



Contrato de Aprendizaje y Pasantías (Decreto Supremo 1321)
62° Diálogo de la Mesa Laboral
15 de mayo de 2022

Participantes: Christian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui, Carlos Derpic, Gonzalo Rodríguez y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

Anualmente, un contingente importante de jóvenes se incorpora al mercado laboral. Más allá de su remuneración o no, las prácticas profesionales son un mecanismo de transición ideal que posibilita complementar las competencias teóricas adquiridas en las aulas con el desarrollo de habilidades prácticas, sociales y actitudinales en contextos o situaciones de empleo real.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

En Bolivia son dos las normas que regulan las pasantías laborales: el Decreto Supremo (DS) 1321 del 13 de agosto de 2012 que regula la realización de pasantías, proyectos de grado, trabajos dirigidos y tesis de los estudiantes de las universidades públicas autónomas y universidades indígenas, en las entidades públicas, y el DS 1433 del 12 de diciembre de 2012 que establece el Reglamento General de Universidades Privadas, en el cual se establece que las prácticas profesionales son para el nivel de técnico superior, aunque es una actividad instituida para todas las carreras de pre grado.

Por su parte, el Art. 28 de la Ley General del Trabajo (LGT), reconoce el Contrato de Aprendizaje, como aquel que no sólo deviene de la formación profesional en una entidad educativa, sino “aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años”.

En suma, se reconocen dos figuras que se relacionan, pero tienen un tratamiento regulatorio diferente: el contrato de aprendizaje y la pasantía profesional. El primero, es una forma de adquirir conocimiento práctico de un oficio (panadería, mecánica, zapatería, etc.), sujeto a un contrato laboral, con una remuneración que debe contemplarse y una relación laboral singular. Bajo la figura de los contratos de aprendizaje, hay una incorporación de jóvenes en el mercado laboral que perciben salarios inferiores a lo establecido en la normativa laboral.

Mientras que la pasantía es una figura por la que las entidades públicas están obligadas a ofrecer espacios para la práctica laboral de pasantes para su titulación, no están sujetos a la LGT, puede o no ser remunerado, y se somete a regulación administrativa del ámbito educativo.

Según el CEDLA, entre 140 y 160 mil jóvenes llegan al mercado laboral cada año aspirando a un empleo formal, de los cuales, 20 mil son nuevos profesionales. Sin embargo, se generan no más de 30 mil nuevas fuentes de empleo anualmente. De tal modo que más del 80% de los jóvenes terminan en el sector informal.

En ese contexto, por medio del Programa Nacional de Emergencia para la Generación de Empleo, el Estado promovió la reactivación económica post-pandemia a través de la generación de empleo temporal de población vulnerable (incluidos los jóvenes), orientado a la implementación de proyectos de infraestructura urbana/rural de pequeña escala. Si bien el salario era el mínimo nacional, al menos se disponía de seguridad de corto y largo plazo.

Lo que se ha observado en el mercado laboral, es que estos programas de empleo de emergencia, no han beneficiado a profesionales con especialización y con años de experiencia, pero sí han sido útiles para los jóvenes con formación técnica o poco especializada. Sin embargo, ha ocurrido un efecto no deseado: el salario de los profesionales tiende a bajar, toda vez que el Estado ofrece fuentes de empleo por debajo de

los estándares de la normativa laboral y paralelamente los empresarios aprovechan de mano de obra calificada a precios inferiores.

Los jóvenes profesionales se enfrentan a un mercado laboral que exige necesariamente experiencia para una contratación; por ello, las prácticas profesionales son una oportunidad para los jóvenes que aspiran a insertarse al mercado laboral.

Se identifican dos realidades: el sector privado y público. En el ámbito privado, los pasantes sufren vulneración de derechos laborales bajo el rotulo de prácticas profesionales porque no están sujetos a la LGT. Mientras que, en el sector público, los pasantes por lo menos están asegurados en las Cajas de Salud, pero eso no implica una relación laboral, ni son incorporados a la seguridad social, tampoco tienen derecho a una remuneración, sino a un estipendio. Todas estas disposiciones no tienen relación con la LGT.

El año 2015, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó el estudio realizado por el experto Hugo Barreto Ghione, titulado “Marco jurídico de la formación profesional y el aprendizaje para jóvenes en América Latina y el Caribe”, en el cual se describe y analiza el marco jurídico de la formación profesional y el aprendizaje para jóvenes en la región a partir de un conjunto de investigaciones nacionales llevadas a cabo por la OIT.

El estudio concluye que el contrato de aprendizaje es una variedad de contrato de trabajo que se caracteriza porque no es un contrato por salario, sino que en la generalidad de los países, el aprendiz queda bajo la protección de la seguridad en general, exige de los contratantes la limitación de contingencias por medio de la observancia a las normas de seguridad del trabajo, se requiere una evaluación adecuada del aprendizaje para certificar las capacidades e incorporar en la empresa a los postulantes, hace énfasis en que se trata de una relación laboral y de formación.

III. CONCLUSIONES

- La pasantía es un requisito que exigen las universidades para titularse y es uno de los medios que disponen los estudiantes para su incorporación en el mercado laboral.
- En Bolivia, la normativa referida a prácticas profesionales está estancada hace 80 años porque no se ha actualizado la Ley General del Trabajo. El Decreto Supremo 1321 referido a prácticas profesionales de las universidades públicas requiere ser revisado por su ambigüedad y además no regula las pasantías en el sector privado.
- Los Programas de Empleo de Emergencia incumplen las normas laborales y no son fuente de empleo digno y suficiente para absorber a los jóvenes profesionales o con formación técnica que cada año concluyen sus estudios universitarios.
- El Programa Mi Primer Empleo, ha provocado que los trabajadores regulares con experiencia, antigüedad y mayor formación, sean reemplazados por profesionales recién titulados, con poca experiencia y sin antigüedad.
- En América Latina hay una reglamentación diferenciada de las prácticas profesionales. En algunos países se han regulado las pasantías y ofrecen cierta protección a los pasantes, en otros países están en proceso de regulación y en otros países, como en Bolivia, no se establece ningún tipo de garantías laborales por falta de normativa. La regulación de las prácticas profesionales existentes fue emitida por el Ministerio de Educación y se limita a reglamentar esta actividad desde el ámbito académico.
- A fin de evitar arbitrariedades laborales, se sugiere que se cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento de Universidades Privadas, así, por ejemplo, que las pasantías estén reguladas por un Convenio Interinstitucional entre la entidad pública o privada que recibe pasantes y las Universidades que envían a sus estudiantes a realizar sus prácticas profesionales, en el cual se establezcan las condiciones, derechos y obligaciones de todas las partes involucradas.