las jóvenes aprendices y también es un respaldo para el patrono.

2. ¿Cuál es el porcentaje anual de celebración de Contratos de Aprendizaje?

Solo en San Salvador son veinticinco contratos mensuales aproximadamente, esto refleja un dato anual de 300 contratos celebrados, los cuales obviamente no son suficientes para afirmar que esta modalidad está en auge.

3. ¿Cuáles son las empresas que contratan aprendices en El Salvador?

Se cuenta con aproximadamente 8 a 9 Centros de Formación, la labor de ellos es la búsqueda de empresas para que contraten a estos jóvenes bajo

la modalidad aprendices, contamos con el apoyo de la Asociación de Industriales Salvadoreños, además también contamos con la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador; pero la información de empresas específicas no es posible proporcionárselas debido al celo corporativo de estas, lo que sí es cierto es que no son todas las empresas que quisiéramos estén involucradas en contratar personal bajo esta modalidad.

4. ¿Qué entiende por Sistema de Aprendizaje?

El Sistema de Aprendizaje como su nombre lo dice, son jóvenes inexpertos que por la necesidad de emplearse o por la necesidad de obtener ingresos se someten a un proceso de aprendizaje donde ellos se someten a clases por así decirlo en horarios de 8am a 5pm en las cuales se les da la teoría y posteriormente de a 2 a 3 meses ellos van a la práctica, estos son jóvenes que no tienen ninguna experiencia laboral y que tienen mucha necesidad de aprender.

5. ¿Existe en el Ministerio de Trabajo una comisión que se encargue específicamente de velar por los Contratos de Aprendizaje?

Si, la encargada de velar por el cumplimiento de los Contratos de Aprendizaje y más bien de autorizar esos contratos es la Jefa del Departamento Nacional de Empleo, ella tiene su equipo de trabajo personal que en primer lugar revisan dichos contratos en el caso de San Salvador es la Coordinadora de la Unidad de Aprendices quien recibe los contratos y verifica que todo esté de acuerdo a la ley.

6. ¿Cuáles son los requisitos exigidos a los jóvenes para capacitarles en un arte, técnica u oficio?

En algunos casos a los aprendices se les pide el bachillerato especial o técnico, además que tengan de 18 a 25 años que lo ideal es que no tengan

ninguna experiencia laboral y que tengan DUI porque en el contrato eso es como el documento de identidad personal que va dar validez al contrato aunque algunas veces podrían ser que sean menores de edad que se podría contar con el carnet de minoridad por lo general los empresarios prefieren que tenga DUI esto resta oportunidades de perfilarse bajo esta modalidad a los jóvenes menores de 18 años.

7. ¿En qué medida la empresa privada invierte para la capacitación de aprendices?

La empresa privada ha visto el contrato de aprendizaje como una alternativa beneficiosa ya que les permite contar con “mano de obra barata” es por ello que como Ministerio nos encargamos de no otorgar aprendices a estos empresarios maliciosos, pues es poca la capacitación que les proporcionan porque lo único que buscan es su beneficio empresarial, que trabajen arduamente para ellos, que produzcan que generen ganancias, sin importarles si estos jóvenes están recibiendo la formación pertinente o no.

8. ¿Existe alguna limitante para que los jóvenes puedan ser contratados como aprendices?

La limitante se les presenta cuando quieren participar en los Programas y no son bachilleres.

9. ¿Qué relación tiene el Ministerio de Trabajo con el INSAFORP en cuanto a la capacitación de jóvenes?

En cuanto a capacitaciones el Ministerio de Trabajo ha hecho alianzas con el INSAFORP para que ellos sean los capacitadores, aquí si hablamos de capacitaciones es el INSAFORP el encargado de esta función, la relación es básicamente una alianza estratégica para coadyuvar a la capacitación de aprendices.

10. ¿Son las empresas las que por iniciativa propia celebran los Contratos de Aprendizaje o son impulsados por alguna institución para hacerlo?

El INSAFORP es el jefe de los Centros de Formación y la labor de estos es abrir puertas en las empresas y también hacer la convocatoria de jóvenes porque ellos tienen que andar consiguiendo jóvenes para armar los grupos y comenzar las capacitaciones, labor en verdad difícil porque los empresarios no son muy flexibles o no les genera confianza el brindarles estas oportunidades a los jóvenes, entonces como Ministerio andamos buscando también las oportunidades para los jóvenes ya que los empresarios por iniciativa propia o sin contar con alguna clase de incentivo difícilmente contratan jóvenes aprendices.

11. ¿De qué forma ayuda a la erradicación del desempleo en el país la celebración de estos Contratos de Aprendizaje?

Esto viene a contribuir más que todo en jóvenes entre de 18 a 25 años entonces lo interesante es que este joven que tal vez tiene pocos ingresos o sus padres no pueden pagarle una carrera universitaria, él busque un oficio, la forma de ganarse la vida, entonces si existieran más celebraciones de contratos bajo esta modalidad en verdad la tasa de desempleo en el país disminuiría.

12. ¿Existe algún fondo económico que sea destinado específicamente para los aprendices?

Lamentablemente como Ministerio no hay fondos para poder cubrir esta modalidad, no hay un fondo económico para esto, ahora si de repente viene alguna cooperación externa si podría hacerse pero como Ministerio de Trabajo no hay fondos destinados específicamente para los aprendices.

13. ¿Y el Estado no brinda alguna ayuda que vaya destinada para los aprendices?

Vino apoyo con un préstamo del Banco Mundial pero eso está destinado a empleo o empleabilidad no específicamente esto lo vamos a ocupar para aprendices entonces ellos lo que hacen es apoyarse en la ayuda externa porque somos tan pequeños que no contamos con el recurso económico para este tipo de actividad o proyectos, casi siempre se apoyan con ayuda externa o préstamos.

14. ¿Estos contratos siempre se registran? ¿Es el Ministerio de Trabajo el encargado de hacerlo?

Si hay una sección de archivo de estos contratos en el Ministerio de Trabajo se cuenta con contratos celebrados desde diez años atrás, hay también una base de datos digital para la sección correspondiente, en este caso la Unidad de Aprendizaje del Departamento del Empleo del Ministerio de Trabajo.

15. ¿Cuál es el nivel de aceptación que muestran los jóvenes para ser contratados como aprendices?

Lamentablemente cuando hemos tenido experiencias para capacitar jóvenes, no contamos con los cupos suficientes para poder capacitarles a todos, los jóvenes se avocan para participar pero no hay cupos para todos.

16. ¿Cómo ayudaría la creación de una ley que de manera especial regule la contratación de apéndices?

Sería fantástico, de hecho tuvimos un anteproyecto pero lamentablemente como eso pasa a la Asamblea ya no está en manos del Ministerio de que lo autoricen pero si la experiencia en nuestro país en cuanto a jóvenes es un poquito difícil porque ya aprobaron la ley de empleo juvenil como que

quienes nos tienen que respaldar son los empresarios no crean que ha sido un “boom” ha costado tocar puertas porque es lo mismo verdad son jóvenes inexpertos si con ganas de echarle ganas al trabajito pero al final de cuentas sin experiencia laboral que les respalde.



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre el “Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña” dirigida al Instituto Salvadoreño de Formación profesional (INSAFORP), contestado por la Licda. Morena de Gómez, encargada del Área Jurídica.

1. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Garantizaría a las personas que están aprendiendo un oficio o están siendo capacitados, a que tengan protección del Derecho Laboral.

2. ¿Cuál es la relación que tienen con los Contratos de Aprendizaje el INSAFORP y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

No existe relación porque no es materia nuestra y por el hecho que no hay una Ley aprobada que nos vincule, entonces es por eso que nosotros no manejamos Contratos de Aprendizaje, así es que por eso no hay una relación establecida entre nuestra institución y el Ministerio de Trabajo porque no está reglado ni regulado.

3. ¿Celebran ustedes como institución Contratos de Aprendizaje?

No, porque no es nuestra competencia.

4. ¿Cuál es su función como Institución?

Pues es la capacitación profesional dirigida a la sociedad salvadoreña, a través de programas que consisten en la capacitación en oficios o técnicas

que proporcionen a las personas conocimientos y aptitudes ocupacionales para que les sean necesarias para el desempeño de labores productivas.

5. ¿Quiénes son los beneficiados con la capacitación que ustedes como institución imparten?

Son los jóvenes que quieren rendir más en sus trabajos, debido a que los empresarios envían a sus trabajadores para que aprendan con nosotros y de esa manera cumplan con mayor facilidad en sus trabajos.

6. ¿Tiene algún costo económico la formación que ustedes brindan?

No, es totalmente gratis.

7. ¿Cuáles son los requisitos exigidos a los jóvenes para capacitarles en un arte, técnica, oficio u ocupación?

Depende del área en la que el joven se capacite, pero el requisito general es la edad de dieciocho años a veinticinco años de edad y un nivel de escolaridad de bachillerato, además el compromiso por parte del joven y sus padres. Se pide que los jóvenes sean bachilleres porque ya tiene un conocimiento básico y la enseñanza se les facilita un poco más.

8. ¿En qué medida la Empresa Privada invierte para la capacitación de Aprendices?

Si existe apoyo, ya que se compromete con los Centros de Formación con los que nosotros contamos a tomar a los jóvenes para que practique lo aprendido en sus instalaciones.

9. ¿De qué manera ayudaría la celebración de los Contratos de Aprendizaje a la erradicación del desempleo en el país?

Darían oportunidades laborales a los jóvenes y les garantizaría a que trabajen formalmente en una empresa y a tener garantía legal con el patrono, y así poder asegurar sus derechos laborales.

10. ¿Quién o quiénes son los encargados de controlar el cumplimiento de la enseñanza de los jóvenes?

Los centros de formación y nosotros como INSAFORP controlamos directamente a estos.

11. ¿De qué forma se controla la enseñanza que da el empleador a sus jóvenes?

El joven cuando va a las empresas a recibir su enseñanza práctica, debe ir acompañado por alguien del centro de formación, todo joven debe contar con ese respaldo para poder supervisar la enseñanza que se le brindara y el INSAFORP supervisa al centro de formación y a las empresas.

12. Tienen conocimiento de ¿Cuáles son las empresas de El Salvador que celebran Contratos de Aprendizaje?

No, pero puede que haya aunque quizá de manera bien mínima, ya que hoy en la actualidad existen empresas con finalidad social.

13. ¿Consideran necesaria la creación de una Ley que de manera especial regule el Sistema de Aprendizaje? ¿Por qué?

Sí, porque así sería obligatorio para las empresas contar con determinada cantidad de aprendices en sus instalaciones, dando así oportunidad a muchos jóvenes.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DIRECCIÓN DEL PROCESO DE GRADUACIÓN



Guía de entrevista sobre el “Sistema de Aprendizaje en la Legislación Laboral Salvadoreña” dirigida al Director del Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango, contestado por el Lic. Carlos Ayala.

1. ¿En qué consiste el Contrato de Aprendizaje?

Es una herramienta legal que protege tanto al aprendiz como al empresario, respaldando la actividad de este, para de esa forma cuidar su seguridad de cualquier inspección de la legislación laboral, en este caso es el Ministerio de Trabajo.

2. ¿En qué consiste el Sistema de Aprendizaje?

El sistema de aprendizaje funciona en desarrollar un proceso formativo para la adquisición de experiencia en una empresa o en un puesto legal de trabajo. Entonces es un poco vincular, la parte práctica o formación teórica en un Centro de Formación y ponerlo en práctica en un puesto particular de trabajo.

3. ¿Cuál es la importancia de los Contratos de Aprendizaje?

Sirven para garantizar los derechos de las partes, ya que el contrato entre el aprendiz y el empresario es un documento legal válido dentro de la legislación laboral que no permite violentar los derechos del aprendiz, así como también no violentar los derechos del empresario. Por otra parte, protege lo económica que el Código de Trabajo, establece que deben de

recibir los aprendices, así como también protege el horario establecido en el mismo Código.

4. ¿Celebran ustedes Contratos de Aprendizaje?

Si, con la condición que tenga el desarrollo de prácticas profesionales, sino hay desarrollo de prácticas profesionales el contrato no tiene razón de ser, y además tiene que estar amparada a la ley, dentro del contrato para todos los programas de Empresa Centro con los que contamos.

5. ¿Cuál es la finalidad que ustedes tienen como Institución respecto a los Contratos de Aprendizaje?

Primeramente es hacer cumplir los derechos y obligaciones del aprendiz como parte humana lo vemos así, ese es el primer punto, pero por otro lado también lo vemos que el joven también tiene que comenzar a responsabilizarse con sus obligaciones, queremos que todos nuestros jóvenes cuando pasen el proceso de formación tanto en la empresa como en nuestro Centro se inserten laboralmente, a fomentarles la cultura de lo que es el trabajo. Con la formación profesional es que adquieren un poco de experiencia. La finalidad entonces es ganar experiencia laboral y sobre todo que las empresas que le han dado la oportunidad de desarrollar las prácticas profesionales lo puedan absorber después de finalizado el proceso.

6. ¿Cuáles son los requisitos que ustedes exigen a los jóvenes para capacitarlos en un arte, técnica, oficio u ocupación?

Los requisitos pueden depender de ciertos factores, la edad mínima que la ley contempla debe ser de dieciséis años en adelante, eso dice la ley pero nosotros siempre pedimos que tengan dieciocho años de edad porque la legislación dice que si es menor de edad tiene que firmar el representante legal, porque como no es una persona autónoma, en este caso los padres

tienen que firmar el contrato bajo las condiciones, entonces para evitarnos ese problema y ese vacío de ley, nosotros les exigimos que tengan dieciocho años cumplidos eso nos permite abrir más puertas y así no tener a un joven que vaya a sufrir un accidente laboral y eso permita meter en situaciones no gratas al centro de formación y a la empresa. Por otra parte deben de ser bachilleres, porque es necesario que ya tengan conocimientos básicos y además debe de existir un compromiso por parte del aprendiz y deben de contar con el apoyo de sus padres.

7. ¿Cuál es el nivel de estudios que los jóvenes deben de tener para poder participar en los programas de formación?

Nivel de estudios, eso depende también, de la carrera que se vaya a desarrollar, pero la más general es que sean bachilleres.

8. ¿Cuál es la relación que tiene el INSAFORP, el Ministerio de Trabajo y ustedes como Centro de Formación, respecto a los Contratos de Aprendizaje?

La relación es que el Contrato de Aprendizaje debe ser avalado por las tres instituciones. El centro de formación debe hacer las gestiones para celebrar el Contrato de Aprendizaje, elaborarlo y presentarlo a la empresa, estableciendo los números de horas prácticas, tiempo de duración, obligaciones para las partes contratantes, salario que va a recibir el aprendiz. El INSAFORP es el ente de formación profesional, y el Ministerio de Trabajo es el ente rector de estos trabajadores.

9. ¿Ayuda el INSAFORP a colocar a los jóvenes en una empresa como empleados fijos cuando ya han terminado el programa de formación?

Cuando finaliza pasamos el proceso de evaluación final que consiste en ir a certificar todas las competencias en el ámbito empresarial que le asignen

una nota que va dentro del certificado de cierre o de curso o una constancia que se le da al final. El último día del periodo de duración se pasa un formulario queda en libertad el empresario una vez finalizado el plazo negociar con el aprendiz si será contratado, pero bajo el régimen de la legislación laboral que no debe pagar menos del mínimo y es una negociación donde nosotros como centro de formación no tenemos nada que ver entre el aprendiz y el empresario.

10. ¿La institución Centro de Formación Fe y Alegría de Soyapango, cuenta con ayuda económica por parte del estado o tiene algún subsidio?

No, no recibimos ningún tipo de ayuda, lo que hacemos nosotros es vender el servicio a INSAFORP o el proceso de formación y dentro de estas van contempladas todas las gestiones entre ellas la colocación en las empresas, pero nosotros no contamos con algún beneficio del Ministerio de Trabajo.

11. ¿Quién subsidia la Formación Teórica de los jóvenes en el proceso de formación?

Nosotros lo que hacemos es reunirnos con los padres y decirles apóyenles, para que ellos puedan cubrir los gastos de transporte y los gastos de alimentación.

12. ¿Cuáles son algunas de las empresas con las que contratan bajo esta modalidad?

En nuestro país existen muchas empresas pero el apoyo con el que contamos es el de la mediana empresa, entre ellos las farmacias.

13. ¿Cuáles son las empresas que colaboran con ustedes?

No, le puedo brindar los nombre porque es bastante complicado con los empresarios son muy delicados con su información, porque a nosotros como centro de formación nos es difícil el abrir una brecha en el ámbito empresarial.

14. ¿De qué forma ayudaría la creación de una ley que de manera especial regule los contratos de aprendizaje?

Debe existir una ley que establezca el procedimiento para sancionar las irregularidades que se den con los Contratos de Aprendizaje y para regular muchos aspecto que puede darse dentro de la celebración del Contrato y ayudaría a solventar y regular todo lo relacionado con el mismo.

15. ¿Cuántos contratos de Aprendizaje se celebran anualmente?

Un dato específico no se los tengo pero es bastante mínima la cantidad.



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
Centro de Documentación Judicial



San Salvador, 08 de julio de 2015

Licenciado
LUIS ALBERTO MONGE
Presidente del Tribunal Calificador del
Proceso de Graduación
Universidad de El Salvador
Presente.

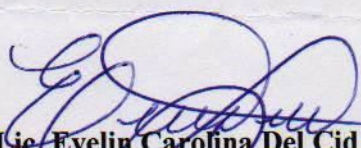
Respetable Lic. Monge:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxito en el desempeño de sus funciones.

Me es grato informarle que este día, las señoritas DELMY NOEMY ALVARADO PORTILLO, SANDY IVONNE ALVAREZ FLORES y RINA ELISA RECINOS FRANCO, alumnas egresadas de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, visitaron el Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia con el fin de recopilar información relacionada con los CONTRATOS DE APRENDIZAJE en materia laboral; siendo que al realizar una búsqueda en los documentos con los que se cuentan en nuestra base de datos no arrojo ningún resultado relacionado con el tema en cuestión. Es importante hacer notar que el Centro cuenta con resoluciones emitidas por Tribunales de Sentencias, Cámaras y Salas de la Corte Suprema de Justicia, y no contamos con resoluciones emitidas por los Juzgados de lo Laboral.

Aprovecho la oportunidad para poner a sus órdenes esta Unidad, la cual tiene como fin la divulgación de la Legislación y Jurisprudencia Nacional.

Atentamente.


Lic. Evelin Carolina Del Cid Flores
Jefa del Centro de Documentación Judicial
Corte Suprema de Justicia





**ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**

EXPEDIENTE No. 760-6-2010-1

COMISION: TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CONTENIDO: MOCIÓN DE DIPUTADOS DE ARENA, EN EL SENTIDO SE EMITA LEY REGULADORA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

NOTAS: _____

San Salvador, 03 de JUNIO de 2010

• • •

DECRETO LEGISLATIVO No. _____

ACUERDO LEGISLATIVO No. _____

De fecha: _____

• • •

Fecha de conocimiento en la Comisión: _____

Dictamen: _____ **No.** _____ **Fecha:** _____

Fecha aprobado en Pleno: _____ **Votos:** _____

Fecha enviado al Archivo: _____ **Folios:** _____

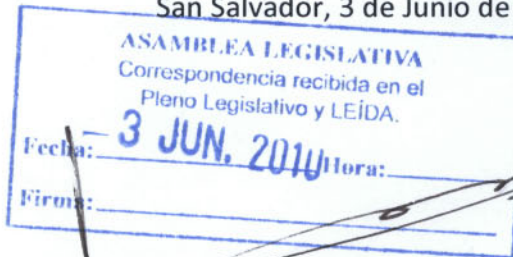
Notas: _____



Grupo Parlamentario
Alianza Republicana Nacionalista

San Salvador, 3 de Junio de 2010.

Señores Secretarios de la
Honorable Asamblea Legislativa
Presente.-



En nuestra calidad de Diputados de la Asamblea Legislativa, en ejercicio de la potestad constitucional que nos confiere el Art.133, Ordinal 1º, exponemos al Honorable Pleno Legislativo:

Que la Constitución de la República, en su artículo 40, inciso 3º, establece que deberá emitirse una ley que regule el contrato de aprendizaje; con el objeto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social.

Que el artículo 38 numeral 10 de la Constitución establece la edad mínima que debe tener los menores para poder ocuparse cuando se considere indispensable para la subsistencia de ellos mismos o sus familias; así como las jornadas diarias a las cuales estos deben sujetarse.

Que de acuerdo con las estadísticas oficiales la tasa de desempleo aumento a 7.3%, que totalizan ya a nivel nacional más de 146 mil personas sin empleo. La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples señala que el desempleo afecta más a de 100 mil jóvenes y especialmente a los que buscan trabajo por primera vez y no los encuentran.

Que las condiciones actuales que vive el país demandan, que el Estado se ponga a disposición de toda persona, las facilidades para aprender artes y oficios en aquellos establecimientos o centros de trabajo, talleres y empresas dispuestas a capacitarles y enseñarles actividades beneficiosas, para conseguir un empleo por primera vez.

Por tanto solicitamos al Honorable Pleno se apruebe la Ley del Contrato de Aprendizaje.

Amador Angulo

Estelina Amil

DIOS UNION LIBERTAD

Carmen Escalón

Marta Escobar
Mario Vallearte

MARIO VALLEARTE

Paz, Progreso y Libertad

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que la Constitución de la República, en su artículo 40, inciso 3º, establece que deberá emitirse una ley que regule el contrato de aprendizaje; con el objeto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social.
- II. Que el artículo 38 numeral 10 de la Constitución establece la edad mínima que deben tener los menores para poder ocuparse cuando se considere indispensable para la subsistencia de ellos mismos o sus familias; así como las jornadas diarias a las cuales estos deben sujetarse.
- III. Que las actuales condiciones socioeconómicas en el país, demandan, que a través del Estado se ponga a disposición de toda persona, las facilidades para aprender artes y oficios en aquellos establecimientos o centros de trabajo, talleres y empresas dispuestos a capacitarles y enseñarles actividades beneficiosas, para mejorar su condición económica y social.
- IV. Que la naturaleza eminentemente formativa del aprendizaje, facilitará la incorporación al mismo, de un número cada vez mayor de personas, aumentando así la capacidad técnica del recurso humano.
- V. Que uno de los medios para lograr los fines de los considerandos anteriores lo constituye el decidido apoyo e impulso que todos los habitantes de la República debemos dar al aprendizaje.

POR TANTO

En uso de sus facultades constitucionales, y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social,

DECRETA la siguiente

LEY REGULADORA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPITULO I OBJETIVO, DEFINICIÓN, NATURALEZA

Art. 1.- La presente ley tiene por objeto regular el contrato de aprendizaje.

Art. 2.- El contrato de aprendizaje es aquél en virtud del cual una persona natural o jurídica, quien en el transcurso de la presente Ley se denominará "auspiciador", proveerá la capacitación durante un período determinado, a otra persona denominada "aprendiz", que la recibirá bajo condiciones pactadas conforme a la ley.

Art. 3.- Los menores a partir de los catorce años de edad, podrán celebrar el contrato de aprendizaje por medio de su representante legal, y a falta de este, por medio del Procurador General de la República.

Los menores a que se refiere este artículo, no podrán desarrollar tareas peligrosas, insalubres o que perjudiquen su desarrollo, y tampoco podrán desarrollar labores de aprendizaje en horas nocturnas.

Art. 4.- Todo contrato de aprendizaje debe ser celebrado por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo, los siguientes aspectos:

- a) Nombre y generales del auspiciador;
- b) Nombre y generales del aprendiz o su representante legal, en su caso;
- c) Materia del aprendizaje;
- d) Horario y jornada del aprendizaje;
- e) Plazo del contrato;
- f) Retribución del aprendiz;
- g) Condiciones del aprendizaje;
- h) Firma o huella de los contratantes o de sus representantes.

CAPITULO II REGULACIÓN Y EFECTOS DEL CONTRATO

Art. 5.- El contrato de aprendizaje tendrá como plazo máximo aquel establecido en el catálogo de oficios que el Instituto Salvadoreño de

9049

Formación Profesional INSAFORP, elaborará para el arte, oficio o carrera técnica de que se trate.

La periodicidad de la actualización del catálogo de oficios, quedará establecida en el mismo.

Art. 6.- El auspiciador retribuirá una suma de dinero que no será menor al cincuenta por ciento del salario mínimo legal vigente.

Art. 7.- Las partes que suscriben el contrato, podrán darlo por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin responsabilidad para ninguna de ellas; pero el auspiciador deberá informar por escrito al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en un plazo máximo de diez días hábiles, comprobando además, haber cancelado las retribuciones correspondientes al aprendiz.

Art. 8.- En caso de que el aprendiz pasare a formar parte de la nómina de trabajadores dependientes del auspiciador, cesará automáticamente el respectivo contrato de aprendizaje e iniciará la relación laboral con sus efectos legales consecuentes.

Art. 9.- El proceso de aprendizaje se iniciará a partir de la fecha que se estipule en el Contrato.

El auspiciador remitirá, para su depósito, un ejemplar original del contrato al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días hábiles siguientes a su celebración.

La certificación del depósito del contrato extendida por el Jefe del Departamento respectivo, servirá como medio de prueba de su existencia.

Art. 10.- La falta de un contrato de aprendizaje depositado en el Departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará presumir que un aprendiz es trabajador permanente y tendrá todos los derechos que como trabajador le corresponden.

Art.11.- En ningún caso, el contrato de aprendizaje generará relación laboral alguna, ni podrá ser fuente de otros vínculos y responsabilidades de tipo laboral regulados por el Código de Trabajo, contratos colectivos de trabajo, costumbre de empresa y otras normas conexas.

Art. 12.- El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos, se podrá optar por este último número; asimismo las fracciones iguales o superiores a cero punto cinco se elevarán al entero siguiente.

En casos especialmente calificados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicho porcentaje podrá variar.

Art. 13.- La jornada para el aprendizaje se establecerá de mutuo acuerdo conforme a los horarios de la empresa y constará en el contrato.

Para el caso de los menores de dieciséis años, el horario no excederá de seis horas diarias ni de treinta y cuatro semanales. Las horas de aprendizaje no podrán interferir con las dedicadas a la enseñanza obligatoria, cuando el aprendiz siga sometido a ella.

CAPITULO III DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Art. 14.- Son obligaciones de los auspiciadores para con sus aprendices:

- a) Proporcionarles enseñanza, adiestramiento y capacitación respecto a todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación pactada en el correspondiente contrato;
- b) Proveerles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el aprendizaje; y especialmente todo lo relacionado con la salud y seguridad ocupacional;
- c) El auspiciador, o sus representantes, deberán guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra, ó realizar cualquier forma de discriminación;
- d) Entregar al aprendiz, al final del proceso de aprendizaje, una constancia de haber cumplido los términos del contrato, especificando la

2009 4

fecha de inicio y finalización del mismo y el tipo de actividades que realizó. Una copia en original de ésta será enviada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días hábiles a dicha terminación.

e) Conceder la retribución establecida en la presente ley, y cumplir con los beneficios de previsión y seguridad social respectivos.

f) Todas las demás obligaciones que le imponga la ley y el contrato de aprendizaje.

Art. 15.- Son obligaciones de los aprendices:

a) Guardar el debido respeto y mantener buena conducta en el centro de aprendizaje;

b) Obedecer las órdenes e instrucciones que reciba del auspiciador, en lo relativo al proceso de aprendizaje, y la normativa interna de la empresa;

c) Observar la necesaria aplicación y diligencia en todo el proceso de aprendizaje;

d) Asistir, a las actividades del aprendizaje, conforme al horario establecido en el contrato suscrito;

e) Guardar la debida confidencialidad relativa a los asuntos que se generen y desarrollen en el lugar del aprendizaje;

f) Cumplir con toda la normativa de seguridad e higiene ocupacional;

g) Todas las demás obligaciones que le imponga la ley y el contrato de aprendizaje.

**CAPITULO IV
DEL ORGANO DE CONTROL**

Art. 16.- La vigilancia y control de los contratos de aprendizaje, estará a cargo de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien corresponderá aplicar las normas generales obligatorias sobre el contrato de aprendizaje.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Héctor García' and another with the number '5'.

A tal efecto, la Dirección General de Previsión Social, llevará un registro de todos los contratos de aprendizaje que se pactaren; así como la terminación de los mismos pudiendo extender constancias de estos datos, a petición de los interesados.

Asimismo, corresponderá a esta Dirección, incluir dentro de la oferta laboral respectiva, a los aprendices que hubieren concluido su proceso de aprendizaje.

Art. 17.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección respectiva, tendrá además las atribuciones siguientes:

a) Resolver todos los casos y situaciones que se originen con motivo de la presente ley;

b) Verificar que los contratos de aprendizaje depositados, cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley y su reglamento; y en caso de existir contravenciones, se puntualizarán por escrito la totalidad de las mismas, debiendo notificarse dentro de los diez días hábiles siguientes al depósito, tal situación.

La ausencia de dicha notificación, hará presumir al auspiciador, que el contrato cumple con todos los requisitos legales.

Art. 18.- La Dirección General de Inspección de Trabajo, practicará las inspecciones en los lugares de aprendizaje para verificar el cumplimiento de la presente ley y del contrato respectivo.

CAPITULO V INFRACCIONES A LA PRESENTE LEY

Art. 19.- Las infracciones a la presente ley se clasifican en leves y graves.

Art. 20.- Son infracciones leves las siguientes:

1) Incumplir el auspiciador con la obligación de informar y remitir la documentación respectiva al Ministerio, en los plazos establecidos en la presente ley.

2) No entregar el auspiciador al final del proceso de aprendizaje, una constancia de haber cumplido los términos del contrato de aprendizaje.

3) No subsanar el auspiciador las observaciones hechas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo de diez días hábiles a la notificación.

4) Asignar al aprendiz tareas distintas a las relacionadas con la materia pactada en el contrato de aprendizaje.

5) No proveerle el auspiciador a su aprendiz, los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el aprendizaje.

6) No cumplir el auspiciador o sus representantes, con la obligación de guardarle debida consideración y respeto al aprendiz.

3
JCB

Art. 21.- Son infracciones Graves:

1) Incumplir el auspiciador, con los porcentajes de contratación de aprendices establecidos en el art. 12 de la presente ley.

2) Incumplir con el horario y jornada establecidos en el contrato de aprendizaje y en la presente ley.

3) Asignar a un aprendiz menor de dieciocho años, tareas peligrosas e insalubres.

4) Asignarle al aprendiz menor de dieciocho años, actividades de aprendizaje en horas nocturnas.

5) Que el auspiciador incumpla con la obligación señalada en el artículo catorce literal e) de la presente ley.

gcb
gcb
gcb
gcb

Art. 22.- Las infracciones leves se sancionarán con una multa de un salario mínimo del sector respectivo, por cada infracción; y las Graves con una multa de dos salarios mínimos del sector respectivo, por cada infracción; sin que en su caso deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

~~gcb~~
Lafarcon
gcb

Art. 23.- Para imponer y hacer efectivas las multas a las que se refiere esta ley se seguirá el procedimiento siguiente:

El Jefe del Departamento respectivo, de la Dirección General de Inspección de Trabajo, recibirá la denuncia y delegará a un inspector de trabajo para que verifique la denuncia y éste le rendirá un informe en el que hará constar si existe o no infracción; posteriormente el jefe del Departamento respectivo, mandará a oír al infractor, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de ocho días hábiles, tomando en cuenta para ello, el domicilio del citado, así como el número y gravedad de las infracciones.

El auspiciador comparecerá personalmente, por medio de representante o apoderado a la audiencia ante el Jefe del Departamento respectivo, con poder suficiente para adquirir obligaciones, de acuerdo a las normas del derecho común.

Se abrirán a prueba las diligencias por un término de cuatro días.

El Jefe del Departamento respectivo, comparezca o no el interesado resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba.

Posteriormente a la resolución en que se imponga la multa el infractor tendrá un plazo de quince días para hacerla efectiva, la cual ingresará al Fondo General de la Nación.

Se enviará a la Fiscalía General de la República una certificación de la resolución por la cual se imponga una multa, si no se entera en el plazo anteriormente mencionado, para que sea ejecutada en el juzgado laboral correspondiente.

El Jefe del Departamento respectivo hará saber sus providencias por medio del personal a su cargo o en su defecto por medio del Alcalde Municipal del lugar a que corresponde el domicilio del interesado.

De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación para ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación. Emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la autoridad superior para hacer uso de sus derechos, pudiendo abrirse a prueba esta diligencia a petición del interesado, por un término de dos días, vencido el termino de prueba si lo hubiere, se pronunciará resolución dentro de los tres días siguientes.

En cualquiera de todos los supuestos anteriores, si el funcionario que tuviere que resolver no lo hiciere en el plazo establecido, su resolución se entenderá en sentido positivo a favor del recurrente.

La omisión de cualquiera de los procedimientos antes señalados, hará incurrir al funcionario responsable, en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por la autoridad competente.

CAPITULO VI DISPOSICIONES GENERALES, DEROGATORIA Y VIGENCIA

Art. 24.- Los beneficios de previsión y seguridad social se aplicarán a las relaciones de aprendizaje, en la medida y alcances determinados por las leyes respectivas.

Art. 25.- Esta Ley no se aplicará cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanadas de su relación individual de trabajo.

Art. 26.- Derogase en todas sus partes el Capítulo primero del Título segundo del Código del Trabajo referente al trabajo de los aprendices.

Art. 27.- El reglamento de la presente ley será presentado al Presidente de la República, para su aprobación.

Art. 28.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.