

UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



**EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL
DERECHO DEL TRABAJO PANAMEÑO COMO INSTRUMENTO
PARA LOGRAR RECURSO HUMANO CALIFICADO Y DE ALTA
PRODUCTIVIDAD**

Directora: DRA. ANTONIA RODRÍGUEZ DE ARAÚZ

LCDO. CARLOS ENRIQUE DE ICAZA RUIZ

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRIA
EN DERECHO DEL TRABAJO**

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2003

TH



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN

DERECHO DEL TRABAJO

16 JUN 2003

Título del trabajo de tesis: "EL SISTEMA DE FORMACION PROFESIONAL DUAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO PANAMEÑO COMO INSTRUMENTO PARA LOGRAR RECURSO HUMANO CALIFICADO Y DE ALTA PRODUCTIVIDAD"

Nombre del estudiante: CARLOS DE ICAZA RUIZ Cédula: 8-348-120

Miembros del Jurado:

Calificaciones que otorgan:

a: DRA. ANTONIA RODRIGUEZ DE ARUZ

97

b: DR. ROLANDO MORGAS TORRAZZA

97

c: DR. JORGE FABRICA

97

Nota final promedio:

97 = A

Observaciones generales del jurado:

EL TRABAJO DE INVESTIGACION CUMPLE CON LO NORMADO PARA ESTE TIPO DE INVESTIGACION DE MAESTRIA.

EL TEMA ES ORIGINAL, DE ANALISIS COMPLEJO DE LA NORMATIVA VIGENTE Y LAS NORMAS QUE LE AFECTAN.

LAS CITACION ADECUADAS, REPRESENTA UN APORTO PERSONAL DEL LICENCIADO A EL ENTIENDIMIENTO Y

PROYECCION DEL DECRETO LEY # 4 DE 7 DE ENERO DE 1997. AL JURADO CALIFICADOR LE DIO RESPUESTAS ADECUADAS Y

ATINADAS DEMOSTRANDO UN DOMINIO DEL TEMA.

Firma de los miembros del jurado:

a: Antonia Rodriguez de Aruz

c: [Signature]

b: [Signature]

Antonia Rodriguez de Aruz

Firma del coordinador del programa

Jaime Pulido

Firma del representante de la
Vicerrectoría de Inv. y Postgrado

Firma del estudiante

Fecha: 24-04-03

[Signature]

Firma del decano
Facultad de Derecho y Ciencias
Políticas

Adv. del autor

7882

Dedicatoria

Deseo dedicar este trabajo de graduación para optar por el título de Maestría en Derecho del Trabajo a mi papá, el Magistrado Carlos E. De Icaza Meléndez y mi mamá quienes en todo momento me brindó su atención con el ánimo de completar los estudios de maestría y el presente trabajo de graduación.

A mi esposa, Lil Marie que supo comprender los esfuerzos que realizaba para culminar estos estudios y optar por un nuevo título académico.

Agradecimiento

A mi Directora de Tesis que en todo momento estuvo a disposición de apoyarme en la revisión y asesoría del presente trabajo de graduación.

A todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron en el proceso de la recopilación de información que permitió fortalecer este estudio que puede ser una herramienta de consulta.

INDICE GENERAL

	Páginas
Dedicatoria	
Agradecimientos	
Abreviaturas	
Introducción	
Capítulo Primero	
Generalidades sobre el Sistema de Formación Profesional Dual	1
I. Antecedentes	1
A. Orígenes históricos	1
1. El aprendiz y el maestro	1
2. Evolución legislativa	4
a. Constitución política de 1904	4
b. Constitución política de 1941	5
c. Constitución política de 1946	5
d. Código de trabajo de 1947	7
e. Ley No.1 de 11 de enero de 1965	10
f. Decreto No.551 del 26 de septiembre de 1968	11
g. Decreto de Gabinete No.392 del 17 de septiembre de 1970	13
h. Código de trabajo de 1972	15
i. Constitución política de 1972	17
j. Ley No.8 de 29 de septiembre de 1983	18
k. Decreto Ejecutivo No.36 de 8 de julio de 1991	19

l. Resuelto No.D.M.022-93 de 14 de julio de 1993	24
m. Decreto Ley No. 4 del 7 de enero de 1997	27
II. El mercado laboral panameño y su adaptación a los cambios económicos	28
A. El recurso humano y las prioridades del mercado de trabajo	28
B. Perspectivas del aprendizaje para la consecución de puestos de trabajo	37
C. Programas de capacitación dirigidos al empleo desarrollados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	40
1. Capacitación vinculada a la empresa.	42
2. Escuelas empresas.	43
3. Jóvenes que aspiran a más.	44
4. Jóvenes de Primer Trabajo	46
D. Sistema Panameño de Capacitación y Empleo (SIPCE)	50
E. Capacitación para el trabajo en el marco del Plan Puebla Panamá.	52
F. La formación profesional, el aprendizaje y la Organización Internacional del Trabajo	54
III. El Sistema de Formación Profesional Dual	59
A. Definiciones	59
1. Formación profesional	59
2. El contrato de aprendizaje	61
B. Generalidades	63

C. Tipos de formación y elementos en su ejecución	71
1. Formación profesional dual – predominio empresa	71
2. Formación profesional dual – predominio centro	72
3. Programas de aprendizaje	73
4. Instructores y Monitores	76
5. Temas	78
6. Evaluación	80
7. Selección y orientación de los candidatos	81
8. Capacitación básica y conocimientos tecnológicos actualizados	84
9. Formación práctica	85
10. Nociones básicas sobre legislación laboral	86
11. Normas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental	87
12. Seguimiento y evaluación del aprendizaje	88
13. Registro y control de la aplicación de las normas establecidas	89
D. Elaboración de programas	89
1. Aprobación	90
2. Modificación	90
3. Duración	91
4. Evaluación	92
a. Reglamento técnico idóneo	93
b. Pruebas intermedias y examen final	94

E. Certificado de aptitud profesional	96
F. Incentivos fiscales	98
G. Organización de la formación profesional dual	102
1. Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual	102
2. Selección de los representantes	104
a. Representantes de las empresas formadoras y de las organizaciones privadas	104
b. Representantes de los trabajadores	104
c. Representantes de los empleadores	105
3. Funciones	105
4. Funcionamiento	106
a. Comisiones técnicas	107
b. Reuniones	107
5. Unidades operativas	108
a. Integración	108
b. Responsabilidades	109
c. Requisitos	110
Capítulo segundo	113
El contrato de aprendizaje conforme al Sistema de Formación Profesional Dual en Panamá	
I. Clasificación de los contratos de aprendizaje	113
II. Aspectos preliminares sobre el contrato de aprendizaje	114

A. Concepto de contrato de trabajo y contrato de aprendizaje	114
B. Elementos del contrato de trabajo y el contrato de aprendizaje	117
1. Consentimiento	117
2. Capacidad	117
3. Objeto	119
4. Causa	120
5. Forma	121
C. Formalidades	121
1. Por escrito	122
2. Término o duración	123
D. Contenido	125
1. Generales de las partes	127
2. Determinación de la ocupación	128
3. Lugar de prestación del servicio y la instrucción	129
4. Duración y división del tiempo de trabajo y de formación	129
5. Salario, forma, día y lugar de pago	130
6. Determinación de las obligaciones de ambas partes	131
7. Fecha de inicio	131
E. Reglamentos	131
F. Periodo de prueba	132
G. Obligaciones de las partes	134
1. Empresas formadoras	134

2. Aprendices	135
H. Protección a los menores y mujeres	137
1. Listado de las ocupaciones	141
2. Supervisión de las condiciones de las empresas	141
3. Certificado médico	142
I. Reglamento interno	142
J. Estabilidad	143
K. Derecho de sindicación	144
I. Seguridad social	145
III. Remuneración y jornadas de trabajo	149
A. Concepto de remuneración	149
B. Reglas del Sistema de Formación Profesional Dual	151
1. Salario inicial	152
2. Formación previa	152
3. Excede de dos años	152
4. Escalas salariales en latinoamérica	153
C. Concepto de jornadas de trabajo	154
D. Indemnización	155
E. Convención Colectiva	157
Capítulo tercero	160
Suspensión y terminación de la relación de trabajo conforme al contrato de aprendizaje y la legislación de la formación profesional dual	

I. Concepto de suspensión	160
	161
II. Causales legales de suspensión	
III. Excepciones	165
IV. Concepto de terminación	166
V. Causales de terminación	167
A. Generales	167
1. Por mutuo consentimiento	167
2. Por vencimiento del plazo del aprendizaje	168
3. Por muerte del aprendiz o aprendiz	169
4. Por muerte o disolución de la empresa formadora cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato	170
5. Por renuncia o decisión unilateral del aprendiz o aprendiz, con derecho a la cancelación del tiempo laborado, sus vacaciones y décimo tercer mes	171
6. Por decisión unilateral de la empresa formadora, previo cumplimiento de las formalidades y limitaciones establecidas en esta Ley	175
7. Por despido fundado en causa justificada de las establecidas en el artículo 213 del Código de trabajo	175
a. De naturaleza disciplinaria	176
b. De naturaleza no imputable	181
c. De naturaleza económica	183
B. No imputables	184
C. Especiales	185
D. Despido y renuncia	187

E. El contrato de aprendizaje en la jurisprudencia	189
Conclusiones	193
Recomendaciones	196
	198
Anexos	
Bibliografía	214

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ADAP Asociación de Distribuidores de Automóviles

C de T Código de Trabajo

CFC Certificado Federal de Capacidad

CONATO Consejo Nacional de Trabajadores

CONEP Consejo Nacional de la Empresa Privada

CONET Consejo Nacional de Educación Técnica

CoSPAÉ Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa

DM Despacho del Ministro

GTZ Agencia de Cooperación Técnica Alemana

IFARHU Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos

INA Instituto Nacional de Aprendizaje

INAFORP Instituto Nacional para la Formación Profesional

MITRABS Ministerio de Trabajo y Bienestar Social

MITRADEL Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

OIT Organización Internacional del Trabajo

ONG Organizaciones No Gubernamentales

PNUD Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo

SINAFOD Sistema Nacional de Formación Dual

SENA Servicio Nacional de Aprendizaje

SENATI Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial

INTRODUCCIÓN

El 7 de enero de 1997 el Presidente de la República con facultades extraordinarias concedidas por la Ley No.1 de 2 de enero de 1997 y con el concepto favorable del Consejo de Gabinete emite el Decreto Ley No. 4 de 1997 por medio del cual se regula el Sistema de Formación Profesional Dual por primera vez en Panamá.

Con anterioridad existían diversas disposiciones legales que se referían a la formación profesional y al aprendizaje como tal pero no se había logrado legislar profundamente actualizándola con las modalidades establecidas en otros países.

De este nos motivó desarrollar un estudio sobre la formación profesional dual en Panamá con el objeto de participar a los interesados en el tema de las ventajas y desventajas que ofrece nuestra legislación, con el carácter crítico positivo desde el punto de vista jurídico laboral.

Es así que iniciamos en nuestro primer Capítulo con las generalidades del Sistema de Formación Profesional Dual. Destacamos entre los antecedentes a los orígenes históricos incluyendo en ellos el período del aprendiz y el maestro, nuestra evolución constitucional, el primer Código de trabajo panameño, y diversas disposiciones legales que guardan relación con la materia hasta llegar a la legislación vigente.

Inmediatamente después de la historia recopilada, entramos en el análisis del mercado laboral panameño y su adaptación a los cambios económicos. Desarrollamos la temática del capital humano y mercado de trabajo como elementos de esencial vinculación, seguido por las perspectivas a nuestro haber del aprendizaje para la consecución de puestos de trabajo y la contribución de la Organización Internacional del Trabajo a la formación profesional y el aprendizaje.

Seguimos distinguiendo la formación profesional del aprendizaje. Continuamos con las generalidades del Sistema de Formación Profesional Dual, tipos de formación, programas de aprendizaje y la funciones de los instructores y monitores.

A continuación entramos en el análisis del desarrollo del programa y concluimos el primer Capítulo con el análisis del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual

En el segundo Capítulo, entramos en la figura del contrato de aprendizaje conforme al Sistema de Formación Profesional Dual en Panamá. Se desarrolla los aspectos preliminares sobre el contrato de aprendizaje distinguiéndolos de los demás contratos de trabajo, elementos formalidades y contenido.

Se resaltan las obligaciones del aprendiz (a) y de las empresas formadoras, las disposiciones protectoras del trabajo del menor y de las mujeres, el derecho de sindicación, seguridad social, reglas de remuneración, convención colectiva y la jurisprudencia.

Por último, en el tercer capítulo distinguimos la suspensión y terminación de la relación de trabajo conforme al contrato de aprendizaje y la legislación de la formación profesional dual. Se desarrolla el concepto de suspensión, junto con las causales y excepciones previstas. De igual modo, respecto a la terminación, se desarrollo el concepto con las causales legales de índole general, no imputable y especiales previstas por la ley.

Capítulo Primero

Generalidades sobre el Sistema de Formación Profesional Dual.

I. Antecedentes.

A. Orígenes históricos.

1. El aprendiz y el maestro.

Conforme a Raymond Guillien y Jean Vicent el aprendizaje es “una forma de educación alternada, que tiene por objeto darles a los jóvenes trabajadores que hayan cumplido con sus tareas escolares, una formación general, teórica y práctica, con el fin de que obtengan una calificación profesional, corroborada por un diploma de enseñanza profesional o tecnológica de segundo grado o de grado superior, o un título profesional homologado.”¹

Por su lado, destaca Guillermo Cabanellas de Torres, que es considerado como “aquel que se concierta entre el patrono o empresario y el aprendiz, por el cual aquél por sí o por otro, se obliga a enseñar un oficio o profesión a la vez que utiliza el trabajo del que aprende por un tiempo

¹ GUILLEN, Raymond y VINCENT, Jean; Diccionario Jurídico; Editorial Temis; segunda edición; Bogotá; 1990; páginas.32-33.

determinado, que puede ser remunerado o no.”²

De las definiciones transcritas puede entenderse por aprendiz, aquel o aquella persona que a cambio de la realización de un trabajo adquiere conocimiento.

En cuanto al contrato de aprendizaje moderno se hace necesario resaltar algunos aspectos que nos remontan a sus orígenes. Es así que, Rodolfo Martínez Tono indica que:

“existió cuatro mil años antes de la era cristiana en el reino de Babilonia, incorporando a las disposiciones normativas del famoso código del Rey Hammurabi. En el Egipto antiguo, en Grecia y en Roma, lo encontramos ampliamente difundido. En la Edad Media alcanza su período más álgido y su total aplicación a través de las Corporaciones y de la Fraternidades, constituyendo durante la mayor parte de este tiempo el único medio de transmisión de los conocimientos y las habilidades manuales, de las artes y los oficios, de una generación a otra.”³

Alvaro García Solano, por su lado, agrega que:

“es un rezago del régimen de trabajo de la Edad

² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario de Derecho Laboral; Editorial Heliasta, S.R.L.; Argentina, 1998; páginas 58-59.

³ MARTINEZ TONO, Rodolfo; Una nueva ruta: Capacitación para el desarrollo; Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); Imprenta Nacional de Colombia; Colombia, 1966; página 28.

Media, en donde se encuentran con mayor precisión las reglas sobre este tipo de contrato, con el joven aprendiz que pretendía aprender una actividad profesional y se colocaba como tal en la casa del maestro y a sus órdenes, para aprender los secretos de una determinada actividad. Con la revolución Francesa, el aprendizaje como tal desapareció ya que la gran industria comenzó a desarrollarse bajo el concepto de la total y absoluta libertad contractual, en donde la contratación por el empresario se podía hacer sin ninguna limitación, e inclusive en detrimento de su integridad”.⁴

De igual modo, relata Alberto Briceño Ruiz, al referirse a la historia del trabajo de menores que “en la vieja Roma, los colegios de artesanos los admitían, sin importar la edad. En la Edad Media, la figura de aprendices constituye una de las expresiones más nefastas en el desarrollo del trabajo”.⁵

Oscar Vargas Velarde agrega que “cualquier individuo, en teoría, podía ingresar al gremio en calidad de aprendiz y después de concluido el proceso de aprendizaje era ascendido a oficial y de allí tenía la posibilidad posteriormente de llegar a maestro, o sea, jefe propietario del taller artesanal, quien estaba en la cúspide de la estructura jerárquica”.⁶

⁴ GARCIA SOLANO, Alvaro; Derecho del Trabajo Principios y Relaciones Individuales; Editorial Temis; Bogotá, 1981; página 330.

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto; Derecho Individual del Trabajo; Editorial HARLA; México, 1985; página 474.

⁶ VARGAS VELARDE, Oscar; El trabajo y el derecho de trabajo; Colección Cuadernos Jurídicos No.1; ULACIT; Panamá, 1994; página 16.

Por todo ello, podemos resaltar que el origen del aprendiz se remonta a muchos años atrás, manteniéndose vigente a la fecha esta figura pero con los cambios propios de la modernidad.

2. Evolución legislativa

a. Constitución Política de 1904

Para las fechas anteriores a la aprobación de la primera Constitución Política de la era republicana panameña, existía la obligatoriedad de pertenecer en un gremio y esta era la práctica que se venía dando por generaciones. Sin embargo, en 1904 la Constitución Política estableció en su artículo 29 lo siguiente:

“ARTICULO 29. Toda persona podrá ejercer cualquier oficio u ocupación honesta sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores.

Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad pública. Es preciso poseer título de idoneidad para el ejercicio de la profesiones médicas y de auxiliares.”

Como se aprecia, el constituyente de aquel entonces buscaba en cierto modo liberalizar la participación obligatoria en un gremio en particular.

b. Constitución Política de 1941

La Constitución Política de la República de Panamá de 1941, al igual que la de 1904 destaca un artículo en el que se establece la facultad de la Ley en establecer la exigibilidad de idoneidades y reglamentar el ejercicio de profesiones. Es así que el artículo 43 contaba con el tenor siguiente:

“ARTÍCULO 43. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La Ley podrá exigir títulos de idoneidad y reglamentar el ejercicio de las profesiones.”

Se deja la libertad de escoger una profesión y no se establece, pues, articulado alguno que se refiera a la figura de los aprendices tal como podremos ver al leer las disposiciones de la Constitución Política de 1946.

c. Constitución Política de 1946

Mediante la aprobación de la Constitución Política de la República de Panamá de 1946, por la Asamblea Nacional Constituyente se establece por primera vez en nuestra Carta Magna la figura del aprendiz.

En su artículo 74, se observa claramente tal mención al tenor siguiente:

“ARTICULO 74. Es deber de las empresas industriales, en las esferas de su especialidad, crear escuelas de aprendices destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios o asociados. La Ley regulará esta materia.”

El artículo 74 establecía así, la obligación de crear escuelas de aprendices y la promoción de la educación obrera circunscribiendo esta responsabilidad a la empresas industriales. De igual modo se establece que será reglamentada esta materia.

Al respecto, refería Carlos Iván Zúñiga que:

“en estas mismas escuelas muy bien se podría llevar a cabo la misión pedagógica sugerida en los contratos de aprendizaje. Si bien es cierto que la Ley no ha reglamentado estas escuelas en cuanto a la determinación específica de los cursos no es menos cierto que por los fines asignados al contrato de aprendizaje por el artículo 115 del C. de T. Bien podrían funcionar las escuelas. Desde luego la reglamentación debería hacerse con prontitud”.⁷ (sic)

Agrega Cesar Quintero al referirse al artículo 74 de la Constitución que “la disposición es bastante idealista y poco practicable por la amplitud

⁷ ZÚÑIGA, Carlos Iván; Manual del trabajador; Impresora Panamá; Panamá, 1962; página 46.

y vaguedad del mandato que contiene”.⁸

A pesar de lo establecido debemos indicar que el Código de Trabajo como veremos, no reglamentó en su momento la materia relacionada con las escuelas de aprendices tal como se exigía constitucionalmente.

d. Código de trabajo de 1947.

Después de que se hubiese aprobado la Constitución Política de 1946 en Panamá se aprueba el Código de Trabajo mediante Ley No. 67 de 11 de noviembre de 1947, estableciendo en su título undécimo lo referente al trabajo de los aprendices en sus artículos comprendidos del 115 al 122 inclusive.

A pesar que el aprendizaje no es definido por el Código de Trabajo este si determina la figura jurídica del aprendiz.

En este sentido, además de reproducir el artículo 74 de la Constitución Política, en el artículo 122 del Código se destacaban entre

⁸ QUINTERO, César; Derecho Constitucional; Tomo I; Librería, Litografía e Imprenta Antonio Lehmann; San José, 1967; página 325.

sus principales características las siguientes:

- a. El aprendiz trabaja a cambio de enseñanza.
- b. La retribución podía ser inferior del salario mínimo.
- c. Por regla general el período de aprendizaje no podía durar más de seis (6) meses, existiendo un periodo de prueba de tres meses.
- d. Se exigía como mínimo en cada empresa aprendices en un número no menor del cinco por ciento (5%) de la totalidad de los trabajadores.
- e. Establecía obligaciones para el empleador y los aprendices, a saber:

1. Para el aprendiz: efectuar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrono; obedecer las órdenes del maestro o del patrono en el desempeño del trabajo que está aprendiendo; observar buenos hábitos higiénicos, buenas costumbres y guardar al patrono, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración; cuidar de los materiales y herramientas del patrono o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos; y guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrono, maestro

y familiares de éstos y procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.

2. Para el maestro o patrono: Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira aprender; pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otras cosas; guardarle la debida consideración y respeto; al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes y concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Podía darse el despido sin responsabilidad, en caso de incumplimiento por parte del aprendiz de sus obligaciones previstas en el Código de trabajo, y por la incapacidad manifiesta del aprendiz en el periodo de prueba o la notoria falta de seriedad.

En adición, nos atrevemos a expresar que el artículo 122 es una simple repetición del artículo 74 de la Constitución Política de Panamá de 1946, variando cierto aspecto al obviar la inclusión de hijos de los asociados, restringiéndose de este modo lo establecido constitucionalmente.

e. Ley No.1 de 11 de enero de 1965

Por medio de la Ley No. 1 de 11 de enero de 1965 se crea el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) como Institución del Estado administrando su propio patrimonio y se determina su organización, funciones y asignaciones.

De la lectura de sus 38 artículos se desprende que al IFARHU le corresponde garantizar un adecuado aprovechamiento en la formación técnica y la utilización racional de los recursos humanos, pero fue poco lo que pudo desarrollar con relación al aprendizaje.

Entre los modos de capacitación que impartían contemplaban: el aprendizaje (para los trabajadores menores), la habilitación (para la preparación de los trabajadores semi-calificados), complementación (para trabajadores adultos) y la formación acelerada (para los obreros adultos no calificados).

f. Decreto No.551 del 26 de septiembre de 1968.

Posteriormente, las actividades de formación profesional en Panamá son reglamentadas por medio del Decreto No. 551 de 26 de septiembre de 1968 por el cual se concede la facultad al IFARHU de realizar acciones de formación profesional.

En este sentido, se atribuye al IFARHU, en sus cuatros (4) artículos, la competencia de la Formación Profesional de personas que suministran mano de obra. Es así que le correspondería al IFARHU impartir los siguientes modos de capacitación y adiestramiento:

- Aprendizaje destinado a trabajadores menores.
- Habilitación para la preparación de trabajadores semicalificados.
- Complementación para trabajadores adultos.
- Especialización para trabajadores calificados.
- Formación acelerada como solución colectiva o inmediata para obreros adultos no calificados que padecen problemas de desempleo y subempleo.

Estas acciones de formación profesional las realizaba el IFARHU a

través de:

- Centros propios.
- Centros establecidos en convenios con empresas o comunidades.
- Unidades móviles
- Locales de trabajo de los establecimientos agropecuarios, industriales y de servicios públicos y privados.
- En cualquier otra instalación adecuada para dicho fin.

Vale indicar que dentro del Plan de Operaciones del Programa Nacional de Formación Profesional, (Proyecto IFARHU/PNUD/OIT) se introduce como plan piloto el curso de aprendizaje en el área de la mecánica de mantenimiento, que tuvo escaso desarrollo, sin embargo, consideramos que se constituyó en el inicio de un proceso largo y lento para introducir el aprendizaje en nuestro medio.

En el periodo comprendido de 1967 a 1969 se desarrollaron programas dirigidos al adiestramiento acelerado de trabajadores siguiendo encuestas de necesidades de formación profesional para trabajadores sin calificación técnica que no encontraban trabajo.

En la actualidad, las funciones del IFARHU han variado ya que estos modos de capacitación pasaron formalmente a ser desarrollados y ejecutados por el Instituto Nacional de Formación Profesional, tal como veremos más adelante.

g. Decreto de Gabinete No.392 del 17 de septiembre de 1970.

Por medio del Decreto de Gabinete No. 392 de 17 de diciembre de 1970 se aprueba la Recomendación No.117 sobre la Formación Profesional, adoptada en la cuadragésima sexta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrada en Ginebra el 6 de junio de 1962.

Somos del criterio que para el Estado panameño no era necesario acoger mediante disposición legal la Recomendación ya que constituye únicamente una propuesta para la atención de la formación profesional y de acuerdo a los procedimientos internacionales no requiere ser ratificado legalmente, como sí ocurre en el caso de los Convenios.

Esta Recomendación se refiere a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica incluyéndose en ella a la enseñanza, profesional y técnica que se necesite para alcanzar este fin.

Comprende setenta y nueve (79) artículos dentro de los cuales se establecen disposiciones generales, medios de colaboración, informaciones sobre las posibilidades de formación, medidas de orientación profesional y de selección, preparación preprofesional, organización de la formación sus métodos y medios, formación por las empresas, aprendizaje, de supervisiones o mandos intermedios hasta el nivel de capataz, personal docente adscrito a las instituciones de formación profesional y a las empresas, países en vías de industrialización y colaboración internacional.

Es importante resaltar que esta Recomendación No.117 de 1962 de la OIT reemplazó a la Recomendación sobre la formación profesional de 1939, a la Recomendación sobre el aprendizaje de 1939 y a la Recomendación sobre la Formación profesional (adultos) de 1950, todos

de la OIT con el objeto de adecuarlas a las realidades de la formación profesional.

h. Código de trabajo de 1972.

La aprobación del Código de Trabajo mediante Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971 trajo consigo una limitación en lo relacionado con el contrato de aprendizaje, regulación aplicable a dicho contrato y dejando a futuro su reglamentación, lo cual impidió su desarrollo.

Es así que en el derogado artículo 281 se definía el aprendizaje como sistema pero no como contrato, decía así : Es la formación profesional metódica y completa de los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15 años, impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), y la que se imparte en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el Instituto. Le correspondía funcionalmente llevarla al Departamento de Adiestramiento y Formación Profesional del IFARHU, de manera informal y sin recursos técnicos ni financieros.

Agregaba que se autorizaba al Órgano Ejecutivo para la reglamentación del contrato de aprendizaje previa consulta con el IFARHU y las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores, lo cual no viene a ocurrir sino pasados casi veinte años.

Para 1973 se traslada esta función a la Dirección General de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (MITRABS), hoy en día Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Posteriormente, en 1978 el Departamento de Formación Profesional se convierte en la Dirección Nacional de Formación Profesional. Luego pasa a constituirse en el Centro Nacional de Formación Profesional .

En julio de 1983 se inaugura el Centro Técnico Panameño-Alemán “Simón Bolívar” con los auspicios del Gobierno Alemán, desarrollándose acciones con la Sociedad de Cooperación Técnica Alemana (GTZ) y al final se aprueba la Ley 18 de 29 de septiembre por el cual se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), como entidad autónoma responsable de la formación profesional adscrita al Ministerio de

Trabajo y Desarrollo Laboral.

i. Constitución Política de 1972.

En la Constitución Política de la República de Panamá de 1972, vigente posteriormente del Código de trabajo se establece en el artículo 71 la responsabilidad del Estado y el sector privado en la formación profesional.

“ARTICULO 71. El Estado o la empresa privada impartirán enseñanza profesional gratuita al trabajador. La Ley reglamentará la forma de prestar este servicio.”

Es de este modo, que el constituyente de 1972 atribuye la función de brindar la enseñanza profesional tanto al Estado como al empresario privado.

En su contenido se destaca el carácter de gratuidad de la enseñanza profesional para el trabajador y se dejaba abierta la posibilidad de reglamentar el servicio.

j. Ley No.8 de 29 de septiembre de 1983 .

Por medio de la Ley No.8 de 1983, se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional, como entidad autónoma del Estado, teniendo como objetivo, propiciar el desarrollo técnico del trabajador sin descuidar los aspectos económicos, sociales, culturales y humanos de conformidad con sus aptitudes y las posibilidades de empleo y ocupaciones productivas que requiera el proceso de desarrollo nacional.

Aplica diversos modos de formación, a saber: Formación inicial (aprendizaje y habilitación), formación complementaria (complementación y especialización) , formación en centros, acciones móviles, formación en la empresa y formación a distancia .

Se estructura el aprendizaje mediante módulos que son certificados para hacer más sencilla la incorporación en el mercado de trabajo de los aprendices.

El INAFORP a la fecha cuenta con Direcciones Provinciales en Changuinola, David, Penonomé, Puerto Escondido, Arimae, Chitré, Isla

Miria, Guararé y Santiago.

Instituciones similares al INAFORP se encuentran en gran parte de los países latinoamericanos dedicándose a impartir la formación profesional. Así cuentan con una larga trayectoria en ese campo, el Sistema Nacional de Formación Dual (SINAFOD) de Uruguay, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, entre otros a los cuales nos referiremos en su momento.

k. Decreto Ejecutivo No.36 de 8 de julio de 1991.

En Panamá, el Órgano Ejecutivo reglamenta en veinte (20) artículos el contrato de aprendizaje mediante el Decreto No.36 de 8 de julio de 1991, casi veinte años después de la entrada en vigencia del Código de Trabajo de 1972. Este Decreto derogaba disposiciones incompletas que existían sobre la materia y pretendía llenar un vacío legal.

A manera de crítica constructiva podemos indicar que no es sino hasta 1991 cuando se dota al contrato de aprendizaje de normas para facilitar su aplicación y permitir su concertación, a diferencia de países como

Colombia⁹ que mediante Ley No. 188 de 30 de diciembre de 1959, establecieron normas concretas sobre la definición, capacidad, formas, salario obligaciones tanto del empleador como del trabajador, duración, número de aprendices y su efecto jurídico.

De este modo, podemos señalar que en Panamá se define al aprendizaje como: la formación metódica y completa dirigida al desarrollo de los conocimientos y las destrezas en un oficio o profesión a personas que se denominarán trabajadores aprendices, quienes no pueden haber egresado anteriormente de cursos de formación profesional para dicho oficio o profesión.

De igual manera, establece que el contrato de aprendizaje: es aquel por el cual un trabajador denominado aprendiz, se obliga a prestar sus servicios a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa del oficio o profesión para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado conforme al salario convenido y bajo los términos expresados en la ley, el reglamento y el contrato de aprendizaje.

⁹ Cfr. DISPOSICIONES LEGALES SOBRE EL SENA Y EL SUBSIDIO FAMILIAR; Servicio Nacional de Aprendizaje; Medellín, 1965.

Distingue el Decreto No.36 que el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) se encargaría de la elaboración, supervisión de los planes de estudios y la capacitación e instrucción bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (MITRABS), hoy Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Igualmente, el INAFORP debía llevar el registro, organización y supervisión de los contratos de aprendizaje.

Le correspondía al MITRABS, hoy en día MITRADEL, el establecimiento de las profesiones u oficios y la duración en las que se requiere la formación profesional. Podrían participar los mayores de 15 años, independientemente de su sexo, siempre y cuando hayan finalizado sus estudios primarios o demuestren conocimientos que se consideren equivalentes a ellos y sin que previamente a su colocación hayan egresado de cursos de formación profesional para dicho oficio o profesión.

Vale destacar que las disposiciones legales establecen que las relaciones laborales entre los aprendices y sus empleadores que, se encuentran en formación profesional, no podrán excederse de tres (3) años

con un período probatorio de tres (3) meses y se regían por el reglamento correspondiente y cuando sea el caso, por las disposiciones aplicables al trabajo de menores del Código de trabajo. Se encuentran integrados al régimen de la seguridad social.

El contrato de aprendizaje se celebra por escrito y para la contratación se requería la autorización del MITRABS, hoy en día MITRADEL, quienes contaban con un formato de contrato para tal fin.

El salario mínimo inicial se regía bajo las siguientes reglas

- Cuando el trabajador aprendiz hubiese recibido formación previa durante un año en el Instituto Nacional de Formación Profesional, su salario mínimo inicial al ingresar a la empresa será de 80% del salario mínimo aplicable en dicha empresa. En el segundo año, su salario será aumentado a un 90% del salario mínimo aplicable en dicha empresa.
- Cuando el trabajador aprendiz inicie su formación profesional, al mismo tiempo que comienza a laborar para una empresa que se acoja al sistema de aprendizaje, su salario mínimo inicial será de 70% del salario mínimo aplicable en dicha empresa el primer

año; 80% el segundo año y de 90% el tercer año.

En ambos casos, es sin perjuicio de los beneficios adicionales que las partes pudieran acordar y se llega a considerar como parte de la jornada de trabajo sujeto a salario, el tiempo que se requiera para estudios complementarios en el INAFORP y en las respectivas empresas.

Vale indicar que aquellas empresas que se acogían al sistema de aprendizaje podrían contratar hasta el 5% del total de sus trabajadores con un mínimo de uno por empresa.

En caso de que el aprendiz continuara prestando sus servicios a la empresa después del período del aprendizaje se consideraba como una relación de trabajo por tiempo indefinido u otra modalidad que convengan conforme al Código de trabajo.

En cuanto a la forma de terminación del contrato cualquiera de las partes puede darlo por terminada unilateralmente. Además por razón de las causas de terminación del Código de trabajo las siguientes:

❖ Por el incumplimiento de las obligaciones contempladas en

el contrato

- ❖ Por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Aprendizaje.

Vale mencionar que además de esas causales se podía terminar sin que medie causa justificada. El contrato que haya terminado de este modo daba lugar al pago de las vacaciones, décimo tercer mes, salarios que se hubiesen dejado de pagar durante el tiempo que presto los servicios el aprendiz.

Por último, el Decreto No. 36 de 1991, que actualmente no se encuentra vigente, ya que fue derogado por el Decreto Ley No. 4 de 1997 al que nos referiremos más adelante, establecía que al finalizar el aprendizaje de modo satisfactorio recibe el aprendiz un Certificado de Aptitud Profesional (CAP) de acuerdo a las normas del INAFORP.

1. Resuelto No. D.M. 02-93 de 14 de julio de 1993.

Al iniciarse los primeros grupos que se integraron al conocido sistema dual, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (MITRABS), hoy

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) emitió el Resuelto No. D.M. 02-93 del 14 de julio de 1993 por medio del cual aprueba el formato de Contrato de Aprendizaje dando cumplimiento al Decreto No.36 de 8 de julio de 1991.

En su contenido se establecía una sección para incluir las generales de los contratantes; se utiliza por primera vez la terminología de Formación Dual en nuestra legislación laboral; contempla aspectos del Decreto No. 36 a saber: periodo de duración, salario y su forma de pago; jornada del aprendiz; terminación y la aclaración de que en caso de que el aprendiz sea contratado como trabajador regular, el tiempo transcurrido durante el contrato de aprendizaje, no contará para efectos de la continuidad y antigüedad en la empresa.

Se adicionan las obligaciones del aprendiz, a saber: cumplir con las disposiciones del reglamento de aprendizaje, del INAFORP, así como del reglamento interno de la empresa; cumplir con las tareas asignadas por el empleador y los instructores del INAFORP, o de Instituciones debidamente acreditadas por este, inherentes al programa y desempeñar con interés las tareas que le sean asignadas inherentes al programa, en las que se tomará

en cuenta su aprovechamiento y grado de formación.

Por otro lado, presenta las obligaciones del empleador, a saber: proporcionar los medios necesarios para que el aprendiz reciba formación profesional, metódica y completa atendiendo a las orientaciones técnicas que el INAFORP o Instituciones acreditadas por éste, hagan para este efecto, acorde con los fines productivos de la Empresa; cumplir con las disposiciones establecidas por el INAFORP, en lo referente al aprendizaje; permitir al personal técnico acreditado por INAFORP, realizar visitas periódicas a la Empresa, debidamente convenidas, con el objeto de supervisar y evaluar, en colaboración con el encargado de la empresa, el proceso de formación del aprendiz y propiciar así la asistencia técnica necesaria a fin de lograr un óptimo desarrollo de las labores realizadas por el aprendiz.

En adición, el INAFORP o la institución debidamente acreditada por ésta le corresponderá: organizar y ejecutar conjuntamente con el empleador el programa de aprendizaje convenido; proporcionar servicios docentes y formación complementaria que demande la formación del aprendiz durante el transcurso del contrato y evaluar conjuntamente con el empleador o

quien lo represente, los progresos alcanzados por el aprendiz.

Agrega, por último, el Resuelto D.M. 02-93 que el INAFORP remitirá copia del contrato debidamente firmado al MITRABS, siendo registrado y aprobado por la Dirección General de Trabajo, lo cual viene a representar la introducción del mecanismo de supervisión legal sobre el mismo.

m. Decreto Ley No.4 de 7 de enero de 1997

Es mediante el Decreto Ley No.4 de 7 de enero de 1997 que se regula el Sistema de Formación Profesional Dual en Panamá derogando el artículo 281 del Código de Trabajo y el Decreto No.36 de 1991, contemplando disposiciones que permiten en un sólo texto jurídico establecer los mecanismos de su aplicación a los que nos referiremos a lo largo del presente estudio.

Consideramos que de este modo se procede a formalizar una práctica que venía dándose por muchos años, brindando de esta manera mayor seguridad y apoyo al sistema dual al incorporarse instrumentos legalés.

II. El mercado laboral panameño y su adaptación a los cambios económicos.

A. El recurso humano y las prioridades del mercado de trabajo.

No podemos entrar a analizar a plenitud el tema de la Formación Profesional Dual sin antes comentar previamente diversos aspectos que guardan relación con la evolución del mercado de trabajo en Panamá.

Empezamos indicando que cuando hablamos de Mercado de Trabajo, nos referimos al conjunto de relaciones intangibles que dan como resultado una relación laboral, intercambiando trabajo por salario. Es de este modo que los trabajadores ofertan la fuerza de trabajo que es requerida por los empresarios.

Ahora bien, debemos tomar en consideración qué se entiende por población económicamente activa. Ésta, de acuerdo a publicaciones de la Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República, es aquella mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios, clasificándose a su vez en ocupada y desocupada.

Por otro lado, indica la Contraloría que la población ocupada comprende a las personas de quince (15) y más años de edad que durante la semana en que se realiza la encuesta hogares que genera la estadística de empleo:

- a) Tienen un trabajo u ocupación remunerada en dinero o especie.
- b) Trabajan en forma regular en un negocio de su propia familia, aún cuando no perciban sueldo o salario (trabajador familiar).
- c) Tienen una ocupación fija remunerada, pero no la ejercieron ningún día por circunstancias transitorias: enfermedad o accidente, conflictos de trabajo, estar en uso de vacaciones, interrupción transitoria de trabajo, permiso o licencia.
- d) No trabajan, pero realizan trabajos ocasionales.

Respecto a la población desocupada, la Contraloría indica que se encuentra integrada por las personas de quince (15) y más años de edad que:

- a) No tienen ocupación o trabajo, pero habían trabajado antes y estaban buscando empleo.
- b) No estaban buscando empleo pero habían conseguido un

empleo que empezarían a ejercer en una fecha posterior.

c) Nunca habían trabajado y buscaban su primer empleo (nuevo trabajador).

d) No estaban buscando trabajo pero han buscado antes y están esperando noticias.

e) No estaban buscando trabajo pero buscaron tres meses anteriores.

f) No estaban buscando pero manifiestan que es imposible encontrar trabajo.

Por último, que la población no económicamente activa abarca a las personas de quince (15) años y más años de edad que no están ocupadas ni desocupadas, tales como ama de casa, estudiante, jubilado o pensionado, rentista o en otra condición similar.

En Panamá ¹⁰ las cifras de los Censos Nacionales de 2000 indican que contamos con una población total de 2,839,177 personas a diferencia de la existente de 2,329,329 según los censos de 1990. Podemos indicar que en diez (10) años se presentó un incremento poblacional de 509,848

¹⁰ Cfr. CENSOS NACIONALES: X DE POBLACIÓN VI DE VIVIENDA; Resultados finales básicos; Contraloría General de la República; Panamá, 29 de

personas.

De acuerdo a la Encuesta de Hogares de agosto de 2001,¹¹ la Contraloría de la República indica que la población económicamente activa es de 1177,932, mientras que la población ocupada es de 1,016,563; la población desocupada es de 161,369 y la población no económicamente activa asciende a 774,761.

Por otro lado, remontándonos a los anteriores resultados de las Encuestas Hogares de 1999 y 2000, se aprecia que de la población desocupada en agosto de 1999: 55,882 buscaron trabajo en la semana de la encuesta y en agosto de 2000 fueron 57,925, en el 2001 fueron 72,210; para agosto de 1999: 29,097 buscaron trabajo los tres meses anteriores mientras que para agosto de 2000 fueron 31,253 y en el 2001 fueron 28,763; para agosto de 1999: 31,454 personas han buscado antes y están esperando noticias mientras que para agosto de 2000 eran 36,453 y en el 2001 correspondieron a 35,303; para agosto de 1999 expresaron 11,586 personas que era imposible encontrar trabajo mientras que para agosto de 2000 fueron 18,458 y para el 2001 fueron 24,398 personas.

diciembre de 2000.

¹¹ Cfr. ESTADÍSTICA PANAMEÑA: AVANCE DE CIFRAS; Boletín No.5/2001;

Al seguir revisando la encuesta nos refleja claramente que el número de ocupados de acuerdo a su condición u ocupación en agosto de 2000 descendió en comparación con los de agosto de 1999 y los desocupados para agosto de 2000 desde la misma variable aumentó comparativamente con agosto de 1999.

Como se puede apreciar que la grave problemática del desempleo se viene incrementando de manera acelerada afectando más directamente a los jóvenes debido muchas veces a que la oferta de recursos humanos crece de una manera porcentualmente mayor que la demanda.

Cuando nos referimos a este aumento de las limitantes a la consecución de un empleo, debemos recordar las particularidades propias del periodo comprendido entre 1999 y 2000. Para esas fechas se concretizó la etapa final, conforme al Tratado Torrijos-Carter de 1977, del proceso de transición del canal a manos panameñas y el retiro de todas las bases militares norteamericanas de territorio panameño por lo que esto implicó, en cierto modo, que un número de panameños se integraran a las personas que buscaban un trabajo remunerado y que requerían una

reconversión laboral.

Es así que se enfrentan a nuevas dificultades en la obtención de empleo cuando son víctimas de una inactividad forzosa como cuando deben resignarse a llevar a cabo un trabajo poco satisfactorio, realidad ésta que genera inconformidad debido a los costos humanos y sociales que conllevan y a las consecuencias que a largo plazo producen.

Por este motivo, se han adoptado diversas medidas que siendo de orden fiscal y presupuestario contribuyen a incidir sobre:

- La demanda
- El desarrollo de la orientación profesional de la formación y del readiestramiento
- Las políticas de generación de empleo
- La mejora de la organización de los servicios de colocación, fomento de la movilidad de los trabajadores
- La promoción de programas de autogestión empresarial.

Desde el punto de vista de las nuevas tendencias del libre comercio mundial, indica Eduardo Lizano que:

“los efectos sobre el empleo son estáticos como dinámicos. Desde el punto de vista estático, el efecto sobre el empleo resulta de comparar los requerimientos de trabajo de las empresas cuya producción aumenta y los de las que disminuyen la producción. Desde el punto de vista dinámico, el factor determinante es el comportamiento de los precios y de las elasticidades-precio de la demanda. Al especializarse los países en la producción de aquellos bienes que pueden producir más eficientemente y al aumentar la competencia en el área de la integración, los precios de los bienes tienden a disminuir y la cantidad demandada a aumentar, con lo cual las necesidades de empleo se incrementarían”¹²

En este sentido, el interés principal de un trabajador radica en determinar cuantos bienes podrán adquirir en atención al monto salarial que percibe.

Es de esta manera que puede existir el desempleo involuntario que de acuerdo con Adolfo Figueroa :

“habría de entenderlo, entónces, como una situación en la cual el individuo preferiría estar empleado al salario actual en el mercado de su profesión. Por contraste, el desempleo voluntario se podría definir como el caso en que el individuo prefiere, a los salarios actuales, no estar empleado ni en el mercado de su profesión ni en ningún otro mercado.”¹³

¹² LIZANO, Eduardo; Escritos sobre Integración Económica; Editorial Costa Rica, 1982; página 179.

¹³ FIGEROA, Adolfo; “La economía del mercado de trabajo”; El Trimestre Económico No.3; Fondo de Cultura Económica; México, junio de 1994; página 342.

Debido a la existencia de una verdadera vinculación entre ingresos y educación, el Gobierno Nacional, gestiona en su Política Educativa medidas para su perfeccionamiento que permitan alcanzar mejores oportunidades en el mercado laboral, contando con el recurso humano calificado.

La Conferencia Episcopal Panameña en el año 2001 indicó que es “importante lograr en materia educativa la equidad y la justicia social. El Estado tiene la responsabilidad de asegurar una formación y capacitación de calidad y accesible en condiciones de igualdad a los más pobres y marginados de la sociedad”¹⁴

Es de este modo que entre las edades de 14 a 20 años es una buena oportunidad de continuar estudios para ofrecer una fuerza de trabajo calificada mayor que aquellos con una deficiente escolaridad. Esto permitiría incrementar notablemente el grado de productividad, situación esta que beneficia a las empresas y genera ingresos superiores para el trabajador.

No podemos soslayar que la inserción temprana de los jóvenes produce efectos directos en su vida adulta.

Los ingresos que éstos reciban en años posteriores podrán ser menores de aquellos que continuaron su educación. Al respecto expresan Mario Rosal y Jorge Rodríguez que:

“Tal situación supone una doble limitación a las oportunidades de bienestar económico, ya que por una parte dejan de cursar años clave para la formación de su capital educativo, y por otra, se restringen fuertemente sus habilidades para incorporarse eventualmente al mercado laboral”.¹⁵

Es por ello que los países con mayor grado de dificultad para afrontar esta realidad corresponde a los que cuentan con mayor población integrada por jóvenes, alto crecimiento demográfico y tasa de crecimiento alta de la población, tal como señalan los autores en la obra arriba citada.

Es por ello que la formación profesional se constituye en una herramienta eficaz para afrontar los aspectos señalados. Así las cosas, Armando Reyes al referirse a la formación profesional y ocupacional como

¹⁴ CONFERENCIA EPISCOPAL PANAMEÑA; La justicia social en Panamá; imprenta USMA; Panamá, 6 de enero de 2001; páginas 45-46.

¹⁵ ROSAL, Mario Hugo y RODRÍGUEZ, Jorge; Las características y la pertinencia de la educación técnica, la educación de adultos, la capacitación y formación profesional en Centroamérica, México, Panamá

instrumento de política de empleo puntualiza que:

“Debemos ser conscientes de que la Formación Profesional, actualmente, es el instrumento fundamental para dar respuesta a las exigencias del cada vez más competitivo y cambiante Mercado Laboral. La globalización de la economía, el rápido desarrollo de las nuevas tecnologías y la gran demanda de productividad, junto a la creciente movilidad en el empleo, plantea la necesidad de una mayor polivalencia profesional, que permita a los trabajadores ejercitar el derecho a la libre circulación en el panorama laboral tanto nacional como internacional”.¹⁶

B. Perspectivas del aprendizaje y la capacitación para la consecución de puestos de trabajo dignos.

Son muchas las problemáticas que se les presenta a los jóvenes para superarse en el desempeño de un oficio que le permita una vida decorosa, así tenemos como ejemplo la deserción escolar y la falta de experiencia profesional exigida por las empresas.

La formación profesional entra como un elemento que propicia preparar o readaptar para que el joven ejerza o inicie un oficio dentro de la

y República Dominicana; Oficina Internacional del Trabajo; San, José, 2001; página 23.

¹⁶ REYES ARREBOLA, Armando; Curso de gestión de empleo; Organización Internacional del Trabajo; Proyecto de Modernización de la Administraciones del Trabajo de América Central, Belice, Panamá y

rama en que existan posibilidades de empleo.

Las empresas también confrontan situaciones que les afecta tales como la baja productividad, los accidentes, el desperdicio de materias prima, daños a las máquinas y la baja calidad. Estos elementos disociadores se generan, por lo general, de la falta de responsabilidad y cooperación, comunicaciones insuficientes, cambios de personal de modo excesivo, entre otros.

Es así que el aprendizaje adquiere las características de mecanismo para proporcionar las instrucciones metódicas y completas que sean necesarias para que el joven trabajador se capacite para desempeñar una actividad productiva.

Debemos recordar que en los países latinoamericanos se ha criticado la ineficiencia en la educación vocacional y técnica principalmente por no adaptarse en sus planes de estudios a la realidad de las necesidades de las empresas y al avance de la tecnología.

Sin embargo, es importante resaltar las palabras de Omar Hernández

Medina quien al referirse a la crisis del aprendizaje expresa que:

“han influido en las nuevas modalidades del contrato de aprendizaje, la actitud y aspiraciones de patronos y trabajadores, pues ya el patrono no busca un discípulo, sino un operario a bajo sueldo; el aprendiz sólo desea adquirir, con el menor esfuerzo posible, la técnica de una operación sencilla y fácil que incremente su jornal, y son los propios padres quienes pretenden únicamente obtener un salario complementario, sin preocuparse de la mayor o menor preparación de sus hijos”.¹⁷

Es por ello que al momento de integrarse al sistema tanto el aprendiz y sus familiares como la empresa deben estar convencidas de los objetivos que se deben buscar para evitar distorsiones.

El sistema ofrece la oportunidad de que el aprendiz adquiere conocimientos prácticos conforme a programas sistemáticos y completos presentados a las empresas por el INAFORP pero asegurándose que sean de acuerdo a la realidad del mercado de trabajo.

En el proceso de modernización y de alta tecnología que se vive a principios de este siglo XXI hemos podido constatar que diversas dependencias dedicadas a la formación profesional vienen utilizando

¹⁷ HERNÁNDEZ MEDINA, Omar; “La protección del trabajo de los menores”; Extractos de la Revista del Trabajo; Tomo IV; Ministerio de Trabajo;

nuevas técnicas y métodos recurriendo a la enseñanza actualizada con el mercado de trabajo.

B. Programas de capacitación dirigidos al empleo desarrollados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral no sólo preside el INAFORP, institución encargada de la formación profesional en Panamá, sino que bajo los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo y la Junta de Andalucía cuenta en la Gerencia de Capacitación Laboral para la ejecución de diversos proyectos tendientes a la generación de empleos, a saber: Capacitación vinculada a la empresa, Escuela de empresas, Capacitación para empresas, Capacitación para jóvenes que aspiran más, entre otros.

Es así que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) partiendo de su misión institucional como ente rector y formulador de políticas de desarrollo laboral adelanta esfuerzos dirigidos a la formación de recurso humano acorde a las necesidades del mercado de trabajo.

La Gerencia de Capacitación Laboral se constituye en la Unidad Técnica Administrativa del MITRADEL bajo cuya responsabilidad recaen las acciones de coordinación, ejecución y monitoreo de los planes, programas y proyectos dirigidos a la capacitación para el empleo buscando elevar el nivel de competitividad y productividad.

Es de esta manera que mediante el Decreto Ejecutivo No.26 de 25 de agosto de 1997 se designa a los miembros que integrarán el Comité Asesor de la Unidad Coordinadora del Programa de Capacitación Laboral

El MITRADEL dentro de los programas de capacitación de jóvenes, ha implementado a diferencia de los sistemas clásicos y tradicionales de formación de recursos humanos un nuevo modelo de capacitación que es brindada por Organismos Capacitadores (OCAS) que participando en actos públicos ejecutan la acción formativa.

Las OCAS en una alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tienen encomendada ejecutar programas de capacitación compatibles con la demanda laboral altamente competitiva y cambiante del mercado laboral en el área de la industria, comercio, servicio

y hotelería.

Los requisitos para participar las OCAS en los programas de la Gerencia de Capacitación Laboral (GDCAL) del MITRADEL son: contar con certificación de existencia legal, recurso humano calificado, infraestructura adecuada para dictar cursos de capacitación, solvencia financiera, programas de formación actualizados y material didáctico.

1. Capacitación vinculada con la empresa

Tiene como objetivo promover la capacitación de los recursos humanos mediante incentivos que son otorgados por el proyecto para las empresas que se integran al programa.

De este modo, el MITRADEL facilita asistencia técnica cooperando con a las empresas en la identificación de las necesidades de capacitación y desarrollo de un plan de formación.

Se financian hasta 7,000 balboas por empresa para planes de 20 a 70 horas de capacitación. Este apoyo es brindado a manera de reembolso del 50% de la inversión en capacitación una vez cubierta por la empresa el

100% de la misma.

Se logra con este programa eficiencia en sus recursos humanos, aumenta la productividad, estimula la inversión en capacitación, aumento de la productividad y competitividad, y diversifica las actividades que desarrolla la empresa.

Cuenta con una cobertura geográfica en Panamá, San Miguelito, David, Colón, Santiago, Los Santos y Coclé.

2. Escuelas empresas

Este proyecto en específico está auspiciado por la Junta de Andalucía permitiendo que el joven emprendedor pueda constituir su propia empresa.

Permite este proyecto la creación de micro empresas viables propiciando la generación de riqueza y empleo.

La Escuela Empresa está dirigido a jóvenes sin trabajo de dieciocho (18) a treinta y cinco (35) años de edad residentes en Colón o San

Miguelito que dominen un oficio, técnica u ocupación.

El proyecto abarca diversas áreas temáticas, a saber: dirección y estrategias, recursos humanos, ventas, marketing, administración y finanzas, contabilidad, legislación fiscal y laboral, y producción.

Es así que se constituye a las escuelas empresa como un soporte técnico y financiero brindando temporalmente por tres (3) años instalación física y la asesoría para el desarrollo de los conocimientos y aptitudes empresariales.

3. Capacitación para jóvenes que aspiran a más.

Con este programa de capacitación, el MITRADEL busca el desarrollo de una estrategia que modernice la capacitación y el empleo, sentando las bases de un nuevo modelo de entrenamiento orientado a la demanda.

Está dirigido a jóvenes de escasos recursos económicos que no cuenten con un empleo entre los dieciocho (18) y veintinueve (29) años y

se encuentren fuera del sistema educativo formal.

Actualmente, se está ejecutando en San Miguelito, Colón, Chitré, David, Panamá, Coclé y Veraguas.

Los jóvenes asisten durante doscientas cincuenta (250) horas a clases dictadas por los organismos capacitadores (OCAS) y tres meses de práctica en una empresa.

Comprenden cursos de formación para el trabajo cuya duración se circunscribe a cincuenta (50) horas con lo que se busca generar competencia socio-laborales que faciliten insertarse al mercado laboral. Por otro lado, cuenta con la capacitación en oficio que tiene una duración de doscientas (200) horas por el cual se genera el nivel de competencia laboral conforme a sus habilidades, intereses, destrezas y aptitudes. Por último se cubren tres meses de práctica en las empresas participantes permitiéndole al joven conocer el funcionamiento y método de trabajo.

4. Jóvenes de Primer Trabajo.

Su objetivo primordial es permitir a los jóvenes desarrollar sus habilidades, hábitos y actividades para desempeñarse como trabajadores o en una microempresa, cooperativas o cuenta propia.

Mediante Decreto Ejecutivo No.10 de 1 de marzo de 2000 se crea, a cargo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo en cuyo contenido se dirige a la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, como una visión sistemática y gerencial del desarrollo organizacional y productivo.

Está dirigido a jóvenes mayores de quince (15) años quienes adquieren la calidad de aprendices especiales recibiendo dietas por parte del Estado sin implicar relación de trabajo con el Estado y las empresas no son responsables de ningún tipo de prestación laboral mientras dure el programa.

Sin embargo, los jóvenes que acceden al programa se encuentran cubiertos por un seguro colectivo de accidentes contratado por el Estado.

Frente al esfuerzo estatal para facilitar la inserción de jóvenes en el mercado de trabajo, la Asamblea Legislativa emite la Ley No.12 de 6 de febrero de 2002 “que incentiva la oferta de un primer empleo para jóvenes en el sector privado”.

Esta Ley No.12, que tiene una vigencia de cinco años a partir de su promulgación, define como jóvenes de primer empleo a todos lo que no hubiesen establecido una relación de trabajo, cuyas edades oscilen entre dieciocho y los veinticinco años cumplidos y no estuviesen inscritos como cotizantes en la Caja del Seguro Social.

Entre las características principales del Contrato de Primer Empleo podemos mencionar los siguientes:

- Se emiten en tres ejemplares.
- Duración no menor de tres meses ni superior de doce meses y no será prorrogable.
- Contempla los artículos 1,2,3,4,6,7,8 y 9 del artículo 68 del Código de Trabajo.
- Se considera indefinido si continúan prestando servicios una vez

vencido debiendo suscribir un nuevo contrato, reconociéndole el empleador la antigüedad a partir de la vigencia del Contrato de Primer Empleo.

- El Salario no podrá ser inferior al mínimo legal, teniendo derecho al décimo tercer mes y vacaciones.
- Cotizan ante la Caja del Seguro Social, cuota de riesgos profesionales y seguro educativo.
- Al culminar el empleador emite una carta de trabajo señalando el cargo desempeñado, tiempo de duración, habilidades y destreza desarrolladas.
- En cuanto a las deducciones fiscales vigentes se procede con : deducir nuevamente una vez determinada la renta gravable del periodo fiscal correspondiente, el monto total de los salarios mínimos y de las prestaciones laborales pagadas durante dicho periodo.
- Las deducciones está limitada a:
 1. A dos Contratos de Primer Empleo, para el empleador cuya planilla del Seguro Social contenga un periodo anual de menos de veinticinco trabajadores con contratos de duración indefinida.
 2. A cuatro Contratos de Primer Empleo, para el empleador cuya

planilla del Seguro Social contenga un promedio anual de entre veinticinco y cien trabajadores con contratos de duración indefinida.

3. A seis Contratos de Primer Empleo, para el empleador cuya planilla del Seguro Social contenga un promedio anual de entre ciento uno y doscientos trabajadores con contratos de duración indefinida.
4. A ocho Contratos de Primer Empleo, para el empleador cuya planilla del Seguro Social contenga un promedio anual de entre doscientos uno y trescientos trabajadores con contratos de duración indefinida.
5. A diez Contratos de Primer Empleo, para empleador cuya planilla del Seguro Social contenga un promedio anual de más de trescientos trabajadores con contratos de duración indefinida.

Las características señaladas que están previstas en la Ley No.12 de 2002 dejan claramente expresado la importancia de una reforma en nuestro sistema educativo tradicional que muchas veces no permite que el joven recién graduado cuente con posibilidades de su inserción en el mercado sin embargo somos concientes que analizar este tema implicaría la realización de un estudio específico a mayor profundidad.

D. Sistema Panameño de Capacitación y Empleo (SIPCE)

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aprobó un Préstamo hasta por la suma de Ocho Millones Cuatrocientos Mil Dólares de los Estados Unidos de América a la República de Panamá mediante el Contrato de Préstamo No.1403/OC-PN que fuese autorizado mediante Decreto de Gabinete No.18 de 17 de julio de 2002.

El objetivo principal se basó en impulsar el Programa de apoyo para el desarrollo de un sistema panameño de capacitación y empleo que permita la inserción laboral y la competitividad del trabajador panameño siendo el órgano ejecutor el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El Programa consiste en tres componentes a saber:

- Capacitación e inserción laboral para jóvenes y otros grupos vulnerables (PROCAJOVEN): Busca la inserción laboral de jóvenes desempleados, transición al mundo del trabajo e innovación en capacitación para grupos en desventaja.
- Capacitación de trabajadores activos en la micro, pequeña y

mediana empresa (PROCAMYPE): Está dirigido a incrementar la productividad y el nivel de calificación del trabajador activo en la micro, pequeña y mediana empresa.

- Fortalecimiento institucional y apoyo al análisis y desarrollo de políticas activas de mercado laboral: Se encarga de aumentar la capacidad de operación, planeación estratégica y técnica del sector para diseñar, analizar y aplicar políticas del mercado laboral bajo la realización de diversas actividades tales como: el desarrollo institucional, servicios de intermediación laboral, modernización de la gestión administrativa, desarrollo de metodologías de seguimiento y evaluación y actividades de mercadeo social.

Con este programa el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral busca fortalecer los avances realizados con los proyectos anteriormente mencionados innovando algunos aspectos para en la ejecución de la agenda social contribuir en la reducción de los niveles de pobreza mediante la generación de nuevos y mejores empleos.

E. Capacitación para el trabajo en el marco del Plan Puebla Panamá.

El Plan Puebla Panamá que se viene ejecutando no deja al margen la importancia de los temas vinculados con la capacitación laboral por lo que oportunamente se incluyó la Iniciativa Mesoamericana de Desarrollo Humano que coordina México a nivel regional y Panamá tiene como miembro coordinador al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

La mencionada iniciativa se circunscribe en cuatro proyectos específicos, de los cuales se desprende:

- Capacitación para el trabajo

Su objetivo es claro al señalar que busca:

“Elevar la calidad del capital humano. Mediante la formación de mano de obra calificada que permita a la población Mesoamericana tener acceso al mercado de trabajo formal bajo sus distintas formas de inserción y a su desarrollo como microempresarios. Elevar la calidad de los servicios de capacitación para el trabajo mediante un Programa de formación y actualización de docentes y de adecuación de la oferta formativa de los institutos nacionales de formación técnica y profesional que esté sustentado en los enfoques y metodologías validados en las experiencias

regionales e internacionales más exitosas y que responda adecuadamente a la necesidad de competitividad, equidad social y sustentabilidad ambiental.”¹⁸

Dentro de sus antecedentes y justificación se resalta la necesidad de un especial atención a las instituciones nacionales de formación técnica ya que no cuentan con los recursos técnicos y financieros necesarios para una oferta formativa acorde a las necesidades del mercado laboral.

Se busca crear en la Región una Red Mesoamericana de Excelencia en Educación Técnica y Profesional reconociendo que varios Gobiernos han realizado avances en la certificación de oficios y profesiones.

Desde la perspectiva del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana se ha visto la necesidad imperante de una participación activa por lo que existe un compromiso junto con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos en trabajar en esa dirección.

¹⁸ PLAN PUEBLA PANAMA, Iniciativa Mesoamericana para el Desarrollo Humano, Capacitación para el trabajo.

F. La formación profesional, el aprendizaje y la Organización Internacional del Trabajo.

Durante mediados del siglo XIX surge la intención de establecer una organización que atendiese asuntos relacionados con el trabajo y la protección de los obreros debido a las transformaciones sociales y económicas que se venían presentando en el mundo.

Se llegan a celebrar una pluralidad de reuniones con temas que versaban sobre el trabajo, tales como: los celebrados en Ginebra (1866) y Baltimore (1877) organizados por la Asociación Internacional de Trabajadores; el Congreso Internacional Obrero celebrado en Roubaix (1884); el Congreso Socialista de Paris (1889); la Conferencia de Berlín (1890); el Congreso en Zurci y Bruselas (1897) y el Congreso de Paris (1900), creándose la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, constituyéndose en la precursora de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto al origen de la OIT se tiene que entre los pioneros de este movimiento se encuentra Robert Owen, un industrial galés que se había

establecido en Escocia, y que realizó peticiones a la Santa Alianza (las cinco grandes potencias), para la creación de una Comisión del Trabajo en busca de mejores condiciones de trabajo y reducción de la jornada.

Posteriormente, es creada la Comisión sobre Legislación del Trabajo encargada de la confección de la parte XIII de Tratado de Versalles suscrito el 28 de junio de 1919, creándose la Organización Internacional del Trabajo.

A petición de la Comisión, se celebra la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en el año de 1919 durante los meses de octubre y noviembre en la ciudad de Washington, designándose como primer director de la OIT al francés Albert Thomas. Panamá es miembro desde 1919, por lo que es país fundador.

Vale mencionar que durante el período de la guerra la OIT formaba parte de las Sociedad de Naciones como organismo autónomo e independiente. Esta afirmación se comprueba en el hecho de que la Conferencia Internacional del Trabajo estaba facultada de acuerdo al artículo 422 del Tratado de Versalles a introducir en la Constitución de la

Organización enmiendas, sin que se diese la participación de la Sociedad de Naciones.

En 1946 la OIT se asocia a las Naciones Unidas, creándose posteriormente organismos de cooperación y formación dentro de los cuales se pueden destacar el Instituto Internacional de Estudios Laborales (1960) y el Centro Internacional de Capacitación (1965).

Dentro de la actividad normativa de la OIT se emiten Convenios y Recomendaciones, entendiendo las primeras como las disposiciones de carácter internacional que cuentan con las reglas mínimas que de ninguna forma pueden menoscabar la Ley, sentencias o costumbres que permitan a los trabajadores gozar de condiciones más favorables y las segunda como “orientaciones; instrumentos que marcan principios generales; propuestas que pueden extenderse a determinadas categorías de trabajadores; sirven de complemento a los convenios y en ocasiones, incluso, operan como normas aclaratorias o interpretativas de los mismos”.¹⁹

Entre los Convenios relacionados con la formación profesional y el

¹⁹ ALONSO GARCÍA, Manuel; Curso de derecho del trabajo; Editorial Ariel; sexta edición; Madrid, 1980; página 142.

aprendizaje tenemos las siguientes:

- ✓ Convenio 142 “Sobre desarrollo de los recursos humanos”, 1975, adoptado en la 60ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por 59 países dentro de los cuales no se encuentra Panamá.
- ✓ Convenio 159 “Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)”, 1983, adoptado en 69ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por 71 países dentro de los cuales se encuentra Panamá.

Por otro lado, entre las Recomendaciones emitidas por la OIT respecto a la formación profesional tenemos a las siguientes:

- Recomendación 56 “Sobre la enseñanza profesional (edificación)”, 1937.
- Recomendación 57 “Sobre la formación profesional”, 1939.
- Recomendación 60 “Sobre el aprendizaje”, 1939.
- Recomendación 77 “Sobre la formación profesional de la gente de mar”, 1946.
- Recomendación 87 “Sobre la orientación profesional”, 1949.
- Recomendación 88 “Sobre la formación profesional (adultos)”,

1950.

- Recomendación 99 “Sobre la adaptación y la readaptación profesional profesionales de los inválidos”, 1955.
- Recomendación 101 “Sobre la formación profesional (agricultura)”, 1956.
- Recomendación 117 “Sobre la formación profesional”, 1962.
- Recomendación 126 “Sobre la formación profesional (pescadores)”, 1966.
- Recomendación 136 “Sobre los programas especiales para los jóvenes”, 1970
- Recomendación 137 “Sobre la formación profesional (gente de mar)”, 1970.
- Recomendación 150 “Sobre desarrollo de los recursos humanos”, 1975.
- Recomendación 168 “Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)”, 1983.

Como se puede apreciar a nivel internacional la OIT ha buscado los mecanismos necesarios con el objeto adecuar las disposiciones relacionadas con la temática de la formación profesional con el objeto de

que se desarrolle de la manera más positiva en los diversos países miembros.

III. El Sistema de Formación Profesional Dual.

A. Definiciones.

1. Formación profesional dual

Guillermo Cabanellas De Torres, destaca que la formación profesional “se realiza de acuerdo con varios métodos, de los cuales los principales son la enseñanza impartida por escuelas técnicas y el aprendizaje propiamente dicho (mediante contrato de aprendizaje).”²⁰

Uno de los países de mayor avance lo constituye Chile cuando desde 1991 con la ejecución de la Formación Profesional Dual y la puesta en marcha de proyectos pilotos incorpora progresivamente liceos y empresas.

En la República de Panamá, el Decreto Ley No. 4 de 7 de enero de 1997 “ Por el cual se regula el Sistema de Formación Profesional Dual” lo define del siguiente modo:

²⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario de Derecho Laboral ; Editorial Heliasta, S.R.L.; Argentina, 1998; página 264.

ARTICULO 2. Para los efectos de la presente Ley, los conceptos que a continuación se enuncian, tienen el siguiente significado:

1.
2.
3.

- i. Formación profesional dual: es la modalidad de formación de recursos humanos lograda mediante la cooperación entre la empresa y un centro de formación, en donde la primera se responsabiliza por el aspecto básicamente práctico de la formación y la segunda por la formación fundamentalmente teórica y tecnológica.”

Constituye uno de los programas que organiza el INAFORP para enriquecer y aprovechar el capital humano.

Se inicia en 1993 bajo convenio entre el INAFORP, la Sociedad de Cooperación Técnica Alemana (GTZ) y el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) teniendo como objetivos primordiales la promoción social del trabajador, asegurar que la mano de obra capacitada ingrese al mercado de trabajo y que la productividad se incremente

Nos expresa Manuel Alonso García, al referirse a la formación

profesional que esta “abarca no sólo el aspecto formativo puro, sino también el de perfeccionamiento de la formación que ya se posee en vista de un eficaz rendimiento, por un lado, y de una mayor capacitación por otro, para facilitar el ascenso a las categorías superiores”.²¹

En Panamá, el Decreto Ley No.4 de 7 de enero de 1997 “ Por el cual se regula el Sistema de Formación Profesional Dual” en su artículo 2 numeral 1 define al aprendizaje como “modo de formación profesional integral y completo, destinado a formar adolescentes como trabajadores aptos para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere de habilidad manual y conocimientos tecnológicos, obtenidos en periodos relativamente largos.”

2. El contrato de aprendizaje.

La naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje es muy diversificada, algunos autores llegan a considerarlo como un real contrato de trabajo; mientras que otros lo definen como un contrato de enseñanza laboral; otros tratadistas lo conciben como contrato mixto pero la mayor

²¹ ALONSO GARCÍA, Manuel; Curso de derecho del trabajo; Editorial Ariel; España, 1980; página 388.

parte de los estudiosos del derecho del trabajo lo ubican en los contratos especiales

Por su lado, expresa Rafael Caldera al referirse a la experiencia venezolana que:

“hay que distinguir, pues, el contrato de aprendizaje propiamente dicho, dentro del cual el maestro recibe una remuneración por enseñar al aprendiz (o queda remunerado simplemente con la labor que éste realice) y contrae una serie de deberes morales y educativos frente a éste, del contrato impropio denominado así, que es un verdadero contrato de trabajo con variaciones especiales, entre las cuales la más importante es la de que el trabajador recibe una menor remuneración en dinero por considerarse que recibe una parte importante en especie, a saber la práctica del arte u oficio al cual aspira”²².

En Suiza, en concordancia con la Constitución Federal, se estableció la Ley Federal de Formación Profesional (LFP) que recoge la formación básica y el perfeccionamiento profesional y se caracteriza el aprendizaje dual “por que los poderes públicos y los medios económicos privados (empresas y asociaciones profesionales) comparten la responsabilidad u los gastos, lo cual les distingue de los regímenes de formación exclusivamente

²² CALDERA, Rafael; Derecho del Trabajo; segunda edición; Editorial El Ateneo; Buenos Aires, 1981; página 558.

públicos” .²³

En América Latina, por regla general, no se incluye al aprendizaje en el sistema educativo formal, sino que está adscrito a instituciones autónomas de formación profesional, vinculadas a los Ministerios de Trabajo.

Tanto la UNESCO como la OIT han coincidido en que ambos sistemas se complementan en una política de desarrollo económico y social.

B. Generalidades.

El 7 de enero de 1997, el Presidente de la República ejerciendo facultades especiales conferidas por la Ley No.1 de 2 de enero de 1997 y previo el concepto favorable del Consejo de Gabinete emite el Decreto Ley No. 4 de 1997 por el cual se regula el Sistema de Formación Profesional Dual.

²³ HANHART, Siegfried y BOSSIO, Sandra; “Ventajas y costos del aprendizaje dual, según el ejemplo suizo”; Revista Internacional del Trabajo; volumen 117 número 4; Oficina Internacional del Trabajo; Organización Internacional del Trabajo (OIT); Ginebra, 1998; página 526.

Este Decreto Ley 4 de 1997, por las situaciones muy particulares como se aprobó ha sufrido críticas formales en virtud de que no se presentó para su discusión y aprobación a la Asamblea Legislativa, sino que fue aprobado por el Órgano Ejecutivo con facultades extraordinarias, tal como señalamos.

Al respecto, se refiere Virgilio Araúz cuando indica que:

“la aprobación de esa Ley nos indica el nivel de importancia que tiene para el proyecto. En primer lugar esa Ley tiene la suerte de que se aprobó una partida en el presupuesto para la vigencia fiscal de 1997, el 24 de diciembre en la Asamblea Legislativa, antes de que se aprobara y entrara en vigencia la Ley, con las facultades extraordinarias que le concedió la Asamblea Legislativa al Ejecutivo el 30 de diciembre de 1996”²⁴.

Surge el Decreto Ley 4 de 1997 como un mecanismo del sector privado de asumir la responsabilidad en la adopción de las políticas y la consecuente ejecución del Sistema de Formación Profesional Dual.

Comprende cincuenta y tres (53) artículos, entre los cuales, se

²⁴ ARAÚZ, Virgilio; Privatización de la educación panameña; Panamá; página 27

cuentan las disposiciones generales, formación profesional dual tipos y programas, organización de la formación profesional dual, la formación profesional dual y la duración del contrato de aprendizaje, las obligaciones de las partes, el contrato de menores y de mujeres, de la remuneración y jornada de trabajo, de la suspensión y la terminación del contrato de aprendizaje, y disposiciones finales.

Los aprendices, se encuentran integrados al régimen de seguridad social de acuerdo con las disposiciones de la Caja del Seguro Social.

Está dirigido a los jóvenes de catorce (14) a veinte (20) años de edad, permitiendo la formación a aquellos mayores de veinte años. Podemos resaltar que la edad en Uruguay se comprende de 14 a 21 años de edad, mientras que en Perú están entre los 14 a 24 años y en España se encuentra entre los 16 y 25 años de edad.

Esto ubica a Panamá como uno de los países con menores requisitos de edades en la formación profesional dual.

La formación profesional dual implica gastos los cuales requieren ser

sufragados recurriéndose a la siguiente forma:

- Los del aprendiz en la empresa son de responsabilidad de cada empresa.
- Los del aprendizaje en el centro de formación:
 - Si son del Estado serán de su responsabilidad. En estos casos se recurrirá a lo previsto a las partidas presupuestarias, donaciones, legados o subvenciones.
 - Si son de centros privados serán financiados por dicho sector salvo lo dispuesto en el presupuesto nacional.

Entre las ventajas que ofrece el Sistema de Formación Profesional Dual tenemos que: se capacita a los aprendices en oficios requeridos por la empresa privada, se obtiene un certificado de aptitud profesional como trabajador calificado y un conocimiento práctico con los teóricos.

Por otro lado, ofrece ventajas a los empresarios ya que: se nutren de personal calificado, mejoran la calificación técnica de la empresa, fomentan aptitudes de supervisión en los monitores, brinda resultados a corto plazo, mantiene satisfecha a la clientela, aumenta la producción, ahorra recursos en preparación técnica, elevan la productividad y reducen

costos.

Vale indicar que es tal la importancia adquirida recientemente por el sistema que desde 1995 el INAFORP firmó un convenio de colaboración y consultoría con la Red Mujer y Trabajo constituido por seis organizaciones no gubernamentales (ONG's), el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (Co.S.P.A.E.) y la Cooperación Técnica (GTZ) de la República de Alemania.

La GTZ ejerce las funciones de asesoría mientras que el COSPAE se constituye en enlace entre la empresa y los aprendices.

En Argentina, Julio Martinez Vivot, al referirse al establecimiento del Proyecto Sistema Dual (Escuela-Empresa) para la formación de personal calificado en el desempeño de diversos oficios y ocupaciones típicas de los sectores industriales y de servicios en el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET) destaca que:

“las ventajas del Sistema Dual son innumerables, y entre ellas cabe mencionar que el alumno, además de la formación teórica indispensable, obtiene una efectiva y completa práctica en la empresa. Asimismo, al lograr el contacto diario con los problemas del mundo del trabajo dentro de la organización industrial determinada, el adolescente se integra

fácilmente al grupo socio-laboral, afianzando su propia personalidad. Otra importante ventaja que ofrece es a que contribuye a solucionar el acuciante problema de la actualización y modernización de los equipamientos que deben poseer las escuelas”.²⁵

Por otro lado, en Suiza que es uno de los países junto con Alemania de los más avanzados en aprendizaje dual, se destaca que “el aprendiz recibe clases teóricas en una escuela profesional, uno o dos días por semana, y formación práctica en una empresa privada o pública tres o cuatro días; las grandes empresas poseen a veces centros de formación propios que reemplazan a la escuela profesional. Al final del aprendizaje, que dura dos, tres o incluso cuatro años, según los oficios, el aprendiz efectúa un examen y, si lo aprueba, obtiene un certificado federal de capacidad (CFC).²⁶

La formación profesional, como alianza estratégica, suele desarrollarse con mayor facilidad en países donde existe una libertad de industria y junto con las competencias profesionales se constituyen en un factor de gran relevancia en el desarrollo y la modernidad.

²⁵ MARTINEZ VIVOT, Julio; “Del aprendizaje a la formación profesional y sus variantes”; Homenaje a Mozart Victor Russomano; Universidad Externado de Colombia; Colombia, 1985; páginas 235-236.

²⁶ HANHART, Siegfried y BOSSIO, Sandra; “ventajas y costos del aprendizaje dual, según el ejemplo suizo”; Revista Internacional del Trabajo; volumen 117 número 4; Oficina Internacional del Trabajo; Organización Internacional del Trabajo (OIT); Ginebra, 1998; página

De la información estadística suministrada por el INAFORP, y cuyos cuadros presentamos en los Anexos del presente estudio se aprecia en los Anexos del presente estudio podemos indicar que la primera generación graduó un total de 45 jóvenes, distribuidos 6 en mecánica automotriz, 19 en electromecánica de mantenimiento industrial, 4 en soldadura calificada, 9 mecánica de mantenimiento, reparación y 7 en mecánica de máquinas-herramientas.

Seguidamente, en la II generación dual de 1997 los jóvenes que terminaron el programa fueron: 14 en mecánica automotriz, 16 en electromecánica de mantenimiento industrial, 8 en gastronomía, 15 en soldadura calificada, 16 en mecánica de mantenimiento y reparación y 15 en mecánica de máquinas herramientas lo que asciende a 84 jóvenes egresados en esa ocasión.

Para la III generación dual de 1999 los jóvenes egresados fueron los siguientes: 26 en mecánica automotriz, 22 en electromecánica de mantenimiento industrial, 15 en gastronomía, 7 soldadura calificada, 22 mecánica de mantenimiento y reparación y 12 en mecánica de máquinas

herramientas.

En la IV generación dual que se tienen a 90 jóvenes en aprendizaje dividido del siguiente modo: 32 en mecánica automotriz, 19 en electromecánica de mantenimiento industrial, 10 en gastronomía, 7 en soldadura calificada, 13 en mecánica de mantenimiento y reparación y 9 en mecánica de máquinas herramientas.

A la fecha de la elaboración del presente estudio el INAFORP contaba en su estadística actualizada a la V generación de cuya información se desprende que: 28 se encuentran en mecánica automotriz, 16 en electromecánica, 11 en gastronomía, 11 en soldadura de arco eléctrico, 9 en mecánica de mantenimiento y reparación y 12 en mecánica de máquinas herramientas, por lo que ascienden a 87 aprendices que se encuentran participando del sistema.

En cuanto a la información estadística que refleje el rendimiento y productividad de los egresados del sistema dual una vez insertados en el mercado de trabajo podemos señalar que aún no se cuenta, a pesar que sería a nuestro concepto una herramienta de importancia para valorar los

resultados concretos del aprendizaje en el joven y su consecuente aplicación e el puesto de trabajo.

C. Tipos de formación y elementos en su ejecución.

1. Formación profesional dual - predominio empresa.

De acuerdo al artículo 3 del Decreto Ley No.4 de 1997 formación profesional dual, con predominio empresa es aquella en la que el aprendiz o aprendiza pasa la mayor parte de su tiempo recibiendo formación profesional básicamente práctica, directamente relacionada con la ocupación que quiere aprender.

Por otro lado, el tiempo restante permanece en el centro de formación, lugar donde se complementa la formación profesional teórica y tecnológicamente. Es así que se preparan en oficios como: Cocinero, electromecánico de mantenimiento industrial, mecánico automotriz general, mecánico de máquinas-herramientas, soldador calificado, mecánico de mantenimiento y reparación.

Lo que se busca es lograr la transferencia de conocimientos,

tecnología, elevar el nivel de calificación y competencia de la fuerza laboral.

Consideramos que se permite de esta manera el conocimiento tecnológico se transfiere más eficientemente por esta mayor parte del tiempo en contacto con las herramientas y equipos de trabajo.

2. Formación profesional dual – predominio centro.

De la lectura del artículo 3 del Decreto Ley 4 de 1997 podemos indicar que es aquella que tiene inicio en el centro de formación pasando la mayor parte del tiempo el aprendiz o aprendiz recibiendo básicamente una formación de índole teórica y tecnológica.

El resto del tiempo se realiza en la empresa donde se recibe la formación profesional de índole práctica básicamente.

Se imparte formación en 17 áreas de la construcción civil, madera, electrónica, refrigeración, aire acondicionado, automotriz y metal mecánica.

Vale resaltar que los primeros centros colaboradores fueron creados por la Asociación de Distribuidores de Autos de Panamá (ADAP), una organización social de empleadores.

El primer año de la formación se realiza completamente en el centro de formación y las restantes 44 semanas se llevan a cabo en una proporción de 20% (1 día) instrucción teórica en el centro y 80% (4 días) como práctica en las empresas.

3. Programas de aprendizaje.

El artículo 3 del Decreto Ley 4 de 1997 establece que los programas de estudio establecerán para cada ocupación, el tiempo de formación práctica a realizarse en la empresa y el tiempo de formación teórica y tecnológica a realizarse en el INAFORP o en cualquier centro colaborador.

Los programas de aprendizaje son adoptados por común acuerdo entre la institución de formación y el sector privado por medio de su representación.

Le corresponde al INAFORP la preparación de los programas y de los monitores, impartiendo la formación teórico-tecnológica y el seguimiento

técnico del aprendizaje.

La opinión generalizada entre los actores del dual se dirige en afirmar que los programas cumplen con su cometido y expectativas, sin embargo somos del criterio que requieren de una constante revisión y adecuación a las necesidades del mercado del trabajo con el objeto de asegurar la inserción laboral del joven egresado.

El método que se implementa es de índole analítica en las que se estructura una descripción de las tareas que se efectúan.

Se elabora un análisis ocupacional, del cual se prepara una descripción detallada de la ocupación que pueden servir como plan del curso.

El artículo 4 del Decreto Ley No.4 de 1997 establece los temas que deben incluirse en los programas de aprendizaje, tal como lo indicaremos más adelante.

En Perú²⁷ desarrollan desde sus inicios los programas con una formación integral abarcando la instrucción práctica, la instrucción teórica, periodos de trabajos prácticos, instrucción pre militar y la formación moral y cívica.

Es así que en el SENATI el Programa de Aprendizaje Dual se inicia con una fase de nivelación de ciento cincuenta horas (150 hrs.) de duración para reforzar los conocimientos básicos del aprendiz. Seguidamente, la formación cuenta con dos etapas, a saber: Formación Básica que se realiza en el Centro de Formación Profesional con una duración de 6 meses a razón de 672 horas y la Formación Específica que se lleva a cabo en su mayoría en la empresa, pero llegando a alternar 4 días de asistencia a la empresa y un día en el Centro. Paralelamente se dictan seminarios de complementación práctica.

En Panamá el seguimiento técnico, función que le corresponde al INAFORP lo realiza sosteniendo reuniones periódicas con los instructores y los monitores, los primeros corresponden al centro de formación y los segundos a la empresa.

²⁷ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE Y TRABAJO INDUSTRIAL (SENATI); Manual del Empleador para la contratación de aprendices; Lima, 1966;

4. Instructores o Monitores

El instructor y el monitor son elementos de gran importancia para el logro de una capacitación de calidad. Para ello, el instructor es el encargado de impartir la formación en el Centro mientras que el monitor es el trabajador o técnico de la empresa que le corresponde impartir la instrucción en la empresa encargado por ésta del aprendizaje y debe ser un trabajador calificado con conocimientos teóricos y prácticos sobre el oficio que instruirá de acuerdo al programa que se haya establecido.

Los instructores son capacitados por técnicos de Alemania y los monitores son capacitados en didáctica de la enseñanza-aprendizaje, aunado a una formación metodológica con el objeto de guiar de manera adecuada la formación que brindará.

En ambos casos tanto el monitor como el instructor contará con los conocimientos técnicos de su especialidad.

Debe brindársele una formación complementaria a los instructores en aspectos pedagógicos y técnicos preparando un plan que debe como

mínimo a circunscribirse en: elaborar el plan de la lección, hacer una demostración correctamente, brindar explicaciones y preguntas claras, contar con material didáctico y evaluar el trabajo.

Destaca la Recomendación No.117 de la OIT en su artículo 48 numeral 3 que:

“la parte encargada de impartir el aprendizaje debería estar adecuadamente calificada para dar la formación, o bien estar en condiciones de dictar medidas a fin de que la formación sea dada por una o varias personas que tengan las calificaciones requeridas; los medios disponibles para la formación del aprendiz deberían permitirle adquirir una formación completa para la ocupación que se le enseñe”.

Expresa Alfonso Wilches al referirse a la experiencia del aprendizaje en Costa Rica que “siendo el instructor el fundamento de toda acción de Formación Profesional debe dominar con suficiente profundidad las técnicas de la ocupación en que impartirá la enseñanza y debe saber transmitir a plena satisfacción dichas técnicas. Sólo se puede enseñar lo que se sabe y sólo se obtiene resultados satisfactorios cuando se sabe enseñar”.²⁸

²⁸ WILCHES, Alfonso; Formación profesional; Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); San José, 1971; página 130.

Vale mencionar que en la República Oriental del Uruguay⁷⁸ el empleador asigna a un instructor que adicionalmente a sus empleados podrá encargarse de hasta tres (3) aprendices salvo que se dedique exclusivamente a los aprendices ya que en este caso se le podrán asignar hasta diez (10) aprendices.

Consideramos que una crítica constructiva que se puede realizar respecto a los instructores y monitores sería principalmente dirigida a la importancia que éstos tengan el conocimiento comprobado en las técnicas y uso de las herramientas de trabajo modernas por experiencia propia en la empresa privada siendo ésta con su tecnología que brinda la nueva oportunidad al joven en el aprendizaje.

5. Temas.

Para la selección de los temas o de las ocupaciones en las cuales brindará el aprendizaje por su carácter técnico debe tomarse en consideración de los empleadores y los trabajadores partiendo de elementos como los que enumera Jorge Martínez Espinoza:

²⁹ Artículo 23 , Ley 16873 "Por el cual se establecen requisitos y otorgan beneficios a empresas que incorporen jóvenes en las

”a. Definición previa del perfil del oficio, estudio o análisis de la ocupación, lo cual contribuye a determinar el valor del aprendizaje como medio de adquisición de las calificaciones y conocimientos requeridos para su desempeño, b) Situación presente y futura en cuanto a las posibilidades de empleo en la ocupación de que se trate, c) El nivel de conocimientos generales y técnicos (teóricos y prácticos) requeridos para el desempeño de la ocupación en cuestión y d) La duración del período de formación necesario para adquirir la capacidad profesional y los conocimientos requeridos para el buen desempeño de la ocupación.”³⁰

Es relevante señalar que se deben determinar las condiciones técnicas de las empresas, adicionalmente las condiciones para la expedición de los certificados, entre otras.

Si bien es cierto al INAFORP le corresponde preparar los programas los oficios que puedan ser satisfechos a solicitud de las empresas, sin embargo, ésta es una limitante ya que el proceso no es fácil y requiere de su modernización para poder acoger las necesidades del sector privado lo que nos lleva a concluir que es necesario que los temas y ocupaciones surjan de la empresa privada en atención a la demanda existente en el mercado de trabajo.

modalidades contractuales que se prevén”.

³⁰ MARTINEZ ESPINOSA, Jorge; “El aprendizaje, una nueva fórmula para instruir al trabajador joven”; Aprendizaje; Instituto para la Formación y el Aprovechamiento de Recursos Humanos; Panamá, 1971;

Se requiere realizar un estudio de mercado con el objeto de seleccionar el área en que recaerá la formación seguido de un análisis ocupacional se llega a la definición del puesto de trabajo.

De esta manera el aprendiz al realizar su formación de carácter práctica en la empresa adquirirá los conocimientos habilidades y destrezas que en tareas sencillas en una primera etapa rendirán eficientemente en tareas más complejas a medida que se desarrolla la formación.

A manera de recomendación podemos señalar la importancia de contemplar normas mínimas de calidad en atención a la heterogeneidad existente en las empresas participantes.

6. Evaluación.

Consiste en valorar el conocimiento adquirido que asegure la aplicación para ejecutar el contrato de aprendizaje. Permite identificar si se ha adquirido de manera eficiente el conocimiento.

En este sentido, los aprendices se sujetan periódicamente a pruebas teóricas y prácticas en el centro y en la empresa por una comisión evaluadora.

Es importante destacar que la evaluación teórica lleva al joven al aprendizaje memorístico por lo que es conveniente que las técnicas que se apliquen en el aprendizaje y evaluación del mismo permitan que el aprendiz adquiera el conocimiento por interpretación y práctica constante.

7. Selección y orientación de los candidatos.

En Panamá, para poder participar en el programa el candidato se debe apersonar a la Oficina de Orientación Profesional en las Direcciones provinciales o en la sede central en la ciudad de Panamá donde llenará un formulario de inscripción. Sin embargo, se brindan charlas en las escuelas pro COSPAE, la Red Mujer y Trabajo y el INAFORP.

Se requiere cumplir con determinados requerimientos que detallamos a continuación: tener entre 14 y 20 años de edad de cualquier sexo, no haber recibido ninguna certificación del INAFORP en la

ocupación que le interesa, tener bachillerato en educación secundaria o segundo ciclo industrial, aprobar exámenes y entrevistas de selección además de cumplir con un periodo de prueba o módulo básico de 8 semanas, gozar de buena salud física y mental compatible con el oficio escogido presentando certificado médico y expresar habilidades e interés para la ocupación deseada.

La selección se realiza por medio de entrevistas se aplican pruebas sicotécnicas para la identificación de las aptitudes de los interesados; en los casos de que el aspirante a aprendiz es trabajador activo o temporalmente se encuentra inactivo no se requiere de pruebas sicotécnicas si es recomendado por una empresa.

Destaca la Recomendación 117 de la OIT en su artículo 53 que:

“ 1. El ingreso en el aprendizaje debería, en todos los casos, ser precedido de una orientación profesional amplia y un examen médico en función de las exigencias de la ocupación para la cual se diera la formación. 2. Cuando la ocupación objeto del aprendizaje exija aptitudes físicas o psíquicas particulares, deberían éstas ser especificadas y asimismo ser objeto de reconocimiento especial”.

En el SENATI de Perú, el proceso de admisión al programa de

Aprendizaje es iniciado con una fase de nivelación y aprestamiento de 150 horas con el objeto de reforzar los conocimientos básicos y la verificación de la condición del aspirante a aprendiz.

En España, el Real Decreto 2317/1993 fechado 29 de diciembre “por el cual se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizajes y los contratos a tiempo parcial”, establece el número máximo de aprendices por cada trabajadores en la empresa que se podrán contratar, disposición esta que no contempla nuestra legislación.

Es así que los aspirantes para aprendices son orientados previamente sobre los oficios ofertados y cuando reciben el formulario de inscripción reciben una orientación personalizada hasta que se convoca a una charla inductiva sobre el sistema dual y las ofertas formativas a los inscritos. Es importante tomar en consideración que por lo general el joven que busca opciones a sus posibilidades de estudio no siempre conoce lo que busca por lo que en esta etapa y de primordial importancia de identificar la opciones que pueda escoger el futuro aprendiz.

8. Capacitación básica y conocimientos tecnológicos actualizados.

Debe plantearse los elementos básicos de la profesión u oficio, el campo de acción, el tipo de trabajo, el grado de organización, pudiendo valorarse los conocimientos profesionales, la calificación profesional y la competencia profesional.

Así vemos que a las empresas les corresponde transmitir los técnicas, conocimientos, tecnología y los procesos de modernización más dinámicos y acordes con la modernidad del sector privado ya que por lo general los reglamentos de formación profesional dual mantienen un estándar mínimo que no permiten en su plenitud lograr la calificación más elevada del aprendiz.

Es por ello que la formación profesional dual debe poder adaptarse a las formas de organización laboral moderna que buscan el trabajo en equipo la integración de las funciones, reorientación profesional y profesionalización renovada que facilite la productividad del trabajador y su consecuente competitividad.

En el SENATI de Perú, se organizan periódicamente Seminarios de Complementación Práctica para que se aprendan tareas y operaciones que no se hayan cumplido en la empresa.

9. Formación práctica.

En cada ocupación se analizan los conocimientos prácticos y tecnológicos que se adaptan de las características propias de la actividad en la región.

Con el objetivo de elaborar programas en que existe un equilibrio de aprendizaje en las aulas y en los talleres ya que lo que se busca es el aprendizaje más que la instrucción. Consiste en que el aprendiz o aprendiz conozca el oficio en el que se le instruye aplicando la iniciativa y la autodisciplina.

10. Nociones básicas sobre legislación laboral.

Con estas lecciones se pretende brindar al aprendiz o aprendiz los

aspectos generales propios de la legislación de trabajo y las normas relacionadas con el derecho individual del trabajo.

En estas nociones es importante detallarle lo relacionado con sus prestaciones laborales, causales de despido, entre otras, pero todo ello vinculado con inculcar lo importante de la dedicación al trabajo y la productividad para alcanzar mejor posibilidades en su superación.

11. Normas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental.

La Recomendación 117 de la OIT destaca en su artículo 52 que “los aprendices deberían recibir instrucción general en materia de seguridad laboral, a fin de crear en ellos hábitos de seguridad en el manejo de máquinas y herramientas e inculcarles la observancia de medidas generales de seguridad, teniendo en cuenta los nuevos riesgos que se presenten”.

Es de este modo que en atención a la formación que va a recibir tanto en el centro de estudios como en la empresa, se incluyen aspectos

generales de medidas de seguridad en el trabajo para que contribuyan al mejor desenvolvimiento de su labor en la actividad en la que se desenvuelve.

Consideramos que la seguridad y salud ocupacional como también se conoce muchas veces es la fuente de bajos rendimiento y productividad por lo que debe entenderse para la empresa como una inversión mas no un gasto y para el joven como un responsabilidad para evitar riesgos en que pudiese incurrir en su perjuicio y de la empresa.

12. Seguimiento y evaluación del aprendizaje.

En este aspecto la Recomendación 117 de la OIT destaca en el artículo 48 numeral 4 que “las autoridades competentes deberían mantenerse en relación regular con la empresa o la persona que dispensa la formación y cerciorarse mediante una inspección o supervisión periódica de si se alcanzan los objetivos perseguidos”.

Es así que corresponde la realización por parte del instructor de visitas mensuales a la empresa en seguimiento del desarrollo del

aprendizaje.

Le corresponde, de este modo, al aprendiz completar diariamente lo que se denomina como el cuadernillo del aprendiz. Semanalmente, el monitor en la empresa revisa este cuadernillo al igual que el instructor.

Vale señalar que durante el aprendizaje son aplicadas pruebas formativas al culminar cada una de las etapas permitiendo identificar el nivel del conocimiento adquirido durante el aprendizaje.

La mejor forma de este seguimiento sería la constante comunicación con el aprendiz acompañándolo en la captación del conocimiento por medio del oficio en el cual se capacita.

13. Registro y control de la aplicación de las normas establecidas.

Se refiere al detalle de las labores desarrolladas conforme al conocimiento adquirido y cuya ejecución se requiere para lograr determinar el rendimiento del aprendizaje adquirido en una actividad en la cual se está recibiendo la formación.

D. Elaboración de programas.

Los programas de formación profesional dual deben ser elaborados al igual que sus modificaciones, por los centros de formación, consultando previamente con las comisiones técnicas, que hayan sido designadas por las empresas formadoras que sean correspondientes al oficio.

a. Aprobación.

Los programas requieren ser debidamente aprobados antes de que sean establecidos para su ejecución.

Corresponde al Director Nacional del INAFORP y un representante del sector privado del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual la aprobación de los programas.

Como vemos, no queda a la libre la determinación los programas que serán ejecutados en el aprendizaje.

b. Modificación.

Puede ocurrir situaciones que el desarrollo de los programas requieran adaptar éstos a las realidades en un momento determinado o deban mejorarse para maximizar los objetivos que se buscan alcanzar.

Es de este modo que al igual de lo que ocurre con la aprobación de los programas, las modificaciones le son atribuidas conforme al Decreto Ley No.4 de 1997 al Director Nacional del INAFORP junto con un representante del sector privado del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual.

3. Duración.

El artículo 6 del Decreto Ley No.4 de 1997 hace referencia claramente del tema del período de duración de los programas de aprendizaje.

La duración consiste en el periodo de tiempo dentro del cual puede

desarrollarse el aprendizaje tanto desde el aspecto del mínimo que se puede aplicar como el máximo al que se puede llegar. Así tenemos que la duración mínima de los programas de aprendizaje será de un año mientras que la máxima corresponderá a dos años y medio.

Vale indicar que en los casos en que se requiera una plazo mayor para la formación, éste podrá ser extendido hasta dos años y medio pero sin excederse de tres años.

En este orden de ideas, nos expresa Alfonso Wilches que:

“ la duración del aprendizaje varía según el país, generalmente de tres a cuatro años. Una enseñanza que pueda ser impartida en menos de un año, no alcanza a ser motivo de aprendizaje; por el contrario, una duración superior a cuatro años se presta a una mala utilización del sistema, especialmente al abuso que consiste en pagar salarios inferiores, so pretexto de enseñar un oficio”.³¹

En Guatemala, el Código de Trabajo establece en el segundo párrafo de su artículo 171 expresa que “la Inspección General del Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase

³¹ WILCHES, Alfonso; Formación Profesional; Instituto Nacional de Aprendizaje; San José, 1971; página 55.

y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

En la República Oriental del Uruguay en el artículo 16 de la Ley 16873 a la que nos hemos referido anteriormente establece un período de duración máximo de veinticuatro (24) meses.

En Perú, el SENATI dicta los programas de formación por una duración comprendida entre un año y medio a tres años de acuerdo a la ocupación.

Por otro lado, tal como ocurre en Panamá le corresponde a los centros de formación y las empresas formadoras la fijación previamente de los términos de duración de los programas. Para ello deberán tomar en consideración el período de tiempo que sea requerido para cada ocupación conforme a las necesidades propias de cada una de ellas para su mejor ejecución.

C. Evaluación.

Para poder llevar a cabo la evaluación del aprovechamiento o

rendimiento del aprendizaje que se le imparta al aprendiz o aprendiza, se realizan periódicamente pruebas intermedias, pero esto no queda allí ya que proceden a concluir con la aplicación de un examen final, que contemple los aspectos generales necesarios para comprobar el conocimiento adquirido a lo largo del aprendizaje.

Vale señalar que éstas pruebas intermedias y el examen final se rigen conforme a las normas establecidas a nivel nacional para tal efecto.

a. Reglamento técnico idóneo.

Es el documento mediante el cual se rige todo lo relativo a los exámenes, los aspectos técnicos generales y a las comisiones evaluadoras encontrándose acorde a las exigencias de la formación profesional dual.

Es propuesto por el INAFORP consultando previamente con las comisiones técnicas designadas por las empresas formadoras que corresponden al oficio y lo aprueba el Consejo.

Es importante resaltar que en el Sistema Dual existen diversos

reglamentos, a saber: Reglamento interno del aprendiz y la Norma de Evaluaciones y Aplicación de Pruebas intermedias y finales.

Vale señalar que el primero se refiere a los deberes y derechos que cuenta el aprendiz en el Centro de Formación, no debemos olvidar que dentro de la empresa el aprendiz debe cumplir con lo que se encuentre previsto en los reglamentos que se tengan. El segundo se refiere regula la composición de las comisiones técnicas y las normas para la selección de los aprendices, entre otros temas de interés.

b. Pruebas intermedias y examen final.

Con estas pruebas se busca constatar que el aprendizaje ha sido exitoso y que el oficio está siendo aprendido por el joven con el objeto de valorar su rendimiento.

Expresa Julio Martínez Vivot, al referirse al Sistema Dual en la Argentina que:

“al finalizar este ciclo, el estudiante egresa como Auxiliar Técnico en su especialidad. Un ciclo superior de dos años de duración para los egresados del Sistema Dual, permitirá a éstos la continuación de sus estudios y alcanzar el título

de Técnico en la especialidad elegida. Aquellos que ingresan en el Sistema Dual con sólo el segundo año del ciclo básico, para cursar el ciclo superior deberán aprobar previamente un programa de nivelación de un año de duración”.³²

Las pruebas intermedias buscan principalmente medir el conocimiento en las diferentes etapas por las que pasa el proceso de aprendizaje. La sumatoria de todos corresponderá al examen final.

Cuando nos referimos a las pruebas intermedias, ya sea teóricas o prácticas, es importante recordar que son aplicadas al finalizar cada etapa de formación que por lo general abarcan de tres a cuatro etapas.

En la aplicación de las pruebas teóricas y prácticas se toman en consideración los siguientes aspectos:

1. La prueba teórica se aprueba con el ochenta por ciento (80%) del cien por ciento (100%) y se aplica en el Centro de Formación.
2. La condición para aplicar la prueba práctica es aprobar la prueba teórica previamente.

³² MARTINEZ VIVOT, Julio; “Del aprendizaje a la formación profesional y sus variantes”; Homenaje a Mozart Víctor Russomano; Universidad Externado de Colombia; Bogotá, 1985; página 236.

3. La prueba práctica se aprueba con los mismos porcentaje de la teórica y se aplica en la empresa.
4. Ambas pruebas tienen carácter de formativas por lo que no son condicionantes de permanencia del aprendiz en el curso.
5. La prueba final se aplica igual a las intermedias pero de su aprobación depende que el aprendiz se haga acreedor del Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

E. Certificado de aptitud profesional.

Un elemento de gran importancia y que permite validar el conocimiento adquirido consiste en la acreditación que determina que el aprendiz o aprendiz cursó satisfactoriamente un curso determinado que le permita ingresar al mercado de trabajo.

Como se aprecia, es de este modo que, se reconocen las competencias laborales para la ejecución de un oficio. Son certificadas las habilidades y destrezas de aprendiz egresado del sistema de formación profesional dual.

Consiste, pues, en una certificación expedida a todo aprendiz o aprendiz que finaliza de modo satisfactorio la formación. Es emitido por el INAFORP en conjunto con los miembros de las empresas formadoras en el Consejo.

En Chile, al igual que en Panamá y demás países latinoamericanos se otorga el denominado Certificado de Aptitud Profesional.

Entre las instituciones varía o suele dársele diversas denominaciones, así tenemos que en el SENATI de Perú se obtiene el denominado Certificado de Aprobación de la Formación Básica y el Título de Técnico Operativo .

En el Código de Trabajo de Honduras respecto a la entrega del certificado en que conste el arte, profesión u oficio aprendido establece en el segundo párrafo del artículo 179 que:

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

respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.”³³.

El mismo texto se contempla en el segundo párrafo del artículo 172 de Código de Trabajo de Guatemala.

Podemos indicar que en Suiza se le denomina a ésta certificación como Certificado Federal de Capacitación (CFC).

Por otro lado, en España de acuerdo con el Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre “Por el cual se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial” se establece que al superar el aprendiz las pruebas de evaluación y habiendo obtenido previamente la certificación de la formación práctica y el certificado de aprovechamiento o de asistencia donde se imparte la formación teórica obtendrá el Certificado de Profesionalidad.

F. Incentivos Fiscales.

En Panamá el Decreto Ley No.4 de 1997 establece incentivos de

³³ Cfr. Código de trabajo (Decreto No.1441 de 1971), artículo 172 párrafo segundo.

índole fiscal a los empresarios con el objeto que se integren al programa de aprendizaje.

Es relevante en esta parte del estudio señalar que en la práctica algunas empresas se acogen al incentivo fiscal mientras que otras se sienten satisfechos con la formación de sus trabajadores calificados.

Las donaciones y todas las demás contribuciones que se realizan para beneficio de la formación profesional dual se deben realizar a través del INAFORP.

Vale indicar que esto es sin perjuicio de aquellas que se realicen directamente a los centros colaboradores.

Hay que resaltar que de la distribución del remanente de la recaudación del seguro educativo que correspondieran al año anterior se destinará el 10.73% para el Sistema de Formación Profesional Dual.

Su administración se llevará a cabo acorde con las políticas del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual.

Lamentablemente hasta el momento el sistema de formación profesional dual opera con los fondos previstos en el presupuesto del INAFORP.

Es relevante destacar que mediante Ley No.49 de 18 de septiembre de 2002 modifica los artículos del Decreto de Gabinete 168 de 1971, sobre el Seguro Educativo, modificado por las leyes 13 y 16 de 1987 y dicta otras disposiciones establece que le correspondera a la educacion dual el 1.5% del fondo del seguro educativo.

Existen actualmente dos corrientes, una corresponde al interés del INAFORP de recibir directamente del contribuyente el fondo y por otro lado, el CoSPAЕ aspira igualmente en recibir dichos fondos, partiendo de la premisa que el sector privado aporta el 50% del seguro educativo del país.

Es considerado deducible para la determinación de la renta gravable el doble del salario devengado por los aprendices en cada periodo fiscal del empleador contribuyente. Cuando la relación cese antes del vencimiento

del periodo fiscal la empresa podrá deducir el doble de la totalidad del salario devengado efectivamente.

Es relevante destacar que la certificación expedida por el centro de formación o el INAFORP deberá incluirse a la declaración jurada del impuesto sobre la renta. En esta certificación se deja constancia de que el aprendiz o aprendiz está inscrito o inscrita en el sistema de formación profesional dual.

Así tenemos que, las empresas que participan el Sistema de Formación Profesional Dual reciben diversos incentivos y beneficios tales como:

- a) Reducir el riesgo de la colocación de personas que no llenan los requisitos o idoneidad.
- b) Ahorrar en localización, selección y la consecuente contratación.
- c) Deducir en un doscientos por ciento (200%) los salarios de los aprendices de la renta gravable.
- d) Contar con personal con preparación técnica conforme a las exigencias de la empresa.

En la República Oriental del Uruguay, existe la Ley No.16.873 de 16 de septiembre de 1997 mediante la cual se establece requisitos y otorgan beneficios a empresas que incorporen jóvenes en las modalidades contractuales tales como contrato de práctica laboral para egresados, becas de trabajo, contrato de aprendizaje y contrato de aprendizaje simple. Es de este modo que, las empresas que contraten bajo esas formas gozan de exoneraciones a los aportes patronales con destino al régimen jubilatorio y a los aportes con destino al seguro social por enfermedad.

G. Organización de la formación profesional dual.

1. Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual.

Es el órgano de dirección del sistema de formación profesional dual en la República de Panamá. Este sistema se encuentra adscrito al INAFORP y está constituido por el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual, por las unidades operativas y por las empresas formadoras.

Este Consejo se encuentra integrado del siguiente modo:

- a. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o la persona que él designe, quien lo presidirá.
- b. El Director Nacional del INAFORP.
- c. Un representante de los empleadores.
- d. Un representante de los trabajadores.
- e. Dos miembros designados por las empresas formadoras.
- f. Un representante del nivel directivo de las organizaciones privadas sin fines de lucro más representativas del sector empresarial, relacionadas con la educación formal, el cual será escogido por el Consejo Nacional.

En la forma de integración del Consejo se pudiese criticar que el sector trabajador sólo cuenta con una representación que los coloca en grado de inferioridad a la toma de decisiones en comparación con el sector empleador.

De acuerdo con el Decreto Ley No.4 de 1997 la representación para el primer periodo correspondiente al representante del nivel directivo de las organizaciones privadas sin fines de lucro, era escogida de la terna enviada por Consejo para el Sector Privado para la Asistencia Educativa

(CoSPAÉ), organismo representativo del sector privado vinculado con la educación.

2. Selección de los representantes.

Para la selección de los representantes en el Consejo Nacional para la Formación Profesional Dual se establecen diversos procedimientos los cuales detallamos a continuación.

a. Representantes de las empresas formadoras y de las organizaciones privadas.

Esta representación es seleccionada de las ternas remitidas al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) de las cuales se realizará la designación oficial por un periodo de dos años prorrogables.

Sin embargo, es relevante destacar que las organizaciones privadas deben ser sin fines de lucro y relacionadas con la educación no formal.

b. Representantes de los trabajadores.

Por un lado, la selección de la representación de los trabajadores le corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) conforme al artículo 11 del Decreto Ley No.4 de 1997.

Por otro lado, la selección se realiza de acuerdo a los candidatos presentados por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) por un período de dos años prorrogables.

c. Representantes de los empleadores.

Agrega, el artículo 11 del Decreto Ley No.4 de 1997 que al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) le corresponde llevar a cabo la selección de la representación de la terna que sea presentada por el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).

Vale indicar que el periodo por el cual se selecciona a la representación corresponde a dos años prorrogables.

3. Funciones.

Dentro de las disposiciones contempladas en el Decreto Ley No.4 de 1997, el artículo 13 establece las principales funciones previstas al Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual, a saber:

- a. Formular las políticas y estrategias relativas a la formación profesional dual.
- b. Velar por la organización, desarrollo, evaluación y seguimiento del Sistema de Formación Profesional Dual.
- c. Recibir donaciones, legados u otro tipo de contribuciones que se hagan al Sistema de Formación Profesional Dual a través del INAFORP.
- d. Adoptar los reglamentos técnicos que sean necesarios para la implementación del sistema de formación profesional dual.
- e. Elaborar y actualizar periódicamente, previa consulta con los sectores empresariales y laborales, un listado de las ocupaciones que requieran de formación profesional.
- f. Realizar todas las acciones que le autoriza las disposiciones legales que regulen la materia.

4. Funcionamiento.

a. Comisiones técnicas.

Conforme al artículo 14 del Decreto Ley No.4 de 1997 por cada área técnica el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual creará comisiones técnicas integradas por representantes de empleadores y trabajadores.

Para la designación de sus integrantes se requiere que sean especialistas en cada una de las áreas de la formación. Su integración y funciones le corresponde determinarlos mediante reglamentos por el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual.

b. Reuniones.

Se realizarán, por parte del Consejo, de acuerdo con el artículo 15 del Decreto Ley No.4 de 1997, reuniones ordinarias una vez al mes y de forma extraordinaria cuando por lo menos cuatro de sus miembros la convoquen. Para la aprobación de las decisiones se requiere la mayoría absoluta de sus miembros y deben emitirse por medio de acuerdos.

5. Unidades operativas.

Los artículos 16 y 17 del Decreto Ley No.4 de 1997 establecen lo relacionado con las unidades operativas definiéndose como aquellas a las cuales les corresponde darle el seguimiento al sistema de formación profesional dual, por lo que consideramos oportuno detallar información general de las mismas a continuación.

Vale señalar que en la provincia de Panamá opera parcialmente la Unidad Operativa que se denomina Equipo Técnico de Gestión.

Entre sus fortalezas podemos señalar que se tiene que las decisiones adoptadas son aprobadas en conjunto y se han fortalecido las relaciones entre el INAFORP y el sector privado, mas sin embargo encontramos como debilidad que el periodo en que se incurre para la toma de decisiones es bastante demorado.

a. Integración.

Las unidades operativas se encuentran integradas por las siguientes

personas quienes son designados por un periodo de dos años prorrogables.

- ❖ El Coordinador del Programa de Formación Profesional Dual del INAFORP en la provincia.
- ❖ El Jefe del Centro de Formación Profesional del INAFORP, en donde se desarrolla el Programa de Formación Profesional Dual, en la provincia.
- ❖ Dos representantes de las empresas formadoras elegidos por las organizaciones empresariales más representativas en la provincia.
- ❖ Un representante de cada centro colaborador, que participe de programa de formación dual en la provincia.

b. Responsabilidades.

Las unidades operativas dentro de sus funciones tienen las siguientes responsabilidades:

- Garantizar el funcionamiento, la eficiencia y la calidad de la formación profesional dual.
- Desarrollar y aplicar programas de orientación profesional para aprendices.
- Cualquiera otra responsabilidad o función que se le asigne.

c. Requisitos.

Para poder impartir la formación profesional dual las empresas formadoras deberán cumplir con una serie de requisitos, a saber:

- Contar con personal técnico calificado en las áreas en que desee impartir la formación profesional.
- Estar dispuestos en llevar a cabo la formación de aprendices de acuerdo al programa correspondiente al oficio.
- Contar con los lugares de trabajo que reúnan las condiciones de equipos, talleres, y demás apropiados para impartir la formación profesional.
- Llevar a cabo una serie de operaciones productivas que faculten la realización de la formación profesional.

Las empresas para realizar la formación profesional son evaluadas conforme a las normas y procedimientos establecidos por el Consejo. En el caso de aprobarse su idoneidad, éstas empresas podrán contratar hasta el diez por ciento (10%) del total de los trabajadores de la planta. Sin

embargo, debe aclararse que en cualquier caso las empresas pueden contratar por lo menos un aprendiz o aprendiz.

Vale indicar que en Costa Rica³⁴ cuentan con un Reglamento de Contratación de Servicios de Instrucción Técnica del Instituto Nacional del Aprendizaje bastante completo en el cual se detallan:

- Procedimiento de registro de empresas (Aviso y recepción de solicitudes, verificación de requisitos, valoración de los instructores y de las empresas, comunicación y registro).
- Procedimiento de contratación (Cotización, selección del contratista suscripción del contrato, contenido del contrato, modificación del contrato y garantía de cumplimiento).
- Servicio de instrucción (Antelación, tiempo y lugar de la prestación, apoyo logístico, relación con los estudiantes y comunidad, custodia y devolución de bienes, provisión de recursos instruccionales y documentación e informes).
- Precio (desglose del precio).
- Fiscalización y resolución (fiscalización, debido proceso y derecho de defensa, efectos de la resolución y daños y

³⁴ Cfr. ACUERDO No.044-98-JD de 2 de marzo de 1998 del Instituto Nacional de Aprendizaje.

perjuicios).

- Recursos .

Capítulo Segundo.

El Contrato de aprendizaje conforme al Sistema de Formación Profesional Dual en Panamá.

I. Clasificación de los Contratos de aprendizaje.

La doctrina iberoamericana consultada, recurre en clasificar los contratos de trabajo desde diversos parámetros, así tenemos que los establecen como: individuales y colectivos; verbal y escrito; expresos y tácitos; por tiempo indefinido, por tiempo definido y por obra; a sueldo y, a destajo y a comisión; accidentales y temporales comunes y especiales.

En nuestro medio, Jorge Fábrega resalta otra clasificación de los contratos de trabajo al indicar que existe contrato puro y contrato de aprendizaje. Esta clasificación la toma en consideración en su obra *Apuntes de Derecho del Trabajo* tomo I para referirse en cuanto a la forma y la disposición establecidos en el artículo 115 del primer Código de Trabajo.

Vale indicar que el Código de Trabajo panameño actual contemplaba

al contrato de aprendizaje como un contrato especial en el artículo 281, entendiéndose por éste a aquel que por las características propias de su naturaleza cuentan con un régimen especial en la legislación laboral según el Capítulo de Contratos Especiales.

II. Aspectos preliminares sobre el Contrato de aprendizaje.

A. Concepto de contrato de trabajo y contrato de aprendizaje.

Por un lado, el contrato individual de trabajo de acuerdo al artículo 62 del Código de trabajo es “cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta”.

Por el otro lado, tenemos que el contrato de aprendizaje conforme al artículo 23 del Decreto Ley No.4 de 1997 es:

“el convenio escrito por medio del cual una persona denominada formadora, además de pagarle un salario conforme lo determine esta Ley, se compromete a asegurarle al aprendiz o aprendiza una formación profesional metódica y completa, impartida parte en la empresa y parte en un centro de formación. Por su parte, el aprendiz o aprendiza se obliga a brindarles un servicio.”

Es evidente pues que el contrato de aprendizaje se celebra con el objeto de recibir formación profesional que habilite al aprendiz o aprendiz para desempeñar una ocupación calificada. Es relevante destacar que no se puede por parte del aprendiz o aprendiz usar su jornada de aprendizaje para llevar a cabo actividades distintas a la formación profesional para lo cual se ha obligado.

El contrato de aprendizaje, es un contrato especial de trabajo con la modalidad de la formación profesional y se encuentra sujeta a lo estipulado por el Código de trabajo a diferencia de lo establecido en el régimen de estabilidad en el empleo (artículo 211).

Benildo Rivas Mena al referirse a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje destaca que :

“algunos autores sostienen que el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo con modalidades especiales; otros afirman que se trata de un contrato sui generis que, por ciertas analogías que presenta con el trabajo, puede y debe ser regulado por el mismo estatuto. Entre nosotros se trata de un contrato involucrado en el contrato de trabajo pero tiene su reglamentación especial.”³⁵

³⁵ RIVAS MENA, Venidlo; Derecho Individual del Trabajo Relaciones de carácter particular; Editorial XYZ; Colombia, 1981; páginas 130- 131.

Por otro lado, Alfredo Montoya Melgar señala que “el contrato de aprendizaje es un contrato especial nominado, distinto del de trabajo, que tiene como causa o fin económico-social la formación laboral y no la prestación de una actividad productiva”.³⁶

Por último, el experto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Dr. Héctor Barbagelata, expresa que:

“el considerar el contrato de aprendizaje, como un contrato de trabajo especial, en el que el empleador debe asegurar una formación profesional, conforme a normas técnicas y metodológicas aprobadas por un Instituto oficial especializado, tiene la consecuencia de colocar automáticamente al aprendiz al amparo de la protección de la legislación social, con lo cual quedan cubiertos los desiderata de la Recomendación 150”.³⁷

A nuestro parecer el contrato de aprendizaje claramente tiene el carácter de especial por las particularidades que hemos presentado a lo largo de este estudio que lo distingue propiamente del contrato de trabajo común.

B. Elementos del contrato de trabajo y el contrato de

³⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo; Derecho del Trabajo; Editorial Tecnos; Tercera edición; Madrid, 1979; páginas 436-437.

³⁷ BARBAGELATA, Héctor; Consideraciones previas a una posible

aprendizaje.

1. Consentimiento.

Consiste en ponerse de acuerdo entre el empleador y el aprendiz pero para ello debe atender lo acordado al Código de trabajo, la constitución, la convención colectiva, el reglamento interno, la costumbre.

Por lo tanto, la existencia de vicios del consentimiento, constituyen causales de nulidad de la relación de trabajo, que según el artículo 1116 del Código civil son el dolo, intimidación, error y violencia.

2. Capacidad.

Consiste en la aptitud legal para celebrar contratos. En la República de Panamá gozan de capacidad plena las personas mayores de 18 años.

Podemos señalar que el artículo 83 del Código de Trabajo señala quienes pueden obligarse como trabajador al tenor siguiente:

“ARTICULO 83. Toda persona que haya cumplido catorce años de edad puede obligarse como

trabajador, con las limitaciones establecidas en este Código.”

Vale indicar que los menores cuyas edades comprenden entre los catorce y dieciocho años cuentan con capacidad relativa o limitada, mientras que los menores de 14 años son incapaces absolutos. Es decir, que los contratos deberán celebrarse con la participación del padre o su representante legal con las limitaciones establecidas en el artículo 83 del Código de trabajo. A pesar de ello en los casos que ellos no existieran, el Código de trabajo contempla en su artículo 121 que podrán ser celebrados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Conforme al artículo 71 del Código de trabajo en concordancia con el artículo 1114 del Código civil los incapaces no pueden comprometerse, verbi gracia: locos o dementes y sordomudos que no sepan escribir.

Con relación a los extranjeros los artículos 17, 18, 19 y 20 del Código de Trabajo, para la protección del trabajo de los nacionales, establece limitaciones para lo cual requieren autorización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Así tenemos que se permite mantener a los empleadores en su planilla una proporción no inferior al noventa por ciento (90%) de los trabajadores nacionales ordinarios incluyendo a los extranjeros de cónyuge panameño o los que tengan diez o más años de residencia en el país. Por otro lado, permite a los empleadores la contratación de extranjeros especializados o técnicos hasta por un quince por ciento (15%) del total de los trabajadores.

3. Objeto.

El objeto consiste en dar, hacer o abstenerse de hacer algo. Es así, que las obligaciones que se originan del contrato de trabajo son por parte del trabajador la prestación de un servicio personal subordinado y por parte del empleador la de pagar el salario.

En el caso del contrato de aprendizaje, el aprendiz debe prestar su fuerza de trabajo a cambio de instrucción profesional. Alvaro García Solano destaca que :

“aún a pesar de que el aprendiz entrega su energía de trabajo como contraprestación a la enseñanza que recibe, el maestro no tiene como punto principal el aprovechamiento de esa energía, sino que su objeto es la

preparación técnica para trabajos futuros. Encaja, obviamente, en las características generales del contrato de trabajo, aun cuando sus prestaciones recíprocas sean diferentes del tipo común del contrato de trabajo”.³⁸

Vale indicar que de la lectura de los artículos relativos al trabajo de menores el Código de Trabajo establece prohibiciones al trabajo de los menores tales como:

- a. Si no han cumplido los catorce años o los menores de quince que no hayan completado la educación primaria se les prohíbe trabajar.
- b. A los menores de dieciocho años se les prohíbe realizar labores en trabajos peligrosos para su vida, su salud o su moralidad.
- c. A las mujeres se les prohíbe laborar en actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- d. Se establecen jornadas específicas para laborar.

4. Causa.

Cuando nos referimos a la causa debemos tener presente que ésta consiste en el motivo que conduce a las partes involucradas a formalizar una contratación.

³⁸ GARCIA SOLANO, Alvaro; Derecho del Trabajo, Principios y Relaciones

Es de este modo que para el aprendiz o aprendiz la causa se constituirá en la capacitación y la remuneración que percibirá en atención al aprendizaje, mientras que para el empleador será la prestación de un servicio u obra.

5. Forma.

Las empresas que celebran un contrato de aprendizaje lo realizan directamente con el aprendiz o aprendiz con la intervención de su representante. Por otro lado, al INAFORP le corresponde llevar de manera ordenada el registro, la organización y la debida supervisión de los contratos.

Debemos tener en cuenta que cuando se trate de contrato de aprendizaje de menores rige lo previsto en el artículo 33 del Decreto Ley No. 4 de 1997 que se refiere al contrato de menores y de mujeres por lo que al respecto nos referiremos más adelante.

C. Formalidades.

Estas consisten en los elementos formales que se requieren para la concertación del contrato de aprendizaje, de las cuales se desprenden las siguientes:

1. Por escrito.

A diferencia del Contrato de Trabajo que puede celebrarse verbal o escrito de acuerdo al artículo 62 del Código de Trabajo, el contrato de aprendizaje de acuerdo a los artículos 23 y 24 del Decreto Ley No.4 de 1997 siempre se celebra por escrito.

Deberá ser presentado en cuatro ejemplares: uno para el empleador, uno para el aprendiz o aprendiz, uno para el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y uno para el INAFORP, con el objeto de generación de estadística y demás informaciones que estén relacionadas con la formación profesional.

En las diversas legislaciones iberoamericanas consultadas pudimos apreciar de su lectura que se exigen, como regla general, que conste por

escrito el contrato de aprendizaje.

2. Término o duración.

El contrato de aprendizaje en la República de Panamá no podrá celebrarse por una duración mayor de tres años, pero tendrá una duración definida acorde con los programas de formación y el término puede ser variado sin considerarse violado el contrato cuando se eliminen o varíen los programas.

El término es un elemento característico de esta modalidad contractual, ya que no se busca que el trabajador se mantenga en un constante aprendizaje, sino el necesario para aprender el oficio y que llegue a ser un trabajador productivo con los beneficios propios de la legislación laboral panameña.

En Costa Rica el tiempo de duración no puede ser menor de un año ni mayor de cuatro.

De acuerdo con el Decreto No. 1441 de 1971 que contiene el Código

de Trabajo de Guatemala, se desprende de su artículo 171 que el contrato de aprendizaje debe estipularse por plazo fijo.

Por su lado, la Ley No.16.873 de la República Oriental del Uruguay antes mencionada, señala en su artículo 16 que el plazo de duración del aprendizaje no podrá exceder los veinticuatro (24) meses.

En Honduras el artículo 178 del Código de Trabajo señala que el contrato de aprendizaje no podrá excederse de un (1) año a menos que la respectiva autoridad lo autorice hasta no más de tres años.

En República Dominicana contará con una duración máxima de un año salvo que se de un acuerdo de ampliación que sea aprobado por la Secretaría de Estado de Trabajo.

En Bolivia el contrato de aprendizaje de acuerdo a la Ley General de Trabajo (artículo 28) tienen una duración máxima de dos años.

Por otro lado, Paraguay el artículo 113 del Código de Trabajo establece que su duración máxima será de un año y excepcionalmente por

la naturaleza del oficio y la profesión puede extenderse hasta tres con autorización de la autoridad administrativa de trabajo.

Al respecto, del tema de período de duración Alfredo Montoya Melgar critica al indicar que "dedicar tres años al aprendizaje de un oficio sencillo no es más que buscar una vía a la contratación temporal y a la elusión del contrato de duración definida".³⁹

La legislación española ⁴⁰ establece un máximo de tres años y un mínimo de seis meses pero deja abierto el compás para que por convenio colectivo se puedan fijar duraciones distintas. Este permite adecuar el proceso formativo con la peculiaridades del sector productivo.

D. Contenido.

Afirma Alfredo Montoya Melgar al referirse al contenido del contrato que :

"el deber básico del empresario es el de impartir la formación profesional al aprendiz, ajustándose a las

³⁹ MONTOYA MELGAR, Alfredo; Derecho de trabajo y crisis económica; Editorial TEMIS; Bogotá, 1990; página 128.

⁴⁰ Cfr. Real Decreto 23117/1993 de 29 de diciembre "por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial"; España.

normas legales y a las disposiciones contractuales. Junto a ese deber asumen otros que reflejan reminiscencias de carácter cuasi-familiar, propias de la etapa gremial del aprendizaje: el empresario ha de conducirse con el aprendiz como un buen padre de familia”.⁴¹

La Recomendación de la OIT 117 establece en su artículo 49 que el contrato debería contener:

“a. Incluir la obligación explícita o implícita de formar al interesado para el ejercicio de una determinada ocupación, así como la obligación, también explícita o implícita, por parte del aprendiz, de trabajar como tal durante un período de aprendizaje determinado; b. Contener las normas y reglamentos establecidos sobre la ocupación en cuestión, cuya inclusión se considere necesario o útil en interés de las partes; c. Prever todos los demás derechos y obligaciones recíprocos pertinentes que no hayan sido definidos por otros medios, incluyendo particularmente la observancia de todos los reglamentos de seguridad; y d. Contener disposiciones relativas a la solución de los conflictos entre las partes”.

De acuerdo a la legislación uruguaya consultada podemos resaltar que se requiere incluir en el contrato de aprendizaje lo siguiente: oficio que se realizará, plazo del contrato, forma y monto de la remuneración, horario del aprendiz, forma de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico.

⁴¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo; Derecho del Trabajo; Editorial Tecnos;

En Honduras el Código de trabajo indica en el artículo 176 que contendrá los nombres del patrono y del aprendiz; el oficio materia del aprendizaje y los servicios que prestará el aprendiz; el tiempo y lugar de enseñanza, la retribución y el tiempo a la instrucción fuera del taller.

El contrato de aprendizaje conforme al Decreto Ley No 4 de 1997 debe contener una serie de datos para su formalización, tales como los siguientes:

1. Generales de las partes.

Debe contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. En los casos en que el formador sea una persona jurídica debe hacerse constar la razón social, su domicilio, el nombre del representante legal y los datos de su inscripción.

El aprendiz o aprendiz requiere tener de 14 a 20 años de edad, no haber recibido anteriormente ninguna certificación del INAFORP para la ocupación que aspira y cumplir los demás requisitos exigidos para el ingreso a los programas de formación profesional.

En España se establece en el Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre, que se refiere a los contratos en prácticas, aprendizaje y a tiempo parcial, que el contrato de aprendizaje podrá celebrarse con aprendices mayores de dieciséis y menores de veinticinco años.

Es relevante indicar que el hecho que no se acepte aprendices en un oficio en que haya recibido certificación, es una modalidad distinta de otras legislaciones, como la española, en la que se hace referencia a una prohibición de la contratación del aprendizaje a los que hayan desempeñado el oficio en la misma empresa por un tiempo superior de doce meses.

2. Determinación de la ocupación.

Debe indicarse claramente la ocupación en la cual va a versar el aprendizaje indicando de igual modo la duración de la misma.

Así tenemos que Juan López Gandia al referirse al contrato de

aprendizaje en España expresa que “uno de los aspectos el (sic) contrato en los que han prevalecido las exigencias profesionalizadoras y no tanto las de políticas de empleo es la necesidad de que el contrato se celebre para puestos de trabajo cualificados u oficios, como establece el Estatuto de los trabajadores”.⁴²

3. Lugar de prestación del servicio y la instrucción.

Es importante presentar el lugar o lugares en que se desarrollará la formación profesional tanto práctica como técnica y se la manera de brindar el servicio.

4. Duración y división del tiempo de trabajo y de formación.

Este aspecto reviste de gran importancia porque permite asegurar el período que será utilizado para el estudio en el Centro y la práctica en la empresa.

⁴² LOPEZ GANDIA, Juan; Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral; Tirant lo blanch; Valencia, 1997; página 85.

5. El salario, forma, día y lugar de pago.

Nos expresa Alfonso Wilches, desde la experiencia colombiana y costarricense, que

“este sistema permite establecer una escala progresiva que haga que el aprendiz cuente con un salario desde el momento en que inicie el aprendizaje y que este salario aumente período tras período en función de sus mayores conocimientos y habilidades, de manera tal que tenga una retribución equitativa por los servicios prestados en las etapas productivas”.⁴³

Vale mencionar que el Decreto Ley No.4 de 1997 establece claramente la escala salarial que corresponde como remuneración al aprendiz, tal como lo analizaremos más adelante.

6. Determinación de las obligaciones de ambas partes.

Sobre este aspecto el Decreto Ley No.4 de 1997 es muy claro y las mismas las detallaremos más adelante cuando nos refiramos a las obligaciones de las empresas formadoras y de los aprendices o aprendizas.

7. Fecha de inicio.

Consiste en el momento que se inicia el contrato de aprendizaje y por ende existen responsabilidades entre las partes.

E. Reglamentos.

El reglamento interno de trabajo de la empresa formadora contratante, el reglamento Interno del INAFORP para el Sistema de Formación Profesional Dual, el reglamento de los centros colaboradores y los demás reglamentos técnicos del sistema dual, a pesar de que no lo diga el contrato de aprendizaje, son considerados como parte del contrato.

Vale indicar que, se entiende por reglamento interno de trabajo de acuerdo con el artículo 181 del Código de Trabajo, aquel que contiene las condiciones obligatorias a que se deben someter el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios y debe coordinar aspectos técnicos y administrativos.

⁴³ WILCHES, Alfonso; Formación Profesional; Instituto Nacional de Aprendizaje; San José, 1971; página 61.

F. Periodo de prueba.

Conforme al artículo 78 del Código de Trabajo se considera en el contrato de trabajo periodo de prueba aquel de hasta tres meses y siempre que conste por escrito.

Durante el mismo se puede dar por terminada la relación sin responsabilidad alguna en los casos en que se requiera cierta habilidad o destreza especial para la prestación del servicio.

El contrato de aprendizaje cuenta como periodo de prueba los tres primeros meses, dentro de los cuales se apreciarán las habilidades y destrezas que refleje el aprendiz o aprendiza y de este modo determinar la conveniencia o no de continuar con el aprendizaje.

En este orden de ideas, Benildo Rivas Mena señala que:

“en esta clase de contratos también procede un período de prueba, y no solamente es que procede sino que se presume determinado por un tiempo de tres meses durante los cuales, dice la ley, se apreciarán, por 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”.⁴⁴

Cualquiera de las partes en este periodo podrá terminar el contrato de aprendizaje sin requerirse preaviso ni tampoco indemnización. Sin embargo, el aprendiz o aprendiz tendrá el derecho al pago del tiempo laborado, sus vacaciones y décimo tercer mes proporcional que le correspondan según la ley.

Sobre este tema del término probatorio, Miguel Cardenal Carro a propósito de la legislación española dice que:

“ciertamente, el período de prueba es difícilmente coordinable con un contrato cuyo presupuesto, precisamente, consiste en la ausencia de conocimientos del trabajador sobre la prestación que va a desarrollar, pero tampoco está de más una comprobación sobre aptitudes del trabajador, para observar si es viable la pretensión formativa, y no sólo según su capacidad natural o aptitudes, sino también conforme al método de enseñanza que vaya a ponerse en práctica y que determinará la duración del contrato”⁴⁵.

En la legislación uruguaya, a la que nos hemos estado refiriendo, se establece un periodo de prueba para el aprendiz no superior a noventa (90)

⁴⁴ RIVAR MENA, Benildo; Derecho Individual del Trabajo Relaciones de carácter individual; Editorial XYZ; Colombia, 1981; página 133.

⁴⁵ CARDENAL CARRO, Miguel; Contratos de Trabajos Formativos; Editorial

días.

Mientras que en Honduras el periodo de prueba previsto por el artículo 182 de Código de Trabajo indica que no será mayor de sesenta (60) días.

G. Obligaciones de las partes.

El Decreto Ley No.4 de 1997 establece en sus artículos 31 y 32 las obligaciones de las partes y las obligaciones de los aprendices respectivamente. Así tenemos que:

1. Empresas formadoras.

Las empresas formadoras son aquellas que se dedican a oficios o actividades en la que encuentra interés de impartir formación profesional, por lo que pueden contratar aprendices. Sus obligaciones son las siguientes:

- a. Enseñarle al aprendiz o aprendiz, de manera metódica y completa, el oficio o profesión objeto del contrato.

- b. Pagar al aprendiz o aprendiz el salario convenido.
- c. Facilitarle al aprendiz o aprendiz los medios y herramientas necesarios para que reciba la formación profesional acordada.
- d. Permitirle al personal técnico del INAFORP o al autorizado por éste, supervisar el proceso de formación del aprendiz o aprendiz.
- e. Cumplir y hacer que se cumplan las normas y procedimientos establecidos en materia de aprendizaje.
- f. Velar que el aprendiz o aprendiz adquiera todos los conocimientos impartidos en la enseñanza y participe en todas las actividades relacionadas con el programa del oficio correspondiente.
- g. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo, de la familia y del menor y de cualquiera otra autoridad competente, que se deban practicar en la empresa.
- h. Cualquiera otras obligaciones establecida en la Ley, sus reglamentos técnicos y el contrato de aprendizaje.

2. Aprendices.

Pueden ser, en Panamá, como indicamos con anterioridad todo hombre o mujer con edades entre catorce (14) y veinte (20) años que no hayan recibido certificación del INAFORP para la ocupación a la cual aspira.

En Perú está dirigido a jóvenes mayores de catorce (14) años y menores de veinticuatro (24) años de edad.

Respecto a Costa Rica, allí se clasifican en jóvenes para actividades semi-cualificadas y ocupaciones calificadas. En el primer caso está dirigido a jóvenes de trece (13) a dieciocho (18) años de edad y en el segundo caso a jóvenes de quince (15) a veinte (20) años de edad.

Tenemos como sus obligaciones a las siguientes:

- a. Cumplir y desempeñar con el debido interés las tareas asignadas por el monitor, los instructores del INAFORP o de los centros colaboradores, relacionadas con el programa de aprendizaje de la ocupación deseada.
- b. Asistir con puntualidad a recibir su formación en la empresa y en

el centro de formación profesional.

- c. Cumplir con el aprendizaje, las normas, los reglamentos técnicos y procedimientos que regulen el sistema de formación profesional.
- d. Mantener un rendimiento aceptable en los centros de formación profesional, centros colaboradores y las empresas, durante la formación, conforme a los criterios de evaluación contenidos en los programas de formación profesional.
- e. Someterse a evaluaciones relacionadas con el programa de formación profesional objeto del contrato de aprendizaje.

H. Protección a los menores y mujeres.

La legislación laboral panameña presta gran atención al trabajo de los menores y de las mujeres estableciendo disposiciones en su protección.

Es así que el Código de Trabajo panameño en el Capítulo II denominado Trabajo de las Mujeres y Menores, comprendido en los artículos 104 al 125 fija una especial protección a estos trabajadores pudiendo imponer multas a aquellos empleadores que las incumplan.

Podemos señalar que el artículo 83 del Código de Trabajo señala quienes pueden obligarse como trabajador al tenor siguiente:

“ARTICULO 83. Toda persona que haya cumplido catorce años de edad puede obligarse como trabajador, con las limitaciones establecidas en este Código.”

La Constitución Política de la República de Panamá permite en su artículo 66 que a los catorce años de edad pueda trabajar. Esta disposición viene a ser recogida por el Código de Trabajo, tal como señalamos, en el artículo 83 como en el artículo 117.

En los articulados del Código de Trabajo que se refieren al trabajo de menores y mujeres se establecen disposiciones relacionadas con las prohibiciones al trabajo del menor y de las mujeres, las jornadas de trabajo, el estado de gravidez, entre otros.

El tema del trabajo de menores y de mujeres también lo abarca el Código de la Familia en los artículos 716 al 718 relacionadas con las labores agrícolas y domésticas.

Antonio Vásquez Vialard, al referirse al trabajo de menores dice que “la ley establece una serie de disposiciones a fin de preservar la salud psicofísica, moral y aún el patrimonio de los que habiendo alcanzado la mayoría de edad laboral, realizan tareas de trabajo dirigido”.⁴⁶

Luego de este preámbulo sobre disposiciones relacionadas con el trabajo de menores, nos circunscribimos al tema del presente estudio señalando que el Decreto Ley No.4 de 1997 contempla en su Capítulo III el denominado Contrato de Menores y de Mujeres (artículos 33-35) destacando diversos aspectos que a continuación detallaremos.

Cuando los aprendices cuenten con la edad superior a los catorce (14) años pero sean menores de dieciocho (18) años de edad, los contratos serán celebrados con intervención del padre, la madre o del representante legal de los mismos. Sin embargo, en los casos en que éstos no existiesen corresponderá firmar los contrato de manera directa con los interesados pero sujetos a la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Le corresponderá al Consejo la elaboración de listados en que se

⁴⁶ VASQUEZ VIALARD, Antonio; Derecho del trabajo y seguridad social; Editorial Astrea; Buenos Aires, 1978; página 284.

señalen las ocupaciones que de acuerdo con el Código de Trabajo y el Código de la Familia como peligrosos para la vida y la salud de los menores y de las mujeres que puedan ser apropiadas para la formación profesional. Sin embargo, será sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien en coordinación con las autoridades de protección al menor deberán supervisar las condiciones de las empresas participantes.

Respecto a los certificados médicos el artículo 35 del Decreto Ley No.4 de 1997 es claro al indicar que:

“ARTÍCULO 35. Ningún menor de dieciocho años, hombre o mujer, podrá ser sujeto de contrato de aprendizaje si no presenta certificados médicos que acrediten su salud y su capacidad física y psíquica. Posteriormente, estarán sujetos anualmente a ser sometidos a exámenes médicos.”

Es importante destacar que el artículo 35 del Decreto Ley 4 señala que todo aquello que no se contemple en el Capítulo sobre Contrato de Menores y de Mujeres le será aplicado las disposiciones previstas en el Código de Trabajo y el Código de la Familia, entendemos nosotros con relación a este último los relativos a los menores trabajadores (arts.508-513) y de los aspectos laborales (arts.711 y subs).

1. Listado de las ocupaciones.

Le corresponde al Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual la elaboración del listado de las ocupaciones. Dentro de éste listado se adjuntan las calificadas por el Código de Trabajo y el Código de la Familia como peligrosas para la vida y la salud de los menores y de las mujeres, pero que pueden ser consideradas apropiadas para la formación profesional y se someterá a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Cuando se elabore la mencionada lista se debe tener en cuenta que al Consejo le corresponde velar por la organización, desarrollo, evaluación y seguimiento del Sistema de Formación Profesional Dual.

2. Supervisión de las condiciones de las empresas.

Le corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral supervisar las condiciones de las empresas que impartan formación profesional a menores de edad. Esta supervisión se ejercerá en

coordinación con las autoridades de protección al menor o con el defensor del menor.

3. Certificado médico.

Es de suma importancia que los menores de dieciocho años, sean hombres o mujeres, presenten certificado médico para ser contratados. Con esto se busca que exista una acreditación de la condición de salud y de la capacidad física y síquica del menor, posteriormente serán sujetos a exámenes médicos anualmente.

I. Reglamento interno

Es el documento que contiene las disposiciones de orden técnico y administrativo relacionadas con la contratación de aprendices especificándose los trabajos que no se deben realizar. Vale mencionar la importancia de que los reglamentos de formación profesional dual sean revisados constantemente con el objeto de que el sistema garantice la adaptación a las necesidades e innovaciones del mercado de trabajo. Se debe preparar al aprendiz para que pueda ser capaz de definir sus metas.

J. Estabilidad.

El Código de Trabajo establece el régimen de estabilidad en el puesto de trabajo al indicar que:

“ARTICULO 211. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.”

El Código de Trabajo Panameño es claro al indicar en el artículo 212 las excepciones al régimen de estabilidad en el trabajo, entre las cuales, tenemos a:

- Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos.
- Trabajadores domésticos.
- Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras.
- Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional.
- **Aprendices.**
- Trabajadores de establecimientos de ventas de mercancías al

por menor y empresas con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos de seguros y bienes raíces.

En consecuencia los aprendices no se encuentran dentro del régimen de estabilidad laboral establecido por el Código de trabajo.

Por otro lado, el Decreto Ley No.4 de 1997 establece disposiciones referentes a las causales de despido y a las de indemnización de los aprendices, tal como nos referiremos más adelante.

K. Derecho de sindicación.

De la lectura del artículo 335 del Código de trabajo interpretamos que no le está vedado a los aprendices afiliarse o formar sindicatos, pero conforme al artículo 337 del Código de trabajo no podrían formar parte de la Junta Directiva del sindicato, agregaríamos también a las federaciones, confederaciones y o centrales de trabajadores. Por lo tanto, su participación sindical está limitada.

El artículo 337 del Código de Trabajo reza así:

“ARTICULO 337. Los menores que hayan

cumplido catorce años podrán ingresar a los sindicatos de trabajadores, pero no podrán formar parte de la Junta Directiva. Sin embargo, para ser representante sindical bastará con que hayan cumplido dieciocho años.”

En El Salvador el Código de trabajo establece en su artículo 69 que los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

L. Seguridad Social

Los aprendices al ser contratados quedan integrados al régimen de Seguridad Social, aplicándose por ende las regulaciones vigentes y deben ser incluido en las planillas de pagos de las empresas.

Se entiende por seguridad social como “el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado, para hacer frente así a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia”⁴⁷

⁴⁷ CABANELLAS de TORRES, Guillermo; Diccionario de Derecho Laboral;

La Junta Provisional de Gobierno aprobó el Decreto de Gabinete No. 68 de 31 de marzo de 1970 “por el cual se centraliza en la Caja del Seguro Social la Cobertura obligatoria de los Riesgos profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las Empresas Particulares que operan en la República” y que ampara al aprendiz frente a los accidentes de trabajo.

Dicha excerta legal en su artículo 9 al referirse al campo de aplicación establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 9. Para los efectos del Seguro de Riesgos Profesionales se considerarán también trabajadores a los aprendices, aunque no perciban salario.

Se estará a lo que dispone el Título III del presente Decreto de Gabinete en cuanto a la forma de calcular en estos casos el salario que sirva de base para la determinación de las prestaciones en dinero.”

Por otro lado, la Caja del Seguro Social mediante Acuerdo No.1 de 29 de mayo de 1995 “Por el cual se expide el Reglamento de Prestaciones del Seguro de Riesgos y se dictan otras disposiciones”, establece todo lo relacionado con los accidentes de trabajo, las prestaciones médicas, los subsidio por incapacidad y la tabla de evaluación.

Vale indicar que el Reglamento al que nos estamos refiriendo destaca en su artículo 30 qué se entiende por patrono respecto a los aportes, tal como se aprecia al tenor siguiente:

“ARTICULO 30. Para efectos del Seguro de Riesgos Profesionales, se entiende por patrono la persona natural o jurídica, de derecho público o privado que utilice los servicios de otra persona, en virtud de contrato de trabajo o de aprendizaje, sean éste verbal o escrito.”

En España de acuerdo con la Ley No.10/94 de 10 de mayo se cubre al aprendiz en la seguridad social en lo siguiente: accidentes de trabajo, asistencia sanitaria por enfermedad, maternidad, enfermedades profesionales y fondo de cesantía salarial y pensiones.

Por otro lado, en Argentina el Decreto 738/95 por el cual se reglamenta la Ley 24,465 de 1995 establece que como el contrato de aprendizaje no origina vínculo laboral busca establecer las prestaciones mínimas de salud que el empresario debe contratar para el aprendiz. En este sentido, es relevante destacar que el artículo 15 establece que los empresarios y aprendices vinculados por la relación contractual especial de

aprendizaje están excluidos por el contrato del pago de los aportes y contribuciones que conforman la Contribución Unificada de la Seguridad Social en razón de su carácter no laboral de dicho vínculo.

El Código de Trabajo de El Salvador establece en su artículo 66 que el régimen del seguro social es obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del seguro Social y sus reglamentos por lo que se aplica a las relaciones de aprendizaje. De este modo, agrega el artículo 67 del mencionado Código de trabajo a los aprendices se les aplicarán las disposiciones sobre riesgos profesionales y gozarán de prestaciones como si fueran trabajadores.

III. Remuneración y Jornadas de trabajo.

A. Concepto de remuneración.

Guillermo Cabanellas de Torres define qué se entiende por remuneración al decir que es “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato”.⁴⁸ El sistema de formación

⁴⁸ CABALLENAS de TORRES, Guillermo; Diccionario de derecho laboral; Editorial Heliasta; Argentina, 1998; página 494

profesional dual no escapa del cumplimiento de esta compensación por el trabajo brindado independientemente que se le haya brindado al joven un aprendizaje.

Conforme al artículo 140 del Código de trabajo con motivo de la relación de trabajo existe una retribución que el empleador debe pagar al trabajador que se denomina salario.

El pago del salario no implica que no se puedan pactar con los aprendices algunos beneficios adicionales.

Esto se encuentra contemplado en el artículo 36 del Decreto Ley No.4 de 1997 y considero oportuno resaltar que es importante que se establezcan en el contrato dada la particularidad que debe constar por escrito.

Vale indicar que algunas empresas tienden en facilitarle a los aprendices pasajes, almuerzos, ropa de trabajo, bonificaciones de producción y propinas, que según la legislación panameña no constituyen salario tal como se desprende del artículo 140 del Código de Trabajo.

Por otro lado, en España⁴⁹ se establece que la retribución será fijada en convenio colectivo sin que sea inferior al 70, 80 ó 90 por ciento del salario mínimo durante el primer, segundo y tercer año respectivamente.

El Código de Trabajo de El Salvador establece en su artículo 69 que el aprendiz tiene derecho a un salario mínimo no pudiendo ser durante el primer año inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo, durante el segundo año no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento de aquel y a partir del tercer año no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

Por otro lado, señala el artículo 257 del Código de trabajo de República Dominicana que en ningún caso la retribución será inferior al salario mínimo establecido.

En Panamá, se establecen claramente en el Decreto Ley No.4 de 1997 las reglas correspondientes para la remuneración del aprendiz del las cuales se destacan del siguiente modo:

⁴⁹ REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995 24 de marzo "por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

1. Salario inicial.

El salario inicial del aprendiz o aprendiz que inicie su formación profesional en la empresa será de 70% del salario aplicable en la empresa, el primer año y de 90% en el segundo año

3. Formación previa.

En los casos en que el aprendiz o aprendiz cuente a su haber con formación previa por un año, conforme a los programas de formación profesional dual con énfasis en centro, se le considerará como primer año de formación correspondiéndole el primer año en la empresa el 80% aplicable en ella y durante el segundo año el 90%.

4. Excede de dos años.

Se remunerará con por lo menos el 100% del salario mínimo aplicable cuando el tiempo de formación profesional se exceda de dos años. Esto quiere decir que como regla general al excederse la formación profesional

dual de los dos años, el salario a percibir no podrá ser menor del salario mínimo aplicable, por lo que se deje la viabilidad de que se mayor.

5. Escalas salariales en Latinoamérica

Consideramos de relevancia hacer un apartado con las experiencias de los países latinoamericanos en cuanto a sus reglas para el pago de salarios a los aprendices para mayor claridad de las diferencias y similitudes.

En Brasil el salario del aprendiz no podrá ser menor de la mitad del mínimo regional durante la primera mitad de la duración máxima prevista para el aprendizaje. En su segunda mitad pasará a percibir por lo menos $\frac{2}{3}$ del salario mínimo.

En Paraguay el salario no puede ser inferior al sesenta por ciento (60%) del salario mínimo y así lo establece el artículo 105 del Código de Trabajo.

En Costa Rica, el salario es el equivalente al cincuenta (50), setenta y

cinco (75) y cien (100) por ciento del salario mínimo durante la primera, segunda y tercera etapa.

En Guatemala, se permite que la remuneración puede ser inferior al salario mínimo. Similar situación ocurre en Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

En El Salvador durante el primer año del aprendizaje el salario no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere , no será inferior al setenta y cinco por ciento (75%) de aquel salario mientras que a partir del tercer año no podrá ser pagada inferior al mínimo legal.

C. Concepto de jornadas de trabajo.

Se entiende por jornadas de trabajo de acuerdo Santiago Rubinstein como “la cantidad de horas que el trabajador presta normalmente sus servicios o desarrolla sus tareas para el empleador, mediante la

contraprestación salarial”.⁵⁰

De acuerdo con el artículo 33 del Código de trabajo lo distingue como todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador. Agrega Sergio González que “ la jornada de trabajo se conoce también como tiempo de trabajo efectivo, este tiempo debe ejecutarse, en su forma ordinaria o regular, dentro de los límites legales, contractuales o reglamentarios establecidos.”⁵¹

Es considerada conforme al artículo 37 del Decreto Ley No.4 de 1997 como jornada de aprendizaje remunerable, aquel tiempo requerido para el mismo ya sea en las empresas contratantes como en el INAFORP y los centros colaboradores.

D. Indemnización

Podemos indicar que en cuanto al pago de indemnización por despido injustificado, el Decreto Ley No.4 de 1997 la reduce en comparación con

⁵⁰ RUBINSTEIN, Santiago; Diccionario de derecho del trabajo y de la Seguridad social; Ediciones DEPALMA; ; Buenos Aires, 1983; página 125.

⁵¹ GONZALEZ, Sergio; La pregunta guía práctica para uso del Código de trabajo; Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; Panamá 1999; página 110.

lo establecido por el artículo 225 del Código de trabajo modificado por la Ley 44 de 1995 si fuese el caso de un contrato por tiempo indefinido.

Tal afirmación tiene su sustento en el sentido que la Ley 44 establece que la indemnización es de 3,4 semanas.

Señala el Decreto Ley 4 de 1997 que cuando el despido se fundamenta en el numeral 6 de su artículo 39 corresponderá adicionalmente el pago de una semana de salario por cada cuatro meses de servicio. Vale señalar que esta indemnización sólo es aplicable en los casos en que el trabajador aprendiz tenga más de tres meses de haber iniciado su contrato con la empresa formadora.

Agrega el Decreto Ley 4 que en ningún momento la indemnización será inferior a una semana de salario.

Sin embargo, como hemos señalado el contrato de aprendizaje establece un tiempo definido por lo que correspondería revisar lo previsto en el artículo 227 del Código de trabajo que es del tenor siguiente:

“ARTICULO 227.Cuando el contrato de trabajo fuese por tiempo definido o para la ejecución de una

obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin causa justa, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.”

Los aprendices como veremos más adelante están facultados por el Decreto Ley 4 de 1997 para renunciar con causa justificada pudiendo percibir el importe de la indemnización por despido justificada establecido en el artículo 223 del Código de trabajo.

E. Convención colectiva.

El artículo 398 del Código de Trabajo define a la convención colectiva como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.

Percy Román al referirse a las cláusulas de las convenciones colectivas expresa que “son aplicables a todos los trabajadores de una

empresa, a menos que en ella se exprese lo contrario.”⁵²

En Panamá⁵³ desde muchos años atrás, como también ocurre en otros países, se viene presentando la práctica de algunas empresas en la negociación de convenciones colectivas de la inclusión de cláusulas que establecen programas de capacitación y adiestramiento para trabajadores e incluso para hijos de trabajadores.

Existen convenciones colectivas como la de la CAPAC-SUNTRACS⁵⁴ que excluyen de la aplicación de la misma a los aprendices, artículo este que observamos se mantuvo idéntico a la Convención Colectiva de 1998. Esta situación, a nuestro concepto, parte del hecho que no se les consideran propiamente trabajadores para beneficiarse de las cláusulas previstas en ella.

La legislación española tal como hemos indicado a lo largo del presente estudio permite que mediante convención colectiva se establezca

⁵² ROMAN, Percy; Convenciones colectivas en Panamá; Panamá, 1993; página 20.

⁵³ CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera de Panamá y Cervecería Nacional, S.A., Distribuidora Comercial, S.A.; Bienes Raíces Pasadena, S.A. y Transporte Pasadena, S.A.; Panamá, 1989.

⁵⁴ Convención Colectiva celebrada entre la Cámara Panameña de la Construcción y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la

los salarios que se pagarán no siendo inferior al setenta (70), ochenta (80) o noventa (90) por ciento del salario mínimo por los primer, segundo y tercer año.

Capítulo Tercero.

Suspensión y terminación de la relación de trabajo conforme al contrato de aprendizaje y la legislación de la formación profesional dual

I. Concepto de suspensión.

Oscar Vargas Velarde, considera que por suspensión se entiende “la interrupción temporal de dos obligaciones de las partes: la obligación del trabajador de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador para prestar el servicio y la obligación de éste de pagar el salario (a menos que la ley disponga su pago), en virtud de las causas autorizadas por la ley.”⁵⁵

Cuando nos referimos a la suspensión del contrato de trabajo debemos entender por tal la paralización de los derechos y obligaciones originados del contrato de trabajo, motivada en los previstos de la legislación laboral.

Podemos indicar que no se afectan con la suspensión la antigüedad

⁵⁵ VARGAS VELARDE, Oscar; Derecho del trabajo - Relaciones individuales; Editorial VAREM; Panamá, 1998; página 150.

para el cálculo de las indemnizaciones. Sin embargo, en los casos que la suspensión supere los quince días en once meses se hará los descuentos de las vacaciones anuales salvo, la licencia por gravidez, la huelga declarada conforme a la ley y la incapacidad motivada en accidente o enfermedad profesional.

II. Causales legales de suspensión.

Vale aclarar que de acuerdo a la lectura de nuestro Código de Trabajo la suspensión recae sobre ciertos efectos del contrato y no la totalidad.

Consiste, pues, en una interrupción de carácter temporal a diferencia de la terminación de la relación del trabajo que es de carácter permanente.

Se suspende , entonces la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, por parte del trabajador y del empleador respectivamente.

Las suspensiones de los efectos del contrato de trabajo se rigen por lo dispuesto en el Código de Trabajo en los artículos 198 al 209, inclusive.

El Código de trabajo en su artículo 199 enumera como causas de suspensión a las siguientes:

1. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de un año. Esta suspensión surtirá sus efectos a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado.
2. El arresto del trabajador, o su prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, hasta por el término de un año, a partir de la fecha en que comenzó la prisión o arresto, siempre que, dentro de los 10 días siguientes, se les comunique al empleador la circunstancia que imposibilite la prestación de servicios, salvo que éste tuviere conocimiento del arresto o prisión, por otro medio.
3. La licencia de que se trata los numerales 16 y 17 del artículo 128 para el desempeño de una comisión sindical o del Estado.
4. La licencia de la trabajadora por gravidez.
5. La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o

enfermedad profesional, siempre que no fuere de carácter absoluta permanente.

6. La licencia o permiso temporal concedida al trabajador por su empleador, a solicitud del primero.
7. La huelga declarada en la forma prevista en este Código, sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar salarios de sus trabajadores en los supuestos previstos por la Ley.
8. La fuerza mayor o el caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa, del establecimiento u obra del empleador por un periodo de una semana. Esta causa de suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye, conforme a esta norma, salvo los casos en que pese a la paralización de las actividades, la prestación del servicio resultase necesaria por razones de cuidado, mantenimiento, o a fin de evitar graves perjuicios económicos a la empresa.
9. La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa, no imputable al empleador y por un período mínimo de una semana. En este caso la suspensión surtirá efectos a partir

de la fecha en que sea autorizada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que ella mejoraría la situación de la empresa, de modo que ésta pueda reanudar operaciones normalmente.

En los casos de la suspensión la forma en que el aprendiz o aprendiz recuperará el tiempo de formación profesional perdido será establecida en los programas de formación profesional.

También en los programas de formación profesional se establecerán los casos en que, salvo la licencia por gravidez y la huelga legal, la suspensión implique la imposibilidad de continuar con la formación para la cual se contrató.

Es de importancia resaltar que en atención a la suspensión del contrato no se afecta la antigüedad para el cómputo de las indemnizaciones.

El Código de Trabajo establece una serie de disposiciones relacionadas con la suspensión de los efectos del contrato que ameritarían

un estudio que se dedicara únicamente a ello, situación que no es el caso en el presente trabajo que se refiere al Sistema de Formación Profesional Dual por lo que profundizaremos más en los aspectos establecidos en el Decreto Ley No.4 de 1997.

III. Excepciones.

El Decreto Ley No.4 de 1997 establece como excepción que no se aplicarán lo previsto por el artículo 199 numeral 3, ni tampoco las licencias establecidas en el artículo 160 ambos del Código de Trabajo.

Así tenemos que se suspenden derechos sindicales tales como: licencias para asistir a congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios, competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, entre otros.

Como se puede apreciar no procede considerarse estos aspectos como causales de suspensión en el sistema de formación profesional dual.

De igual modo, se destaca que respecto a las suspensiones por arresto

o detención preventiva, éstas no podrán excederse de dos semanas por lo que existe una diferenciación amplia respecto a esta causal en el Código de trabajo ya que en el se establece hasta un máximo de un año.

IV. Concepto de terminación.

Oscar Vargas Velarde, define la terminación como “el acto jurídico que finaliza la relación laboral, y por lo tanto, deja sin efecto los derechos, las obligaciones y las prohibiciones establecidas por la ley o el contrato de trabajo, sin perjuicio de algunas obligaciones que subsisten a cargo del empleador (pago de los derechos ciertos o adquiridos, pago de la indemnización por despido injustificado, despido justificado por causa de naturaleza económica, renuncia justificada o sustitutiva del preaviso; obligación de expedir certificado de trabajo).”⁵⁶

Consiste, pues, en la interrupción definitiva de los efectos del contrato a diferencia de la suspensión a la que nos referimos en el apartado anterior que se destaca en la interrupción provisional de los efectos del contrato.

⁵⁶ VARGAS VELARDE, Oscar; Derecho del trabajo - Relaciones individuales; Editorial VAREM; Panamá, 1998; página 182.

Conforme al artículo 29 y 30 del Decreto Ley No.4 de 1997 le corresponde a la empresa responsable del aprendizaje notificar al INAFORP y al centro colaborador sobre la terminación de la relación.

Cuando haya vencido el período dentro del cual se impartiría la formación profesional vencerá de igual modo, la relación sin responsabilidades de las partes, salvo con el derecho del aprendiz o aprendiz a al pago del tiempo laborado, sus vacaciones y décimo tercer mes, que pueden ser proporcionales.

V. Causales de terminación

Para el desarrollo del presente estudio hemos decidido clasificar las causas de terminación en generales, no imputables y especiales las cuales procedemos a detallar.

A. Generales.

1. Por mutuo consentimiento.

Del mismo modo, en que las partes pactaron libre y voluntariamente

se entiende que podrían darle por terminada mediante su manifestación de voluntad exenta de vicios en el consentimiento por la vía del mutuo acuerdo.

Consiste en el convenio por escrito al que llegan las partes contratantes de poner término al contrato de aprendizaje.

No debe implicar la renuncia de derechos adquiridos de lo contrario sería nulo. Se entienden por derechos adquiridos los siguientes: salario ordinario y extraordinario, vacaciones y décimo tercer mes. Para evitar la confusión debemos aclarar que la indemnización es una mera expectativa ya que depende de la comprobación judicial de existencia del despido injustificado, la renuncia con causa justificada o el despido por causa de naturaleza económica. Al estar excluido el aprendiz del régimen de estabilidad no proceden salarios caídos que son consecuencia del reintegro.

2. Por vencimiento del plazo del aprendizaje.

Corresponden a la llegada del término del contrato que expira, en la fecha previamente establecida. Es preferible que se notifique por escrito la

causal conforme al artículo 214 del Código de Trabajo que es del tenor siguiente:

“ARTICULO 214. El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación del trabajo.

Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.”

Vale agregar que si se venció el plazo pactado para el aprendizaje se entiende que las partes pactaron la fecha precisa de terminación y por ende los efectos del contrato concluyen definitivamente por vencimiento natural.

3. Por muerte del aprendiz o aprendiz.

La relación entre el aprendiz o aprendiz con el empleador es intuito personae tal como se interpreta de la lectura del artículo 62 del Código de Trabajo.

En virtud del carácter personalísimo del contrato de aprendizaje, en el caso del fallecimiento del aprendiz o aprendiz se extingue el contrato.

En estos casos, corresponderá consignar el pago de las vacaciones,

salario y décimo tercer mes a que tiene derecho al momento de ocurrir el deceso, en los Juzgados de Seccionales de Trabajo para que sean facilitados a los familiares en el orden establecido por el artículo 155 del Código de trabajo, sin necesidad de proceso de sucesión civil.

Podemos agregar que en caso de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente de trabajo el artículo 32 del Decreto de Gabinete No.68 de 31 de marzo de 1979 y el artículo 311 del Código de trabajo permite que se aseguren con una renta al cónyuge o conviviente, hijos menores, madre, padre o a demás dependientes.

En los casos en que el deceso no se deba a enfermedad profesional o accidente de trabajo la Caja del Seguro Social a parte del subsidio de funeral asigna pensión de sobreviviente.

4. Por muerte o disolución de la empresa formadora cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.

Esta causal, extingue la relación cuando ineludiblemente conlleva a la terminación del contrato, es decir, cuando son relaciones *intuitu personae*

respecto a la figura del empleador.

Vale indicar que la redacción de esta causal no es la más adecuada en virtud que la empresa formadora no muere ya que esta es una característica de las personas naturales.

Por lo general, las empresas consisten en personas jurídicas y esta causal es excepcional ya que si fallece el propietario la empresa continúa

5. Por renuncia o decisión unilateral del aprendiz o aprendiz, con derecho a la cancelación del tiempo laborado, sus vacaciones y décimo tercer mes.

Se refiere a la dimisión hecha por el aprendiz o aprendiz del puesto de trabajo en que se realiza el aprendizaje. Únicamente interviene la voluntad del aprendiz o aprendiz que puede ser sustentada en causa justificada o no.

Puede existir el caso de que la renuncia sea por causa justificada o por causa no justificada. En esta última, el Código de trabajo prevé en el

artículo 222 que el trabajador puede dar por terminada la relación sin causa justificada por medio de la notificación con quince días de anticipación y por escrito y en los casos de técnicos la notificación será de dos meses de anticipación.

Por causa justificada se tiene el retiro del aprendiz por motivo de la actuación negativa o grave del empleador, mejor conocido como despido indirecto.

El artículo 223 del Código de trabajo contempla la causales justas de renuncia del trabajador a saber:

- El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
- La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponda, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
- La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo.
- La conducta inmoral del empleador durante el trabajo.
- La injuria, la calumnia, vías de hecho o malos tratamientos del

empleador contra el trabajador o sus familiares.

- La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él, con su autorización expresa o tácita, de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares.
- El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.
- Estar el empleador, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo.
- El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales.
- La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.
- La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138.

- La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la Ley o el contrato.
- Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tengan por objeto inducir al trabajador a cometer un acto ilícito inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

El Código de Trabajo de Guatemala en su artículo 173 establece que el aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

En Honduras el Código de Trabajo señala en su artículo 184 que el aprendiz puede separarse del trabajo, sin aviso previo, por violación de las obligaciones del patrono o maestro o por que el patrono o sus familiares le induzcan a cometer actos ilícitos. En este caso y en el despido por causa injustificada tiene derecho a un mes de salario como indemnización. Además, en Honduras de acuerdo con el Código de trabajo cualquiera de

las partes pueden dar por terminado el contrato con previo aviso de siete (7) días.

6. Por decisión unilateral de la empresa formadora, previo cumplimiento de las formalidades y limitaciones establecidas en esta Ley.

El artículo 212 del Código de trabajo contempla la autorización del empleador de terminar la relación unilateralmente mediante la notificación de treinta días de anticipación o abonarle la suma.

En Honduras, de acuerdo con su Código de trabajo cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato con previo aviso de siete (7) días. En este caso el patrono puede prescindir del previo aviso pagando igual periodo.

7. Por despido fundado en causa justificada de las establecidas en el artículo 213 del Código de Trabajo.

En este tema no entraremos en el análisis de cada una de las causales

del artículo 213 debido que la extensión de la temática implicaría un estudio únicamente sobre las mismas por lo que procederemos a su mención..

Así tenemos como causas justificadas previstas por el Código de Trabajo panameño que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo las siguientes:

a. De naturaleza disciplinaria.

1. El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales.

El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa, caducará al mes a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad. Cuando no se trate de certificación de idoneidad para un ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contado desde la fecha del inicio de la

relación de trabajo.

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación.
3. Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de sus miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuación del contrato.
4. La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador.

5. Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador.
6. Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo.
7. Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio.
8. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.

9. Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales.
10. Desobedecer, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicadas con claridad y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado.
11. La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis en el curso de un año o tres días consecutivos o alternos en el período de un mes.
12. La reincidencia en el abandono del trabajo por parte del trabajador que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo durante las horas de labores, sin permiso del empleador o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida.

13. La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 127.
14. La comisión por parte del trabajador de confianza de actos u omisiones, dentro o fuera del servicio, que conlleven la pérdida de confianza del empleador.
15. El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio.
16. La falta notoria de rendimiento, calificándole acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o aprobados en una convención colectiva.

Un análisis de cada una de ellas implicaría realizar un estudio específico sobre el tema por lo que en este trabajo nos limitamos a

señalarlas para conocimiento del lector.

b. De naturaleza no imputable.

1. La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato.
2. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2 del artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención.
3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente.
4. La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente

comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato.

5. La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.

Consideramos relevante destacar que mediante la Ley 42 de 27 de agosto de 1999 “Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad” se establece en el artículo 62 que se deroga el numeral 5 del literal B del artículo 213 del Código de trabajo al que nos hicimos referencia.

6. La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.
7. La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria e inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.
8. Por incumplimiento reiterado del aprendiz o aprendiz a las

normas de los centros formadores debidamente certificados por éstos.

En este caso se refiere a las situaciones en que el aprendiz sostenga una actitud reiterativa de incumplir los parámetros establecidos en los centros reconocidos como formadores y en el cual se ejecute el aprendizaje.

Es de relevancia destacar que un análisis de cada una de ellas implicaría realizar un estudio específico sobre el tema, por lo que en este trabajo nos limitamos a señalarlas para conocimiento del lector.

c. De naturaleza económica.

1. El concurso o la quiebra del empleador.
2. La cláusula de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva.
3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al

contrato o a la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o de revocación o caducidad de una concesión administrativa, cancelación de pedidos y órdenes de compra, o la disminución en la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compra o en las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente.

Es de relevancia destacar que un análisis de cada una de ellas implicaría realizar un estudio específico sobre el tema, por lo que en este trabajo nos limitamos a señalarlas para conocimiento del lector.

b. No imputables.

De la lectura del Decreto Ley No.4 se pueden extraer causales que consideramos como no imputables y consisten en aquellas de terminación justificada de la relación de trabajo por razones ajenas a la voluntad de las

partes por lo que fueron impredecibles.

Así tenemos que consideramos como causales no imputables las siguientes:

a. Cuando subsistan las causales de suspensión más allá del término establecido en el artículo 38 del Decreto Ley No.4 de 1997 a lo que nos referimos anteriormente.

c. Cuando se refiere a que las suspensiones por arresto o detención preventiva no excederán de dos semanas.

c. Especiales.

Por otro lado, al analizar el Decreto Ley No.4 se desprenden claramente una serie de causales que a nuestro parecer la clasificamos como especiales, a saber:

a. El incumplimiento grave, por parte del aprendiz o aprendiz de las obligaciones previstas en el artículo 32 del Decreto Ley No.4 de 1997, a saber:

1. Cumplir y desempeñar con el debido interés las tareas

asignadas por el monitor, los instructores del INAFORP o de los centros colaboradores, relacionadas con el programa de aprendizaje de la ocupación deseada.

2. Asistir con puntualidad a recibir su formación en la empresa y en el centro de formación profesional.
3. Cumplir con el aprendizaje, las normas, los reglamentos técnicos y procedimientos que regulen el sistema de formación profesional .
4. Mantener un rendimiento aceptable en los centros de formación profesional, centros colaboradores y las empresas, durante la formación, conforme a los criterios de evaluación contenidos en los programas de formación profesional.
5. Someterse a evaluaciones relacionadas con el programa de formación profesional objeto del contrato de aprendizaje.

D. Despido y Renuncia

Si bien es cierto, la Constitución Política de la República de Panamá de 1972, contempla en su artículo 70 el principio de estabilidad se establecen excepciones especiales y su indemnización correspondiente siendo complementado por el artículo 211 del Código de Trabajo que establece que una relación por tiempo indefinido no podrá darse por terminada por el empleador sin que medie causa justificada y según las formalidades legales.

Entendemos por despido como aquel acto unilateral del empleador mediante el cual se pone termino al contrato de trabajo de modo justificado o no.

Así vemos que en los casos del contrato de aprendizaje todo despido que se fundamente en una causal se notificará al aprendiz o aprendiz por escrito indicando la causal y la fecha de la terminación de la relación.

En los casos en que se utilice para el despido como fundamento la decisión unilateral de la empresa formadora le corresponderá a ésta

comunicar al aprendiz o aprendiz con quince días de anticipación o le pagará de inmediato su equivalente en dinero más la indemnización correspondiente a una semana de salario por cada cuatro meses de servicio.

Vale indicar que la indemnización en ningún caso será inferior a una semana de salario.

La indemnización que se prevé es aplicable en el caso en que el aprendiz o aprendiz haya tenido más de tres meses de haber iniciado su contrato con la empresa formadora.

Si el despido tiene como causa una o más de las señaladas en el artículo 213 del Código de Trabajo y se da la declaración de injustificado, le corresponderá al aprendiz o aprendiz el derecho al pago de las prestaciones a la que nos referimos en los párrafos anteriores. Los salarios caídos no se producen en éstos casos ni se da el reintegro.

Por otro lado, el aprendiz o aprendiz puede dar por terminada la relación con derecho a la indemnización por despido injustificado, si recurre a las causales previstas en el artículo 223 del Código de Trabajo

que enumeramos anteriormente.

El Decreto Ley No.4 de 1997 establece como causal especial de renuncia el incumplimiento grave por parte de la empresa formadora de las obligaciones, a las que nos referimos anteriormente en el presente estudio.

F. El contrato de aprendizaje en la jurisprudencia laboral.

En la República de Panamá no se cuenta a la fecha con pronunciamientos de las autoridades que administran justicia respecto al contrato de aprendizaje ya se trate a nivel administrativo o judicial.

Sin embargo, pudimos constatar que durante la vigencia del Código de Trabajo anterior se solía interpretar erróneamente la figura del aprendiz y el de trabajador en período de prueba. Es así que la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Tercera 15 de septiembre de 1967 señala lo siguiente: “las ocupaciones que le fueron encomendadas durante el lapso indicado no requerían habilidad o destreza, porque se trataba de tareas rutinarias, que cualquier persona puede realizar y para lo cual eran necesarias esas calidades. De donde se concluye que la sentencia no

infringió el artículo 22 del Código de Trabajo al dejar de aplicar lo y concluyó que el demandado no era APRENDIZ”.⁵⁷

Optamos, como complemento por identificar pronunciamientos judiciales en otros países encontrando más recientemente que en Costa Rica la Sala Segunda de la Corte emite Sentencia No. 73 del 7 de junio de 1983 en el proceso ordinario laboral de O:A:M: contra “I.N.S” definiéndose al contrato de aprendizaje como aquel que “tiene por fin la preparación de un neófito para el ejercicio de un arte u oficio. Sin embargo, esa actividad de enseñanza entraña, además, el aprovechamiento que del esfuerzo o trabajo del aprendiz deriva el empresario. Aquél, en su desempeño por aprender, realiza una rudimentaria prestación personal de servicios, la cual favorece a éste. Sea, que se da una subordinación de fuerza de trabajo a los fines de la empresa, lo que justifica la protección de la Ley, a través del Régimen de Riesgos Profesionales. En dicho contrato, el aprendiz recibe un beneficio consistente en el aprendizaje, amén de algún estipendio. Tales consideraciones le hacen acreedor a la protección referida”.⁵⁸

⁵⁷ SANTIZO PEREZ, Lao; 20 años de jurisprudencia laboral; Cuaderno No.3; Editorial SANVAS; Panamá, 1968; página 9.

⁵⁸ VARGAS CHAVARRIA, Eugenio; Jurisprudencia Laboral; Volumen II; Investigaciones Jurídicas, S.A.; San José; 1993; páginas 10-11.

En España, la jurisprudencia ha sido más notable en cuanto a su pronunciamiento circunscribiéndose primordialmente a los efectos del incumplimiento de las obligaciones atinentes a la formación teórica,, tal como podemos destacar cuando en Sentencia de 21 de diciembre de 1995 del Tribunal Superior de Justicia de La Mancha destaca que “el incumplimiento de las obligaciones relativas a la formación teórica, atendiendo adecuadamente las concernientes a la formación práctica, no produce la conversión en indefinido del contrato temporal por concurrir fraude, conforme al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, ya que tal incumplimiento está previsto legalmente en el artículo 3.2,e), párrafo 5 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, y da lugar a una indemnización al trabajador”.

Es de resaltar que en España, la jurisprudencia del Tribunal Supremo llevó a legislar por medio del Decreto Ley No.1/1995 de 24 de marzo por el cual se crea el contrato de aprendizaje sustituyendo al contrato para la formación debido a una serie de incumplimientos en que recaía el empleador.

Así tenemos que la sentencias incidieron en el carácter formativo, ya que llegaban a considerar como fraude a la ley la falta de formación teórica, llegando por el comportamiento irregular de los empresarios a considerarse como contrato por tiempo indefinido por parte del Tribunal Supremo.

CONCLUSIONES

Existe poca bibliografía nacional relacionada con la formación profesional y el aprendizaje.

El aprendizaje tiene orígenes remotos, siendo ejecutado y desarrollado como un mecanismo de transferencia de conocimientos.

La historia constitucional de la era republicana panameña cuenta a su haber con disposiciones relacionadas con la formación profesional.

El primer Código de Trabajo panameño como el actualmente vigente contemplan al aprendizaje.

La formación profesional ha sido desarrollada por dos instituciones oficiales que conforme a su legislación les correspondía esta función.

De manera tardía en 1991 se reglamenta el contrato de aprendizaje a pesar que desde 1972 el Código de trabajo facultaba hacerlo.

La población sigue generando a su vez un mayor índice de desocupados.

Los jóvenes son los que más se ven afectados por el desempleo y tienen dificultad en la obtención de un puesto de trabajo.

La oferta de formación profesional formal no está acorde a los requerimientos de calificación exigidos por el mercado de trabajo.

La formación profesional brinda una reducida atención al sector informal, fortaleciendo por otro lado al sector industrial.

El modelo de formación profesional tradicional no se ha centrado en la oferta por lo que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha impulsado acciones para desarrollar un modelo centrado en la demanda.

La Organización Internacional del Trabajo conciente de la necesidad de formación, ha adoptado Convenios y Recomendaciones para los Estados

miembros para desarrollar la formación profesional y el aprendizaje.

Es negativo que se haya aprobado el Decreto Ley No.4 de 1997 “Por el cual se regla el Sistema de Formación Profesional Dual” por medio de facultades extraordinarias concedidas al Presidente de la República, ya que impidió la libre discusión en la Asamblea Legislativa y una amplia consulta.

De acuerdo a nuestra legislación, la formación profesional dual se imparte con predominio centro y con predominio empresa.

Se adoptaron mecanismos en Panamá muy parecidos a los establecidos en las legislaciones extranjeras sobre formación profesional dual y aprendizaje.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral está adoptando un papel más protagónico en las acciones de formación profesional.

Deben publicitarse más las ventajas comparativas que ofrece el Sistema para los jóvenes y los empleadores en especial los beneficios fiscales para éstos con el objeto de alcanzar un número mayoritario de empresas que se integren al sistema.

El Consejo Nacional para la Formación Profesional Dual debe ser más dinámico en la formulación de las reglamentaciones que se requieren.

Debe quedar bien claro con las empresas y los aprendices el compromiso de facilitar el aprendizaje para uno y para el otro aprovecharlo.

Es necesario tomar precauciones y los controles necesario sin caer en rigideces, para evitar que no desfiguren al aprendizaje pretendiendo eludir una contratación por tiempo definido.

El apoyo de la Agencia de Cooperación Técnica de Alemania ha sido positiva facilitando que el INAFORP desarrolle sus programas a plenitud.

El Certificado de Aptitud Profesional se ha constituido de gran valor ya que el sector privado reconoce la calidad de la formación técnica que se le brinda al aprendiz.

Se comprende la diferenciación en la escala salarial en comparación con otros trabajadores, en virtud de la formación que reciben para ser exitosos en su vida laboral futura.

La participación del aprendiz en su derecho de sindicación se encuentra limitada a ingresar al sindicato, sin formar parte de la Junta Directiva y para ser representante sindical deberá haber cumplido los dieciocho años de edad.

El aprendiz se encuentra previsto dentro de la seguridad social, por lo que gozará de las protecciones y beneficios que brinda.

La escala salarial establecida en Panamá para el aprendiz tiene semejanzas a la que se utiliza en otros países.

Pueden incluirse en la cláusulas de las convenciones colectivas disposiciones relacionadas con los aprendices.

La jurisprudencia panameña no ha tenido la oportunidad de pronunciarse en diversos aspectos relacionados con el aprendizaje.

El Decreto Ley No.4 de 1997 establece excepciones claras a las causales de suspensión del contrato de aprendizaje.

De la lectura del Decreto Ley No. 4 de 1997 establece la existencia de causales de despido que hemos considerado clasificarlas por razones académicas como generales, no imputables y especiales.

RECOMENDACIONES

El INAFORP surgió en un contexto histórico por lo que requiere adecuar sus programas formativos a los cambios tecnológicos y a las necesidades del mercado de trabajo lo que reduce a su vez el déficit de calificaciones de los trabajadores en las empresas.

Frente a las micro y pequeñas empresas como opciones a la reducción del desempleo se requiere fortalecer este sector con personal calificado con la tecnología necesaria.

Es urgente la coordinación interinstitucional de las dependencias gubernamentales involucradas en la capacitación, formación profesional y empleo.

Se requieren regular la acreditación de centros formativos privados para capacitar con altos estándares de calificación que permita el perfeccionamiento profesional.

Se requiere mayor vinculación de los actores sociales (trabajadores y empleadores) en la formación profesional.

La capacitación laboral debe ser continua y el aprendizaje debe ser en el lugar de trabajo y a cargo de las empresas.

Fortalecer los recursos del Sistema Nacional de Formación Profesional Dual para adecuarse a las realidades del mercado de trabajo y fortalecer un sistema nacional de capacitación y empleo.

Trasladar mayores responsabilidades en la formación de aprendices a las empresas en especial acciones formativas costosas y que requiere de tecnología actualizada recurriendo preferiblemente al sistema de OCAS que se viene aplicando en otros países y en Panamá por el MITRADEL.

Los instructores no deben ser docentes sino contar, de manera demostrada, con los conocimientos teóricos y experiencias prácticas modernas para formar jóvenes productivos y empresas competitivas.

Se requiere fortalecer la oferta formativa acorde con las nuevas

tecnologías, necesidades del mercado de trabajo y alcance geográfico.

La certificación de competencias laborales moderniza la empresa y la calificación de los trabajadores por lo que se requiere apoyar las acciones que con el objeto de establecer este sistema se realizan en Panamá.

Es necesaria la reglamentación del Decreto Ley y del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual.

ANEXOS

ANEXO No.1**Población total de la República de Panamá**

2000	2,839,177
1990	2,329,329

Fuente: Censos Nacionales 2000, Departamento de Estadísticas y Censo de la Contraloría de la República

ANEXO No.2
Población de 15 y más años de edad en la República según área y
condición económica, agosto 2001

	2001	2000	1999
Población económicamente activa	1,177,932		
Población ocupada	1,016,563		
Población desocupada	161,369		55,882
Población no económicamente activa	774,761		

Fuente: Encuesta Hogares de agosto de 2001, Departamento de Estadística y Censo de la Contraloría de la República

ANEXO No.3
Población no indígena desocupada de la República de Panamá

	1999	2000	2001
Buscaron trabajo en la semana de la encuesta	55,882	57,925	72,210
Buscaron trabajo en los tres meses antes de la encuesta	29,097	31,253	28,763
Buscaron trabajo y están esperando noticias	31,454	36,456	35,303
Imposible conseguir trabajo	11,586	18,458	24,398

Fuente: Encuesta Hogares de agosto de 2001, Departamento de Estadística y Censo de la Contraloría de la República de Panamá

ANEXO No.4

**ESTADÍSTICA DE LOS OFICIOS DE LA PRIMERA
GENERACIÓN**

OFICIO	APRENDICES	INICIARON MODULO BASICO	FINALIZARON MODULO BASICO	TERMINARON EL PROGRAMA
MA	9	9	9	6
EMI	28	28	28	19
GAST				
SC	13	13	13	4
MMR	14	14	14	9
MMH	10	10	10	7
TOTALES	74	74	74	45

MA: Mecánica Automotriz

EMI: Electromecánica de Mantenimiento Automotriz

GAST: Gastronomía

SC: Soldadura Calificada

MMR: Mecánica de Mantenimiento y Reparación

MMH: Mecánica de Máquinas Herramientas

FUENTE: Coordinación de la Formación Profesional Dual; Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

ANEXO No.5

**ESTADÍSTICA DE LOS OFICIOS DE LA SEGUNDA
GENERACIÓN**

OFICIO	APRENDICES	INICIARON MODULO BASICO	FINALIZARON MODULO BASICO	TERMINARON EL PROGRAMA
MA	22	20	20	14
EMI	22	20	20	16
GAST	21	17	17	8
SC	41	37	37	15
MMR	23	23	23	16
MMH	23	21	21	15
TOTALES	152	138	138	84

MA: Mecánica Automotriz

EMI: Electromecánica de Mantenimiento Automotriz

GAST: Gastronomía

SC: Soldadura Calificada

MMR: Mecánica de Mantenimiento y Reparación

MMH: Mecánica de Máquinas Herramientas

FUENTE: Coordinación de la Formación Profesional Dual; Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

ANEXO No.6

**ESTADÍSTICA DE LOS OFICIOS DE LA TERCERA
GENERACIÓN**

OFICIO	APRENDICES	INICIARON MODULO BASICO	FINALIZARON MODULO BASICO	TERMINARON EL PROGRAMA
MA	48	41	37	26
EMI	52	49	38	22
GAST	24	18	18	15
SC	26	23	20	7
MMR	39	38	31	22
MMH	21	20	18	12
TOTALES	210	189	162	104

MA: Mecánica Automotriz

EMI: Electromecánica de Mantenimiento Automotriz

GAST: Gastronomía

SC: Soldadura Calificada

MMR: Mecánica de Mantenimiento y Reparación

MMH: Mecánica de Máquinas Herramientas

FUENTE: Coordinación de la Formación Profesional Dual; Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

ANEXO No.7

**ESTADÍSTICA DE LOS OFICIOS DE LA CUARTA
GENERACIÓN**

OFICIO	APRENDICES	INICIARON MODULO BASICO	FINALIZARON MODULO BASICO	TERMINARON EL PROGRAMA
MA	44	44	38	32
EMI	29	26	23	19
GAST	22	21	17	10
SC	23	18	14	7
MMR	25	18	16	13
MMH	23	15	13	9
TOTALES	166	142	121	90

MA: Mecánica Automotriz

EMI: Electromecánica de Mantenimiento Automotriz

GAST: Gastronomía

SC: Soldadura Calificada

MMR: Mecánica de Mantenimiento y Reparación

MMH: Mecánica de Máquinas Herramientas

FUENTE: Coordinación de la Formación Profesional Dual; Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

ANEXO No.8

**ESTADÍSTICA DE LOS OFICIOS DE LA QUINTA
GENERACIÓN**

OFICIO	APRENDICES	INICIARON MODULO BASICO	FINALIZARON MODULO BASICO	TERMINARON EL PROGRAMA
MA	28	37	36	
EMI	16	25	23	
GAST	11	21	19	
SAE	11	19	18	
MMR	9	18	16	
MMH	12	17	16	
TOTALES	87	137	128	

MA: Mecánica Automotriz

EMI: Electromecánica de Mantenimiento Automotriz

GAST: Gastronomía

SAE: Soldadura por Asco Eléctrico

MMR: Mecánica de Mantenimiento y Reparación

MMH: Mecánica de Máquinas Herramientas

Nota: El momento de elaborar el presente estudio no habían culminado la V generación.

FUENTE: Coordinación de la Formación Profesional Dual; Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

ANEXO No.9

**EMPRESAS QUE HAN CONTRIBUIDO CON EL SISTEMA
DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL**

Acero Panamá	Mineral Básico
Aceiti-Oxígeno	Moldeados Panameños
Aluminio Panamá	Motores Colpan
Aplicaciones Químicas	Motores De La Guardia
Astillero Nacional	Lka Garantía
Automercantil de Panamá	Panamotors
B.M. Ingenieros	Papelera del Caribe
Bahía Motors	Papelera Istmeña
Bavarian Motors	Pesquera Taboguilla
Bonlac	Plásticos Modernos
Café Durán	Plásticos Nacionales
Café Sitón	Plastigas
Cardoze & Lindo	Plastigol
Celloprint	Polyenvases
Cemento Bayano	Polymer Extrusión
Centro de Llantas (F.R.)	Productos Alimenticios Pascual
Cervecería Nacional	Productos Kiener
Cervecería Barú-Panamá	Productos Toledano
Clínica Hospital San Fernando	Productos Maribel
Colgate Palmolive	Restaurante Bronco
Copama	Restaurante 1985
Distribuidora David	Restaurante Café Balears
Embobinados Especiales	Restaurante Figali
Empaques de Colón	Restaurante Golosinas
Envases del Istmo	Restaurante Hebreo
Envases Modernos	Restaurante La Milanesa
Envolturas Metálicas	Restaurante Las Américas
EPASA	Restaurante Nápoli
Formas Eficientes	Restaurante Romanaccio
Formas Universales	Restaurante Sorrento
Galvanizadora Metálica	Restaurante Sunset Bar
Glidden	Restaurante Tambal
Gold Mills de Panamá	Restaurante Tinajas
Grupo Riba-Smith	Restaurante Waikiki

Grupo Síliba	Soltoger
Harinas del Istmo	Super Mototes
Harinas Panamá	Tabacalera Istmeña
Heurtemate y Arias	Taller Tello Perez
Hielco	Niko`s Café
Grupo Hopsa	Tambor, S. A.
Hotel Caesar Park	Tareymag
Hotel Marriott	Tecno Auto
Hotel Panamá	Temas
Hotel Radisson	Tesa
Hotel Roma	Ricardo Perez
Industria Nacional de Plásticos	Tropicana Selecta
Industrias Cangas	Vidrios Panameños
Industria Galvanizadora	Zentrum Auto Parts
Industrias Lácteas	Agasajos Chez Marie
Industria Met. de Panamá	Hotel Costa del Sol
Industria Murcia	
Industria Nacional de Cilindros	
Kraft Foods	
Madeca	
Megamotors	

Fuente: Sistema Nacional de Formación Profesional Dual (INAFORP-COSPAAE-GTZ)

Anexo 10

Modelo de contrato de aprendizaje

Entre los suscritos a saber: (Nombre), (Sexo), (Nacionalidad), (Edad), (Estado civil), portador de la cédula de identidad personal No. XXXX, representante legal de la empresa XXXXX, registrada al tomo XXXX, Folio XXXXX, Rollo XXXXX debidamente inscrita en el Registro Público, quien en adelante se denominará **LA EMPRESA FORMADORA** por una parte, y por la otra (Nombre), (Sexo), (Nacionalidad), (edad), (Estado Civil), con domicilio en XXXXXXXXXX, portador de la cédula de identidad personal No. XXXXXX quien en adelante se llamará **EL/LA APRENDIZ/A** conviene celebrar el presente Contrato de Aprendizaje conforme a las siguientes cláusulas:

PRIMERO: Por medio del presente Contrato de Aprendizaje, LA EMPRESA FORMADORA se obliga a:

- i. Proporcionarle a EL/LA APRENDIZA/A los conocimientos, habilidades, y destrezas necesarios y básicos, mediante una formación profesional dual metódica, sistemática y completa, que le permita desempeñar el oficio u ocupación de XXXXXXXXXX.
- ii. Pagar a EL/LA APRENDIZA/A el salario convenido, conforme a lo establecido en la Cláusula tercera de este Contrato.
- iii. Facilitarle a EL/LA APRENDIZ/A los medios y herramientas necesarios para que reciba la formación profesional dual acordada.
- iv. Permitirle al personal técnico del INAFORP o al autorizado por éste, supervisar el proceso de formación de EL/LA APRENDIZA/A.
- v. Cumplir y hacer que se cumplan las normas y procedimientos establecidos en materia de formación profesional dual.
- vi. Velar por que EL/LA APRENDIZA/A adquiera todos los conocimientos impartidos en el proceso de

formación y participe en todas las actividades relacionadas con el programa del oficio correspondiente.

- vii. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo, de la familia y del menor y de cualquier otra autoridad competente, que se deban practicar en la empresa.
- viii. Conceder a EL/LA APRENDIZA/A el tiempo indispensable para que asista al programa de formación profesional dual, a las complementaciones teóricas y prácticas y a las pasantías requeridas en el Centro de Formación.
- ix. Asignarle a EL/LA APRENDIZA/A un(A) Monitor(A) durante el tiempo de vigencia del presente contrato.
- x. Poner en conocimiento de los padres o tutores encargados de EL/LA APRENDIZA/A menor de edad, las faltas cometidas y los accidentes y enfermedades que éste (a) sufra.
- xi. Cualesquiera otras obligaciones establecidas en la Ley, sus reglamentos técnicos y este contrato.

SEGUNDO: EL/LA APRENDIZA/A mediante este Contrato se obliga a:

1. Cumplir y desempeñar con el debido interés las tareas asignadas por el (la) Monitor (a), los (las) instructores (as) del INAFORP o de los centros colaboradores, relacionadas con el programa de formación de la ocupación deseada.
2. Asistir puntualmente a recibir su formación en la empresa y en el Centro de Formación Profesional o Centros Colaboradores.
3. Cumplir con el programa de formación, las normas, los reglamentos técnicos y procedimientos que regulen el Sistema de Formación Profesional Dual.
4. Mantener el rendimiento aceptable en el Centro de Formación Profesional, centros colaboradores y las empresas, durante el proceso de formación, conforme a los criterios de evaluación contenidos en los programas de

Formación Profesional Dual.

5. Someterse a evaluaciones relacionadas con el programa de Formación Profesional Dual objeto del contrato de aprendizaje.
6. Dedicarse por completo al programa de formación del oficio, cumplir con las disposiciones del Reglamento de Aprendizaje, el Reglamento Interno de la Empresa Formadora, el Reglamento Interno del Centro de Formación y de los centros colaboradores y demás reglamentos técnicos que se establecen como parte del desarrollo del Sistema de Formación Profesional Dual los cuales se entienden parte integrante de este Contrato.
7. Conducirse con lealtad y diligencia en el cumplimiento de sus deberes.
8. Cuidar los materiales, herramientas y equipos de la Empresa Formadora y del Centro de Formación, así como de los Centros Colaboradores.
9. No divulgar los secretos de fabricación o secretos de la Empresa Formadora o de los Centros Colaboradores.

TERCERO: LA EMPRESA FORMADORA y EL/LA APRENDIZA/A convienen en fijar un salario inicial por la suma de XXXXXXXX por hora, el cual en ningún caso podrá ser inferior al 70% del salario mínimo aplicable en dicha Empresa e irá incrementándose de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley No.4 de 7 de enero de 1997. La remuneración convenida se pagará en XXXXXXXX partidas, en el local de la empresa cada XXXXXXXX.

CUARTO: La jornada de aprendizaje de EL/LA APRENDIZA/A se verificará de la siguiente forma:

- a. Caso de horario corrido:

Desde las XXXXX horas de la mañana hasta las XXXX horas de la tarde con un descanso intermedio mínimo de XXXX minutos/horas.

- b. Caso de horario interrumpido:

Desde las XXXX horas de la mañana hasta

las XXXXXX horas de la tarde con un descanso intermedio mínimo de XXXXXXXX minutos/horas.

Considerando como jornada de aprendizaje sujeta a remuneración, el tiempo requerido para el proceso de formación en el INAFORP y en los Centros Colaboradores.

QUINTO: Este Contrato termina sin responsabilidad para las partes en el plazo convenido. Las causas de suspensión y terminación de este Contrato se regirá por lo que establecen los Artículos 38 y 39 del Decreto Ley No.4 del 7 de enero de 1997.

SEXTO: Concluido el periodo de formación y después de someterse a las pruebas ocupacionales del oficio logrando los niveles de calificación establecidos, EL/LA APRENDIZA/A recibirá un Certificado de Aptitud Profesional expedido por el INAFORP, refrendado por un acta de evaluación firmada por la Comisión Evaluadora integrada por empresarios, trabajadores e INAFORP.

SÉPTIMO: En caso de que EL/LA APRENDIZA/A sea contratado (a) como trabajador (a) regular, el tiempo transcurrido durante el Contrato de Aprendizaje, no contará para efectos de continuidad y antigüedad en la empresa.

OCTAVO: Ambas partes convienen en que el término de duración de este Contrato será por el tiempo que dure el aprendizaje, conforme a los programas de formación establecidos para cada ocupación, pudiendo variarse dicho término cuando se eliminen o incorporen a los programas de formación elementos que lo justifique, pero en ningún caso se extenderá por más de tres (3) años.

NOVENO: Queda entendido que las condiciones establecidas en el presente Contrato estarán regidas por lo establecido en el Decreto Ley No.4 de 7 de enero de 1997 y aquellas disposiciones del Código de Trabajo y del Código de la Familia que le sean aplicables.

DECIMO: El Instituto Nacional de Formación Profesional, remitirá al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral copia del Contrato de Aprendizaje debidamente firmado por las partes interesadas.

Para constancia y fiel cumplimiento de todo lo anterior, firman el presente Contrato hoy XXXXXXXX de XXXXXXX de XXXXXXXXXX.

Por LA EMPRESA FORMADORA

EL/LA APRENDIZA/A

APODERADO (A)

BIBLIOGRAFIA

Literatura consultada.

ACHONG, Andrés, 1990, La fuerza laboral panameña: historia, realidad, Problemas económico panameños No.2, Centro de Investigación y Docencia de Panamá, Editorial Barriles, Panamá, 83 páginas.

ALONSO GARCÍA, Manuel, 1980, Curso de derecho del trabajo, sexta edición, editorial Ariel, España, 767 páginas.

ARAUZ, Virgilio; 1997; Privatización de la educación panameña (El Plan de las IFIS, CONEP y el gobierno del PRD); Panamá; 96 páginas.

BARBAGELATA, Héctor Hugo; 1980; Consideraciones previas a una posible reglamentación del contrato de aprendizaje en Panamá; Informe de consultoría OIT-Proyecto PAN/78/002; Panamá; 124 páginas.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, 1985, Derecho individual del trabajo, Harla, 627 páginas.

CAJA DEL SEGURO SOCIAL; Legislación vigente sobre riesgos profesionales; Panamá; 56 páginas.

CAJA DEL SEGURO SOCIAL; 1983; Ley orgánica de la Caja del Seguro Social; Panamá; 178 páginas.

CALDERA, Rafael, 1981, Derecho del trabajo, segunda edición, editorial El Ateneo, Buenos Aires, 627 páginas.

CALDERA, Rafael, 1997, La integración y la democracia del futuro en América Latina, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 312 páginas.

CARDENAL CARRO, Miguel; 1997; Contratos formativos de trabajo; Editorial ARANZADI; Navarra; 227 páginas.

COMISION NACIONAL DE REFORMA DE LA EDUCACIÓN;

1970; Coordinación entre el sistema de enseñanza técnica y el de formación; Panamá; 91 páginas.

CONFERENCIA EPISCOPAL PANAMEÑA; 2001; La justicia social en Panamá; Panamá; 82 páginas

CONVENCIÓN COLECTIVA CELEBRADA ENTRE LA CAMARA PANAMEÑA DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, Panamá, 25 de abril de 2002.

DE MADARIAGA, César; Las metas actuales de la capacitación y de la rehabilitación laborales. Sus ajustes y reajustes; 1961; Editorial Aguilar; Madrid; 398 páginas.

DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICA Y CENSO; 2001; Resultados preliminares de la encuesta de hogares: agosto de 2001; Contraloría General de la República Panamá; 23 de noviembre de 2001; 90 páginas.

DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICA Y CENSO; 2000; Censos Nacionales (X de población VI de vivienda); Resultados finales básicos; Contraloría General de la República; Panamá; 72 páginas.

FABREGA, Jorge; 1966; Código de trabajo (con notas, concordancias, jurisprudencia, y leyes que lo reforman o adicionan); Editorial Jurídica Panameña, S.A.; Panamá; 425 páginas.

FABREGA, Jorge; 1970; Apuntes de derecho de trabajo (relación individual); Vol. I; Imprenta Nacional; Panamá; 379 páginas.

GARCIA SOLANO, Alvaro, 1981, Derecho del trabajo, editorial TEMIS, Colombia, 525 páginas.

GREGORY, Peter y DÁVILA, Alberto; 1993; Evaluación del código de trabajo de la República de Panamá, Informe Final; Ministerio de Planificación y Política Económica; Panamá; 61 páginas.

GONZALEZ, Sergio; 1999; La pregunta guía práctica para el uso del código de trabajo; Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; Panamá; 142 páginas.

HERNÁNDEZ MEDINA, Omar; “La protección del trabajo de los menores”; Extractos de la Revista del Trabajo; Tomo IV; Ministerio de Trabajo de Venezuela Caracas, 1959; 894 páginas.

HOYOS, Arturo, 1982, Derecho panameño del trabajo, Lithografía e impresora LIL, S.A., Costa Rica, 469 páginas.

HORSTKOTTE, Hermann, Carrera con aprendizaje. La formación profesional alemana en proceso de cambio, Goethe-Institut Inter. Naciones, 13 páginas.

INSTITUTO PARA LA FORMACION Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS, 1971, Departamento de formación profesional, Aprendizaje, 52 páginas.

INSTITUTO PARA LA FORMACION Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS, 1971; Memoria; 291 páginas.

INSTITUTO PARA LA FORMACION Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS; 1999; Estudio de determinación de las necesidades de recursos humanos; Panamá; 41 páginas.

LACHMAN VARELA, Rubén, 1996, ¿a dónde va la economía de Panamá?, Centro de Investigaciones Estratégicas, 163 páginas.

LIZANO, Eduardo, 1982, Escritos sobre integración económica, Costa Rica, 375 páginas.

LOPEZ GANDIA, Juan; 1997; Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral; Ediciones Tirant Lo Branch; Valencia; 119 páginas.

MARTINEZ TONO, Rodolfo; 1966; Una nueva ruta : “Capacitación para el desarrollo”; Imprenta Nacional de Colombia; Colombia; 37 páginas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL; Gerencia de Capacitación; 8vo. Compendio estadístico relacionado a la demanda de empleo en Panamá; Septiembre, 2000; 60 páginas.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, 1979, Derecho del trabajo, tercera

edición, editorial Tecnos, Madrid, 671 páginas.

MONTOYA MELGAR, Alfredo; 1990; Derecho del trabajo y crisis económica; Editorial Temis; Bogotá; 197 páginas.

MORGADO VALENZUELA, Emilio; 1970; Manual de contratación colectiva y conflictos de trabajo; Manual No.1; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; Panamá; 88 páginas.

MURGAS, Rolando; 1972; Estudios Laborales, Panamá, 252 páginas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); 2001; Ratificaciones por convenios y por país (al 31 de diciembre de 2000); Ginebra; 244 páginas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); 1995; El desafío del empleo en América Latina y el Caribe; Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe; Décima Conferencia Interamericana de Ministros, 2 y 3 de octubre; Buenos Aires; 60 páginas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); 1964; Enseñanza Y formación técnica y profesional; Recomendaciones de la UNESCO y la OIT; UNESCO-OIT; Bélgica; 40 páginas.

QUINTERO, César; 1967; Derecho Constitucional ; tomo I; Imprenta Antonio Lehmann; Panamá; 701 páginas.

REYES ARREBOLA, Armando, Curso de gestión de empleo, Organización Internacional del Trabajo, Proyecto de Modernización de la Administraciones del Trabajo de América Central, Belice, Panamá y República Dominicana (MATAC), 2001; 110 páginas.

RIVAS MENA, Benildo, 1981, Derecho individual del trabajo – relaciones de carácter particular-, editorial XYZ, Colombia, 329 páginas.

RODRÍGUEZ NAVARRO, Manuel; Doctrina laboral del Tribunal Supremo; Tomo II; Aguilar, S.A. De Ediciones; Madrid, 1955; 1636 páginas.

RODRÍGUEZ PINERO, Miguel y OJEDA LOPEZ, Antonio; 1983; Legislación Laboral; Madrid; 416 páginas.

RODRÍGUEZ, Juan Manuel; Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA; Oficina Regional para América Latina y El Caribe; Proyecto CIMT-OIT; Oficina Internacional del Trabajo; 61 páginas.

ROMÁN, Percy; Convecciones Colectivas (negociación, contenido y estrategia); 1993; Panamá; 60 páginas.

ROMAN, Percy, 1995, Reformas al código de trabajo: aspectos laborales y de control administrativo, Panamá, 148 páginas.

ROSAL, Mario Hugo, Diagnóstico y propuesta de coordinación interinstitucional de la formación profesional en Panamá, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 114 páginas.

ROSAL, Mario Hugo y RODRÍGUEZ, Jorge; Las características y la pertinencia de la educación técnica, la educación de adultos, la capacitación y formación profesional en Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana, Equipo Técnico Multidisciplinario para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana, Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica, 2001, 245 páginas.

SABORIO, Silvia, 1994, Reto a la apertura, libre comercio en la Américas, McGraw-Hill Interamericana de México, 306 páginas.

SANTIZO PEREZ, Lao; 20 años de jurisprudencia laboral; Cuaderno No.3; Editorial SANVAS; Panamá, 1968; 137 páginas..

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE Y DE TRABAJO INDUSTRIAL, 1966, Manual del empleador para la contratación de aprendices, Perú, 64 páginas.

SHIRLEY, Luis; La terminación del contrato individual de trabajo; 1966; Universidad de Panamá; Panamá, 310 páginas.

SOLÍS, Galileo; 1949; Guía práctica del Código de Trabajo (para uso del patrono y del trabajador); Editora La Nación; Panamá; 183 páginas.

THURMAN, J.E., LOUZINE, A.E., COGÍ, K.; 1989; Mayor productividad y un mejor lugar de trabajo (manual para formadores); Oficina

Internacional del Trabajo (OIT); Ginebra; 87 páginas.

VARGAS CAVARÍA, Eugenio; Jurisprudencia laboral –Contrato de trabajo, relación de trabajo y antigüedad-; Volumen II, año IV, No.51; Investigaciones Jurídicas, S.A.; San José, 1993; 68 páginas.

VARGAS VELARDE, Oscar; 1986; Las causas justas de despido; Impretex, S.A.; Panamá; 170 páginas.

VARGAS VELARDE, Oscar, 1994, El trabajo y el derecho de trabajo, ULACIT, Panamá, 44 páginas.

VARGAS VELARDE, Oscar, 1998, El trabajo del menor, editorial Portobelo, Panamá, 46 páginas.

VARGAS VELARDE, Oscar; 1998, Derecho de trabajo –Relaciones individuales-, editorial Varem, 299 páginas.

VARGAS VELARDE, Oscar; Manual de derecho panameño de trabajo; 2000, Editorial Publipan; 448 páginas.

VASQUEZ VIALARD, Antonio, 1975, Derecho del trabajo y seguridad social, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 900 páginas.

VEGA RUIZ, María Luz, 2001, La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado, Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, 248 páginas.

VINCENZI, Atilio; 1979; Código de trabajo de Costa Rica; Lehmann Editores; San José; 349 páginas.

WILCHES, Alfonso, 1971, Formación profesional, Instituto Nacional de Aprendizaje, Costa Rica, 185 páginas.

YIP, George, 1994, Estrategias para obtener una ventaja competitiva internacional, Grupo Editorial Norma, Colombia, 331 páginas.

ZÚÑIGA, Carlos Iván; Manual del trabajador; Impresora Panamá; Panamá, 1962; 91 páginas.

Diccionarios

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario de Derecho Laboral; Editorial Heliasta, S.R.L; Argentina, 1998; 741 páginas.

STAFF WILSON, Mariblanca; Diccionario de términos laborales; 1993; Panamá; 97 páginas.

RUBISTEIN; Santiago J.; 1983; Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 227 páginas.

Artículos de revistas.

CINTERFORP; El convenio y la nueva recomendación sobre orientación y formación profesionales; Boletín No.41; septiembre- octubre de 1975; Montevideo; 47 páginas.

HERRERA, Víctor; “Rendimientos económicos de la educación en Panamá 1980-1995”, Revista Colección Panamá, Instituto de Estudios Nacionales.

JOVANE, Juan; 1999; “trabajo infantil, educación y desarrollo”; La protección integral de la niñez y la adolescencia: Un nuevo paradigma; UNICEF; Panamá; páginas 61-67.

LAGOS, Ricardo, 1994, “¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?”, Revista de la CEPAL 54, diciembre, páginas 81-94.

MARTINEZ VIVOT, Julio; 1985; “Del aprendizaje a la formación profesional y sus variantes”; Homenaje a Mozart Victor Russomano; Universidad Externado de Colombia; Bogotá; páginas 229-243.

MURGAS, Rolando; 1982; “Trabajadores migratorios: Su situación de trabajo y seguridad social en Iberoamérica”; Revista LOTERIA No.318-319; Panamá ; páginas 34- 64.

PLANELLS, Juan; 1999; “La empresa y el trabajo infantil”; La protección integral de la niñez y la adolescencia: Un nuevo paradigma; UNICEF; Panamá; páginas 68-71.

RODRÍGUEZ FRENCH DE ARAUZ; Antonia; 1990; “Examen de las causales disciplinarias de despido, acápite A del artículo 1213-causales 8-9”; El Administrador de Personal No.5; mayo-agosto; Asociación Panameña de Administradores de Personal; páginas 21-25.

QUERESHI, Zia, “La globalización: nuevas oportunidades, grandes desafíos”, Finanzas y Desarrollo No.1, Volumen No.33, Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial, marzo, 1996, páginas 30-33.

WONG, Andrés, “Estudios sobre la flexibilización del derecho del trabajo en Panamá”, Revista Novum Ius No.8, Asociación Nueva Generación Jurídica, Panamá, 1993, páginas 99-132.

Conferencias

BRÚ, Enrique, “La educación, formación y el trabajo decente”, II Congreso Nacional del Pleno Empleo – Educación para el Trabajo, Panamá, 13, 14 y 15 de noviembre de 2000.

Entrevistas

BARÉS, Pilar, Coordinadora del Sistema de Formación Profesional Dual, INAFORP.

Legislación.

Argentina, Ley No.24.465 de 23 de marzo de 1995 “Nuevo régimen de contrato de trabajo”.

Argentina, Decreto 738/95 “reglamentación de la Ley No.24,465” .

Colombia, Código Sustantivo y Código Procesal del Trabajo.

Costa Rica, Código de trabajo (Ley No.2 de 26 de agosto de 1943)

Chile, Código del trabajo.

El Salvador, Código de trabajo (Decreto No.15 de 23 de junio de 1972).

Guatemala, Código de trabajo (Decreto No.1441 de 16 de junio de 1961).

Honduras, Código de trabajo (Decreto No.189 de 15 de julio de 1959).

Organización Internacional del Trabajo (OIT); Carta de la Formación Profesional; Conferencia Sindical Mundial sobre la Formación Profesional; Durín 2-4 de febrero de 1968.

República Dominicana, Código de Trabajo (Ley No.1692 de 29 de mayo de 1992)

República de Panamá, Constitución Política de 1946.

República de Panamá, Código de trabajo de 1947.

República de Panamá, Ley No.1 de 11 de enero de 1965 por medio del cual “se crea el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos”.

República de Panamá, Decreto No.551 de 26 de septiembre de 1968 por medio del cual se concede la facultad al IFARHU de realizar acciones de formación profesional.

República de Panamá, Decreto Ejecutivo No.392 de 17 de diciembre de 1970 por medio del cual se aprueba la Recomendación No.117 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre formación profesional.

República de Panamá, Constitución Política de 1972.

República de Panamá, Código de trabajo de 1972.

República de Panamá, Decreto No.36 de 8 de julio de 1991 “Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje”.

República de Panamá, Resuelto No.D.M. 02-93 de 14 de julio de 1993 del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social por el cual se establece el formato de contrato de aprendizaje.

República de Panamá, Decreto Ley No.4 de 7 de enero de 1997 “por el