

JUVENTUD Y SINDICALISMO

Jürgen Eckl
Rafael Urriola
Luis F. Bilbao
Julio C. Trujillo

**JUVENTUD
Y
SINDICALISMO**



Es una publicación del Instituto Latinoamericano de
Investigaciones Sociales, ILDIS.

ISBN-9978-94-050-2 Juventud y Sindicalismo

© ILDIS

Primera edición: marzo 1992

Editores:

Jürgen Eckl

Rafael Urriola

Portada:

Isabel Pérez

Diseño gráfico:

CEPLAES - Caroline Galarza S.

Impresión:

Offset Gráfica Araujo

Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales

Calama #354

Casilla: 17-03-367

Telex: 22539 ILDIS-ED

Fax: (593-2) 504-337

Teléfono: 562-103

Quito, Ecuador

Contenido

Presentación	9
Políticas para el Empleo Juvenil como Acción Sindical	15
Legislación Laboral y Empleo Juvenil	45
El sistema dual	67
Síntesis del debate del seminario	75

Legislación Laboral y Empleo Juvenil

Julio César Trujillo

El empleo juvenil plantea cuestiones que exceden el ámbito del Derecho del Trabajo, pues trascienden al terreno de la educación, formación técnico profesional y al de la legislación de menores; y, si bien el núcleo de cada uno de estos asuntos es claramente distinto del de los otros, hay áreas de recíproca interpenetración, no siempre fáciles de delimitar.

Por esta razón, en el presente trabajo abordaremos el estudio de la relación laboral de los jóvenes, pero incluiremos también observaciones sobre la formación profesional y el aprendizaje, así como sobre la colocación familiar y el trabajo autónomo de los menores.

1.- La capacidad jurídica.- El primer asunto que, sobre el empleo juvenil, preocupa al Derecho del Trabajo es el de la capacidad jurídica de los jóvenes para intervenir en la relación laboral, tanto en calidad de trabajadores como de empleadores o empresarios.

Superada la diferencia que, hasta hace algún tiempo, había entre la capacidad jurídica, en general, que el Código Civil la fijaba en 21 años, y la capacidad jurídico-laboral que, para el Derecho del Trabajo, era de 18 años; ahora, el asunto de estudio es la capacidad de los menores de 18 años, ya que los mayores de esta edad son, actualmente, capaces en todos los campos del derecho.

Por consiguiente, los mayores de 18 años son plenamente capaces para celebrar los contratos de trabajo, sea en la posición de trabajadores, o sea en la de empleadores.

1.1. Los menores de 18 años.- Para el Derecho Civil, los menores de 18 años son jurídicamente incapaces; si son impúberes, esto es menores de 14 años los varones y de 12 las mujeres, absolutamente incapaces, y relativamente los que han dejado de ser impúberes; los incapaces, absoluta o relativamente no pueden celebrar contratos si no están representados por otra persona, sea ésta: el padre y la madre, el tutor o el curador.

En el Derecho del Trabajo, en cambio, no hay incapacidad propiamente dicha sino prohibiciones de emplear a los menores, si es que no cuentan con la autorización debida; para Hugo Carcavallo la prohibición debe ir dirigida al empleador y así lo disponen algunas legislaciones; no así, por desgracia, el Art. 125 del Código ecuatoriano del Trabajo.

Además, el contrato de trabajo del menor, que tiene las autorizaciones debidas, no tiene que celebrarlo por intermedio de nadie, sino directa y personalmente él mismo.

1.2. La autorización necesaria.- Para determinar quién ha de autorizar a los menores la celebración del contrato de trabajo es necesario tener en cuenta: primero, la edad del menor y, luego, la clase de contrato de trabajo de que se trate.

Los menores de 18 años y mayores de catorce pueden celebrar el contrato de trabajo, siempre que para hacerlo cuenten con la autorización de su padre, de su madre, de su curador, a falta de éstos de sus ascendientes más próximos y si no tienen ascendientes, de las "personas que corran con su manutención o cuidado"; pero, si nadie se ocupara del menor, la autorización debe concederla el Tribunal de Menores, Art. 34.

Si fueren mayores de 16 años y el contrato a celebrarse fuere el de aprendizaje pueden celebrarlo sin necesidad de ninguna autorización, Art. 159, numeral 4.

En cambio, a los menores de 14 años les está prohibido todo trabajo por cuenta ajena, con tres excepciones: el de aprendizaje (Art. 159, numeral 4), si son mayores de 12 años, el de servicio doméstico, Art. 264, y en casos de extrema necesidad.

Los menores de 16 años y mayores de 12 pueden celebrar el contrato de aprendizaje con el consentimiento de sus padres, ascendientes o guardadores; con estos mismos consentimientos el menor de catorce años puede celebrar el contrato en el servicio doméstico.

A los menores de 14 años y mayores de 12, el Tribunal de menores les autorizará celebrar un contrato de trabajo siempre que acrediten: haber completado la educación básica, exigida como mínimo por el Art. 20 de la Ley de Educación, o que, en su defecto, asistan a un establecimiento de educación para completarla, y que necesitan trabajar para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres, hermanos o ascendientes incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores a él.

A los menores de 12 años les está absolutamente prohibido celebrar contratos de trabajo; aunque, pueden prestar los servicios que prestan los hijos, en el seno de la familia, en el caso de colocación familiar. De esta institución volveremos a hablar mas adelante.

A dos causas se atribuyen las serias restricciones y la prohibición absoluta para el trabajo de los menores, la una es la necesidad de que su crecimiento psico-físico, su desarrollo intelectual y moral, su formación integral y técnico-profesional no sean perjudicados por la incorporación

prematura del niño al trabajo; y, la segunda: la conveniencia de disminuir el volumen de la mano de obra o Población Económicamente Activa (PEA), que se disputa la escasa oferta de trabajo en el mercado laboral.

La pobreza general del país, sin embargo, dejan fallidas estas buenas intenciones del legislador, como es de todos conocido.

De esta realidad se desprende la diversidad de criterios existentes en el país, acerca de estas cuestiones; así, para la Ley de Educación, Art. 20, la educación es obligatoria en el nivel primario y en el ciclo básico del nivel medio, que, por regla general y de acuerdo a los requerimientos de edad del Art. 217, Art. 6) del Reglamento General de dicha Ley, concluye a los 14 años; en la "Encuesta Permanente de Hogares", por el contrario, se incluye en la PEA a los mayores de 12 años.

2.- La relación laboral.- Con las autorizaciones determinadas en los párrafos anteriores, los menores pueden celebrar toda especie de contratos de trabajo, en todas las modalidades conocidas y por conocerse, amén de una especialmente prevista y regulada que es el contrato de aprendizaje.

Las reglas, por lo tanto, difieren en el contrato ordinario o común y en el especial de aprendizaje.

2.1. El contrato ordinario de trabajo.- Para los contratos de trabajo que no sean de aprendizaje rigen las condiciones comunes al trabajo de los adultos, salvo las siguientes variaciones, expresamente prescritas en el Código del Trabajo y en otras fuentes del Derecho Ecuatoriano.

2.1.1.- Prohibiciones.- Aunque lícitas, al menor le están prohibidos algunos trabajos, por varias razones: porque pueden perjudicar a su normal

desarrollo físico y formación moral, porque son altamente peligrosas para su salud o suponen desproporcionado esfuerzo, o, porque son incompatibles con su educación o formación técnico-profesional y con su maduración intelectual y psicofísica.

A.- El trabajo subterráneo y en barcos de pesca.- Tanto el Código del Trabajo, como los Convenios no. 112 y 123 de la OIT prohíben el trabajo de los menores; sin embargo, difieren acerca de lo que, para estas labores, ha de entenderse por menores de edad.

Así, para el trabajo subterráneo, el Convenio No. 123 deja, a los países que lo han ratificado, la facultad de fijar la edad mínima, aunque ésta en ningún caso puede ser inferior a 16 años; el Código del Trabajo prohíbe en absoluto el trabajo a los menores de 18 años, pero para los mayores de esta edad y menores de 21 exige el requisito del examen médico que acredite su aptitud para esos trabajos.

En cambio, para el trabajo en barcos de pesca el Convenio No. 112 prohíbe a los menores de 18 trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca, mientras el Art. 147 del Código prohíbe, toda clase de trabajo, a los menores de 15 años, en términos tales que podría entenderse que los mayores de esta edad pueden trabajar, asimismo en toda clase de labores, incluso en las prohibidas por el Convenio.

Una interpretación más conforme con el principio de la norma más favorable, aplicada según el sistema de la acumulación, sería la de que los menores de 15 años no pueden trabajar en ninguna tarea en barcos de pesca, Art. 147 del Código del Trabajo; pero, los mayores de 15 años pueden trabajar en barcos de pesca, pero no en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina, según el Convenio No. 112.

No está prohibido, naturalmente, el trabajo en los buques escuela, por así preverlo expresamente el Convenio No. 112; así como tampoco en periodos de vacaciones, con fines más bien formativos y recreacionales que estrictamente laborales, según el Art. 147 del Código.

B.- Industrias o tareas peligrosas e insalubres.- El Art. 139 del Código del Trabajo prohíbe el empleo de menores en determinadas empresas, ya por las materias primas que se manipulan, como sustancias tóxicas, inflamables, ya por los vapores o polvos que se desprenden; ya por el desmedido esfuerzo físico que requieren o por la peligrosidad de las máquinas y herramientas que se utilizan.

En el lit. 1), el citado precepto emplea términos generales y abstractos, diciendo: "En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de ... menores de la indicada edad".

Más, creo que la determinación concreta, caso por caso, de las industrias y tareas que quepan en esta categoría compete al Director General del Trabajo, en base de los informes que debería recibir, bajo pena de destitución, de los inspectores del trabajo, de acuerdo con el Art. 139, último inciso.

Por múltiples causas, incluso porque no se cumplen las funciones de inspección del trabajo, debido a que los inspectores están asignados a otras funciones, ésta norma, tan importante para regular el trabajo al ritmo del progreso de la tecnología y del desarrollo de las fuerzas productivas, en general, no se cumple en forma alguna.

C. Los trabajos perjudiciales.- El Art. 56 del Código de Menores añade una lista de trabajos, que los considera especialmente peligrosos para la integridad y para la formación moral del menor.

Son trabajos perjudiciales según la norma en referencia, los ejecutados en: salones de baile, en sitios de expendio de bebidas alcohólicas, lugares de juego de azar, prostíbulos, casas de citas; empresas editoras, de distribución y de venta de: escritos, afiches, impresos, dibujos, grabados, pinturas, emblemas, imágenes o de cualquier otro producto que, a juicio del tribunal, atente contra la moral y buenas costumbres.

En consecuencia, el Tribunal de Menores debería negar la autorización para que celebren contratos de trabajo, en estos centros o establecimientos, con los menores de catorce años, y con los mayores de 14 años y menores de 18 que no tengan "padres, curadores, ascendientes, o personas que corran con su manutención o cuidado", y a falta de quienes les corresponde conceder esa autorización.

Por supuesto, deberá también negar la autorización a estos menores, para que celebren contratos de trabajo en industrias o tareas peligrosas e insalubres, lo mismo que en trabajos subterráneos y en buques de pesca, de que nos ocupamos en los literales A) y B).

2.1.2. Requisitos.- Los menores que hayan cumplido los mínimos de edad antes señalados y que desearan trabajar, fuera de los establecimientos o tareas prohibidos, pueden celebrar contratos de trabajo, con las autorizaciones señaladas, pero antes de hacerlo deben ser sometidos a un examen médico que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

Este examen médico es requerido por los Convenios No. 77 y 78 de la OIT; el primero para el trabajo en empresas industriales, y el segundo para el trabajo en empresas no industriales.

El Código del Trabajo no contempla este requisito, sino solamente para el trabajo subterráneo cuando el trabajador se encuentre com-

prendido entre los 18 y 21 años; conviene recordar que a los menores de 18 años les está prohibido este trabajo, en absoluto.

Los exámenes médicos deben repetirse cada año, y la aptitud de los menores debe ser objeto de inspección médica, hasta que cumplan los 18 años.

Estas exigencias o requisitos rigen para todos los trabajos y no solo para los subterráneos, porque, a pesar de que el Código del Trabajo, solo lo prevé para éstos últimos, los Convenios No. 77 y 78 de la OIT, en cambio, lo exigen para las empresas industriales y no industriales, respectivamente, y sus normas deben ser aplicadas en el territorio nacional, de conformidad con el inc. 2o. del Art. 1 del mismo Código.

Múltiples factores concurren, en el Ecuador, para que estos requisitos sean letra muerta en el campo, lo mismo que en la ciudad, en las empresas industriales, al igual que en las no industriales.

2.1.3. La jornada y mas condiciones de trabajo.- El Código del Trabajo busca conciliar el trabajo con la formación del menor, en los establecimientos de educación formal, así como con la necesidad de recreación y descanso del joven trabajador.

A) La jornada de trabajo.- El Art. 137 del Código del Trabajo reduce a siete horas diarias y a treinta y cinco semanales, la jornada de trabajo de los menores de 18 años y mayores de 15; y para los menores de 15 años, a seis horas diarias y a treinta semanales.

Las treinta y cinco y treinta horas semanales, en su caso, son jornada máxima hebdomadaria, que debe cumplirse de lunes a viernes, forzosamente, porque el trabajo en los sábados, domingos y mas días de descanso obligatorio está prohibido, en absoluto, por el Art. 151.

Por tratarse de jornadas máximas, en el contrato de trabajo se puede estipular una jornada de menos horas y, en ningún caso, de más; por lo tanto, no caben horas suplementarias, extraordinarias, ni de recuperación, a menos que las jornadas diaria y/o semanal, ordinarias, sean inferiores al máximo legal, caso en el cual la jornada ordinaria se podría prolongar por concepto de jornada suplementaria, extraordinaria o de recuperación, hasta que sumadas todas las horas lleguen al tope máximo prescrito en la ley.

Por fin, cuando el menor tuviera que asistir a establecimientos educacionales, para terminar su instrucción primaria, el empleador está obligado a dejarle libre, hasta dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurra a la escuela.

Martinez Vivot sostiene que estas reducciones de la jornada tienen efectos contraproducentes porque privan de trabajo a los menores y reducen el interés por los contratos de aprendizaje, razones por las cuales, en Argentina, se ha extendido la jornada de los menores, previo permiso de la autoridad administrativa.

B) Las vacaciones.- Siguiendo la corriente internacional, el Art. 68 del Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, en general, el derecho a las vacaciones, y para los menores de 18 años contempla un período más largo que el de los adultos.

Los menores de 18 años y mayores de dieciseis tienen derecho a dieciocho días de vacaciones anuales y los menores de 16 años, a veinte días de vacaciones, asimismo, anuales.

En lo demás, el derecho de los menores es igual al de los otros trabajadores y, en consecuencia, recibirán, por adelantado, la remuneración correspondiente al período de vacaciones y gozarán de libertad pa-

ra disfrutar de ellas; la falta de medios económicos y de centros adecuados para la recreación y la cultura, vuelven ilusoria esta libertad.

C.- Los descansos semanales y en días feriados.- Ya hemos dicho que el Art. 151 del Código del Trabajo prohíbe el trabajo de los menores en los días sábados, domingos y demás días de descanso obligatorio, en el lugar y clase de trabajo de que se trate.

Esta prohibición absoluta ha suscitado un amplio debate, en otros países, acerca de si ésto significa que no se puede sustituir el descanso de esos días por el de otros días de la semana, incluso en las empresas en las que ésta sustitución estuviera vigente para todos los trabajadores.

Nosotros creemos que, mientras la jornada diaria no puede prolongarse, por ningún concepto, mas allá de los topes de seis y siete horas, arriba indicados, el descanso semanal y en días festivos, puede ser sustituido a condición de que nunca se deje de concederlo todas las semanas, pues así no se le priva al menor del descanso que se estima necesario para su desarrollo psico-físico, aunque el día, en que deba gozarlo y del que no depende su desarrollo, sea otro distinto del ordinario.

2.1.3.- Registros y responsabilidades.- Por lo menos, en el texto de la ley, hay una especial atención a la vigencia de las normas que regulan el trabajo de los menores y, para lograrlo, impone a los empleadores la obligación de llevar registros especiales y a las autoridades del trabajo les manda realizar inspecciones más minuciosas a los centros de trabajo.

A.- Registros.- El Art. 148 dice que los empleadores que ocupen a menores de 18 años han de llevar un Registro en el que conste la edad, la clase de trabajo a que se los destina, el número de las horas que trabajan, el salario que perciben y la certificación de que han cumplido o cumplen la obligación escolar.

Ciertamente, este Registro estaría demás si es que se llevara el Registro prescrito en el Art. 41, numeral 7, para todos los trabajadores, a lo sumo habría que agregar que, tratándose de menores, se debe anotar además el número de horas que trabajan.

Copia de este Registro de los menores debería enviarse, mensualmente, al Director General del Trabajo y al Director de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, bajo la amenaza de ser, multados con arreglo al Art. 149 del mismo Código.

Por su parte, el Art. 145 exige otro Registro de los trabajadores menores de 21 años que trabajen en la parte subterráneo de las minas y canteras, con datos similares a los exigidos para los registros previstos en los Arts. 41, No 7), y 148, si bien, en el presente caso, se agrega la inclusión de un certificado que acredite su aptitud para el trabajo en el subsuelo.

La falta de estos Registros deberá ser sancionada con multas de hasta diez mil sucres, que podrán ser impuestas, previo informe del inspector del trabajo, por el Director General del Trabajo en las provincias del centro y norte del Ecuador, que, para el Derecho del Trabajo son: Carchi, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Chimborazo en la Sierra, Sucumbíos, Napo y Pastaza en la Amazonía; por el Subdirector del Austro en la provincias del sur, o sea: Cañar, Azuay, Loja en la Sierra, Morona Santiago y Zamora Chinchipe en la Amazonía, y por el Subdirector del Litoral en las provincias de la Costa y Galápagos.

Si alguna vez se intentara reformar, en serio, el Código del Trabajo, aquí tendrían los reformadores bastante material para hacerlo.

Lo primero que habría que hacer es reducir a uno solo los tres Registros, con la exigencia de que, cuando el trabajador sea menor, se ha-

ga constar las horas de trabajo efectivo que debe cumplir, cosa que no la exige el Art. 41, No 7; en segundo lugar, se debería exigir el certificado médico de aptitud para el trabajo en todos los casos, en especial para el de los menores, por así prescribirlo los Convenios No 77 y 78 de la OIT.

Una tercera reforma, que mas bien debería ser simple interpretación, consistiría en que, en lugar de la multa que nunca o casi nunca se la impone, el Registro, llevado día por día, sea el único medio de prueba de que pueda servirse el empleador para justificar el número de trabajadores que laboran por su cuenta, en todos los casos en que se discuta este número, para la organización del comité de empresa, para la declaratoria de la huelga, etc., bien entendido que si se estableciera, mediante la confrontación con la nómina de los afiliados al IESS hasta el último mes anterior, que ha sido alterado, la alteración sería penada con las penas previstas en el Código Penal para la falsificación de documentos.

B.- Inspecciones.- A la facultad ordinaria que, a los inspectores del trabajo, confiere el Art. 533, el art. 152 añade la de ".. inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los menores de edad y el cumplimiento de las normas protectoras".

Si en estas inspecciones encontraren que el empleador viola las reglas sobre el trabajo de los menores, es su obligación imponerles multas y hacer observaciones en los informes que serán puestos en conocimiento de los Subdirectores o del Director General del Trabajo, en las jurisdicciones correspondientes.

2.2.- El contrato de aprendizaje.- Este contrato se encuentra regulado en el Cap. VIII, del Título I, del Código del Trabajo, en la ley de Defen-

sa del Artesano, el Reglamento Unico para la aplicación de esta Ley y la Ley de Fomento Artesanal.

Por lo tanto, podemos distinguir el contrato de aprendizaje artesanal y el contrato de trabajo industrial, según la clásica división de Deveali.

2.2.1.- El aprendizaje artesanal.- Las relaciones del artesano con el aprendiz tienen un doble estatuto, según la especie de artesano de que se trate.

Si el artesano se encuentra calificado, como tal, por la Junta Nacional de Defensa del Artesanado, están exentos de las obligaciones que el Código del Trabajo prescribe para los empleadores, de conformidad con Los Arts. 299 del Código, 5 de la Ley de Defensa del Artesano y 25 de la Ley de Fomento Artesanal; este mismo es el régimen legal de los maestros artesanos con sus aprendices, cuando están organizados en un gremio, es decir una asociación de artesanos del mismo oficio, o de una asociación interprofesional, o sea de una asociación de artesanos de diferentes oficios, Art. 301 del Código del Trabajo.

Estas relaciones se rigen por las dos leyes últimamente citadas, de ellas la Ley de Fomento Artesanal define al aprendiz como "... la persona que ingresa a un taller con el objeto de adquirir conocimientos de una determinada rama artesanal..." luego distingue, tácitamente, el aprendiz que, a cambio de la enseñanza que recibe, presta sus servicios personales, para quien prescribe que recibirá una remuneración igual al 60% de la fijada para el operario artesanal, de donde hemos de deducir que puede haber aprendices que no presten servicios y que, por lo tanto, no tienen derecho a remuneración alguna.

En todo lo demás se estará a lo que hayan convenido el aprendiz con el maestro artesano.

Cabe incluso que el aprendiz que solo recibe la enseñanza del oficio, no preste otros servicios que no sean los necesarios al aprendizaje y que, más bien, pague al maestro por la enseñanza que le imparte en la respectiva especialidad, arte u oficio; lo cual, desde luego, es lo común y corriente cuando el aprendiz acude a los centros de enseñanza artesanal que se organizan, con la autorización del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, al tenor del Artr. 289 del Código Laboral.

Por todas estas razones no encuentro justificada la queja de los artesanos en el sentido de que no contratan aprendices, porque les abruma las cargas laborales que, sobre ellos, impone el Código del Trabajo.

En donde si se las asimila a los maestros artesanos con los empleadores, en parte, es en la Ley del Seguro Social Obligatorio, cuyos Arts. 122 y 121 les obligan pagar al IESS el aporte del 5% de la remuneración mensual del aprendiz, quién, por su parte, debe aportar el 8% de la misma remuneración.

Las cargas que el Código del Trabajo impone al empleador son aplicables al artesano en sus relaciones con el aprendiz, cuando no se encuentra calificado, como artesano, por la Junta Nacional de Defensa del Artesanado, ni forma parte de un gremio o asociación interprofesional, Art. 290.

2.2.2.- El aprendizaje industrial.- No siendo aplicables las normas del Código del Trabajo para el aprendizaje artesanal, quedan las normas del Cap. VIII, Tit. I, para el aprendizaje industrial.

Pero, si bien las normas en referencia quedan para el aprendizaje industrial, el texto de ellas y los supuestos sociales que preven son mas propias del aprendizaje artesanal en una sociedad agraria; estas deficiencias no se corrijen, desde luego, en el Proyecto de Reformas al Código del Trabajo enviado por el Ejecutivo al Congreso Nacional.

El Código no fija límites en la edad de los aprendices; mas bien, el Art. 160 contempla la posibilidad de que lo sean los mayores de edad, tanto como los menores, pues para éstos últimos dice que la jornada de trabajo será de seis horas diarias y treinta a la semana si no han cumplido quince años, y de siete diarias y treinta y cinco a la semana si son mayores de quince años.

Tampoco limita el tiempo de duración del contrato de aprendizaje; el Art. 169 deja este particular para la "libre" estipulación de las partes. No se tiene en cuenta que, en este contrato, la limitación del tiempo de duración del contrato es una garantía para el trabajador, porque de otro modo podría ser conservado en esa calidad por tiempo indefinido.

La consecuencia de esta omisión son los contratos de aprendizaje simulados, de los que he escuchado quejarse, en mas de una oportunidad, a los dirigentes de las Centrales de Trabajadores.

Cierto es que el Art. 168 faculta al aprendiz para pedir que se le otorgue la categoría de obrero calificado y, en caso de oposición, acudir al juez del trabajo para que ordene se le someta a un examen y se le confiera esa calidad.

Todos sabemos que para enjuiciar al empleador hace falta que el supuesto aprendiz no necesite del trabajo, ya que la citación con la demanda le acarrería el despido; también hace falta que tenga dinero para sufragar los gastos del juicio y, sobre todo, paciencia para esperar, por

varios años, los resultados del mismo, para luego de haberlo ganado encontrarse que no hay autoridad encargada de recibir los exámenes y otorgarle el título.

Establece si un número mínimo y máximo de aprendices, estos son: "por lo menos el 5% y cuando mas el 15% sobre el número total de los trabajadores", lo cual puede estar dentro de lo adecuado, mas no hay autoridad que obligue a su cumplimiento.

Por fin, el Art. 158 restringe el contrato de aprendizaje al de "un arte, oficio o cualquier forma de trabajo manual" que fuera del aprendizaje artesanal, es cada día menos frecuente, y excluye, en cambio, el contrato de aprendizaje de una profesión en la que prevalezca el trabajo intelectual, lo cual es mas frecuente, cada día, en el mundo moderno.

En un comentario al Proyecto de Reformas al Código del Trabajo que el Ejecutivo envió al Congreso Nacional propongo algunas medidas para modernizar este capítulo del Código, que me abstengo de incorporarlas en este documento por ser impertinentes al tema, que trata de la legislación vigente.

B) Forma y contenido del contrato.- La forma del contrato de aprendizaje depende de lo que convengan las partes, quienes pueden optar entre el contrato escrito o el verbal, y si optan por el escrito, éste puede ser un instrumento público o privado.

No está por demás recordar lo que es sabido por todos, esto es que siempre que la ley deja las partes en libertad para que estipulen algo, equivale a decir que el empleador queda en libertad para imponer su voluntad al trabajador a causa de su superioridad y de la necesidad de éste, que casi siempre preferirá trabajar en las condiciones que le ofrezcan, antes que continuar en la desocupación.

Por consiguiente, el empleador es quién decidirá la forma del contrato de aprendizaje, de donde resulta que la regulación detallada del Art. 159, respecto de su contenido, viene a ser ociosa.

No obstante, vale la pena advertir que las cláusulas sobre el oficio, arte o forma de trabajo manual objeto del aprendizaje, el tiempo de duración de la enseñanza, el salario gradual o fijo y el consentimiento de quienes, de acuerdo con la edad del aprendiz, deban otorgarlo son válidas para el aprendizaje artesanal y para el industrial; en cambio, las relacionadas con la mantención y alojamiento son mas propias del artesano en una sociedad preindustrial.

El mismo abigarramiento de lo moderno con lo arcaico se nota en la enumeración de las obligaciones del aprendiz y del empleador, que hacen, en su orden, los Arts. 161 y 162 del Código Laboral.

Es una lástima que, en las reformas que discute el Congreso, no se haya tomado nota de este anacronismo.

C).- Terminación del contrato de aprendizaje. El estudio de la terminación del contrato de aprendizaje abarca el estudio de las causas de terminación, la forma de la misma y sus consecuencias.

El Código del Trabajo prescribe las causas de terminación del contrato de aprendizaje por voluntad del empleador en el Art. 164, y en el Art.165 las que justifican la terminación por voluntad del aprendiz.

El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad por faltas graves de consideración a él, a su familia y a sus clientes; y, por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo; a su vez, el aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo: por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones contraídas

en el contrato; y, si el empleador o sus familiares trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.

A diferencia de lo que ocurre con los contratos de trabajo ordinarios, en los que las causas de terminación deben ser previamente conocidas y calificadas por el inspector del trabajo en el visto bueno, en el contrato de aprendizaje el empleador puede despedir cuando, a su juicio, el aprendiz hubiere cometido alguna de las faltas singularizadas más arriba y al despedirlo no contrae ninguna responsabilidad, es decir no debe indemnizaciones por ello, asimismo el aprendiz no necesita visto bueno para dar por terminado el contrato de aprendizaje, en su caso.

Pero, el aprendiz que diere por terminado el contrato por una de las causas legales, tiene derecho a reclamar, del empleador, una indemnización equivalente a la remuneración de un mes.

2.2.3.- Aprendizaje y recalificación.- No deja de ser exacto que el aprendizaje no es privativo de los menores, como lo da a entender el Art. 160 del Código del Trabajo; pero, lo ordinario es que, al aprendizaje, se dedican los primeros años del joven y, precisamente, por esto es que deben fijarse límites en razón de la edad.

Además, hay que diferenciar el contrato de aprendizaje de la recalificación o reciclaje permanente del trabajador; unas veces para mantenerlo actualizado en los progresos de la ciencia y de la tecnología en la misma profesión u oficio, otras veces para adaptarlo a las nuevas máquinas, herramientas o métodos de trabajo y, otras en fin, para proveerle de una nueva profesión u oficio.

No del todo desconocida en nuestro medio, la recalificación de los trabajadores está abandonada a las prácticas de las empresas, a los convenios colectivos y a los acuerdos individuales entre cada empleador con

cada trabajador; requiere, sin embargo, de un mínimo de regulación legal, para evitar el retiro del mercado de trabajo, de mano de obra relativamente joven, y para acortar, al menos, el atraso económico que exige la preparación racional y metódica de los recursos humanos.

En este campo mucho se necesita del concurso de la seguridad social, para que financie la subsistencia del trabajador y de su familia, mientras se reclasifica, o su traslado de los actuales centros de trabajo, a aquellos en donde se necesita de su oficio o especialidad.

3.- La colocación familiar.- Esta es una institución eminentemente protectora del menor, se encuentra regulada por el Código de Menores y bajo el control de los Tribunales de Menores.

Por la colocación familiar, una familia idónea, a juicio del Tribunal de Menores previo informe del servicio social, admite en su seno a un menor con la obligación de "alimentarle, educarle y asistirle como si fuera su propio hijo".

No es, pues, el trabajo del menor lo que importa, sino su crianza y educación; no obstante, la buena intención del legislador tropieza con la malicia humana, que ha desviado la colocación familiar hacia el beneficio de la familia que recibe al niño y lo asigna el papel de un diminuto trabajador doméstico, gratuito, y no el de miembro de ella, de acuerdo con el propósito de la ley.

Cuando en estos casos, los menores de edad reclaman remuneración por sus servicios, los tribunales de justicia han resuelto, en varias oportunidades y en diferente épocas, que la demanda procede, tan solo, por los servicios prestados después de haber cumplido los catorce años, ya que, únicamente desde entonces, pudieron celebrar un contrato de trabajo expreso o tácito.

No resulta innecesario decir que no comparto este criterio y mucho menos el de que, no hay lugar a la protección del Código del Trabajo, porque se trata de un acto prohibido por el Art. 135 del mismo Código y los actos prohibidos por la ley son nulos.

No es suficiente, por supuesto, la inconformidad sino que hace falta una profunda reforma del Código del Trabajo y del Código de Menores, que sustituya las actuales prohibiciones a los menores por prohibiciones a los adultos, en este caso al empleador, y que la violación de las prohibiciones no conlleven la nulidad, sino la obligación de pagar al menor las prestaciones económicas y de toda índole, incluso del seguro social, debidas al trabajador adulto.

En otro trabajo, preparado por encargo de la OIT, digo que "... la falta de pago de los servicios prestados por el niño, entraña para el empleador enriquecimiento sin causa, que ningún juez puede permitir, aun dentro, de los cánones del Derecho Civil", tanto mas cuanto que el servicio doméstico es una modalidad para la que están autorizados los menores de catorce años el Art. 264.

El proyecto del Código de Menores, que reposa en los archivos del Congreso Nacional, representa un avance en este terreno, más no tanto como los requeridos por los actuales tiempos.

4.- El trabajo por cuenta propia.- Según la Encuesta Permanente de Hogares, del área urbana, en el año 1989 trabajaban, en el sector informal 96.809 menores de 19 años, un buen número de ellos por cuenta propia.

De este género de trabajador no se hace cargo ninguna ley, se propone hacerlo el Proyecto del Código de Menores, arriba citado, no comparto, sin embargo, los criterios con los que regula el asunto; pero, el he-

cho de preocuparse del asunto es ya un paso adelante que debemos aplaudir.

Me parece pertinente repetir aquí las observaciones que, al respecto, hiciera al Proyecto de Código de Menores, anotando que la creación de puestos de "trabajo individual" y la organización de empresas lucrativas, por y para los menores, son dos cuestiones que demandan el auxilio del Estado, tanto en su financiamiento como en la identificación de actividades en las que podrían emprender.

El auxilio, para la creación de puestos individuales de trabajo, debería estar condicionado a la obtención del carné laboral y a un mínimo de rendimiento en los establecimientos de educación; estos mínimos se los debería fijar con consultas a profesores y personal especializado en el quehacer educativo de los menores.

La creación de empresas, por y para los jóvenes, adquiere mas importancia conforme el muchacho se aproxima a la mayoría de edad, ya que según las investigaciones disponibles, sobre el particular, es muy grande su preferencia por el trabajo en una empresa propia.

La organización de la empresa supone conocimientos del mercado y de las oportunidades que él ofrece, acceso a la tecnología disponible y la proporción de ésta con la dimensión de la empresa proyectada, recursos financieros y acceso al crédito, etc., que el joven no puede solventarlos por sí mismo, entre otras razones porque no cuenta con la confianza que inspiran la experiencia y el back ground de que carece, precisamente por su edad.

Quito, Octubre de 1991.

El sistema dual

Las cámaras de industria y comercio ecuatoriano-alemana con el apoyo del Colegio Alemán de Quito y Guayaquil y la Asociación Ecuatoriana Alemana de Cultura y Educación están implementando un programa de sistema dual. En estas páginas se reproduce un folleto explicativo que imprimieron esas instituciones con el fin de informar de una experiencia novedosa en el plano de la capacitación de jóvenes. Ciertamente, las condiciones y requisitos de este sistema, en especial el diploma de lengua alemana, puede ser restrictivo para la mayoría de los jóvenes ecuatorianos. No obstante, esto no invalida la presentación y reflexión sobre un sistema que puede ser útil.

1. Bachillerato ... y luego?

Una vez terminado el bachillerato, el joven o la joven se hallan ante la decisión de elegir una profesión. Para esto tienen varias opciones:

- Pueden elegir una carrera universitaria, corriendo el riesgo de que cuando terminen sus estudios no encuentren un trabajo relacionado con su carrera, o aún peor, ningún tipo de trabajo. En todas sus aplicaciones de trabajo se les enfrentará a la pregunta de ¿Qué tipo y tiempo de experiencia tienen?
- Lo mismo sucederá si al terminar el bachillerato deciden trabajar. Encontrarán únicamente cargos mal pagados, que no corresponderán de ninguna manera a su nivel de preparación y educación.

- Para tratar de solucionar esto, en Alemania se está aplicando exitosamente desde hace algunas décadas el Sistema Dual. Este tiene la ventaja de que proporciona al estudiante conocimientos tanto prácticos como teóricos. El practicante recorre todos los departamentos importantes de una empresa y, a la vez, recibirá enseñanza teórica.

Al momento, en Alemania, el 15% de los bachilleres eligen esta forma de doble capacitación con el fin de aumentar sus posibilidades de trabajo posteriores.

2. El sistema dual

2.1 Qué es el Sistema Dual?

El Sistema Dual es una formación profesional tipo Post-Bachillerato con una duración de dos años, que tiene la finalidad de proporcionar al practicante una instrucción teórica completa por medio del colegio y práctica por medio de empresas.

El practicante firma un contrato de aprendizaje con una empresa ecuatoriano-alemana en el cual se fijará el contenido del aprendizaje, la remuneración mensual y el período de vacaciones, además de los derechos y obligaciones de ambas partes.

Si el practicante así lo desea, la Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano-Alemana puede recomendarle a una empresa que disponga de vacantes para estudiantes del Sistema Dual.

El practicante recibirá instrucción práctica en la empresa 3 días de la semana, recorriendo todos los departamentos importantes para su

aprendizaje (véase punto 2.3.2 del plan de Formación Empresarial) y por lo tanto estará apto para ocupar una vacante inmediatamente después de su estudio.

Además tiene la ventaja de que el practicante podrá posteriormente escoger la rama de la empresa que esté más acorde con sus intereses.

Junto con la instrucción práctica en la empresa, el practicante recibirá clases teóricas 2 días a la semana en el Colegio Alemán (véase punto 2.3.1. Plan de enseñanza Colegio Alemán).

Al término de los dos años de aprendizaje, el estudiante rendirá un examen final ante una comisión de exámenes. Al aprobar el examen, se le conferirá un diploma con el título de:

- Técnico Superior en Comercio Exterior;
- Técnico Superior en Administración de Empresas Industriales según su especialización.

Este diploma está reconocido por el Ministerio de Educación tanto de Ecuador como de Alemania.

2.2 Qué condiciones de admisión deberán cumplirse?

Para ingresar al Sistema Dual se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber obtenido el título de Bachiller
- Haber obtenido el Sprachdiplom II en el idioma alemán o similar
- Haber aprobado el examen de ingreso.
- Haber firmado un contrato de aprendizaje con una empresa.

Preliminares especiales en el sector comercial no son necesarios. Alumnos de otras especialidades pueden participar en el programa de "Técnico Superior en Comercio Exterior/Administración de Empresas Industriales" sin problemas.

2.3 Contenido del Aprendizaje

2.3.1 Formación Empresarial

El plan de aprendizaje empresarial se elabora en base a los reglamentos de exámenes para Técnicos superiores en Comercio Exterior y Administración de empresas industriales en Alemania, tomando en cuenta cierto condicionamiento dado por regulaciones nacionales o reglamentos de las empresas.

Básicamente deberían formar parte del aprendizaje las siguientes materias:

Materias Generales

- Organización de Empresas
- Trabajos generales de oficina
- Matemáticas Financieras
- Redacción Comercial
- Estadística
- Asesoramiento a clientes
- Conocimiento de leyes, reglamentos y disposiciones relacionadas con actividades comerciales
- Conocimiento del Código de Trabajo y de otras regulaciones respecto a beneficios sociales
- Seguro de trabajo y accidentes

Economía Material

- Adquisición y disposición del material
- Recepción y revisión de la mercadería
- Bodegaje de materias primas, auxiliares o mercadería en general
- Administración de material

Economía de Producción

- Conocimiento de Fabricación
- Conocimiento de planificación de producción y preparación del trabajo
- Lista de productos por procesarse
- Lista de productos terminados

Economía de Personal

- Administración de Personal
- Conocimientos de la elaboración de roles de pago y liquidaciones.

Economía de Distribución

- Mercadeo y Publicidad
- Ventas
- Despacho

Contabilidad General

- Auditoría
- Contabilidad
- Balance
- Costos
- Pagos

Organización y Computación

- Conocimientos de Organización y Administración de oficina
- Conocimientos de Computación

2.3.2 Formación profesional en el Colegio

Paralelamente al aprendizaje empresarial, se enseñan en el colegio los conocimientos técnicos en base al plan de enseñanza vigente en las escuelas profesionales en Alemania.

Plan propuesto

Primer Año

Alemán Comercial

Cálculo Mercantil y Contabilidad (alemán)

Derecho Mercantil y Legislación Tributaria

Administración y Organización de Empresas (alemán)

Computación

Redacción Comercial (español, alemán)

Economía Política

Comercio Exterior y Proceso de Producción (alemán)

Segundo Año

Alemán Comercial

Cálculo Mercantil y Contabilidad (alemán)

Legislación Aduanera

Administración y Organización de Empresas (alemán)

Computación

Redacción Comercial

Mercadeo y Publicidad

Comercio Exterior y Proceso de Producción (alemán)

2.4 Perspectivas Profesionales

Con la enseñanza dual tipo **Post-Bachillerato**, se asegura la creación de una nueva generación de peritos con idoneidad para los desafíos del

ámbito comercial en todos sus aspectos. La experiencia laboral práctica adquirida y respaldada por conocimientos teóricos, los tornará en técnicos capacitados para desempeñar actividades múltiples en la empresa.

En las empresas hay una gran insuficiencia de personal calificado para mandos altos con conocimientos prácticos. Con el Sistema Dual se logra una sólida enseñanza práctica y teórica. Además de que el practicante ha recorrido todos los departamentos importante de la empresa durante su formación profesional y por tanto está apto para ocupar un cargo en cualquiera de los mismos.

Además esta capacitado para analizar sus diferentes obligaciones en la compañía dentro de los parámetros de administración y organización de empresas, y reconocer causas y consecuencias luego de la decisiones tomadas en base a su conocimiento de la entidad.

Se trata entonces de una formación profesional orientada hacia los requerimientos empresariales reflejados en la demanda de una formación profesional dentro del comercio ecuatoriano, que son indispensables para una posición en mandos altos.

3. Solicitud de ingreso

Para aplicar el aprendizaje con título de "Técnico Superior en Comercio Exterior" y "Técnico Superior en Administración de Empresas Industriales" en el Sistema Dual tipo Post-Bachillerato, se deberán presentar los siguientes documentos en la Cámara Ecuatoriano-Alemana:

- Carta de solicitud escrita a mano (español y alemán)

- Curriculum Vitae
- 2 fotos tamaño pasaporte (actuales)
- Copias de los certificados (calificaciones) de sexto curso.
- Certificado Médico (no deberá ser de más de tres meses de la fecha de presentación).

Después de la primera elección a base de los datos personales sigue un examen escrito. A continuación se hará una prueba psicométrica y un examen oral.