

1

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ENRIQUE J. HERNANDEZ SIERRA

CARTAGENA, MARZO DE 1987

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO



"CONTRATO DE APRENDIZAJE"

Presentada por:

ENRIQUE JOAQUIN HERNANDEZ SIERRA

//

Tesis de grado presentada
como requisito indispen-
sable para optar el grado
de Abogado.

CATAGENA, MARZO DE 1987

S C I B
00008131

45271

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

RECTOR : Dr. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL
SECRETARIO GENERAL: Dr. MANUEL A. SIERRA NAVARRO
SECRETARIO ACADEMICO: Dr. PEDRO MACIA HERNANDEZ
PRESIDENTE HONORARIO: Dr. ANIBAL PEREZ CHAIN
PRESIDENTE DE TESIS : Dr. JORGE MERCADO AVILA
PRIMER EXAMINADOR : Dr. FABIO LOPEZ LOPEZ
SEGUNDO EXAMINADOR : Dr. TOMAS FIGUEROA CERVANTES
TERCER EXAMINADOR :

CARTAGENA, MARZO DE 1987

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.No.
INTRODUCCION	1
1. RESEÑA HISTORICA DEL APRENDIZAJE	4
2. LA SUPERACION DEL APRENDIZAJE	7
3. LA ENSEÑANZA PROFESIONAL	11
4. EL MODERNO CONTRATO DE APRENDIZAJE	13
5. DEFINICION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	15
6. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	17
7. ORGANISMO DE FORMACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA..	24
8. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	37
9. TRATAMIENTO LEGAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN COLOMBIA.	38
10. CONCLUSIONES GENERALES	53
11. RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFIA	



INTRODUCCION

En el presente trabajo se estudia "El Aprendizaje", como medio de formación profesional.

Desde los remotos orígenes de la civilización el hombre ha transmitido sus experiencias a los demás, ha procurado enseñarles los conocimientos por él adquiridos, inspirado en el eterno espíritu de progreso que mueve a la humanidad; de ahí que el aprendizaje como vehículo de formación, juege un papel preponderante en la historia del hombre.

El traspaso de conocimientos del hombre a sus descendientes, va aparejado al avance de la propia historia; por eso, la vieja enseñanza oral e imitativa se ha pasado a través de los tiempos a los modernos métodos de formación profesional.

Los estados actuales prestan especial atención a las Instituciones que tienden a promover y desarrollar la Enseñanza Profesional, para adelantarse a las exigencias de la producción que requiere mano de obra altamente calificada, obreros técnicos que estén a la altura de su cometido.

Este trabajo está dividido en tres (3) partes:

6

La primera relacionada con el aprendizaje en sí, es decir, referida a sus diferentes etapas, a su configuración práctica como Contrato y las diferentes posiciones doctrinarias sobre su definición y naturaleza jurídica; la segunda contiene un bosquejo de los Organismos Latinoamericanos; y la parte final, es un estudio del Contrato de Aprendizaje en nuestra Legislación Laboral.

Como en este trabajo hablaré a menudo de la Formación Profesional, me parece práctico hacer claridad sobre este concepto:

La formación Profesional es completamente diferente a la Académica, ya que se desarrolla en el lugar de trabajo, tanto en la Institución encargada de impartirla, como en la Empresa que contrata al aprendiz. Además, la formación Profesional requiere cierta instrucción académica por parte del aprendiz, puesto que su función primordial es adaptar a las personas que salen de los distintos grados del Sistema Educativo a las exigencias de los diversos sectores de la Economía.

La formación Profesional constituye el objeto esencial del contrato de Aprendizaje cuando éste existe, el cual puede darse también con independencia.

La Formación Profesional comprende básicamente los aspectos teóricos y prácticos de la profesión u oficio de que se trate, en otros términos, se completa normal e intelectualmente con un valor teórico y moral, reconocido a la formación y en procura de bases sólidas en los

7

conocimientos logrados y en el manejo de las instalaciones que constituyen empleo obligado en la Empresa.

1. RESEÑA HISTORICA DEL APRENDIZAJE

El origen del aprendizaje se confunde con el origen de la humanidad. Desde un principio los hombres transmitieron a sus descendientes los procedimientos que habían descubierto y los nuevos conocimientos adquiridos a través del tiempo, los trabajadores más idóneos han enseñado por medios orales y escritos o por medio de la imitación práctica, sus conocimientos.

Por medio del Aprendizaje se transmitieron de una generación a otra los secretos que guardaban cada arte u oficio, por lo que jugó un papel preponderante en la vida económica de la sociedad, durante todo el período de las Corporaciones en que la llamada Economía Urbana se basaba en la preparación manual del producto. La intervención del hombre en la producción era un factor importante en esta época, de ahí que la enseñanza de un oficio y el ingreso a una Corporación tuvieran una importancia que se ha perdido en nuestros días.

En la Roma antigua los dueños de esclavos tenían por costumbre entregarlos a una persona por cierto tiempo para que los adiestrara en determinado arte u oficio a cambio de que prestaran sus servicios al encargado de suministrar la instrucción. A pesar de que el Contrato de

Aprendizaje no estaba reglamentado, parece que ya en la época de Justiniano se había extendido a la costumbre de encomendar a un profesor la enseñanza de jóvenes.

En forma práctica, el aprendizaje estuvo ya organizado en el Imperio Romano, mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que lo enseñaría.

Tanto en el Digesto como en el Fuoro había disposiciones para atenuar o diluir la responsabilidad del patrón cuando castigaba al aprendiz que estaba a sus órdenes. Las leyes de las doce (12) partidas regulaban el Contrato del Aprendiz.

En la edad media el aprendizaje era realizado en el seno de los gremios conformados por maestros y aprendices. A éstos últimos les correspondía la tarea de ayudar al maestro y aprender de ellos reglas técnicas del oficio.

Pero, como ya lo he anotado, el aprendizaje tuvo su época de mayor apogeo en el Régimen Corporativo en que era camino obligado, no solo para aprender un oficio sino para ingresar a la Corporación. Los estatutos de las viejas Corporaciones fijaban obligaciones y derechos de los aprendices y limitaban el número de éstos.

Después de la Revolución Francesa, dejó de ser objeto de reglamentación y solamente se encuentran disposiciones aisladas, como la del Código

Civil Mexicano; El Contrato de Aprendizaje era una figura contractual sujeta a normas del Derecho Civil.

El Derecho Austriaco y el Alemán, procuraron desde el siglo pasado, reunir a los artesanos y pequeños industriales en Corporaciones y Cámaras de Comercio a los que se facultó para que reglamentaran el Contrato de Aprendizaje, por ser aquel el campo propicio para su desarrollo. Hasta la segunda guerra mundial, hubo en Alemania un sistema mixto; los aprendices concurrían a sus labores y en sus horas libres, asistían a las escuelas técnicas y así sumaban los conocimientos prácticos a los teóricos.

En España, a partir del 1833 se suprimió la escuela gremial y el Aprendizaje dejó de subsistir como el primer peldaño de la Organización Corporativa. El Derecho español, reguló posteriormente el Contrato de aprendizaje en la Ley del 17 de Junio de 1911 y en las Leyes del Código de Trabajo en 1931 y 1944.

2. LA SUPERACION DEL APRENDIZAJE

La mecanización de la producción y la aparición de un Mercado Internacional, cambian por completo el panorama para el aprendizaje. La tarea de producir comienza a perder su valor humano, debido a que el mercado al ampliarse y traspasar los límites de la sociedad, comienza a exigir grandes cantidades de productos, mientras la máquina por otro lado, fué poco a poco desplazando al hombre y desvalorizando su intervención en el campo de la producción.

Como consecuencia de estos hechos el Aprendizaje comenzó a perder importancia y cayó en el período de la declinación.

C. Cabanellas, afirma que ha contribuído a la crisis del aprendizaje el hecho de que el aprendiz ha dejado de ser discípulo para convertirse en obreros auxiliares, porque en la Industria no se requieren grandes conocimientos ni una extraordinaria especialización, por concretarse a labores en términos tales que pocos grados separan a un antiguo trabajador de otro recién ingresado en el OFICIO.

Además un máximum de extensión cultural, facilidad existente para adquirir conocimientos, la desaparición del antiguo taller hogar, la in-

intervención del Estado que facilita medios para que el aprendizaje de los rprofesiones, incluso la falta de entrega al trabajo manual, que obliga a largos años de práctica, todas ellas en suma, son causas que han contribuído a la crisis del aprendizaje, pero la principal de todas sin duda procede de que en las grandes industrias no requieren conocimientos especiales ni un aprendizaje logrado después de años de práctica. El sello personal que el artesano ponía en su trabajo, antaño distintivo de la Organización Gremial, casi se ha desaparecido y en su sustitución está la máquina, que es sucesión perfilada en la mano de obra donde todas las piezas son iguales y en la cual un mismo ritmo acompaña la labor de los motores que impulsan la cadena con los movimientos de los músculos. (G. Cabanellas, tratado de Derecho Laboral, tomo II, edición El Gráfico Buenos Aires, 1949).

Morería, afirma que la crisis del aprendizaje se debe a tres (3) factores:

- a) El rápido progreso de la Industria, determinado por el empleo de máquinas perfeccionadas que pueden ser manejadas sin necesidad de aprendizaje previo.
- b) La división del trabajo y la especialización de cada función en el servicio.
- c) El no sometimiento de los patronos a las obligaciones impuestas por las leyes durante los Contratos de Aprendizaje.

Lo cierto es, que todas estas series de factores, trajeron como consecuencia la declinación del Aprendizaje. La enseñanza de un oficio en los establecimientos Industriales, dentro de las nuevas condiciones del proceso de producción se imposibilitó en la mayoría de los casos.

Como consecuencia de esa evolución en la vida económica, el aprendizaje fué poco a poco reemplazado por otros sistemas de preparación más eficaces frente a los cambios que se habían producido. Las normas que en las diferentes legislaciones reglamentaban el aprendizaje, hubieron que ser referidas a un fenómeno completamente diferente y programar un tipo de enseñanza profesional de carácter principalmente teórico.

Actualmente la formación profesional, que antes se llevaba a cabo por medio del aprendizaje, es proporcionada por centros e Institutos especializados y a través de cursos especiales de capacitación y perfeccionamiento, lo que induce a pensar en autores como De Ferrari, que del Contrato de Aprendizaje se pasaría, al Aprendizaje como carga pública, ya que, según él no ha de transcurrir mucho tiempo sin que basándose en los deberes que impone la vida de relación, se declaró obligatoria la formación profesional, como ya es obligatoria la enseñanza primaria en casi todos los países.

Todo lo anteriormente expuesto, para demostrar la declinación de Aprendizaje no determina que sea innecesaria una Legislación sobre la materia, pues si es bien cierto que en la actualidad la Industria, en su

EK

gran mayoría, no requiere más que una mediana habilidad, hay Industrias como la de la construcción, en las cuales el aprendizaje cumple aún parte de sus funciones; igualmente la reparación y conservación de máquinas necesita de trabajadores especializados.

Sin embargo, el contrato que tenga por objeto la capacitación para el desempeño de un arte, profesión u oficio, en la actualidad debe contener cláusulas y condiciones totalmente diferentes a las que dieron lugar al Antiguo Aprendizaje.



3. LA ENSEÑANZA PROFESIONAL

Hemos visto como a consecuencia del desenvolvimiento de la vida económica el Aprendizaje, tuvo que ser reemplazado por otros sistemas de formación Profesional más acordes con el desarrollo de la sociedad, hubo necesidad entonces de volver a estructurar el Contrato de Aprendizaje y de crear leyes más dinámicas cada vez, en las que primará el interés público sobre el particular.

Debido a la urgente necesidad de procurarse mano de obra calificada, capaz de atender las necesidades de la nueva industria, el estado interviene en forma directa en la elaboración y celebración del Contrato de Aprendizaje, llegando hasta el denominado aprendizaje impositivo, como, como en el caso de la constitución de Weimar (1919), que imponía la frecuentación obligatoria a cursos profesionales complementarios hasta la edad de diez y ocho años (18). Disposiciones de este tipo, son: El Artículo 221 de la Ley Mexicana, en el Derecho de Francia, el Decreto Ley del 24 de Junio de 1936 que estableció que las organizaciones interesadas debían insertar obligatoriamente en los convenios colectivos de trabajo, cláusulas relacionadas con la Organización del Aprendizaje; en Uruguay, la ley 13 de diciembre 28 de 1964, se establece que todos los establecimientos en que trabajen menores de diez y ocho años

(18) de edad, están obligados a darles una enseñanza correspondiente a la etapa de aprendizaje en las escuelas de la Universidad del Trabajo "UTU".

4. EL MODERNO CONTRATO DE APRENDIZAJE

Ya hemos dicho que al producirse el cambio de la vieja sociedad basada en la Economía Urbana, a la sociedad Industrializada, el aprendizaje deja de existir en gran parte como práctica profesional.

El modo de formación profesional basado en el antiguo contrato de aprendizaje, por el cual un patrón daba a un obrero aprendiz las enseñanzas necesarias y percibía por ellas una retribución o abonaba un salario por el trabajo del obrero aprendiz, ha perdido gran parte de su importancia y han surgido otros sistemas caracterizados especialmente por la intervención del estado, sobre la base de que éste toma a su cargo la enseñanza profesional. En el derecho positivo contemporáneo se reglamenta un Contrato de Aprendizaje completamente diferente al que se conoció en épocas anteriores.

Este contrato presenta las siguientes características, enunciadas por D. Ferrari.

- a) Es por lo general un contrato solemne
- b) Contiene un número elevado de disposiciones de orden público.



- c) Control ejercido por el Estado sobre su ajuste y dirección.
- d) Obligación secundaria de pagarle al aprendiz remuneración.
- e) Es una obligación primordial del empleador la de suministrar una enseñanza.
- f) Por la dependencia que se crea entre las parte, la cual es, además, distinta a la del Contrato de Trabajo en cuanto al poder de dirección, en el aprendizaje debe ejercerse teniendo en cuenta preferentemente las necesidades de la enseñanza.

5. DEFINICION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Son múltiples y variadas las definiciones que se dan del Contrato de Aprendizaje; enunciaré algunos que considero importantes:

Para Kaskel, el Contrato de Aprendizaje es un Contrato Sinalagmático, en virtud del cual una de las partes (Lehrherr), para los fines de la formación profesional de la otra parte (Lehrling), utiliza los servicios del aprendizaje como medio para que éste aprenda el oficio.

Canabellas, define el Contrato de Aprendizaje, así: es aquel por el cual una persona se obliga a enseñar, por sí o por terceros, mediante salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra obligada a trabajar en beneficio de quien la enseña.

C. Canabellas, afirma que en general las definiciones del Contrato de Aprendizaje insertas en los Códigos y Leyes especiales de trabajo Latinoamericanos se inspiran en el artículo Primero del Código Francés, en el 57 del español o en el 216 de la Ley Federal del Trabajo México.

El artículo 1o. de la Ley Francesa del 20 de Marzo del 28, define así:
"Contrato de Aprendizaje, es aquel por el cual un jefe de establecimien-

to Comercial o Industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer que den una Formación Profesional metódica y completa a otra persona que se obliga a su vez, a trabajar para él, en las condiciones y el tiempo convenido".

El artículo 122 de la Ley Española, referente al Contrato de Trabajo, dice así: "Contrato de Aprendizaje es aquel en que el Empresario o Patrono se obliga a enseñar practicamente, por sí, o por otro, un oficio o Industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, con o sin remuneración".

El Artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo de México, tiene la siguiente definición: "Contrato de Aprendizaje es aquel, en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios a la otra y recibe en cambio la enseñanza de un arte o profesión, así como la retribución convenida.

6 . NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La Naturaleza Jurídica del Contrato de Aprendizaje, ha sido objeto de múltiples divergencias entre los tratadistas; hay quienes consideran que es un simple Contrato de Trabajo o una modalidad de éste; otros sostienen que es un Contrato Autónomo y algunos piensan que es un Contrato de Naturaleza mixta. A continuación, expondré someramente estas diferentes posiciones doctrinales.

A. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE ES UN CONTRATO DE TRABAJO

Esta es la teoría sostenida por la Escuela Alemana. Para los tratadistas de esta Escuela, la obligación principal en el Contrato de Aprendizaje, está a cargo del Aprendiz, quien a cambio de la energía de trabajo que desarrolla, recibe instrucción del arte u oficio que pretende aprender.

Es en todo caso, al patrono a quien corresponde pagar el servicio que se le presta y no al aprendiz pagar la enseñanza que recibe; por lo tanto, la remuneración consiste en la instrucción que el

aprendiz recibe aunque parte de ella puede estar conformada por salario.

Kaskel, define esta teoría, al definir el Contrato de Aprendizaje como: "Un Contrato Sinalogmático", en virtud del cual una de las partes, para fines de la formación profesional de la otra parte utiliza los servicios del aprendiz como medio para que éste aprenda el oficio (Kaskel y Dersch, Derecho del Trabajo, Edición Depalma, Buenos Aires, 1961)

El Contrato de Aprendizaje es pues, para Kaskel, un verdadero contrato de trabajo, con obligaciones recíprocas para cada una de las partes; para una de ellas desarrollo de energía de trabajo y para la otra, la Enseñanza del Oficio, ya que la remuneración en el Contrato de Trabajo, no tiene que consistir necesariamente al pago de dinero en efectivo, puesto que también es posible la entrega de mercancías o servicios; debe verse en el Contrato de Aprendizaje un Contrato de Trabajo al que son aplicables las disposiciones de la Legislación Laboral.

Pla Rodriguez, sostiene que "no habiéndose definido entre nosotros el auténtico Contrato de Aprendizaje, en realidad el aprendizaje se hace por medio de un Contrato de Trabajo (Pla Rodriguez el salario en Uruguay, página 222).

De igual opinión es Mario de la Cueva, quien nos dice: "El Contrato de Aprendizaje en el que una persona subordina su fuerza de trabajo a los fines de otra es un Contrato de Trabajo y la razón es manifiesta



pues se reúnen los caracteres esenciales de este Contrato; de un lado el elemento subordinación y por el otro el patrono obtiene un servicio como factor de producción; de ahí que el aprendiz se encuentra en las mismas condiciones que los demás trabajadores. "De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Porrúa. Buenos Aires. Página 878).

De Semo, también sostiene que en nuestros días el aprendizaje se lleva a cabo mediante un Contrato de Trabajo que contiene una cláusula especial, de la que derivan: La obligación de enseñar que contra el empleador y el derecho de aprender de que es titular al trabajador. Tales obligaciones y derechos, por ser en este caso secundarias, dejan subsistiendo las condiciones esenciales y principales del Contrato de Trabajo y ceden ante ellas. Por lo tanto la inserción de dichas cláusulas no produce el efecto de dispersar ninguno de los elementos básicos del Contrato de Trabajo, a saber; Prestaciones de Servicio, Remuneración, Subordinación, Fidelidad, etc.

La incorporación de esos dos (2) elementos secundarios, que no es común verlos incluidos, permite en las condiciones actuales de la Industria, llevar a cabo todavía, en algún grado muy limitado, la práctica del aprendizaje, el cual en otras épocas fué como ya vimos, inseparable de los procesos de producción.

La mayor parte de las doctrinas se inclina a considerar el Contrato de Aprendizaje como un Contrato de Trabajo, que debe estar regulado por normas de Derecho Laboral, sin embargo, existen divergencias, como ya hemos dicho.

B. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE ES UN CONTRATO SUI GENERIS

La Doctrina Francesa, sostiene que el Contrato de Aprendizaje es un contrato Sui Generis, que por ciertas analogías con la relación de trabajo puede y debe estar regulado por el Estatuto Laboral.

Piensen los seguidores de esta teoría, que la finalidad principal del Contrato de Aprendizaje es la enseñanza de un arte u oficio y la actividad desarrollada por el aprendiz es accesoria, o sea, que se está en presencia de una relación de tipo Laboral.

En el Contrato de Aprendizaje, al decir de Paúl Durán.(En traité de Droit de Travail), el maestro no tiene como propósito especial aprovechar la energía de trabajo del aprendiz, sino que su objetivo es prepararle técnicamente para trabajos futuros, y si se beneficia con su trabajo, es como consecuencia de que para enseñarle el oficio, tiene necesidad de trabajar; la enseñanza que el Jefe de la Empresa otorga es eminentemente práctica y el único camino para brindarla es el trabajo. Por lo anterior el Contrato de Aprendizaje se aproxima más a un Contrato de Educación.

Comparte esta manera de pensar el Tratadista Ramirez Gronda, quien afirma que el Contrato de Aprendizaje no es una variedad o modalidad del Contrato de Trabajo. El aprendiz puede o no recibir remuneración, no existe en cambio Contrato de Trabajo sin la contraprestación mencionada. Es que el Contrato de Aprendizaje tiene en cuenta la enseñan-

za de un oficio y el de trabajo tiene en vista la Actividad Profesional del Trabajador. No cabe, pues confundir ambas figuras aunque guarden ellas mucha semejanza.

Considera Ramírez Gronda, que el Contrato de Aprendizaje, no integra una variedad o modalidad del Contrato de Trabajo, sino una figura distinta, en esa forma el aprendiz no es un trabajador en estricto sentido técnico, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando.

En conclusión, los defensores de esta teoría afirman que el Contrato de Aprendizaje es un Contrato sui Géneris del que emanan dos obligaciones igualmente fundamentales, dirigida una a la enseñanza y encaminada la otra al trabajo.

C. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE ES UN CONTRATO MIXTO.

Los sostenedores de esta teoría dicen que en atención a los fines especiales de la relación Jurídica que crea el Contrato de Aprendizaje, habrá que calificarlo como un Contrato Mixto, es decir, compuesta de elementos relativos al Trabajo y a la Formación Profesional, pero ambos elementos forman una unidad inseparable. Lo decisivo es que se preste trabajo en situación de dependencia pero con fin de aprender y a la inversa, el empleador está obligado a suministrar la Formación Profesional. Esta relación contractual mixta debe considerarse en principio, como una relación de trabajo, pero sujeta a varios puntos esen-

ciales a causa de la particularidad mencionada (Kaskel y Dersch, Derecho del Trabajo. Ed. Depalma, Buenos Aires. 1969).

G. Bayon Chacon, afirma que el Contrato de Aprendizaje no es un puro contrato de trabajo, sino, en todo caso, un contrato mixto con dualidad de objeto, en cuanto que a una actividad laboral relativamente provechosa para el Empresario se une una efectiva formación del aprendiz. No cabe hablar de superposición de dos (2) contratos (De Trabajo y de Educación), porque lo fundamental es la relativa educativa; las prestaciones laborales, los servicios que el aprendiz presta al maestro o patrono son actividades accesorias.

Desde el punto de vista Jurídico éstas no cuentan para tipificar el Contrato y en cambio, son decisivas las que se refieren a la enseñanza, protección, etc. del aprendiz. Por ello no puede incluirse dentro de los contratos especiales de trabajo sino a título de mera simplificación sistemática, realidad es un contrato de enseñanza laboral, preparatoria de futuros contratos de trabajo. Sin embargo, este Contrato es cada vez más infrecuent. El Empresario no se resiste a enseñar sin recibir un provecho y el aprendiz a no recibir ninguna remuneración, hipótesis que permite el Contrato de Aprendizaje. De ahí que se celebran hoy y sin pasar por la etapa previa del Contrato de Aprendizaje, Contratos de Trabajos con aprendizajes, aún que sin adoptar una forma especial diferente de la de un Contrato de Trabajo Ordinario (G. Bayon Chacon, manual de Derecho del Trabajo, Vol. II. 2a. Edición, Madrid 1958).

COMENTARIO: La tesis aceptada por la Legislación positiva de los países Iberoamericanos es la de que el Contrato de Aprendizaje forma parte del de Trabajo. En su generalidad los Códigos Laborales extienden la vigencia de las disposiciones referentes al Contrato de Trabajo al de Aprendizaje, con reserva de las exclusivamente relacionadas con éste último, regulado como un Contrato especial de trabajo.

7. ORGANISMOS DE FORMACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA

Al contrario de lo que ocurre en Europa, donde los sistemas de Formación Profesional tienen una tradición de más de cuatro (4) siglos en los Países Latinoamericanos, estos sistemas son relativamente recientes. Los primeros Organismos de Formación Profesional de América Latina, se crearon en Brasil y Uruguay en 1942 y en Argentina en 1944.

Presentaremos un resumen de estos Organismos, destacando sus principales aspectos y características.

BRASIL: En el Brasil existen dos organismos dedicados a la formación profesional:

1. El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI", creado en Enero de 1942. Es considerado como el Organismo precursor de la Formación Profesional en América Latina y ha sido modelo para el desarrollo de sistemas en otros Países. Es un Organismo de Derecho Privado, dirigido por la Confederación Nacional de Industria y los Consejos Nacionales y Regionales.

Los objetivos del "SENAI" son: Dar información profesional a los jó-

venes y adultos en todas las ocupaciones del sector industrial, hacer investigaciones Tecnológicas útiles a la Educación Industrial y organizar la lista de las ocupaciones calificadas.

Se financia de la siguiente forma: El 1% de los salarios de los trabajadores de la Industria, más el 20% sobre el 1% en Empresas de más de quinientos (500) trabajadores.

El número máximo de aprendices obligatorios es fijado por el Consejo Nacional de Industrial. El máximo para cada Empresa es el 10% de trabajadores que desempeñan oficios que requieren aprendizaje previo.

2. El Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial "SENAC", creado por la Ley 8621 de 1944 organizado y dirigido por la Confederación Nacional de Comercio.

Su especial objetivo es la Formación de Empleados de Empresas Comerciales entre los catorce y los diez y ocho años. Es considerado para efectos judiciales como un Organismo de Derecho Privado. Es similar en su organización al "SENAI", pero orientado hacia el sector Comercial.

Su órgano de dirección es la Asamblea Federal, conformada por cuatro representaciones de los Consejos Regionales, los Ministros de Educación y Trabajo; su Presidente es el mismo de la Confederación Nacional de Comercio.

EL Presupuesto lo constituyen aparte de los establecimientos Comerciales en proporción igual al 1% del total de los salarios pagados a los trabajadores. Están obligados a admitir cierto número de menores entre los catorce y diez y diez y ocho años y enviarlos a cursos de Aprendizaje en el "SENAC", las Empresas Comerciales con más de nueve empleados. El número máximo para cada Empresa es el 10% de los trabajadores que desempeñan labores que requieren aprendizaje previo.

URUGUAY: En Uruguay el Organismo dedicado a la Enseñanza Profesional es la Universidad del Trabajo, "UTU", creado por la Ley el 9 de Septiembre de 1942.

Los objetivos de "UTU", son: Enseñanza de conocimientos Técnicos; Manuales e Industriales, Enseñanza de Arte aplicada y el exámen de las actividades Técnicas.

El Aprendizaje básico está dirigido a los menores de diez y ocho (18) años que tengan el último año de enseñanza primaria aprobado, por Ley 13.318 del 23 de Diciembre de 1964, es obligatorio el estudio en la "UTU" de los egresados con pase escolar del último año del ciclo de enseñanza primaria y cuya edad no supera los diez y ocho (18) años. EL Artículo 309 de esta Ley obliga a las Empresas Agrarias, Industriales o Comerciales en cuyos establecimientos trabajen menores de diez y ocho años , a darles una enseñanza correspondiente a la Etapa de Aprendizaje. Igualmente el Artículo 309 impone a las Empresas la obligación de emplear a los egresados de la "UTU" o a los menores cuyos certificados de estudios en establecimientos privados hubieren

sido revalidados por esta Institución.

Al contrario de lo que ocurre en Brasil, con los Organismos de Formación y Capacitación, la Universidad del Trabajo es un Organismo Oficial y no de Derecho Privado.

ARGENTINA: En Argentina, el Decreto Ley 12921 del 3 de junio de 1944, reglamentó la Orientación Profesional y la colocó bajo el control de la Comisión Nacional de Aprendizaje. Esta reglamentación fué derogada, y en la actualidad la Formación Sistemática de menores está organizada por un sistema de Escuelas de Formación Profesional, administrado por el Consejo Nacional de Educación Técnica, "CONET".

El "CONET" fué creado y organizado por la Ley 1524 de 1960, como un Organismo dependiente del Ministerio de Educación y de Justicia, y tiene a su cargo la organización y supervisión de la Organización Técnica.

El "CONET" tiene como objetivo, la Educación Integral y la Capacitación Técnica Profesional de la juventud, además, dirige, organiza y administra la Educación Técnica y Profesional y forma Instructores para adultos.

Está financiando por el impuesto para la Educación Técnica que se aplica sobre el total de sueldos, salarios y remuneración en general por servicios prestados y que consiste en el 10 por mil (1000) sobre

estos conceptos, además de los fondos del presupuesto del Ministerio de Educación Nacional.

Además del "CONET" , existen en Argentina, el Centro de Productividad que abarca la Industria y el Instituto Superior del Profesorado Técnico creado en 1959, para formar y supervisar el cuerpo docente y el personal directivo para los diferentes Ramos de la Enseñanza Técnica y de la Formación Profesional que depende directamente del "CONET".

VENEZUELA: En Venezuela existe un Instituto abscrito al Ministerio de Educación, denominado "Instituto Nacional de Cooperación Educativa", "INCE", creado por Decreto del 22 de Agosto de 1959 y reglamentado por Decreto del 11 de Marzo de 1960. Esta Institución, con Personería Jurídica y Patrimonio Propio, constituido por aportes de Patronos, trabajadores y Estado, tiene a su cargo dos actividades de capacitación. Un programa de capacitación Ordinario y uno Extraordinario de adiestramiento Juvenil, con el fin de impartir Formación a la Juventud Desocupada.

Están obligados a enviar aprendices al "INCE" todo patrón o Empresario Industrial o Comercial que emplee más de diez (10) trabajadores, todas las Empresas del Estado, los Bancos y las Compañías de Seguros. Las que no pueden o no quieren aplicar el Aprendizaje, deberán pagar al "INCE" el costo del entrenamiento anual y de la Formación de los Aprendices obligados a contratar.

CHILE: En 1960, se creó en Chile el Instituto Nacional de Capacitación y Promoción "INCAP", es una entidad de Derecho Privado, dependiente de la Corporación de Fomento de la Producción "CORFO".

La dirección del "INCAP" a cargo de un consejo formado por representantes de la "CORFO", de los Ministros de Educación y Trabajo, del Consejo de Rectores de las Universidades, de los trabajadores y Empleadores lo rpeside un Director Ejecutivo.

El "INCAP" ofrece capacitación sólo para los sectores Industriales y Agropecuarios.

El Presupuesto está conformado por partidas anuales de la "CORFO", aportes extraordinarios del estado, entidades estatales y privadas y aportes de entidades Internacionales.

PERU: En el Perú por la Ley 13.771 de Diciembre de 1961, se creó el Servicio Nacional de Aprendizaje para trabajadores Industriales "SENATI".

EL "SENATI" es una entidad de Derecho Público con patrimonio propio conformado por el 1% de los sueldos pagados por Empresas que ejerzan actividades de manufacturas y que tengan anualmente un promedio de más de quince (15) trabajadores, además, por legados, donaciones, ingresos por causas especiales o servicios y renta por venta de Bienes.

Está dirigido por el Consejo Nacional, formado por repreentantes de

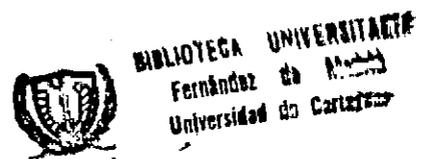
la sociedad Nacional de Industrias, Ministerio de Fomento de Obras Públicas, de Educación y de la Confederación de Trabajadores del Perú. Se dedica a la Formación Profesional de Aprendices y al Perfeccionamiento y de especialización de los trabajadores.

ECUADOR: En Ecuador la Capacitación y Formación Profesional está a cargo del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional "SECAP".

Son objetivos del "SECAP", dar Formación Profesional en todas las actividades Económicas, Formación acelerada a las personas mayores de catorce (14) años, Programas de Instrucción Técnica, establecimientos de requisitos para cada tipo de ocupación, dirección, coordinación pública como de instrucción privada.

El presupuesto del "SECAP" está conformado por: El cobro de servicios a las Empresas que requieran de ellos para el adiestramiento de su personal de trabajadores, asignación presupuestal del estado y contribuciones voluntarias.

COSTA RICA: En Costa Rica existe un Organismo creado por la Ley en 1965, denominado Instituto Nacional de Aprendizaje "INA". Es un Instituto descentralizado, semiautónomo, con Personería Jurídica y Patrimonio propio formado por el 1% de los salarios que deben pagar las Empresas particulares, comerciales o mineras con caital superior a Cincuenta mil pesos (\$ 50.000.00) o que ocupen más de diez trabajadores permanentes, un aporte del estado y el 1% del salario que pagan las Empresas autónomas y semiautónomas del estado.



El "INA" tiene los siguientes objetivos: Establecer un sistema Nacional de Aprendizaje, organizar y mantener el Aprendizaje ya sea en centros vacacionales o de aprendizaje o en las respectivas Empresas, contribuir al desarrollo de las investigaciones que se relacionen con la organización científica del Trabajo.

"INA" está dirigido por un Consejo Directivo Integrado por los Ministros del Trabajo, Bienestar Social y Educación, un representante de la Oficina de Planeación Nacional, un Representante de la Escuela Técnica Nacional, un Representante de los Sindicatos de Trabajadores y Representantes de las entidades Autónomas y Semiautónomas del Estado.

MEXICO: En 1963, con ayuda del Fondo Especial, se creó en México el Servicio Nacional para la Formación de Mano de Obra Industrial "ARMO" la idea principal es que esta Institución preste ayuda por medio de sistemas de Formación Técnica y Profesional a nivel de Empresas.

El "ARMO" Importe Formación Acelerada o Instructores y Empresas Individuales, y por medio de Escuelas Móviles, lleva instrucción a las zonas rurales.

PANAMA: En Panamá, con el objeto de desarrollar un programa de aprovechamiento de la Formación Técnica y utilización racional de los recursos humanos, y de impartir adiestramiento a Funcionarios públicos, principalmente, se creó en el año de 1965, el Instituto para la Formación y

aprovechamiento de los recursos humanos abscritos al Ministerio de Educación.

El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los recursos humanos, "IFARHU", es una persona Jurídica de Derecho Público, con patrimonio formado por aportes del Gobierno, Empréstitos, aportes de servicios etc.

El "IFARHU" tiene en proyecto la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje que se financiará con el aporte del 1% de la nómina de Salarios de la Empresa privada.

COLOMBIA: En Colombia el organismo encargado de impartir capacitación técnica a los trabajadores es el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" creado por el Decreto 118 del 21 de junio de 1957.

El Artículo 8o. del Decreto 118 de 1957 dice: Créase el Servicio Nacional de Aprendizaje a cargo de los Patronos a que se refier el Artículo 7o. a que hace referencia esta Disposición imponía la bligación a los Patronos o establecimientos públicos descentralizados con capital de CIEN MIL PESOS (\$ 100.000.00) MONEDA LEGAL, o más, o que ocuparan un número de trabajadores no inferiores a veinte (20), de destinar una suma equivalente al 1% de la nómina mensual de salarios al Servicio Nacional de Aprendizaje.

45271

Esta disposición fué modificada por el Artículo 5o. de la ley 58/63,

que rebajó el capital exigido a CINCUENTA MIL (\$ 50.000.00) PESOS MONEDA LEGAL, y el número de trabajadores a diez (10) y aumentó hasta un equivalente del 2% de la nómina mensual de salarios la cuota para el "SENA".

El "SENA" fue creado al considerar el gobierno la obligación de propugnar la enseñanza técnica de las clases trabajadoras (Considerando No. 6 del Decreto 118/57- El Objetivo del "SENA" es capacitar para el trabajo a todos los niveles y en todos los oficios.

El "SENA" está dirigido por un Consejo Directivo Nacional, conformado por cuatro Representantes del Gobierno, cuatro de empresarios, dos de los trabajadores y un representante de la Iglesia. Son representantes del Consejo Directivo Nacional: El Ministro de Trabajo, quien lo preside, el Ministro de Educación y el de Agricultura, un Representante de Planeación Nacional, un Representante de la Asociación Nacional de Industrias (ANDI), un Representante de la Federación Nacional de Comerciantes "FENALCO", un Representante de la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC), un Representante de la Asociación Colombiana de Industria Popular (ACOPI) y un Representante de la Conferencia Episcopal de la Confederación que acredita el mayor número de trabajadores Sindicalizados y de la Asociación de Usuarios Campesinos (Decreto 31-23/68, Artículo 4o.).

El Director Nacional del "SENA" es designado por el Presidente de la República (artículo 9o. Decreto 3123/68 y este nombra a los Gerentes

Regionales (Ord.f) del Artículo 11 Decreto 3123/68).

El presupuesto del "SENA" está conformado por aportes de las Empresas con capital de CINCUENTA MIL PESOS (\$ 50.000.00) MONEDA LEGAL o más equivalente al 2% de la nómina mensual de salarios; con aporte de las Empresas con un número de diez (10) o más trabajadores cualquiera que sea su capital, equivalente al 2% de su nómina mensual de salarios (Artículo 5o. Ley 58/63). El Gobierno está obligado a aportar un medio por ciento (0.5%) de su nómina al "SENA" pero este aporte no se ha hecho efectivo hasta la actualidad.

Otros conceptos que concurren a la financiación del "SENA" son los siguientes: Sumas provenientes de las sanciones legales que el Ministro de Trabajo impone por fraudes o violaciones a las normas legales, fondos que provienen de los Contratos que celebre para el Desarrollo de programas de Formación Profesional, pagos ocasionales de terceros con motivo de trabajos realizados por la entidad de Empresas de desarrollo de cursos de Formación Profesional, venta de productos elaborados en sus Contratos de Formación y con los demás bienes que como persona Jurídica reciba a cualquier título (Decreto 118 y 164 de 1967 Ley 58/63 y Decreto 3123/68).

Son funciones del "SENA" de acuerdo a sus estatutos, los siguientes:

Impulsar la Promoción Social del Trabajador a través de su Formación Integral; dar Formación Profesional a los trabajadores de todas las actividades Económicas y en todos los niveles de Empleo; dar cooperación

Técnica a los empleadores en la estructuración de servicios de relaciones industriales para establecer métodos y procedimientos científicos de selección, promoción, administración y capacitación de personal, colaborar con los empleadores y con los trabajadores para establecer y mantener un sistema Nacional de Aprendizaje; organizar programas de Formación Profesional para trabajadores adultos; organizar por medio de convenios especiales y con fondos provenientes de los mismos, programas de Formación Profesional acelerada para personas desempleadas y subempleadas; organizar a través de asesoría a los empleadores programas de Formación y de Promoción Profesional en el empleo, para los trabajadores Administrativos y operativos de todos los niveles ocupacionales; colaborar con los empleadores en la selección y orientación profesional de los Trabajadores que deban recibir los servicios del "SENA", o seleccionarlos directamente cuando los empleadores no cumplan con esta tarea o cuando se trata de trabajadores independientes o de personas sin ocupación actual, colaborar con el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación Nacional en Uniforme de Ocupaciones; y por último asesorar al Gobierno Nacional en sus relaciones con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con las entidades de cooperación Técnica Bilateral.

El "DENA" imparte formación profesional mediante modos, que facilitan a los alumnos la adquisición y el desarrollo de técnicas y conocimientos que le permitirán el ejercicio de un empleo.

Los modos de Formación son los siguientes:

1. APRENDIZAJE: Para menores de ambos sexos, con un mínimo de edad de catorce (14) años y un mínimo de veintiuno (21) años, al iniciar su formación. Formación con un mínimo de tres (3) años en etapas alternas, lectivas y productivas, por períodos iguales. Formación de aspectos Técnicos, principalmente.
2. HABILITACION: Para menores y mayores de edad empleados, desempleados o sub-empleados que precisen capacitarse en oficios o tareas semicalificadas. Formación para ocupaciones de nivel semicalificado y preparación para adolescentes en oficios que son motivo de aprendizaje.
3. COMPLEMENTACION: Para personas vinculadas al empleo en cualquier nivel ocupacional. Formación de tiempo variable según el nivel de los participantes.
4. ESPECIALIZACION: Para personal empleado, a partir del nivel calificado en toda ocupación. La finalidad de estos recursos es promover personal especializado y altamente calificado para fases muy particulares en los diferentes aspectos de la actividad económica.
5. PROMOCION: Para personal vinculado al empleo a nivel calificado para supervisión y control de producción, para bachilleres técnicos y clásicos con o sin empleo.

En el capítulo final de este trabajo haré un análisis de esta Institución.

8. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Existen actividades en las que el trabajador necesita acumular cierta cantidad de conocimientos técnicos indispensables para su desempeño, y debido a que para alcanzar esta experiencia por la práctica reiterada de su labor gustaría demasiado tiempo, el legislador ha ideado un mecanismo que permite la rápida formación de mano de obra calificada, el contrato de Aprendizaje, Reglamentado en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Contrato de Aprendizaje es un contrato especial cuyos elementos integrantes son los mismos necesarios para la validez de todo Contrato de Trabajo. (Prestación de Servicio, vínculo de subordinación y remuneración) y además la Formación Profesional Metódica y completa a que se obliga el empleador para con el aprendiz.

La existencia de este elemento nuevo que es primordial en el Contrato de Aprendizaje, es lo que configura su naturaleza especial. Sin embargo, a la luz de nuestras normas laborales el tratamiento para ambos es similar.



9. TRATAMIENTO LEGAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN COLOMBIA

Antes de 1959 el Contrato de Aprendizaje estaba definido y regulado en Colombia por las disposiciones contenidas en el capítulo 81 al 88 inclusive). Estas disposiciones fueron sustituidas por la Ley 188 del 30 de Diciembre de 1959, que regula en la actualidad dicho Contrato.

DEFINICION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Artículo 1o. de la Ley 188 de 1959, lo define así: "Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicios a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir Formación Profesional Metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

La modalidad fundamental de este tipo de Contrato, que por regla general y cualquiera que sea su duración es una etapa preliminar de la contratación definitiva, es la de buscar conocimientos técnicos o en todo caso calificado para el trabajador, como también un salario para su subsistencia, el cual normalmente es más reducido que el que se pacta en

los Contratos ordinarios; y por parte del Patrono, recibir del Empleado u obrero un trabajo limitado y en inferiores condiciones de técnica y eficacia a los que puede ofrecer un trabajador calificado, a cambio de enseñar o de facilitar los medios para que se enseñe al trabajador la especialidad que busca o para la que es apto, después de lo cual el propio patrono u otro van a recibir de ese trabajador los beneficios de un trabajo pleno y técnico.

CAPACIDAD PARA CELEBRAR CONTRATO DE APRENDIZAJE

Tiene capacidad para celebrar contrato de Aprendizaje, por autorización legal del artículo 2o. de la Ley 188 de 1959, todas personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

Se establece así una previa calificación o calidad especial en los aspirantes a aprendices, para limitar el contrato exclusivamente a quienes poseen conocimientos fundamentales, esto es, a quienes no son analfabetos. Aunque se entiende bien el propósito de la disposición, que es el de buscar una instrucción básica que facilite mejor la receptividad de conocimientos técnicos para los aprendices, no deja de presentar ella en la práctica serios inconvenientes originados en el porcentaje de analfabetismos que registra el país, y que por lo mismo, puede determinar restricciones inadecuadas a los altos y necesarios

fines perseguidos por el servicio Nacional de Aprendizaje.

Por otra parte habrá muchos casos en que personas carentes de la instrucción primaria, tengan no obstante una buena aptitud para determinado oficio o cuenten con alguna experiencia aceptable en el mismo, lo cual los haría más aptos que otros para recibir enseñanza y perfeccionar sus conocimientos.

Por lo demás la norma no altera los principios generales sobre capacidad para celebrar el Contrato de Trabajo, señalado por el Artículo 29 del Código, siendo, por consiguiente, aplicables las reglas que indican cuales son las personas plenamente capaces para celebrar el Contrato individual y cual es el régimen de autorizaciones administrativas o de los padres de familias cuando se trate de menores de diez y ocho (18) años.

ESTIPULACIONES ESENCIALES:

Ley 188/59, Artículo 3o. "El Contrato de Aprendizaje" debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa o empleador
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.

- 5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
- 6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
- 7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del Contrato.
- 8. Firma de los contratantes o de sus representantes.

La Doctrina generalmente afirma que en los Contratos de trabajo no es válida la estipulación sobre cláusula Penal, sin embargo, en el Contrato de Aprendizaje, por expresa disposición del numeral 7o. del Artículo anteriormente citado, debe pactarse la cuantía y condiciones de la indemnización en caso de su incumplimiento.

FORMA:

El Artículo 4o., Ley 188/59. "El Contrato de Aprendizaje debe celebrarse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del Contrato de Trabajo".

El Contrato de Trabajo, puede ser verbal o escrito (Artículo 37 C.S.T).

El Contrato de Aprendizaje, no puede ser verbal, y así lo disponen tanto el Código como la nueva Ley, la Norma general dice que todo contrato que no tenga modalidades, todo contrato donde las partes no hayan hecho salvedades sustanciales de ninguna clase o que no estén ajustadas a la Ley, se considera como un Contrato Ordinario de Trabajo, esto es,

sin período de prueba, sin período de aprendizaje, sin cláusula de reserva, más exactamente, un Contrato sometido a las reglas generales y no a las excepcionales de la Ley. De manera que para entender que las partes han celebrado un Contrato de Aprendizaje, éste debe constar siempre por escrito y contener, además, las cláusulas o estipulaciones acerca de los puntos ya señalados, y que la Ley considera de la esencia del mismo.

A veces se ha pensado que se cumple el requisito del Contrato escrito cuando el empleador pasa al aprendiz una carta en la cual se diga que a partir de determinada fecha es recibido en Contrato de Aprendizaje, que ello basta para entender legalmente celebrado dicho contrato en los términos de la Ley. Ello es erróneo, porque, si, conforme a la Ley, las partes deben ponerse de acuerdo en determinadas cuestiones que son esenciales, y además, ellas como parte del Contrato, no pueden constar sino por escrito.

Por esta razón el Artículo 4o. de la Ley define claramente la situación en casos semejantes al establecer que cuando el Contrato no se celebra por escrito "Los Servicios se entienden regulados por las normas del Contrato de Trabajo".

DURACION:

El Artículo 9o. de la Ley 188/59, introdujo una modificación fundamental a lo prescrito por el Código.



De sus tres (3) incisos se concluye lo siguiente:

1. El término máximo del contrato es de tres (3) años, combinados entre lapsos de enseñanza y de trabajo que deben alternarse en períodos sucesivos e iguales, según el arte u oficio a que se vaya a dedicar el aprendiz, y de conformidad con lo que señale y publique el Ministerio del Trabajo. Por consiguiente las partes son libres de convenir un término menor.
2. Cuando el Contrato se celebra por un término mayor de aquel que técnica y reglamentariamente es necesario para la Formación del Aprendiz en el oficio respectivo, el lapso que escede se considera gobernado por las reglas generales del Contrato de Trabajo.

SALARIO

El Artículo 5o. de la Ley 188 de 1959, determina que el salario inicial de los Aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%), del salario mínimo legal, o del fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Además dispone que el salario se aumentará durante el cumplimiento del Contrato hasta llegar, por lo menos, al salario mínimo legal o convencional y teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos por el Aprendiz.

El Artículo 7o. del Decreto 2375 de 1974 modificó lo anterior, así:

El Salario inicial de los Aprendices no podrá ser inferior en ningún caso al cincuenta por ciento (50%), del mínimo convencional o del que rija en la respectiva Empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables o aquel por el cual el Aprendiz recibe Formación Profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del Aprendizaje, por lo menos, igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia.

La nueva norma es más clara, y favorable para el aprendiz al determinar que se le pague de acuerdo al salario mínimo convencional, que casi siempre es superior al mínimo legal y en ningún caso puede estar por debajo de él; además, tienen en cuenta las diferentes escalas de remuneración que existen en las Empresas, de acuerdo al oficio o profesión de cada grupo de trabajadores.

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS CONTRATANTES

Obligaciones especiales del aprendiz, Artículo 6o. de la Ley 188/59. Además de las obligaciones que establece el Código del Trabajo para todo Empleado, el Aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con di-

ligencia y aplicación, sujetándose al régimen de Aprendizaje y a las órdenes del Empleador, y

2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Se explica esta disposición porque, concebido el Contrato de Aprendizaje como un sistema alternativo de enseñanza y trabajo, es elemental que el aprendiz se someta, durante el término prescrito o estipulado, tanto a las reglas de la enseñanza, bien sea que ésta la reciba directamente del patrono o en un establecimiento docente, como a los principios de subordinación característicos de todo Contrato de Trabajo.

Obligaciones especiales del Empleador, Artículo 7o. de la Ley 188/59:
Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el Empleador tiene las siguientes para el aprendiz.

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación Profesional Metódica y completa del arte u oficio materia del Contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo Contrato, tanto en los periódicos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del Aprendizaje, preferirlo

en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la Profesión u oficio que hubiere aprendido.

Respecto a las dos (2) primeras, tienen suficiente explicación en el nuevo método concebido y establecido legalmente para el aprendizaje. Pues que habiendo rebosado el campo de lo Empírico para asegurarlo mediante la intervención de una docencia organizada, es natural que el empleador quede obligado a conceder al aprendiz el tiempo suficiente y los elementos necesarios para recibir la enseñanza que se busca, pues de otro modo se haría inocua la difícil y enorme tarea de tecnificar la mano de obra nacional.

Por otra parte es justo y razonable que la parte del salario que se paga al aprendiz en dinero sea graduada en forma ascendente de modo que, a medida que el trabajador se capacite, reciba un salario más alto.

En la tercera obligación, es preciso decir que ella es más de tipo literario que laboral, pues la preferencia de que habla la norma y de igual manera consagraba el Código, no sólo desentona en la nueva orientación del aprendizaje, sino que deja en mucha parte, y no en todo a la voluntad del Empleador, el dar trabajo en firme a quienes hayan cumplido satisfactoriamente el aprendizaje, y a pesar de que los dos (2) estatutos la consignan como una obligación, mientras su cumplimiento no se garantice con indemnizaciones, sanciones y otras medidas de igual efectividad, ella es ilusoria, puesto que concluído el aprendizaje, y habiendo cargo por proveer dentro de la Empresa, si el empleador libre-

51
mente no prefiere al aprendiz para uno de ellos, este carece por ahora de acción para que se obligue a hacerlo y urge remediar este vacío, ya que la nueva orientación del Contrato de Aprendizaje y el fomento del mismo mediante el Servicio Nacional, imponen defender la Economía Colombiana por el aspecto de facilitar una mayor y mayor producción que es una de las finalidades esenciales de este tipo de Contrato fuera de que la Legislación y la reglamentación que la desarrollen deben defender la estabilidad en el empleo de la obra de mano calificada.

NUMERO DE APRENDICES

Por medio del Artículo 8o. de la Ley 188/59, se invistió al Presidente de la República hasta el 31 de diciembre de 1960, de las facultades extraordinarias previstas en el ordinal 12 del Artículo 76 de la Constitución Nacional para que determinara cuáles Empresas o Empleadores estaban obligados a contratar aprendices y la proporción de éstos.

El Presidente de la República, haciendo uso de dichas facultades, dictó el Decreto 2838 de Diciembre 14 de 1960, por el cual obliga a los empleadores de todas las actividades con capital de CIEN MIL PESOS (\$ 100.000.00) MONEDA LEGAL, o más, o que ocupen un número de trabajadores no inferior a veinte (20) a contar como aprendices, para los oficios que requieran Formación Profesional metódica y completa, un número de trabajadores que no podrá en ningún caso ser superior al 5% del total de ocupados.

EFFECTO JURIDICO

Artículo 10 de la Ley 188 de 1959.

1. El término del Contrato de Aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la Formación Metódica.
2. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.
3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
4. Cuando el Contrato de Aprendizaje termine por cualquier causa, la Empresa o Empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el Contrato de Aprendizaje, se regirá por las del Código de Trabajo.

Con anterioridad a la Ley 188/59, cualquiera de las partes podía dar por terminado el Contrato de Aprendizaje, con el solo requisito de dar un preaviso de siete (7) días, o si se trataba del patrono, pagando la remuneración correspondiente a un período de tiempo igual; ahora solo durante el período de prueba que presume la Ley (Los primeros



tres meses) se puede dar por terminado el Contrato Unilateralmente y sin previo aviso. Por otro lado la presunción del período de prueba no existía antes de esta Ley.

La Ley 188/59 por su parte, no reprodujo esta norma, y aparentemente y con fundamento en la última regla de su artículo 10 debiera aplicarse en este aspecto lo prescrito por el Código. Pero ocurre también que el numeral 7o. de su Artículo 3o. creó una norma nueva, cuando dispuso que entre las cláusulas que debe contener el Contrato debe quedar la que señale la "Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato "que aparece escrita para que guarde relación con la primera parte del Artículo 9o. que al fijar un término máximo de tres (3) años a este tipo especial de Contrato, quiso cubrir el riesgo de incumplimiento adoptando un criterio similar al que rige para los contratos ordinarios en la misma hipótesis, pero dejando a las partes el señalamiento de la cuantía de la indemnización.

Querría esto decir que en la eventualidad prevista ya no operaría el preaviso de siete (7) días sino las reglas generales sobre ruptura del contrato por incumplimiento del mismo; que en principio, la cuantía de la indemnización debe ser señalada por las partes en el texto del Contrato.

PRESTACIONES

Como nada dice a este respecto la Ley 188 de 1958, precisa entender que

ha quedado vigente la disposición del Artículo 88 del Código, que establece.

"Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas del Contrato de Trabajo, con la única salvedad de que no están amparadas por las del salario mínimo".

Este último aspecto, como ya vimos, se encontraba modificado desde antes de la Ley 188, al permitir a los aprendices disfrutar del salario mínimo; y ha sido reafirmado por la Ley en referencia, como también hemos visto, al establecer, entre las obligaciones especiales del empleador, la de pagar el salario, que en cuanto a la parte en dinero, no puede ser inferior, en principio, al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal, o convencional, pudiendo aumentarse gradualmente.

El derecho a todas las Prestaciones Sociales, que la Ley señala como derivación de un contrato de trabajo, es cuestión lógica, pues el Contrato de Aprendizaje, a pesar de sus peculiaridades y de los fines que persigue, no deja de ser un Contrato de Trabajo de suerte que en este aspecto al mandato legal es apenas consecuente.

TERMINACION DEL CONTRATO

La Regla 2a. del Artículo 87 del Código disponía que cualquiera de las partes podía dar por terminado el Contrato con un preaviso de siete (7) días , y que el patrono podía prescindir del mismo "Pagando igual

período", vale decir, los salarios correspondientes a dicho tiempo", vale decir, los salarios correspondientes a dicho tiempo. La Ley 188 de 1959, por su parte, no reprodujo esta norma y aparentemente, y con fundamento en la última regla de su artículo 10o. debiera aplicarse en este aspecto lo prescrito por el Código. Pero ocurre también que numeral 7o. de su artículo 3o. creó una norma nueva, cuando dispuso que entre las cláusulas que debe contener el Contrato, debe quedar la que señale la "cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del Contrato" que aparece escrita para que guarde relación con la primera parte del Artículo 9o. que al fijar un término máximo de tres (3) años a este tipo esencial de Contrato, quiso cubrir el riesgo de incumplimiento adoptando un criterio similar al que rige para los Contratos ordinarios en la misma hipótesis. Pero dejando a las partes el señalamiento de la cuantía de la indemnización. Querría esto decir que en la eventualidad prevista ya no operaría el preaviso de siete días sino las reglas generales sobre ruptura del Contrato por incumplimiento del mismo, que en principio, la cuantía de la indemnización debe ser señalada por las partes en el texto del Contrato y que por último, sino hay fijación ninguna, deberían aplicarse las reglas generales emanadas del Artículo 64 del C.S.T. para los demás Contratos.

Respecto a que estos contratos, como lo dice el texto legal, están sometidos a todas las normas del contrato de trabajo, se trata de una afirmación que no es rigurosamente exacta; porque como lo acabamos de ver, ni el régimen de duración, ni el de terminación, ni el de preaviso, ni el de salarios, que son propios del contrato común, son aplica-

bles al Contrato de Aprendizaje, que en estas materias ha sido sometido a una reglamentación particular.

10. CONCLUSIONES GENERALES

1. NORMAS APLICABLES AL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Ley 188/59; Disposiciones especiales.

Decreto 2838/60, Reglamentario del Artículo 8o. de la Ley 188/59.

Decreto 3123/68; Por el cual se reorganiza el Sena

Reglamento del Sena para Trabajadores- Alumnos

Reglamento Interno de Trabajo de la correspondiente Empresa.

Normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo.

2. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

a) Es un Contrato especial de Trabajo. La nota predominante es la finalidad perseguida por el aprendiz de adquirir conocimientos técnicos en determinado arte, profesión u oficio, y la obligación correlativa de proporcionar dicho aprendizaje, por parte del patrono.

b) La capacidad para celebrarlo la tienen todas las personas mayores de catorce (14) años, a diferencia del Contrato de Trabajo en el que adquiere capacidad para su celebración solo a los diez y ocho (18)

años (Artículo 29 C.S.T)

- c). Es un Contrato Solemne. Debe ser celebrado por escrito y de no conservar esta forma, se convierte en un contrato de Trabajo común y corriente.

- d) Es un contrato a término fijo, sólo puede pactarse para una duración máxima de tres (3) años. Pero siempre hay que atenderse a la duración de la enseñanza para cada arte u oficio determinada por el Ministerio del Trabajo.

- e) Los salarios tienen una modalidad especial, comienzan con el cincuenta por ciento (50%) del mínimo Convencional o legal y aumentan durante el cumplimiento del Contrato.

- f) Deben aplicarse las normas generales del Contrato de Trabajo, siempre y cuando no haya disposición expresa en contrato,.

3. SUJETO DE LA FORMACION PROFESIONAL.

El Decreto 2838, reglamentario del Artículo 8o. de la Ley 188/59, define en su artículo 5o. sujeto de la Formación Profesional metódica y completa, dice que se entiende como tal. "Al trabajador aprendiz matriculado en los cursos dictados por el Sena, o en los por él reconocidos, fuere en establecimiento especial o dentro de las mismas Empresas cuando se cumplan las condiciones y requisitos determinados por el

Consejo Nacional de esa entidad".

De tal manera, que solo es sujeto del Contrato de Aprendizaje, y cae por lo tanto dentro del régimen de la Ley 188/59, el aprendiz que reciba su formación en el Sena, o en otro establecimiento o la misma Empresa, pero en cursos que sean reconocidos por esa Institución.

4. OFICIOS QUE REQUIEREN FORMACION PROFESIONAL METODICA Y COMPLETA.

El numeral 3o. del Artículo 9o. de la Ley 188/59, determina que: El Ministerio del Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones y oficios que requieran Formación Profesional metódica y completa determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de ellos.

Es decir, solamente puede celebrarse Contrato de Aprendizaje, para los oficios y profesiones que aparezcan en las listas dadas por el Ministerio del Trabajo periódicamente. Hasta ahora el Ministerio del Trabajo sólo ha expedido una lista de oficios por medio de la Resolución 00214 del 20 de Febrero de 1962, según ésta, los oficios para los cuales se puede contratar aprendices son los siguientes:

La Industria: Operadores de Máquinas de Herramientas, Mecánica de Mantenimiento, Mecánica de Motores Diessel, Electricista, Soldador, Mecánico de Radio y Televisión, Albañil, Plomero y Ebanista.

El comercio y servicios: Vendedor, Secretaria, Auxiliar de Contabilidad,

Auxiliar de Enfermería y Decorador de Vitricinas.

En Agricultura: Mecánico de Maquinaria Agrícola y Práctica Agropecuaria.

Pero, además, por expresa autorización del Artículo 4o. del Decreto 2838/60, el Consejo Nacional del Sena, puede solicitar al Ministerio del Trabajo, las modificaciones y revisiones de las listas de oficios u ocupaciones sujetos al aprendizaje y la duración de los respectivos Contratos. Con base en esta atribución legal, el Sena solicitó al Ministerio del Trabajo por medio del acuerdo número 39 del 2 de junio de 1971, la aprobación de una lista de Oficios motivo de Aprendizaje; esta lista fue aprobada y establecida por Resolución número 1962 del 23 de Julio de 1971, y es la siguiente.

Oficios: Operador de Máquinas de Herramientas, Mecánico de Mantenimiento, trabajador en lámina, Soldador de Soplete y Arco, Mecánico de Refrigeración y climitización, Mecánico de Telares, Mecánico de Máquinas de Tejidos de Punto, Moldeador de fundición, Mecánico Reparador de Automotores, Preparador de Motores Diessel, Operador de Motores Marinas, Mecánico de Aereonaves, Electricista de Instalaciones y Mantenimiento, Electricista de redes, Reparador de Radio y Televisión, Auxiliar Reparador de Equipos Electrónicos, Compositor Mecánico, Compositor Tipográfico, Impresor Tipográfico, Impresor Offset, Fotomecanico, Fotograbador, Dibujante de Artes, Oficial de Obra Negra, Oficial de Obra Blanca, Plomero de Construcción, Carpintero de Construcción, Pintor, Modelista de Calzado.

Aprendizaje Comercial: Secretaria General, Secretaria Auxiliar Contable, Vendedor General, Auxiliar de Contabilifad, Dibujante Publicitario, Auxiliar Bancario, Auxiliar de Enfermería, cocinero, Mesero, Panadero, Cortador y Procesador de Carnes.

Aprendizaje Agropecuario: Trabajador Agropecuario Calificado, Trabajador Calificado en Agricultura, Trabajador Calificado en Ganadería, Trabajador calificado en especies Menores, Trabajador de Agricultura Mecanizada, Trabajador calificado en Industria Animal, Trabajador calificado en Zona Cafetera, Parcelario Calificado, Tractorista Calificado , Reparador de Maquinaria Agrícola, Mecánico Rural, Auxiliar de Patrón de Pesca, Carpintero Naval.

5. ENTIDAD ENCARGADA PARA IMPARTIR LA FORMACION PROFESIONAL

La Entidad autorizada por la Ley para impartir la Enseñanza a los aprendices es el "SENA", pero también los establecimientos especializados o las mismas Empresas pueden dictar cursos que sean reconocidos por el Consejo Nacional de este Organismo.

La enseñanza de arte u oficio que no sean reconocidos y aprobados por el "SENA", que los Patronos den a sus trabajadores, no se registrá entonces por la Ley 188/59, quedando dichos Patronos en consecuencia con la obligación de controlar aprendices de acuerdo al Decreto 2838 de 1960, para los oficios determinados por el Ministerio del Trabajo.

6. OBLIGACION DE CONTRATAR APRENDICES

El Artículo 1o. del Decreto 2838/60, ordena contratar aprendices a todas las Empresas o Empleadores de todas las actividades, con capital de CIEN MIL PESOS (\$ 100.000.00) MONEDA LEGAL, o más, o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a veinte (20). Esta obligación está condicionada a la existencia en la Empresa de Oficios o actividades que requieran la Formación Profesional a que nos hemos venido refiriendo.

Pero, el Ministerio del Trabajo, previo concepto favorable del "SENA" podrá autorizar a Empleadores diferentes a los mencionados arriba para contratar aprendices, de acuerdo con el Artículo 2o. del Decreto 2838/60.

El número de aprendices no podrá ser nunca superior al 5% de los trabajadores ocupados por la Empresa.

Es importante tener en cuenta aquí, que la obligación de contratar aprendices a que nos referimos arriba es diferente al compromiso de los Patronos con capital de CINCUENTA MIL PESOS (\$ 50.000.00) MONEDA LEGAL, o más, de diez (10) trabajadores permanentes de hacer aportes al Sena.

EVALUACION DEL APRENDIZAJE PATROCINADO EN COLOMBIA

El Aprendizaje Patrocinado ocupa un lugar preponderante dentro del amplio campo de la Formación Profesional, pues, ésta abarca no solo el aspecto formativo puro, sino además el perfeccionamiento de la Forma-

ción que ya se posee, en aras de un mayor rendimiento por una parte y de una mayor capacidad por la otra, para facilitar el ascenso a las categorías superiores. La Formación Profesional depende de políticas de desarrollo y distribución de los recursos humanos; enmarcado todo ello dentro de la estructura Económica de la sociedad. Para analizar entonces, el Aprendizaje Patrocinado debemos ubicarlo en el ámbito de la política social y Laboral.

En este capítulo analizaremos el aprendizaje con patrocinio, desde sus dos (2) aspectos principales; la institución encargada de impartirlo, y las normas que lo reglamentan en nuestro medio.

Cuando se creó el "SENA" durante un período de creciente desarrollo industrial, y por ende la necesidad inmediata de mano de obra calificada, la labor de esta entidad debía ser exitosa en cualquier frente en que se propusiera incursionar.

La situación actual es completamente diferente; existe un alto índice de desarrollo Económico de creciente complejidad, frente a estas circunstancias se hace necesario una revisión de las políticas y planes esta Institución en procura de prestar un servicio más práctico y funcional.

Es necesario, por ejemplo, un estudio serio de las necesidades de mano de obra capacitada en los diferentes sectores de la producción , para establecer con cierta precisión hacia donde debe orientarse la capacitación de trabajadores.

Ejemplifica lo anterior el caso de la gran demanda que existe para cursos de capacitación en profesores y oficio que gozan de un estatus Social más o menos elevado, y sin embargo, es poca la demanda para otros de una necesidad más inmediata en nuestro medio. Como la urgencia no es la de la productividad cualitativa, sino la de un trabajador productivo que beneficie a un buen número de la población, creemos que debería dársele preferencia a los cursos que instruyen sobre estas últimas actividades laborales.

Por otro lado, gran parte de cursos dictados por el "SENA" están orientados hacia la capacitación de Bschilleres o personal con formación académica básica o media, que solo requieren para integrarse al trabajo una breve capacitación, sin embargo, existe una inmensa masa de población que no ha logrado tener acceso a las aulas escolares, que merecen de igual manera, se les capacite para que puedan ingresar en alguna forma al campo de trabajo. Obviamente, estas personas necesitan alguna Formación Académica anterior, y es esta una labor que no corresponde al "SENA".

Datos estadísticos recientes muestran que dentro de la población Urbana de ocupación Industrial, un 30% aproximadamente no ha terminado sus estudios de primaria, en la población rural aue labora en el campo, suponemos este índice más desconsolador. De otra parte, no es desconocido el alto porcentaje de analfabetismo que afecta a nuestra población. Debe entonces, comenzarse por dar cumplimiento al precepto constitucional que garantiza la enseñanza primaria gratuita y obligatoria.

Otro sector a que debe prestarse mayor interés es el rural, que cons-

tituye gran parte de nuestra población y en donde la labor del "SENA", ha sido casi nula. Deberían intersificarse los cursos móviles de capacitación y programarse otros (en coordinación con otras entidades estatales que se dediquen al sector rural) que preparen eficazmente al trabajador del campo.

Queremos aclarar que no es el "SENA" la única Institución encargada de impartir Formación Profesional Metódica y Completa, existen en el país, cerca de mil entidades con ese objetivo. Pero por ser el "SENA" el principal organismo estatal que tiene por objeto esta labor, sólo hemos aludido a él; creemos además que sus fallas son extensivas a esas otras entidades.

Es de anotar también, que la labor del "SENA" ha sido buena en términos generales, pero creemos necesaria la coordinación de éstas con las políticas y planes más amplias del gobierno, en procura que la Formación impartida por esa entidad se canalice hacia los sectores Económicos que más la requieran, y además sirva para generar un empleo productivo que vincule a un mayor número de Colombianos al proceso de la producción.

Hasta aquí solo hemos hecho referencia a las fallas de la institución encargada de impartir el aprendizaje con patrocinio, pero existen otras que pueden ser referidas tanto a las Empresas patrocinadoras, como a las normas que reglamentan este tipo de formación, que a continuación trataremos de analizar.

Existe un alto índice de deserción de los trabajadores, aprendices, se calcula que el 15% de los matriculados en el "SENA" patrocinados por Empresas, no terminan los cursos de capacitación. Esta deserción se debe, entre otros factores, a problemas laborales de la empresa patrocinadora, como por ejemplo, cambio de horarios, traslados, exigencias de trabajo incompatible, etc.

Si a estos desertores sumamos el número mayor de aprendices no patrocinados que quedan desocupados por falta de oferta de trabajo al egresar de los cursos de capacitación, vemos como se agranda el problema social del desempleo. Hacemos alusión a los aprendices sin patrocinio a sabiendas de que a ellos no los vincula un Contrato de Aprendizaje con respecto a Patrón alguno y sólo para referirnos a la incidencia de este fenómeno en el problema general del desempleo.

Otro factor que merece mencionarse y que incide igualmente el índice alarmante de desempleo, es el de la capacidad de absorción del desempleo Nacional de nuestra Economía; sabemos que aunque la Industria Colombiana es muy productiva en términos de ganancia, no tiene capacidad para absorber el desempleo Nacional. Por otro lado, la Economía Colombiana en un setenta y cinco por ciento (75%), se desarrolla en base de técnicas anticuadas, con trabajadores que no requieren una capacitación especial y a los que los Patronos pueden pagar bajos salarios. Dentro de este marco los egresados del "SENA", de cursos con un alto grado de preparación técnica al no encontrar fuente de trabajo, van a caer en desempleo más desconsolador y frustrante que el desempleo general.



Otra falla del sistema de aprendizaje con patrocinio es la desubicación del trabajador aprendiz, que se manifiesta en las situaciones diferentes:

- 1) El trabajador aprendiz, no pone en práctica en su etapa productiva los conocimientos adquiridos durante la lectiva.
- 2) El trabajador aprendiz, no labora al egresar de los cursos de capacitación para el patrono que lo patrocinó en el aprendizaje.

Son causas de esta desubicación, además de las anotadas anteriormente con problemas laborales de la Empresa patrocinadora, otras que creemos de mayor trascendencia, que deben ser tenidas en cuenta si se desea mejorar esta situación, y que analizaremos a continuación.

El Artículo 7o. de la Ley 188/59, en su numeral 3o., preceptúa, que cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, el empleador debe preferir al exaprendiz en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido. Por fuera de ésta, no existe otra disposición legal que obligue al patrono a continuar utilizando los servicios del trabajador después de terminado el contrato de aprendizaje; por lo general, éste queda desvinculado al egresar de la capacitación.

Además, como en el Contrato de Aprendizaje, por autorización legal se pacta un salario inferior al que devengan los trabajadores dedicados a igual ocupación que el aprendiz, éste ha sido utilizado por las Empresas

68
como un medio de obtener mano de obra a un precio bajo, se ve entonces, la conveniencia de vincular nuevos aprendices, en lugar de continuar utilizando los servicios de los egresados.

En procura de corregir la situación anteriormente expuesta, deberían crearse normas que garanticen la obligación por parte de los patronos de vincular por Contrato de Trabajo al aprendiz egresado de los cursos de capacitación, en igual trabajo al que fué objeto de su estudio.

Desde otro angulo, creemos que hay desacuerdo entre la norma que autoriza la diferencia de salarios y el principio general en materia laboral, que consagra un salario igual para igual trabajador.

El empleador está utilizando la totalidad de la fuerza de trabajo del aprendiz durante la etapa productiva y de otro lado, los conocimientos adquiridos durante la etapa lectiva van a beneficiar en última instancia a la Empresa o patrono.

Sin embargo, hay quienes justifican esta posición discriminatoria, veamos ejemplos: En sentencia del 23 de julio de 1942, la cuarta Sala del Tribunal Español, sostiene que "Quien está aprendiendo un oficio no puede exigir que ese oficio que ignora, le proporcione los medios medios de sostener una familia".

De similar parecer es Mario de la Cueva, quien afirma que no existe obligación para el patrono de pagar un salario en dinero, por cuanto la finalidad del aprendiz no es obtener salario y además porque no to-

69

das las Empresas necesitan aprendices, y no sería entonces equitativo obligar a los patronos a que acepten aprendices, y a la vez que les paguen una cantidad de dinero por un servicio que pueden no necesitar. Esta opinión sería acertada si estuviera referida al antiguo Contrato de Aprendizaje, en el que el aprendiz era considerado un operario a bajo sueldo o que no recibía ninguno, e incluso llegaba a pagar por la enseñanza recibida. En este principal interés del aprendiz era la instrucción recibida de parte del maestro, que era su patrono, y a cambio de esta instrucción entregaba su fuerza de trabajo.

Pero en la actualidad, el objetivo perseguido por el aprendiz es la consecución de un salario en dinero que le sirva para satisfacer sus necesidades. Debe partirse del principio que el Contrato de Aprendizaje es a título oneroso y deben comprenderse las ventajas recibidas por cada una de las partes.

Como afirma Manuel Alonso García: los aprendices son trabajadores sujetos al derecho laboral y cualquiera que sea la naturaleza jurídica del vínculo que liga al aprendiz con su patrono, no cabe sino considerar a aquel en esa calidad de trabajador, y por tanto, participe de los beneficios legales del trabajo. (Manuel Alonso Garcia, curso del Derecho del Trabajo. Ed. Ariel, Barcelona, 1973):

Después de haber analizado a grandes rasgos las principales fallas, que a nuestro modo de ver, entorpecen el buen funcionamiento del sistema de aprendizaje con patrocinio, concluiremos recalcando sobre la necesidad de normas que garanticen al trabajador aprendiz la retribu-

70

ción justa por la venta de su fuerza de trabajo, así como la estabilidad dentro de la Empresa patrocinadora.

Estas normas deberían estar orientadas hacia lo siguiente:

1. Igualar el salario del obrero-aprendiz, con el del trabajador vinculado por Contrato de Trabajo, que desempeñe igual actividad en la Empresa.
2. Obligación del patrono de ubicar al trabajador-aprendiz en el campo o sector del trabajo que es objeto de su formación.
3. Obligación de vincular por Contrato de Trabajo al aprendiz egresado de los cursos de capacitación, en igual trabajo al que fue objeto de su estudio.

11. RECOMENDACIONES

El aprendiz desde que se vincula con el patrocinio de alguna empresa, a realizar algún curso de formación técnica y profesional tiene un salario que no puede ser inferior al 50% del mínimo legal o convencional, pudiendo aumentarse gradualmente; es conveniente estudiar y modificar esa norma y establecer que el 50% del salario sea establecido solamente en la primera fase o etapa lectiva del aprendizaje, y una vez el trabajador aprendiz termine esta etapa ingrese a laborar a la empresa o patrono, su salario debe ser el mínimo legal o convencional, establecido en dicha empresa, es decir, sea aplicable el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, a Trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condición de la eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, pero actualmente se aplica este artículo solamente se aplica este artículo solamente en la última etapa del contrato de aprendizaje.

Estas son las normas que necesitan lo más pronto posible su modificación, para que el contrato de aprendizaje llegue a estar regulado por todas las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de Aprendizaje, el cual se encuentra en la actualidad reglado por los artículos 81 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, y por las disposiciones de la Ley 188 de 1959, que modifica o sustituye aquellas en gran parte, el cual le otorga como objetivo principal la formación técnica y profesional a los trabajadores jóvenes y adultos en la Industria, el comercio, la agricultura, la ganadería y la minería, para que estos sean útiles a la sociedad a contribuir a destruir dos de los grandes males que conmueven a nuestra sociedad, como son:

A. LA IGNORANCIA: Se trata de alcanzar una igualdad de oportunidades para todos los jóvenes en edad de formación técnica y profesional y elevar al máximo la calidad de esta, siempre que reunan los requisitos legales exigidos por la Ley.

B. EL DESEMPLEO: Que representa un problema con una amplitud tal que se refleja en toda la población económica del país.

Es recomendable analizar detenidamente todas las normas que reglamentan dicho contrato, porque el régimen de la duración, determinación, pre-aviso y selección, que son propios del contrato común, son aplicables al contrato de aprendizaje, que en esta materia, ha sido sometido a una reglamentación particular, en tal caso no es exacta la afirmación que sostiene que este contrato está sometido a todas las disposiciones que regulan al contrato común de trabajo.

45271

Para obtener un avance en estas disposiciones que reglamentan el con-



trato de aprendizaje y que estas sean acordes con el avance de nuestra sociedad, es recomendable darle al trabajador aprendiz además de una formación técnica, profesional y cultural, un contrato de trabajo a término indefinido, en el cual se le considera una estabilidad laboral para que este pueda poner en práctica y desarrollar sus conocimientos adquiridos, durante su formación.

BIBLIOGRAFIA

- BALELLA, Leyes del Trabajo, Edit. Revs S.A; Madrid 1983.
- L. BANASSI, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I. Editorial Diferente Buenos Aires, 1958.
- G. Bayon Chacon, Manuel del Derecho del Trabajo, Vol. II 2a. Edición Madrid, 1958.
- G. CABANELLAS? Tratado de Derecho Laboral, Tomo II. Editorial el Gráfico, Buenos Aires 1949.
- DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. 5a. Edición Buenos Aires 1960.
- DEVELI, Tratado del Derecho del Trabajo. Edit. Ley Buenos Aires 1964.
- DE FERRERI, Derecho del Trabajo, Volumen II Editorial Dypalma Buenos Aires, 1961.
- GARCIA MANUEL ALFONSO. Curso de Derecho del Trabajo Editorial Ariel Barcelona 1973.
- OIT, La Información Profesional en América Latina, Nenova 1951
- PEREZ PATRON ROBERTO. Derecho Social y legislación del trabajo Editorial Aragon Buenos Aires 1954.