

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

*Urgente Necesidad de Reformar
el Régimen Jurídico del
Contrato de Aprendizaje*

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JORGE ARENAS GOMEZ

México, D. F.

1 9 6 9



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mi madre

Como humilde testimonio de mi cariño

A mi padre

A quien debo mi formación profesional

para ellos... mi eterna gratitud.

A mi esposa e hijos

Con amor, cariño y fé

A mis hermanas

A quienes agradezco su constante estímulo

A los señores:

Lic. Eduardo Estrada Ojeda
Jefe del Servicio Secreto de
la Jefatura de Policía del D. F.

Señor Rafael Rocha Cordero
Mayor Inspector del S.S.

Señor Felipe Sotomayor Olvera
Comandante del primer grupo
de agentes del S.S.

A quienes les expreso mi especial gratitud por su valiosa ayuda.

**A todos los compañeros de la corporación
a la que pertenezco; en reconocimiento a
su difícil y honrosa tarea de mantener la
paz y seguridad pública.**

Al ilustre maestro

Lic. Jorge M. Garizurieta González
A quien le hago patente mi agrade-
cimiento sincero, y mi admiración
y respeto.

I N D I C E G E N E R A L

CAPITULO I

**Evolución del trabajo en la antigüedad Grecia.—Roma.
Reglamentación del trabajo durante la Edad Media.—Régimen Cor-
porativo.—Individualismo y Liberalismo.**

CAPITULO II

**Reglamentación del contrato de aprendizaje en las legislaciones
europeas:**

- a).—Francia**
- b).—Alemania**
- c).—Italia**
- d).—España**

CAPITULO III

Régimen jurídico del aprendizaje en los países latinoamericanos:

- a).—Argentina**
- b).—Chile**
- c).—Ecuador**
- d).—Guatemala.**

CAPITULO IV

**Regulación jurídica del contrato de aprendizaje en diversas legis-
laciones de los Estados:**

- a).—Veracruz**
- b).—Nayarit**
- c).—Puebla**
- d).—Durango**
- e).—Oaxaca**
- f).—Aguascalientes.**

CAPITULO V

**El contrato de aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo.—Prepara-
ción técnica elemental que imparte el Estado a través de los Cen-
tros de Capacitación para el Trabajo Industrial.—Conclusiones.**

INTRODUCCION

El contrato de aprendizaje ha sido reglamentado desde épocas pretéritas y por diversas legislaciones, en expreso y manifiesto interés de que maestros y patrones subvengan a la formación técnica elemental del aprendiz. Cabe advertir que aún cuando no existe en la doctrina criterio uniforme acerca de la naturaleza jurídica de este contrato; la mayoría de los autores coinciden en afirmar que uno de los datos relevantes de la relación de aprendizaje, lo constituye precisamente el fin formativo o enseñanza que se debe impartir al aprendiz.

El propósito fundamental de la Ley Federal del Trabajo al reglamentar la enseñanza técnica elemental de los oficios, fue el de procurar también a los jóvenes aprendices los beneficios que derivan de dicha capacitación. No obstante lo anterior, la realidad en nuestro medio sigue demostrando que el contrato de referencia lejos de garantizar la debida preparación del discípulo o aprendiz, funciona hoy en día como un medio o instrumento de explotación.

Señalar las deficiencias del régimen jurídico del contrato de aprendizaje, y proponer las medidas y prevenciones que se estimen necesarias para dar solución inmediata a ese problema, constituye el objetivo principal que nos hemos trazado en la elaboración de la presente tesis; anticipando que al emprender el estudio retrospectivo sobre esta materia, no lo hacemos en un afán de mera contemplación al origen o génesis de dicho contrato; sino con el deseo de examinarlo en sus primeras manifestaciones y diversas etapas de desarrollo, a fin de lograr una comprensión más amplia en lo que se refiere a sus aspectos de actualidad; para que, llegado el momento, se puedan presentar las ideas que se crean de interés o de mayor utilidad, en la urgente e inaplazable necesidad de reglamentar debidamente a ese instituto.

Iniciaremos el presente estudio haciendo un recorrido no exhaustivo, sino más bien de interés e importancia, sobre la evolución del trabajo en la antigüedad; refiriéndonos principalmente a los pueblos helénico y romano, por considerarlos la cuna del derecho y de la humanidad. Posteriormente, examinaremos el régimen corporativo de la Edad Media, época en la que la celebración

del contrato de aprendizaje fue condición necesaria para aprender un oficio y requisito indispensable para ingresar a la corporación; trataremos, asimismo, de las corrientes del pensamiento que influyeron en aquella época para poner fin al funcionamiento de dicho régimen.

A continuación, en los capítulos II y III, analizaremos diversas legislaciones de los continentes europeo y americano, mismas que actualmente se ocupan de reglamentar al aprendizaje y a la enseñanza técnica como formas de contratación; y señalaremos, al mismo tiempo, las principales teorías que se han elaborado con el objeto de fijar la naturaleza jurídica de esa especial relación.

El capítulo IV está destinado al estudio de las legislaciones de los Estados de nuestra república; los cuales, en uso de las facultades que les confirió la fracción X del artículo 73, y párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, reglamentaron en materia de trabajo y lo hicieron también sobre el contrato de enseñanza.

Por último, en el capítulo V, analizaremos el régimen jurídico que gobierna el contrato de aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo; y trataremos de la enseñanza técnica elemental que imparte el Estado a través de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial; para que, finalmente, se presenten las conclusiones que son materia del presente estudio.

CAPITULO PRIMERO

Evolución del trabajo en la antigüedad; Grecia.—Roma.

Reglamentación del trabajo durante la Edad Media.—Régimen Corporativo.—Individualismo y Liberalismo.

G R E C I A

Del estudio e investigación que han realizado diversos autores sobre el desarrollo económico de los pueblos primitivos, puede afirmarse que la estructura económica de Grecia en la antigüedad, correspondió, inicialmente, al régimen de producción familiar. Bajo esta forma, la familia griega satisfizo las necesidades primarias que le impuso su propia subsistencia y determinó, que los mecanismos de distribución y cambio, se hayan efectuado directamente entre las diversas familias consumidoras.

La sociedad de Grecia no registró durante esta primera etapa, la existencia de clases o grupos sociales que la hubieran escindido; la posesión comunal de la tierra y sobre todo la cooperación colectiva de los miembros de cada familia en su explotación, evitaron que surgiera en el seno de la sociedad gentilicia cualquier clase de conflictos o luchas de carácter económico que hubiesen podido actuar como elementos o causas de diferenciación social.

Más tarde, sin embargo, con el advenimiento de un nuevo sistema de producción que hizo posible no sólo dar satisfacción a las necesidades de la familia, sino también, a las de toda una localidad o región, aparece por primera vez el fenómeno que divide a la sociedad en clases: la apropiación individual de las tierras de cultivo, y posteriormente, el arrendamiento de mano de obra con destino a la producción, fueron los factores que intervinieron decisivamente en la creación de una injusta desigualdad económica entre los hombres y en el establecimiento una marcada estratificación social.

Durante este período, la organización social del pueblo griego quedó representada fundamentalmente por dos grupos o clases de personas: libres y esclavos. Los primeros, dotados de personalidad jurídica y en plenitud en el goce y ejercicio de sus derechos, tuvieron la libre disposición de su persona y de sus bienes; los segundos, vistos como un bien patrimonial, como una cosa, quedaron sujetos en sus posibles relaciones, a la voluntad de su patrón, dueño o señor.

Los hombres libres de Grecia, por su parte, llegaron a constituir, de acuerdo a las diversas ocupaciones que ejercieron en la

antigüedad, verdaderas clases en sociedad; pudiéndose distinguir entre ellas a la clase sacerdotal, la cual quedó integrada por aquellos que poseídos de un espíritu religioso, consagraron su vida al culto; la clase de los nobles, quienes por una supuesta pureza de raza participaron exclusivamente de la función pública y, el grupo de trabajadores del campo y artesanos, quienes integraron la clase desposeída en aquella sociedad.

El reconocimiento y justificación que se hizo de la esclavitud en aquella época histórica, como “un fenómeno natural y necesario en la vida de las sociedades” y la concepción utilitarista de la misma, que afirmaba que para que el Estado pudiera cumplir sus fines requería necesariamente de un grupo de personas que, dedicadas exclusivamente a los trabajos materiales de la sociedad, permitiera a otras —privilegiadas— el ejercicio de las formas superiores de actividad; prestó perjudicial influencia en la antigüedad, ya que la intervención en un nuevo sistema económico que demandaba una mayor participación de los hombres en el fenómeno de la producción, quedó reservada únicamente al trabajo de los esclavos, toda vez que los hombres libres en estima abyecta de ser personas destinadas al ejercicio de las actividades superiores del Estado, vieron con desprecio la práctica de cualquier oficio y, consecuentemente, todo lo concerniente a la necesidad de su reglamentación, lo cual vino a funcionar en detrimento de las condiciones del trabajo y del incremento de la producción.

Es cierto, sin embargo, que algunas personas libres de Grecia se dedicaron a la práctica de diversos oficios y llegaron a formar, inclusive, típicas asociaciones de artesanos, por lo que se les reconoce cierta participación en el fenómeno de la economía, pero si se toma en cuenta que el funcionamiento de estos organismos quedó regido principalmente por intereses de carácter político o de ayuda mutua, podrá advertirse que dicha intervención no pudo ser relevante en el proceso productivo, ni motivo suficiente para la regulación del trabajo libre.

La ausencia de un interés profesional en estas asociaciones y la indiferencia total para resolver los problemas laborales de sus agremiados, así como para solucionar los de las personas que tenían a su servicio, explica la razón de porqué Grecia no pudo ofrecer a la posteridad, ninguna ley que reglamentara el trabajo libre.

R O M A

No obstante que la legislación de la antigua Roma ha sido presentada por diversos tratadistas como un ordenamiento perfecto que, por la equidad y justicia de sus instituciones, ha servido de modelo e inspiración a regímenes jurídicos contemporáneos; no pudo substraerse del sistema de esclavitud; lejos de abolir esta práctica infamante por ser contraria a los principios más elementales que reclama la dignidad humana, la reglamentó en sus formas más diversas, e hizo de ella, una de sus principales instituciones.

Desde la fundación de la Ciudad de Roma, en el año 753 A. de C., la población que la compuso quedó dividida en tres grupos sociales: patricios, clientes y plebeyos.

Los patricios, clase privilegiada dentro de la organización social del pueblo de Roma, fueron las personas que como jefes o paterfamilias tuvieron bajo su autoridad a una gens, y quienes, por haber integrado una nobleza de origen, ejercieron el monopolio del poder político y participaron de todos privilegios concedidos al ciudadano romano.

Los clientes fueron aquellos que bajo éste título y en forma voluntaria, se sometieron a la potestad del patriciado a fin de participar en derecho de ciertas prerrogativas y cumplir determinadas obligaciones. Recibir de los patricios socorro y asistencia, tierras de cultivo para aprovechar sus frutos y ser representados en justicia, fueron los derechos principales que beneficiaron a la clientela; en tanto que los deberes de respeto y abnegación, asistir al patricio durante la guerra y pagar su rescate en caso de cautiverio, fueron las obligaciones que tuvieron que satisfacer en provecho de la clase protectora.

Los plebeyos, masa indiferenciada que emergió de la descomposición de las clases anteriores y que fué reforzada con la inmigración de gran número de extranjeros que se establecieron en la Ciudad de Roma, formaron un grupo homogéneo en la aspiración de sus ideales: participar con los patricios en igualdad de derechos —tanto en el orden público como en el privado— representó el objetivo primordial que persiguió esta clase. Durante siglos, las luchas constantes que sostuvieron los dos grupos sociales —se ha dicho— resumen la historia del pueblo romano.

La esclavitud en Roma presentó características especiales:

La conquista, considerada como un derecho absoluto del vencedor, dió lugar a que éste pudiera disponer libremente de la persona y patrimonio del vencido. En un principio, la satisfacción que

produjo el triunfo, envileció la mente del conquistador, quien en una reacción maniaca de fuerza y poderío, segó la vida del conquistado.

Más tarde, y debido a la intervención del Cristianismo que pedía un trato más humano para los esclavos y, principalmente, al hecho de que se vió en ellos una fuente de riqueza, un bien patrimonial, obligaron a que se les respetara la vida y se iniciara con ésto, el régimen de su explotación.

Durante el funcionamiento de este régimen y a fin de que los esclavos pudieran intervenir de manera satisfactoria en el proceso productivo y estuvieran en condiciones de prestar una mayor utilidad o rendimiento a sus dueños o señores, éstos se encargaron de iniciarlos —bajo la modalidad del aprendizaje— en diversos oficios y profesiones. A este respecto señala Walter Kaskel que: “Los dueños de los esclavos acostumbraban, en la antigua Roma, entregar a sus esclavos a una persona, durante cierto tiempo, a fin de que los adiestrara en un arte u oficio, a cambio de que prestaran sus servicios al encargado de proporcionar la instrucción. En la época de Justiniano parece se había extendido la costumbre de encomendar a un profesor la enseñanza de los jóvenes”.¹

Posteriormente, en el período de la república, la esclavitud alcanzó su máximo desarrollo; el trabajo de los esclavos substituyó al trabajo de los hombres libres, la práctica de los oficios y la ejecución de las actividades materiales de la sociedad quedaron reservadas, lo mismo que en Grecia, al grupo de los esclavos, los cuales, sujetos a ignominiosa explotación, fueron los únicos que se ocuparon de intensificar el desarrollo económico de la Ciudad de Roma.

Ni aún en la época imperial, donde la esclavitud empieza a declinar por la disminución de las causas de servidumbre y por el ejercicio constante de las manumisiones otorgadas por Justiniano en beneficio de la libertad de los esclavos, el trabajo de ellos deja de ser objeto de explotación.

Así vemos que:

Las obligaciones principales a cargo de los esclavos libertos fueron:

a).—Deber de respeto y consideración para el patrono y familiares de éste. Esta obligación estuvo inicialmente desprovista de sanción para el caso de incumplimiento, pero, posteriormente, por ley Aelia Sentia, en tiempos de Cómodo, se establecieron diversas penas contra el esclavo ingrato, siendo la más rigorista de ellas, la que lo hacía volver al régimen de esclavitud.

(1) Walter Kaskel.—Derecho del Trabajo. Pág. 249 4a. Edición.

b).—Fue costumbre de la época, que los dueños de esclavos antes de concederle a éstos su manumisión, les hicieron prometer la prestación de ciertos servicios los cuales recibieron el nombre de “operae”. Dichos servicios se hacían prometer ya sea mediante una estipulación, o bien, mediante un juramento. Hubo dos clases de obligaciones operae; las primeras consistieron en el deber que tenía la persona liberta de desempeñar, en beneficio de su patrón, determinados trabajos de carácter doméstico, tales como: realizar actividades de administración en asuntos personales de aquél, cuidar las propiedades del mismo durante su ausencia, asistirle en caso de guerra, etc., las obligaciones anteriores recibieron el nombre de “operae oficiales” y tuvieron un carácter eminentemente personal. Las segundas, de carácter pecuniario, consistieron en el derecho que tenía el patrono de reservarse, para después de la manumisión, cierto número de jornales de trabajo según el arte u oficio que practicara el esclavo liberto. Estas obligaciones se conocieron con el nombre de “operae fabriles” y el titular de ellas podía cederlas libremente, arrendarlas, o bien, transmitir las por herencia.

Respecto al trabajo de los hombres libres de Roma, se puede decir que tuvo un principio de organización; el cual, evidenciado en las distintas asociaciones de artesanos que existieron en la época, (Collegia Epificum) ha sido presentado como un antecedente de la organización corporativa del medievo.

Roma, urgida de procurar a sus ejércitos el vestido y las armas suficientes para su defensa, no sólo reconoció la existencia de aquellos oficios y profesiones que la proveyeron, sino que llegó también a concederles ciertos privilegios y a rodearlos de las más altas consideraciones para que pudieran cumplir su cometido, y llegó el momento, inclusive, de que dichas actividades por su gran importancia y en beneficio del interés público, fueron declaradas obligatorias y de carácter hereditario.

El origen de los colegios de artesanos no ha sido precisado con claridad. Algunos historiadores estiman que su nacimiento debe remontarse a la época del rey Numa Pompilio; el espíritu religioso y mutualista que las caracterizó —dicen— corresponde al gobierno de aquella época; otros, por lo contrario, afirman que su origen data del año 166 en que Servio Tulio divide a la Ciudad de Roma tomando como base la fortuna de los ciudadanos.

En un principio los Collegia Epificum tuvieron poca o ninguna importancia, desprovistos del reconocimiento del Estado y faltos de capacidad para adquirir y administrar bienes, estuvieron imposibilitados para incrementar su desarrollo. El trabajo de los esclavos y la costumbre de dar o recibir en arrendamiento sus ser-

vicios fueron causas también, que desplazaron el trabajo del incipiente artesano.

Posteriormente, en la época del imperio romano, éstas asociaciones alcanzaron su mayor desarrollo y lograron obtener el reconocimiento del Estado. La necesidad de reclutar mano de obra a fin de resolver el problema que había originado la constante disminución del número de esclavos, y la necesidad urgente de satisfacer las demandas económicas de la Ciudad, hicieron posible el libre funcionamiento de dichos organismos, a los cuales se llegó a permitir que redactaran sus propios estatutos a efecto de que pudieran erigirse como verdaderos cuerpos de oficio. De ésta manera, cualquier persona podía pertenecer o ingresar a ellos, sin que importara para ésto, su clase o condición social, tan sólo con que el aspirante practicara el arte u oficio que los distinguía. No obstante lo anterior, los Collegia Epificum no pudieron funcionar como auténticas asociaciones de artesanos, en virtud de que siempre antepusieron al interés profesional de sus agremiados, el interés religioso y mutualista que los caracterizó desde su nacimiento.

Roma, por lo tanto, no presentó en su derecho antiguo ninguna ley que se hubiera ocupado de regir las relaciones laborales o del trabajo. Sin embargo, a la lógica notable de los jurisconsultos romanos, debemos la clara distinción entre **locatio conductio operis** y **locatio conductio operarum**, o sean, arrendamiento de obra y arrendamiento de servicios, respectivamente.

Sobre el origen de estas formas de contratación no existe uniformidad en la doctrina; hacerlas derivar de la costumbre de dar en arrendamiento los servicios de los esclavos, práctica que más tarde se extendió al trabajo de los hombres libres, es la opinión más generalizada.

Hay **locatio conductio operis** —se dijo— cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo. Habrá **locatio operarum** cuando el locator, en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que le debe **merces**, le presta servicios determinados.

De la distinción que antecede derivó como objeto del contrato **operarum**, la prestación del servicio, es decir, el trabajo mismo; del contrato **operis**, la obra producida. En el arrendamiento de servicios el locator queda sujeto a una relación de subordinación; en el arrendamiento de obra, una vez determinada la naturaleza de la misma, el locator queda en libertad para producirla y no es constreñido al deber de obediencia.

REGIMEN CORPORATIVO

El sistema económico de producción que funcionó durante la Edad Media; mismo que determinó que los fenómenos de distribución y cambio se hayan realizado dentro de una localidad o región consumidora, dió origen a la formación de diversas asociaciones o gremios de artesanos, los cuales en defensa de una misma profesión, oficio o especialidad, se unieron para proteger los intereses que les fueron comunes.

La organización y funcionamiento de las corporaciones datan del siglo X —después de la caída del imperio romano— y su permanencia se extendió hasta los siglos XV y XVI en que tuvieron que desaparecer por resultar insuficientes para satisfacer las necesidades económicas de la nueva sociedad.

Las finalidades que persiguieron los gremios de artesanos tuvieron un carácter preponderantemente económico, toda vez que dichos organismos procuraron defender el mercado de las personas ajenas o extrañas a su localidad; impidieron el trabajo a quienes no pertenecían a ellos, y evitaron, sobre todo, la libre concurrencia entre los dueños de talleres o pequeños productores. La consecución y el logro de los fines anteriores produjo irremisiblemente el monopolio del trabajo y el acaparamiento de la producción, lo cual vino a distinguir plenamente al funcionamiento del régimen corporativo medieval.

Las corporaciones en su organización interna quedaron formadas por tres grupos de personas: maestros, compañeros y aprendices, cada uno de ellos con funciones específicas, pero, concurrendo todos, a la elaboración de productos manufacturados.

Dirigir el proceso productivo dentro del taller fue tarea que correspondió al maestro; título o grado que se adquiría después de un largo curso de aprendizaje y concluía, a su vez, a la realización de una obra maestra. Los compañeros u oficiales fueron las personas que por jornal o unidad de obra prestaron sus servicios bajo la dirección y dependencia del maestro y, por último, los aprendices fueron los que mediante el pago de una remuneración o sin ella, recibieron enseñanza o instrucción en el oficio convenido.

Subordinado el interés de compañeros y aprendices a los fines económicos de los gremios, correspondió a los dueños de talleres regular el fenómeno de la economía y establecer las condiciones del trabajo. La Asamblea o Consejo de Maestros fue el órgano que se encargó de fijar unilateralmente el régimen jurídico de las corporaciones y de nombrar, asimismo, a las personas destinadas para vigilar su exacto cumplimiento; éstas recibieron el

nombre de Veedores, Rectores o Cónsules, y fueron quienes, además de la facultad antes señalada, tuvieron la de practicar los exámenes a los aprendices en lo relativo al aprovechamiento de la enseñanza recibida.

El aprendizaje y la enseñanza técnica fueron durante este período, motivo de una rígida y severa reglamentación, misma que por su minuciosidad y capital importancia, llegó a determinar la base y desarrollo de la industria artesanal.

La relación que derivó del contrato de aprendizaje, entre maestro y aprendiz, tuvo un carácter estrictamente personal, ella le impuso a esta figura una especial fisonomía y que, en reconocimiento de la misma, se ha dicho: "Un carácter eminentemente familiar predomina en este contrato, el obrero aprendiz realizaba la vida familiar con su maestro. Bajo el mismo techo vivían juntos. Era un género de internado en el que el niño se convertía en hombre, el aprendiz en obrero".²

El régimen corporativo medieval no concedió a compañeros ni aprendices el derecho de estar representados en justicia. Un tribunal formado exclusivamente por maestros y patrones, y sin que se hubieran cumplido en él las formalidades exigidas en el procedimiento, *sine estrepitu et figura iudicii*, fue la autoridad que se encargó de dirimir los controversias que surgieron entre sus agremiados. El incumplimiento a las decisiones de estos tribunales por parte de sus destinatarios, originaba que se les expulsara del seno de la corporación y se les negara, asimismo, toda relación en materia de trabajo.

Es evidente que las organizaciones corporativas de la Edad Media, no representaron, en modo ni forma alguna, el interés profesional que distingue actualmente a las asociaciones de trabajadores. La prestación subordinada del trabajo no fué reconocida como el derecho que corresponde a todo individuo para satisfacer y mejorar sus condiciones de vida, sino más bien, la prestación subordinada del servicio funcionó y fue entendida en beneficio directo de la corporación.

De ésta manera, el salario no fue generador del trabajo. La remuneración al trabajador no se aplicó en justa correspondencia a su participación en el fenómeno productivo. El salario se impuso como una medida necesaria para evitar la libre concurrencia entre las diversas asociaciones, y no en atención a las necesidades vitales cuya satisfacción demandaba el trabajo subordinado.

(2) Guillermo Cabanellas.—El Derecho del Trabajo y sus Contratos. pág. 236.—Buenos Aires 1945.

Haciendo un estudio comparativo de los derechos medieval y contemporáneo, el Maestro Mario de la Cueva expone: "El actual derecho del trabajo surgió en el siglo XIX merced a la intervención del Estado para poner coto a la explotación de que eran víctimas las clases laborantes, en particular las mujeres y los niños, pero principalmente, debido a la pretensión imperiosa del proletariado para mejorar sus condiciones de vida; el derecho medieval, por el contrario, es creación del artesanado, clase que en aquella época histórica y atento el estado de las fuerzas económicas, detentaba los elementos de la producción; lo que quiere decir que no es un derecho de la clase desposeída, sino de poseedores".³

INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO

El desarrollo y la expansión de la economía que se registraron durante los siglos XVI y XVII, pusieron fin al funcionamiento del régimen de producción corporativo. El crecimiento de la población, el progreso de la técnica, la apertura de nuevas rutas de comunicación y el empleo de nuevas formas de explotación de los recursos naturales, fueron factores disolventes de aquel sistema, y constitutivos de un nuevo régimen económico de la sociedad.

El pensamiento económico y social de aquella época quedó representado principalmente por las corrientes individualista y liberal, mismas que considerando a la acción del individuo como factor determinante en el progreso de la sociedad y, a la libre concurrencia, como fuerza de equilibrio y armonizadora de dicha actividad, proclamaron la libertad de industria y del trabajo como causas generadoras de bienestar general.

Las ideas mercantilistas inspiradas en los principios de progreso y evolución, reclamaron en aquella época histórica la supresión de la rígida y severa reglamentación a que se encontraba sujeto el fenómeno de la economía; ya que consideraban que dicha reglamentación se oponía directamente al progreso de la industria y, consecuentemente, al bienestar del individuo; exigían, por tal motivo, el reconocimiento de la libertad de industria como medio para incrementar el proceso productivo. La riqueza de un país—decían— está en relación con el oro que posee; es por tanto indispensable hacer afluir el metal al país, lo que puede obtenerse con una balanza comercial activa, fuente de verdadera prosperidad nacional.

(3) Mario de la Cueva.—Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 9 9a. Edición.

La doctrina económica de la Fisiocracia, por su parte, recomendaba que el Estado para garantizar la felicidad y bienestar de los individuos, tenía que permitir el libre juego de las leyes naturales; leyes que por emanar de "Voluntad Divina", eran las únicas encargadas de regir en todos los ordenes de la vida. De éste modo, las atribuciones y deberes del Estado, tenían que reducirse o limitarse a mantener y proteger su existencia como entidad soberana, así como a conservar el orden jurídico y material en tanto que era condición para el desarrollo de las actividades de los particulares. En el ámbito de la economía, exponía esta corriente, la función del ente soberano deberá sujetarse sólo a proteger la libertad de industria y del trabajo, quien fuera de lo anterior, deberá asumir una actitud abstencionista en lo relativo a este fenómeno. La fórmula **LAISSEZ-FAIRE, LAISSES-PASSER**, distingue la tendencia económica de esta escuela.

No obstante lo promisorio de las ideas anteriores, que sustentando los principios de igualdad entre los hombres y abstención del Estado en el fenómeno de la economía —como fórmula eficaz para lograr el bienestar de los individuos—, no pudieron alcanzar su objetivo, toda vez que lejos de procurar el mejoramiento económico y social que postulaban sus principios, condujeron al individuo al régimen de su explotación, al régimen de producción capitalista.

CAPITULO SEGUNDO

Reglamentación del contrato de aprendizaje en las legislaciones europeas:

- a).—Francia**
- b).—Alemania**
- c).—Italia**
- d).—España**

a).—FRANCIA

Con el advenimiento y triunfo de la revolución francesa que puso fin al funcionamiento del régimen corporativo medieval; el contrato de aprendizaje dejó de ser objeto de reglamentación, y no fue sino hasta el año de 1851, cuando por ley de 22 de febrero del mismo año, la legislación de ese país lo vuelve a reglamentar.

El Código Industrial de Francia de 20 de marzo de 1928, ordenamiento que derogó a la ley de 1851, define al contrato que nos ocupa, diciendo: "El contrato de aprendizaje es aquel por virtud del cual, un fabricante, dueño de establecimiento mercantil o industrial, un artesano o un maestro de obras, se obliga por sí o por otro a dar una formación metódica a otra persona, que se obliga a su vez a trabajar para él, en las condiciones de tiempo convenidos".

De la anterior definición deduce la doctrina francesa que la finalidad principal del contrato, lo es la enseñanza o instrucción que se debe impartir al aprendiz; en tanto que el trabajo que éste desarrolla por tener un carácter accesorio o secundario, no es relevante en la configuración del contrato.

El maestro tiene obligación de preparar técnicamente a su discípulo en un arte, oficio o profesión, y si llegare a obtener algún provecho o beneficio del trabajo que éste desarrolla, será como resultado o consecuencia de que para darle la formación profesional convenida, tiene necesariamente que ponerle a trabajar, ya que por ser la instrucción preponderantemente práctica, no habría otro medio de lograrla sino es mediante el servicio del mismo aprendiz; o sea que si el trabajo del discípulo tiene o puede estimarse como un valor de carácter económico —dice esta corriente— debe considerarse al mismo como un beneficio indirecto del maestro o patrón.

El salario o remuneración no es elemento de esencia o constitutivo del contrato; el interés de subvenir a la formación profesional del aprendiz, desvirtua ese elemento. El aprendiz no persigue el pago de una retribución la que con carácter de remuneración compense sus servicios, sino que busca como única y principal finalidad, adquirir los conocimientos necesarios que más tarde le permitan su calificación en determinada rama de la industria.

De las consideraciones que anteceden, parte la doctrina francesa para sostener: que el contrato de aprendizaje no corresponde al contrato tipo de trabajo, sino que es un contrato sui generis que se integra y afirma, con valor singular y específico; lo que le permite, por consiguiente, distinguirse de cualquier otra categoría, pero que por la similitud que presenta con el contrato de trabajo, puede y debe ser reglamentado por este estatuto.

b).—ALEMANIA

En contra posición al pensamiento expuesto por la doctrina francesa, que considera al contrato de aprendizaje como una relación autónoma o de género singular; la doctrina alemana sostiene, por su parte, que se trata de un contrato de trabajo de carácter mixto, al que por sus elementos de composición y fines específicos, deben serle de aplicación en forma general, las disposiciones contenidas en la legislación del trabajo.

En la clara exposición de esta doctrina, Walter Kaskel, dice: "Se discute la naturaleza jurídica de la relación de aprendizaje. La disputa gira sobre todo en torno a la cuestión de saber si se trata de un contrato de trabajo. Teniendo en cuenta la raíz sociológica y los fines especiales de la relación, habrá que calificarla de contrato mixto, es decir, compuesto de elementos relativos al trabajo y a la formación profesional. Pero forman ambos elementos una unidad inseparable. Lo decisivo es que se presta trabajo en situación de dependencia pero con el fin de aprender y, a la inversa, el empleador está obligado a dar la formación profesional. De este modo, esa relación contractual mixta debe considerarse, en principio, como una relación de trabajo, pero sujeta en varios puntos esenciales a reglas especiales a causa de la particularidad mencionada".⁴

En cuanto al régimen jurídico del contrato de aprendizaje, la legislación alemana no presenta una reglamentación unitaria que rija en esta materia; toda vez que las disposiciones que la gobiernan se encuentran diseminadas en diferentes leyes y ordenanzas industriales; expedidas, éstas últimas, por autoridad administrativa

De entre las disposiciones y ordenamientos legales que reglan al contrato de aprendizaje, se pueden citar, principalmente, a los

(4) Obra citada.—págs. 415 y 416 5a. Edición.

Códigos Civil y del Comercio, a la Ley sobre Colocación y Seguro de Paro, las ordenanzas de la industria, del artesanado y a la Gaceta Federal del Trabajo.

Para que la elección que se haga de los oficios quede basada preferentemente en consideraciones objetivas y corresponda debidamente a la vocación o aptitudes del aprendiz; ha dispuesto la ley Sobre Colocación y Seguro de Paro que la orientación profesional debe comprender, en primer término, la inclinación que tenga el aprendiz sobre la materia consultada, la capacidad física e intelectual del consultante y, en segundo término, debe estimar el desenvolvimiento del mercado del trabajo y las necesidades de la economía. La misma ley, en sus párrafos 1 y 35, encomienda la formación profesional del aprendiz al Instituto Federal de Colocación y Seguro de Paro.

Se prescribe la forma escrita para la celebración del contrato; requisito que deberán satisfacer las partes en un plazo no mayor del término de treinta días, y deberán expresar, asimismo, el contenido mínimo de la relación en lo que se refiere a sus elementos de esencia o existencia.

La falta del requisito de forma en el contrato no produce su invalidez, pero si da ocasión a que se limiten en cierto grado los derechos de aprendices y patronos; así, para el caso de terminación anticipada de la relación; se ha dispuesto que los contratantes perderán el derecho de reclamar la indemnización que pudiera corresponderles por este motivo, y que el aprendiz perderá también, por la inobservancia de este requisito, el derecho de inscribirse en el registro de aprendizaje y le será negada la sustentación de cualquier tipo de exámen que pudiera permitirle obtener el grado de oficial en la materia en que se instruye.

Preceptúan los párrafos III, ap. 2, de la ley del artesano y 150 ap. I No. 4a. de ordenanza para la industria, que la omisión por parte de los sujetos de la relación en cuanto a la formalidad del contrato, será considerada como una inacción de carácter punible.

El contrato de aprendizaje que no contenga las condiciones mínimas exigidas por la ley, será nulo, y si se prueba una relación de aprendizaje sin contrato, ésta será considerada como una típica relación de trabajo, a la cual le serán de aplicación, por consiguiente, las reglas que norman a ese Derecho.

En materia de capacidad, las disposiciones que reglan al aprendizaje en este país, han establecido para maestros y patronos la obligación de concurrir con una especial aptitud en la formación del contrato. Las personas que no tienen capacidad civil para contratar, no deben emplear aprendices ni encargarse de su instrucción.

Quien pretenda instruir aprendices en algún oficio o especialidad, deberá tener la edad mínima de 24 años y poseer el grado o título de maestro en la materia objeto de la instrucción. La dispensa de estos requisitos podrán hacerla, no obstante, la autoridad administrativa y la Cámara del oficio respectivo, quienes podrán libremente, y en cualquier tiempo, revocar su decisión.

Tanto en los oficios como en la industria, se podrá inhabilitar en forma temporal o permanente, a todas aquellas personas que teniendo capacidad plena de instrucción, contravengan repetidamente las obligaciones que les corresponden en ejercicio de la enseñanza; dicha inhabilitación alcanzará también a quienes se pruebe falta de aptitud moral y, a los que por causa de defectos físicos o intelectuales, no puedan impartir una correcta preparación al aprendiz.

La autoridad administrativa, sin embargo, se encuentra facultada para restituir a la persona inhabilitada en el goce del derecho de ocupar o instruir aprendices, a condición siempre, de que transcurra el término de un año al de impuesta la sanción.

c).—ITALIA

El real decreto-ley No. 1906 del 21 de septiembre de 1938, y algunas disposiciones del Código Civil italiano, reglamentan en ese país al contrato de aprendizaje.

Estos ordenamientos se ocupan de precisar la figura del aprendiz, señalan las normas protectoras del contrato, y fijan las obligaciones que correspondan a las partes contratantes.

Es aprendiz, señala el artículo 10. del decreto-ley, "quienquiera esté ocupado en una empresa industrial o comercial con el fin de adquirir la capacidad necesaria para convertirse en trabajador calificado mediante un adiestramiento práctico y la frecuentación, en caso de estar instituidos, de los cursos para la formación profesional de los trabajadores".

Las disposiciones que rigen en materia de aprendizaje no tienen aplicación en empresas familiares o administradas por entes públicos no encuadrados sindicalmente; asimismo, no surten dichos preceptos en actividades de índole agrícola ni en empresas de crédito, de seguros o para contratantes de servicios tributarios (art. 20.)

La legislación italiana impone la obligatoriedad del contrato de aprendizaje; por una parte, obliga al empresario a ocupar permanentemente un número dado de aprendices; mismo que debe

fijar el Ministerio del Trabajo, y por la otra, le impone la obligación de solicitarlos por conducto de las oficinas de colocación que para ese efecto se han instituido.

El artículo 6o. del decreto referido, señala que para la admisión en el trabajo, se dará preferencia a los aprendices que estén provistos de un certificado de escuela técnica o de secundaria de capacitación profesional. El incumplimiento por parte del empleador de tomar aprendices de la oficina de colocación competente, es sancionada con una pena (art. 13).

Tienen capacidad para contratar como aprendices, dispone el artículo quinto del real decreto-ley "quien haya superado los catorce años y no la edad máxima que será establecida por los convenios colectivos de trabajo". Generalmente los convenios fijan la edad de 18 años como límite para contratar a trabajadores, en la categoría de aprendices.

Para evitar la explotación del obrero-aprendiz se ha impuesto en Italia la necesidad de limitar el período de aprendizaje al tiempo necesario y suficiente para lograr sus fines. El artículo décimo impone al titular del convenio la obligación de señalar el término medio dentro del cual se debe impartir la enseñanza; el que por aptitud manifiesta del discípulo podrá reducirse, pero nunca prolongarse en perjuicio del mismo aprendiz.

Al empresario le corresponden dos obligaciones fundamentales: adiestrar o capacitar profesionalmente al aprendiz, sin someterlo a trabajos no atingentes a sus fuerzas o no relacionados al oficio; y, retribuir los servicios del aprendiz (art. 8o.).

En cuanto a las obligaciones del aprendiz, el artículo 9o. sólo menciona: "la obligación de frecuentar los cursos para la formación profesional de los trabajadores"; sin que por esto deje de subsistir, la obligación del trabajo. En materia de remuneración, el artículo décimo, letra "d", delega a los convenios colectivos del trabajo la facultad de establecer la medida de la retribución debida a los aprendices.

Por último, valen para el aprendiz las disposiciones relativas al descanso dominical, días festivos y vacaciones; se conceden treinta días de asueto en el primer año de actividad si el aprendiz tiene menos de 16 años y 20 si su edad fluctúa entre los 16 y 20.

d).—ESPAÑA

Consideran algunos autores que la ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 —que rige actualmente las relaciones laborales en España— es de entre las legislaciones extranjeras la que con mayor esmero y minuciosidad reglamentan al contrato de aprendizaje.

Conceptuada esa figura jurídica por la legislación española, como una relación de trabajo de carácter especial; encuentra su fundamento legal en los artículos del 122 al 161 del ordenamiento antes citado, y en definición de la misma, dice el artículo 122:

“El contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario o patrono se obliga a enseñar por sí o por otro un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución”. Y agrega en su párrafo segundo: “En esta disposición se hallan comprendidos, además del aprendizaje industrial, el de comercio y el de aquellas operaciones agrícolas que requieren una técnica especial”.

La enseñanza o instrucción que debe recibir el aprendiz es de acuerdo a la definición transcrita, elemento esencial del contrato; la prestación del servicio y su retribución, no son, según lo definido, cuestiones que integran su materia.

Como requisito de validez y como garantía para que se pueda cumplir la finalidad que deriva del contrato, la legislación española ha establecido como exigencia de forma, la de que la relación conste necesariamente por escrito y se de cuenta de ella al registro de aprendizaje, mismo donde deberán asentarse los datos sustanciales del contrato y todos aquellos pactos o convenios que con él se relacionan.

La firma del contrato deberán otorgarla el maestro o patrón y el aprendiz o su representante, y caso de que alguno no supiese firmar, lo harán dos testigos. En el contrato se deberán expresar —dispone el artículo 145— las siguientes circunstancias:

“Datos personales del patrón y del aprendiz, oficio o industria objeto del aprendizaje, fecha del contrato y remuneración o jornal que ha de satisfacerse al aprendiz y, en su caso, remuneración pactada a favor del maestro”.

La prohibición de celebrar la relación de aprendizaje en forma extracontractual quedó debidamente consignada en los artículos que a continuación se insertan:

Art. 147.—Comprobado el hecho de las relaciones deberá formalizarse el contrato dentro del término de ocho días. Si alguno de

los interesados se negara a ello, sin justa causa, podrá ser compelido a su otorgamiento.

Art. 148.—En ningún caso el patrono o maestro puede recibir aprendiz alguno sin celebrar previamente el contrato en forma escrita.

Se han impuesto para los sujetos de la relación, en materia de capacidad, las siguientes reglas y disposiciones de observancia general: Para que el empresario o patrono pueda concurrir a la celebración del contrato, es menester que intervenga con capacidad general, es decir, debe estar en aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones según los principios que rigen en derecho común; el aprendiz queda sujeto, en consideración a su persona, a diferentes grados de capacidad, o sean, capacidad plena, limitada e incapacidad total.

Tienen capacidad plena para celebrar el contrato de aprendizaje: “los mayores de 18 y menores de 21 que, no estando legalmente emancipados, vivan, con consentimiento de su padre, madre o tutor, independientemente de ellos” (art. 20 párrafo II).

Tiene capacidad limitada para contratar como aprendiz, y precisa, por consiguiente, de las autorizaciones necesarias que suplan ese defecto o limitación: “la mujer casada no separada de hecho o derecho de su marido” (art. 133).

Tienen incapacidad total, y por tanto, no podrán ser sujetos de la relación de aprendizaje: “los menores de uno u otro sexo que no hallan pasado de la edad escolar obligatoria y los menores de 18 años no emancipados legalmente” (art. 134). Algunos reglamentos de industria fijan, pese a lo anterior, los 14 años como edad mínima para intervenir como sujeto o parte en la formación del contrato.

Respecto a los derechos y obligaciones de las partes contratantes éstos se encuentran contenidos en las normas que rigen la materia en la ley de Contrato de Trabajo, y surten asimismo, las estipulaciones convenidas por los contratantes, la costumbre del lugar y de la industria respectiva, y como normas supletorias, son aplicables las del régimen general del trabajo.

En cuanto al término del contrato dispone el artículo 127 del ordenamiento multicitado, que deberá señalarse en los reglamentos de la industria y que a falta de plazo especial para su terminación, su vigencia no podrá exceder del término de cuatro años de duración, ya que de lo contrario, la ley lo reputará como un contrato de trabajo.

En examen de ésta legislación, que considera al aprendizaje como un contrato de trabajo de carácter especial, y de las corrientes que conceptúan a dicha figura como un contrato sui generis

o la identifican como una auténtica relación de trabajo, Manuel Alonso García —destacado jurista de origen español— sostiene que no es correcto equiparar la relación de aprendizaje con el contrato de trabajo, y al efecto dice:⁵

“Que esa identificación de naturaleza es a nuestro juicio, difícil de mantener, por no concurrir en el aprendizaje, las notas que sustancialmente configuran como tal al contrato de trabajo. En efecto, éste se constituye como prestación de servicios a cambio de remuneración equivalente. Si falta uno de estos elementos, existirá tal vez, una relación jurídica contractual o extracontractual, pero en ningún caso podrá hablarse de contrato de trabajo. En cambio en el contrato de aprendizaje, los términos, en cierto modo, se invierten, ya que en él, lo sustantivo, no es el servicio que el aprendiz preste al patrono, sino el que éste se obligue precisamente como —enseñanza de naturaleza manual, intelectual o mixta— a prestar a aquél— falta por consiguiente, ya, en la propia inversión de éstos términos uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. La remuneración no es esencial al contrato de aprendizaje, y ello hasta tal punto que incluso puede concertarse— sin por ello desaparecer su genuino sentido de tal contrato de aprendizaje— que sea el aprendiz quien pague al patrono o empresario”.

Respecto a la opinión que considera al contrato de aprendizaje como un contrato de trabajo de carácter especial, dice el mismo autor:

“... las mismas objeciones son oponibles, ya que si el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo, tampoco puede serlo especial, pues en todo caso, esa especialidad, habría de estar en determinaciones o factores no sustanciales, y, que por consiguiente, no desvirtuen la significación del mismo”.

“Para concluir, y en función de las notas que configuran al contrato de aprendizaje —en su aplicación práctica fiel a su sentido y lejos, por tanto, de las desfiguraciones que la realidad pueden producirse— es un contrato de intercambio de servicios, en cuanto que al servicio que el empresario, patrono o maestro, proporciona al aprendiz consistente en las enseñanzas de una profesión u oficio, éste corresponde con la prestación de otro servicio que deriva, como consecuencia inmediata y directa, de los mismos conocimientos recibidos”.

(5) Derecho del Trabajo.—Tomo II., págs. 300-301. Barcelona 1960

CAPITULO TERCERO

Régimen jurídico del aprendizaje en los países latinoamericanos:

- a).—Argentina
- b).—Chile
- c).—Ecuador
- d).—Guatemala.

a).—ARGENTINA

El régimen jurídico del contrato de aprendizaje en la república de Argentina, lo integran los decretos 14.538/44; 6.648/45 y 963/46, que fueron ratificados por ley 12.921 y modificados, posteriormente, por la ley 13.524.

Según el artículo segundo del decreto 14.534/44, se entiende por aprendiz al menor de edad que, previa autorización de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, complementa su trabajo (práctico de enseñanza) con la asistencia a los cursos de aprendizaje correspondientes.

Se practica en Argentina un sistema mixto de aprendizaje; en el cual los conocimientos teóricos son indispensables a las actividades prácticas, para capacitar debidamente al aprendiz.

El aprendizaje puede realizarse, bajo éste sistema, ya sea en los establecimientos de la industria, quienes con autorización previa del Estado, pueden organizar sus cursos de conocimiento; o bien, efectuarse mediante la asistencia a los cursos especiales que imparte el Estado, por conducto de la Comisión Nacional de Aprendizaje; organismo éste, que es sostenido en su funcionamiento por medio de un impuesto especial que para ese efecto, grava a la industria.

La orientación profesional para los aprendices corresponde al Instituto de Psicotécnica y Orientación Profesional, adjunto a la Dirección General de Aprendizaje, autoridad que tiene entre otras facultades, la de determinar el porcentaje de aprendices que deben ocupar los establecimientos industriales.

El régimen argentino se distingue de otras legislaciones por cuanto establece un sistema de aprendizaje que funciona en forma organizada y metódica. Declara esta ley que para una vez que el discípulo concluye con el aprendizaje básico o elemental, el patrono tiene la obligación de expedirle una certificación especial que acredite los conocimientos que hubiese adquirido, y sirva, la misma, para que el aprendiz pueda continuar posteriormente en otros cursos de aprovechamiento.

Con el propósito de calificar a los aprendices en algún oficio o profesión, y de procurar al mismo tiempo obreros especializa-

dos a las diversas ramas de la industria, la ley 13.229, implantó en la República de Argentina un segundo curso de perfeccionamiento, destinado para todos aquellos que habiendo terminado el curso elemental de aprendizaje, deseen obtener el título o grado de "Técnico de Fábrica".

La misma ley creó la Universidad Obrera Nacional, actualmente Universidad Tecnológica, la cual funciona para los técnicos de fábrica y alumnos egresados de escuelas industriales del Estado, en la que se otorga el título de "Ingeniero de Fábrica"; grado máximo a que puede aspirar el aprendiz, en el desarrollo de su formación o capacitación profesional.

Respecto a la jornada de trabajo que deben desempeñar los aprendices, ordena la ley que ésta no podrá exceder del término de cuatro horas de duración y, que una vez concluida, el aprendiz tiene el deber ineludible de concurrir a los cursos teóricos de aprendizaje, los cuales han sido elaborados por iniciativa de la industria o del Estado, o bien en forma mixta, para su íntegra y gradual capacitación.

El incumplimiento por parte de los patronos, de la obligación de proporcionar al aprendiz los medios y conocimientos necesarios para su formación profesional, es sancionado con multas por la autoridad administrativa (decreto 14.538/44, art. 64).

El patrono en ningún caso deberá distraer a su discípulo en tareas que no tiendan directa e inmediatamente al fin propuesto en el contrato; asimismo, deberá remunerar dichas tareas en una medida no menor a la que expresamente fija la ley. Cabe advertir que los aprendices participan en la República de Argentina, de un salario mínimo que con carácter de remuneración, fue establecido por decreto 32.412/45, mismo que ratificó la ley 12.921, en su artículo segundo.

Los derechos y obligaciones a cargo de las partes derivan de la finalidad del contrato; corresponde a los aprendices prestar el servicio bajo la dirección y cuidado del maestro, mientras que a éste, capacitar elementalmente al aprendiz.

Al no señalar la ley ninguna regla especial sobre la terminación del contrato, se considera que éste podrá terminar por cumplirse el objeto del mismo, o bien por mediar denuncia previa o causa justificada.

b).—CHILE

La legislación chilena reglamenta al aprendizaje como un contrato de trabajo de carácter especial. Limita la vigencia de este contrato a un término máximo de seis meses de duración, y dispone para el aprendiz una remuneración que no debe ser menor del 75% del salario vital que corresponda al trabajador de la mínima categoría profesional, a aquella de que es objeto el aprendizaje.

Alfredo Gaete Berrios —autor chileno— al analizar la legislación de su país, en lo relativo al aprendizaje, expone:

“La única consecuencia jurídica contemplada por nuestra legislación del trabajo, es la derivada del artículo 20 No. 2 de la ley No. 7295 y consiste en que el sueldo vital puede ser disminuido hasta un 25%, con la autorización de la respectiva Comisión Mixta de Sueldos, a los menores de 21 años y mayores de 18, siempre que se inicien en un empleo en calidad de aprendices. Esta calidad se pierde al cabo de seis meses servidos al mismo empleador”.⁶

c).—ECUADOR

El Código del Trabajo de la República del Ecuador impone la obligatoriedad del contrato de aprendizaje; y lo reglamenta en sus artículos del 95 al 105, inclusive, como una relación de trabajo de carácter especial. El artículo 95 de dicho ordenamiento presenta la siguiente definición: “Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, y por tiempo determinado, sus servicios personales, recibiendo en cambio la enseñanza de un arte, oficio o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido”.

El contenido del contrato quedó referido esencialmente a las condiciones en que debe prestarse el servicio y en lo relativo a la retribución. Ordena el artículo 96 que el convenio de aprendizaje deberá contener: el oficio, arte o forma del trabajo, materia de aprendizaje; el tiempo de enseñanza, y el salario gradual o fijo que debe disfrutar el aprendiz.

Las obligaciones de las partes o sujetos de la relación, se encuentran contenidas en los artículos 98 y 99 del mismo ordena-

(6) Tratado el Derecho Chileno. Pág. 126.

miento legal; según estos preceptos corresponde al aprendiz, someterse a las indicaciones y enseñanzas del maestro, cuidar los materiales y herramientas y cumplir todos aquellos deberes que son inherentes a los fines sustantivos del contrato. Las obligaciones del maestro se contraen, principalmente, a impartir la enseñanza del trabajo convenido; tratar al aprendiz en forma adecuada y a preferirlo en las vacantes que se produzcan.

Las causales de terminación del contrato, por parte del maestro o patrón, pueden producirse por incapacidad manifiesta del aprendiz para el desempeño del arte u oficio, y por faltas graves de consideración o respeto. En relación al aprendiz, éste puede dejar sin efecto el contrato en cualquier momento, ya sea previo aviso, o por violación de las obligaciones impuestas al patrón en la celebración del contrato. Para el caso de despido sin justa causa o por transgresión a las obligaciones impuestas al maestro o patrón, el aprendiz tiene derecho a percibir un mes de salario en concepto de indemnización.

D).—GUATEMALA

La Ley del Trabajo de este país, de fecha 17 de febrero de 1947, sujeta al contrato de aprendizaje a un régimen jurídico especial. La categoría o concepto de aprendiz, se encuentra determinado por notas que hacen referencia al trabajo y a la formación profesional. De éste modo, se dice que son aprendices todos aquellos que se comprometen a trabajar para un patrón o maestro a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, oficio o profesión, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo (art. 170).

Se establece la forma escrita para la celebración del contrato, en él se deberá expresar —dispone el artículo 171— todas aquellas cuestiones que se refieran al tiempo de enseñanza del arte o profesión, materia del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en el curso de su adiestramiento o preparación. La jornada del aprendiz se sujeta a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, en su caso.

La legislación de Guatemala señala también las causas justificadas de rescisión; o sean la falta de cumplimiento a las obligaciones impuestas al patrono en la celebración del contrato y; las faltas graves de consideración y respeto a la persona del maestro o de sus familiares, y la incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio objeto de la enseñanza.

CAPITULO CUARTO

Regulación jurídica del contrato de aprendizaje en diversas legislaciones de los Estados.

- a).—Veracruz
- b).—Nayarit
- c).—Puebla
- d).—Durango
- e).—Oaxaca
- f).—Aguascalientes

Al promulgarse la Constitución de 1917, y señalar ésta las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados de la Federación en materia de trabajo; se inició en nuestro país un importante movimiento legislativo que tuvo como resultado la expedición sucesiva de diversas leyes; mismas que siguiendo la recomendación constitucional de atender a las necesidades de cada entidad federativa, se encargaron de reglamentar al trabajo.

Considerado el aprendizaje por la mayoría de las legislaturas locales como un capítulo de interés y de necesaria regulación dentro de las relaciones laborales, dedicaron a esta figura un régimen jurídico especial, que si bien, no prestó la debida atención que merece este contrato, sí, al menos, fue un intento que perseguía proteger el interés del discípulo o aprendiz.

a).—VERACRUZ

De las leyes de los Estados que reglamentaron al contrato de aprendizaje, corresponde citar, en primer término, a la ley del Trabajo del Estado de Veracruz; ley que fue promulgada el 14 de enero de 1918, durante el régimen de gobierno de Don Cándido Aguilar.

Se entiende por aprendiz para los efectos de esta ley —decía el artículo 81— “ al trabajador menor de edad que presta su trabajo personal a un artesano, el cual tiene obligación de enseñar a aquél el oficio y de pagarle una retribución pecuniaria, o en defecto de ésta, suministrarle alimentos”.

El fin formativo y el deber de retribuir los servicios del aprendiz, ya sea en dinero o con alimentos, fueron causas relevantes en la formación del contrato; mismo que por disposición legal quedó reservado únicamente para el trabajo de los menores de edad.

“No podrán ser admitidos como aprendices los menores de diez años y ningún trabajador mayor de dieciseis años, será considerado como aprendiz” (art. 82).

La legislación de Veracruz reglamentó al contrato de aprendizaje en su forma tradicional; por tal motivo, negó expresamente la categoría de patrono al encargado de impartir la enseñanza o instrucción, y revistió a las obligaciones de las partes de un carácter estrictamente personal. Se establecieron las siguientes disposiciones:

Art. 83.—El artesano no tendrá para los efectos de esta ley, el carácter de patrono con respecto a su aprendiz o aprendices;

pero si tendrá para con él o con ellos las obligaciones siguientes:

I.—Las que impone el artículo 81.

II.—Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra por vía de corrección o por cualquier otro motivo.

III.—Si el aprendiz vive con el maestro, vigilar éste la conducta de aquel.

IV.—Hacer que el aprendiz reciba la instrucción primaria obligatoria, dándole el tiempo necesario para que concurra a la escuela.

V.—Al concluir el aprendizaje, darle un testimonio escrito sobre su conocimiento y aptitudes.

VI.—En caso de enfermedad, procurarle asistencia médica o medicinas cuando menos, si el aprendiz vive con el maestro; y si no vive con él, ayudarlo a sufragar los gastos que la enfermedad origine.

VII.—Las demás que le imponga la ley.

Art. 84.—Son obligaciones del aprendiz para con el maestro:

I.—Prestar personalmente el trabajo convenido con lealtad y honradez.

II.—Obedecer las órdenes del maestro en el desempeño del trabajo.

III.—Desempeñar el trabajo que le señale el maestro, con el mayor cuidado y aplicación que le sea posible.

IV.—Observar buenas costumbres y guardar al maestro y a sus familiares respeto y consideraciones.

V.—Cuidar de los intereses del maestro, evitándoles, siempre que pueda, cualquier daño a que se hallen expuestos.

VI.—Guardar absoluta reserva respecto de la vida privada y negocios del maestro y sus familiares.

VII.—Procurar la mayor economía para el maestro en el desempeño del trabajo.

VIII.—Las demás que le imponga la ley.

De la transcripción precedente se puede apreciar que la legislación de Veracruz no reglamentó los aspectos o cuestiones principales que plantea y debe contener toda relación jurídica de aprendizaje; la jornada de trabajo que corresponde al aprendiz, el tiempo del aprendizaje, sus grados y duración de cada uno de ellos, y el trabajo o servicios que se pueden exigir al discípulo con motivo de su práctica instrucción, fueron cuestiones de las que se desatendió dicha legislación en menoscabo o detrimento del correcto funcionamiento de aquel contrato.

b).—NAYARIT

La ley del Trabajo del Estado de Nayarit, de 25 de octubre de 1918, siguió en materia de aprendizaje los lineamientos trazados por la ley de Veracruz; reprodujo casi en su integridad los preceptos de la misma, y sólo se pudo distinguir de ella por cuanto reglamentó, además de la categoría de aprendiz, la calidad de "aspirante", de la cual el artículo 83 expresaba:

"Se entiende por aspirante, para los efectos de esta ley, los menores de edad que por vía de adquirir conocimientos ya sea en el comercio, en la banca, producción y transmisión de fuerza física, industrias relativas a las artes, letras y ciencias, etc., quedan sujetos por determinado espacio de tiempo, a la dirección del jefe del establecimiento respectivo, según las condiciones establecidas en el artículo 79".

Al disponer la ley de Nayarit que los aspirantes quedarían sujetos a la dirección del jefe del establecimiento, "por determinado espacio de tiempo" siguió correctamente su ordenación, toda vez que trató de impedir que el aprendizaje de los oficios se prolongara indefinidamente y resultara incongruente a su esencia y propia finalidad. La misma ley, respecto a la categoría de aprendiz, no estableció la exigencia de este requisito, en virtud de que sujetaba al aprendiz, en su artículo 79, a la misma definición y reglas que presentaba la ley de Veracruz, legislación que, como quedó expuesto, no establecía el requisito de limitar al aprendizaje a un término cierto de duración.

c).—PUEBLA

La entidad federativa que posteriormente se ocupó de regir al contrato de enseñanza, en forma similar a como lo hicieron las leyes anteriores, fue la del Estado de Puebla, misma que con fecha 14 de noviembre de 1921, promulgó el Código del Trabajo para ese Estado.

En materia de capacidad ésta legislación siguió un criterio diferente al de las leyes que le precedieron; puesto que consideraba que el aprendizaje, como forma de contratación, podía funcionar no sólo en relación a los menores de edad, sino también en interés de quienes, habiendo dejado de serlo, desearan capacitarse en cualquier oficio, profesión o industria.

A fin de evitar que los mayores de edad que prestaran sus servicios bajo la modalidad del aprendizaje, fueran remunerados en iguales condiciones que los aprendices menores, dispuso el Código del Trabajo del Estado de Puebla, en su artículo 91, que en tratándose de los primeros la remuneración debería consistir necesariamente en dinero en efectivo, en tanto que, para los segundos, dicha retribución podía satisfacerse ya sea en forma pecuniaria, o bien, pagarla con alimentos.

En cuanto al término de duración del contrato, digna de mencionarse es la disposición que contenía el artículo 93 de ese ordenamiento, ya que con objeto de desplazar un aprendizaje indefinido que pudiera traducirse en un principio de explotación en perjuicio del aprendiz, declaró dicho precepto que el contrato que no señalara el término de duración, no produciría efecto alguno, en virtud de que se declararía su nulidad y la responsabilidad consiguiente.

Por último, dentro de las obligaciones que fueron a cargo de maestros o patrones, quedó señalada la de expedir al aprendiz, para una vez que éste concluyera su instrucción, un testimonio o certificación escrita que acreditara sus conocimientos y aptitudes, y para el caso de que las relaciones obrero-patronales estuvieran regidas por contrato colectivo, dicha obligación sería a cargo del sindicato titular del convenio.

d).—DURANGO

De las leyes de nuestra República que mayor esmero y atención pusieron en la reglamentación del aprendizaje, se puede citar a la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, de 24 de octubre de 1922, ordenamiento que apartándose de las bases que sirvieron de apoyo y fundamento a regímenes anteriores, logró superarlos y pudo ofrecer ciertas innovaciones en la ordenación de esta materia.

Los jóvenes menores de dieciseis años y los hombres y mujeres de cualquier edad que no sepan trabajar, establecía el artículo 65, que deseando prepararse para el ejercicio del comercio, la agricultura, la minería, la industria fabril o cualquier otro oficio, ingresen a talleres, tiendas, o centros de trabajo, estarán sujetos en lo que respecta a los contratos de trabajo y preceptos de esta ley, en la categoría de aprendices.

Determinada la categoría de aprendiz en los términos que anteceden, dispuso la ley que ninguno de ellos, por corta que fuese su edad, trabajaría sin la percepción de un salario que compen-

sara la prestación de sus servicios, y que por ningún motivo se permitiría que maestros y patronos, remuneraran dichos servicios únicamente con alimentos.

Para tal efecto, se consignó que la remuneración al aprendiz, durante el primer año de aprendizaje, tenía que fluctuar entre el veinte y treinta y tres por ciento del salario que correspondiese a los trabajadores del mismo género, en la categoría de oficiales, y que dicha remuneración debería ser aumentada en períodos de seis en seis meses, hasta que el aprendiz, produciendo obra igual a la de los oficiales del taller, pidiera al maestro que lo remunerase en forma igual a la de sus compañeros, sin importar el tiempo transcurrido en el aprendizaje.

Es evidente que las disposiciones anteriores representaron un adelanto en la reglamentación del contrato; toda vez que declarar como lo hizo la ley de Durango que ningún aprendiz trabajaría sin la percepción de una remuneración que compensara sus servicios, es una medida que se justifica si se toma en cuenta que los aprendices, con motivo de su instrucción, participan directamente en el proceso de la economía y subordinan su energía de trabajo al interés económico de maestros y patronos.

Por otra parte, al disponer la ley de Durango que la retribución al aprendiz tenía que funcionar en forma gradual y progresiva en relación al curso de aprendizaje, ésta legislación estableció la certeza del salario y señaló, al mismo tiempo, un medio eficiente para que el aprendiz pudiera superarse en el desarrollo de su instrucción o preparación profesional.

Para tal fin, quedó terminantemente prohibido a los maestros de talleres, obligar al aprendiz a realizar actividades o tareas de servicio doméstico, ya sea en el taller o en el domicilio de aquellos; excepto de los que se relacionaren con el aseo y limpieza de la negociación. La Junta que, por queja del aprendiz, de su padre o tutor conociere de la violación a este precepto, una vez comprobado el hecho, castigaba al infractor con una multa de cinco a cincuenta pesos, mismos que en carácter de indemnización, entregaba al padre o tutor del aprendiz, asimismo, la Junta daba por terminada la relación de aprendizaje entre las partes contratantes (art. 66).

e).—OAXACA

Disponía la ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, que los individuos que como medio de preparación para el ejercicio del comercio, la agricultura, cualquier industria fabril o minera o de otra clase, ingresaran a las haciendas, fábricas o negociaciones, serían considerados como aprendices, y quedarían sujetos a los preceptos y disposiciones de esa ley, en lo relativo al contrato de trabajo.

En cumplimiento de lo anterior la legislación de Oaxaca estableció, en su artículo 140, la exigencia del salario para remunerar los servicios del aprendiz. Dicho precepto declaraba que todo aprendiz tenía derecho a participar de un salario, el que con carácter de remuneración compensatoria y para cada uno de los diversos ramos, tenía que fijar la Comisión Especial del Salario Mínimo.

Por otra parte, para calificar las aptitudes y conocimientos de meritorios o aprendices, el mismo artículo ordenaba que éstos deberían ser examinados cada año por un jurado de obreros expertos pertenecientes a la misma negociación, los que en su caso harían constar que el aprendiz se encontraba capacitado para desempeñar el trabajo del obrero y que, si no se expresaba en el contrato la forma en que debería quedar el discípulo dentro de la empresa, al concluir su preparación, declarado apto por el jurado respectivo, terminarían las obligaciones del patrono.

El mérito de la legislación del Estado de Oaxaca fue reunir con toda precisión los elementos que deben informar a toda relación jurídica de aprendizaje; o sean, la obligación de subvenir a la formación profesional del aprendiz, y el deber de remunerar sus servicios en forma equivalente y en dinero efectivo.

f).—AGUASCALIENTES

Esta legislación presentó en la reglamentación del aprendizaje, diversas e interesantes disposiciones.

En cuanto a la duración del contrato, limitó a esta figura a un término máximo de duración; dispuso el artículo 150 de la ley: "Ningún aprendiz será considerado como tal por un espacio mayor de tres años, ya sea que haya servido a un sólo patrono o a varios. El Departamento de Trabajo determinará el tiempo medido necesario para aprender un oficio especificado".

Sobre jornada de trabajo, la ley declaraba la nulidad del convenio si no se expresaba en él, el número máximo de horas de trabajo que deberían corresponder al aprendiz; las que en todo

caso tenían que ajustarse a las prevenciones de la misma ley (art. 153, fracc. III).

La misma nulidad se podía hacer valer para el caso de que el patrono no quedara obligado a enviar a la escuela o a instruir por cualquier otro medio al aprendiz; en el concepto de que la instrucción que se le impartiese en lo particular, debería ser la misma de las escuelas primarias elementales, superiores o industriales del Estado, con la sola salvedad que los programas podrían desarrollarse en el doble tiempo señalado para los oficiales ordinarios.

Para el caso de despido injustificado, la legislación de Aguascalientes concedió al aprendiz la indemnización a que se refiere la fracción XXII del artículo 123 constitucional, al establecer, en su artículo 156, que: "El maestro que sin justa causa despida al aprendiz, antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarlo con la cantidad correspondiente al salario íntegro que le correspondería en tres meses como empleado u obrero en su ramo".

La finalidad específica del contrato, quedó debidamente protegida en el artículo 161 que a la letra decía: "El meritorio o aprendiz no será considerado como mozo o mandadero, quedando prohibido estrictamente que se le encomienden labores domésticas".

Por último, el artículo 163 consignó que por ningún motivo se toleraría que los servicios del aprendiz fueran remunerados únicamente con alimentos, o no ser que se tratara de algún pariente consanguíneo, hasta el cuarto grado, del maestro o dueño del establecimiento.

CAPITULO QUINTO

El contrato de aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo.—Preparación técnica elemental que imparte el Estado a través de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.—Conclusiones.

L E Y F E D E R A L D E L T R A B A J O

Derogada la legislación de los Estados por reforma constitucional a los artículos 73 fracción X, y 123, en su párrafo introductorio; se concedieron al Congreso de la Unión facultades exclusivas para legislar en materia de trabajo. La necesidad de uniformar la legislación obrera de nuestro país a fin de resolver los problemas de competencia que constantemente se originaban debido a la existencia de múltiples y variadas leyes que se encargaban de regir la materia, dio lugar a que con fecha 18 de agosto de 1931, se promulgara la Ley Federal del Trabajo, misma que en la actualidad se ocupa de reglar las relaciones obreras o de carácter laboral.

La Ley Federal reglamenta al aprendizaje como un contrato especial de trabajo; fija su régimen jurídico en los artículos del 218 al 231 del mismo ordenamiento, así como en disposiciones complementarias.

En definición del aprendizaje dice el artículo 218: "Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

De la anterior definición se desprende que el contrato de aprendizaje corresponde a una típica relación de trabajo; puesto que se establece como obligación principal la prestación del servicio, a cambio de remuneración equivalente. De éste modo, la enseñanza o fin formativo no constituye la particularidad del contrato, sino que es el trabajo o servicio que debe prestar el aprendiz, quien establece la sustantividad de la relación.

Las condiciones que exige la ley para la celebración del contrato en el que tenga intervención algún menor, son las mismas que rigen al contrato individual del trabajo. Dispone el artículo 20: "Los mayores de dieciseis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo. Los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política".

Sin embargo, en tratándose de trabajo marítimo o ferrocarrilero, no surten las disposiciones anteriores, ya que en dichas actividades se requiere la edad mínima de dieciseis años como condición indispensable de admisión.

El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje (art. 220).

Nuestra legislación establece en artículo 221 la obligatoriedad del contrato; señala que es obligatorio para patronos y trabajadores, "admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios; si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este Título. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación".

Para ser congruente nuestra ley con este precepto que ordena la obligatoriedad del aprendizaje, y como garantía para lograr el debido funcionamiento del contrato, debe excluir, en lo posible, la intervención de la voluntad de las partes en la formación del convenio; o sea que debe señalar el contenido y las condiciones que se estimen convenientes para que los contratantes advengan imperativamente a la relación.

La jornada de trabajo del aprendiz queda regida por las disposiciones relativas al trabajo en general y por las de los menores en su caso.

Los derechos y obligaciones de las partes se encuentran contenidos en los artículos 223 y 224 del ordenamiento antes referido. En estos preceptos se consignan algunas de las obligaciones que son típicas del contrato de trabajo; las cuales por su naturaleza subordinan los servicios del aprendiz al interés económico del patrono, y aquellas que le son propias al contrato de aprendizaje.

Son obligaciones del aprendiz, dispone el artículo 223:

I.—Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;

II.—Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo;

III.—Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

IV.—Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos;

V.—Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y

VI.—Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz, indica el artículo 224:

I.—Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender;

II.—Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otra cosas;

III.—Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

IV.—Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes, y

V.—Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Dentro de las obligaciones que se fijan a maestros y patronos, la fracción primera del artículo precedente señala la de proporcionar al aprendiz, la instrucción o enseñanza convenida. Al respecto conviene señalar, que no es indispensable para los efectos de contrato, que sea el patrono quien se encargue directamente de capacitar profesionalmente al aprendiz, ya que será suficiente para dar cumplimiento a su obligación, con poner al discípulo en condiciones de que adquiera los conocimientos que se hubieren convenido como objeto de la relación.

La fracción II del artículo 224, no dice que la remuneración al aprendiz debe consistir necesariamente en dinero efectivo, sino que previene que también podrá consistir en alimentos, vestido o una y otra cosas, que se suministren al aprendiz.

Por considerar que este precepto es violatorio de las normas protectoras del salario y, principalmente, del mandamiento constitucional que ordena que la remuneración al trabajador debe pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en especie (art. 123 fracc. X), que nos pronunciemos en contra de su inconstitucionalidad y propongamos su inmediata revisión y enmienda.

Posiblemente, en contra de este razonamiento se pueda decir que dada la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje (constitutivo de enseñanza), el aprendiz no tiene derecho a una remuneración que contenga como prestación esencial el pago de una cantidad en dinero en efectivo, por lo que no deben ser de aplicación para él, por consiguiente, las reglas o disposiciones relativas al salario. O bien, decir como expresa el Maestro Mario de la Cueva cuando analiza la fracción II del artículo 224, en relación al artículo 221 de nuestra ley:

“De este precepto se desprende que no existe obligación para el patrono de pagar un salario en numerario, lo que facilmente se comprende, tanto por que la finalidad del aprendiz no es obtener un salario, cuanto porque no todas las empresas tienen necesidad de aprendices; no sería entonces equitativo obligar a los patronos a que acepten aprendices y, a la vez, que les paguen una cantidad de dinero por un servicio que pueden no necesitar”.

El punto de vista que sostiene el Maestro de la Cueva tendría plena justificación, si el contrato de aprendizaje estuviera compuesto únicamente del elemento relativo a la enseñanza, y el trabajo que presta el aprendiz, con motivo de su instrucción, no tuviera relevancia en el funcionamiento del contrato. Si como expresa el mismo autor, que del artículo 218 se desprende que el trabajo del aprendiz forma parte de la actividad general de la empresa, y de las obligaciones que impone el artículo 223, resulta la subordinación al patrono, elemento característico de la relación de trabajo, no vemos porque razón se niegue al aprendiz el pago de una remuneración consistente en dinero en efectivo.

En análisis del aprendizaje de tipo artesanal que funcionó durante la época del medioevo, y del aprendizaje industrial que actualmente se dirige a la preparación de los jóvenes aprendices para el uso de las maquinarias y los procedimientos industriales, el Doctor Mario L. Deveali dice: “El aprendiz ingresa a la fábrica, ante todo para el salario, sólo indirectamente se propone mediante el trabajo, mejorar sus conocimientos. Se encuentra, pues, en una situación parecida a la del obrero empeñoso y ambicioso, que en lugar de conformarse con la calificación actual, se preocupa por mejorar sus conocimientos y aptitudes, para poder ascender de peón a semioficial de semioficial a oficial, o de oficial a capataz”.

“Mientras que en el aprendizaje artesano, el trabajo es un medio necesario para recibir la enseñanza, en el aprendizaje industrial el trabajo constituye simplemente una ocasión para conseguir la misma”.

(7) Obra citada, pág. 883.

“La enseñanza no constituye, pues, ni para el aprendiz, ni para el empleador, la causa del contrato sino simplemente un efecto secundario del mismo”.

“El contrato conserva por lo tanto la estructura típica del contrato de trabajo, con sus dos obligaciones fundamentales: la del trabajador, de dar su trabajo, y la del empleador, la de abonar la retribución correspondiente”.⁸

Atentos a la nueva estructura económico-industrial sobre la que funciona actualmente el aprendizaje, compartimos la posición que sustenta el Maestro Mario L. Deveali, por cuanto prevee la necesidad de retribuir los servicios del aprendiz, y por que distingue con toda precisión, los elementos que deben caracterizar a este contrato.

A este respecto conviene señalar que nuestra ley, en su artículo 100-F, fracción Ia., impone acertadamente a las comisiones del salario mínimo la obligación de fijar un salario de la misma especie para remunerar el trabajo del aprendiz, idea que viene a confirmar —en opinión del Maestro J. Jesús Castorena,⁹ que el contrato de aprendizaje es un verdadero contrato de trabajo.

Los aprendices no tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa (art. 100-Q, fracc. 5a.). Esta disposición es violatoria también de la Constitución, puesto que excluye al aprendiz del beneficio que otorga la fracción IX del artículo 123 constitucional, que impone el reparto de utilidades de una empresa, como un derecho más que corresponde a toda prestación subordinada del servicio.

Los artículos 225 y 226 de nuestro ordenamiento legal, señalan las causas que justifican la rescisión del contrato de aprendizaje; en ellos se dice que el patrón podrá resolver el contrato y despedir al aprendiz, sin incurrir responsabilidad, por faltas graves de consideración y respeto a él o a sus familiares, o bien, por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio objeto del contrato.

El aprendiz, por su parte, podrá justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro el artículo 224. En este caso y en el de despido injustificado, el aprendiz tiene derecho a mes y medio de indemnización.

Al no señalar nuestra ley la cantidad que debe servir de base para fijar esta indemnización, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de 12 de marzo de 1940, Amparo directo 1919/39/Ia., Francisco Langler, resolvió que debe ser el salario mí-

(8) Lineamientos de Derecho del Trabajo.—pág. 408 y 409.

(9) Manual de Derecho Obrero.—pág. 193 4a. Edición.

nimo la cantidad que debe estimarse para el pago de dicha indemnización.

La fracción XXII del artículo 123 constitucional, concede a todo trabajador que es despedido de su trabajo sin causa justificada, el derecho a demandar su reinstalación, o el de exigir el pago de tres meses de salario en concepto de indemnización. Se ha planteado la interrogante de saber si corresponde a los aprendices el derecho de pedir su reinstalación para el caso de despido sin justa causa.

En relación a ésto la Suprema Corte de Justicia en ejecutoria de 12 de noviembre de 1935, Toca 13131/32/2a., Empresa de Teléfonos Ericsson, S. A. y Abel C. Senties, sostuvo lo siguiente:

“Como el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, es claro que aún cuando el artículo 226 de la Ley Federal del Trabajo determina que en caso de separación injustificada, tiene derecho el aprendiz a un mes y medio de salarios como indemnización, esta modalidad solamente se refiere al capítulo de la indemnización a que tiene derecho el trabajador cuando es despedido sin causa justificada, pero de ninguna manera puede concluirse de esta circunstancia, que en caso de despido sin causa justificada, no tenga derecho el aprendiz para demandar su reinstalación en los términos de la fracción XXII del artículo 123 constitucional”.

En contra del criterio de la Corte, el Maestro de la Cueva expone:

“Es cierto que el contrato de aprendizaje es una relación de trabajo, pero sujeta, necesariamente, a modalidades especiales. Con el razonamiento de la Corte habría que decir que el aprendiz tiene derecho al salario mínimo, lo que, como ya vimos, es absurdo; y si se acepta esta derogación al artículo 123 de la constitución, no vemos porque haya de ser de evidente aplicación, la fracción XXII, y menos cuando el artículo 226 de la ley disminuye el monto de la indemnización, de tres meses de salario a mes y medio. Expusimos en otra parte las razones que fundan la acción de reinstalación, las que no concurren en el contrato de aprendizaje. En líneas anteriores marcamos, por una parte, que en el contrato de aprendizaje el carácter de la relación y, por otra, que la obligación esencial del patrono consiste, no en pagar una retribución, sino en proporcionar enseñanza; se trata de una obligación de hacer, que no tiene correlación en el contrato de trabajo y que, para satisfacerse, necesita la voluntad del patrono; si éste no cumple voluntariamente su obligación, la permanencia del aprendiz en la empresa será inútil. La posición del trabajador es distinta, ya que persigue como finalidad la percepción del salario, propósito que alcanza aún cuando no se utilice su energía de trabajo. Ade-

más, el artículo quinto de la Constitución garantiza la negativa del patrono a prestar enseñanza al aprendiz que demanda su reinstalación y es, por tanto, inútil, el ejercicio de una acción que, por mandato legal, no podrá alcanzar su objetivo; y no se diga que en caso de negativa del patrono se transforman los efectos del laudo de la Junta en daños y perjuicios, ya que éstos han sido tasados por la ley en el artículo 226. El despido del aprendiz es manifestación suficiente de que el patrono no está dispuesto a continuar la enseñanza y por eso ha hecho bien la ley en no conceder más acción que la de pago de una indemnización, daños y perjuicios causados por el despido".¹⁰

En nuestra opinión la tesis que sustenta la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, es la que responde fielmente al espíritu que consagra la fracción XXII del artículo 123 constitucional; toda vez que viendo en el aprendizaje de los oficios una forma dependiente o subordinada de trabajo, dispone para el aprendiz el derecho de reclamar su reinstalación por despido injustificado, o bien, le concede el de exigir el pago de tres meses de salario en concepto de indemnización.

"Tan que el aprendiz es un trabajador, dicen los señores licenciados Alberto y Jorge Trueba, que la propia ley le otorga el derecho a mes y medio de indemnización cuando es despedido injustificadamente, si más que esta disposición no sólo es injusta sino inconstitucional, porque debe tener los mismos derechos que los demás trabajadores a estabilidad, participación en las utilidades, etc. Pero más injustas son las nuevas normas que les niegan estos derechos, en los artículos 124, fracción III, y 100-Q, fracción V., sobre todo si se toma en cuenta la realidad del aprendizaje en nuestro país, en que muchos aprendices son auténticos trabajadores".¹¹

Por otra parte, creemos oportuno señalar que si nuestra ley impone la obligatoriedad del aprendizaje con prescindencia de la voluntad del patrono en la formación del contrato; debemos aceptar que la misma ley garantiza implícitamente al aprendiz, el derecho de demandar su reinstalación cuando es despedido sin justa causa, por lo que la negativa del patrono de seguir vinculado a la relación sin mediar acción o derecho que la justifique, deberá traducirse necesariamente en daños y perjuicios, los que evaluados por la Constitución, deberán resarcirse al aprendiz; ya que de lo contrario tendríamos que decir, ante la negativa de ese derecho,

(10) Obra cit. págs. 885 y 886.

(11) Ley Federal del Trabajo.—Reformada y adicionada, pág. 118 55a. Edición.

que la ley, por una parte, obliga al empresario a emplear aprendices en proporción al número de sus trabajadores, y por la otra, lo faculta a disolver unilateralmente la relación, todo por cuanto se le niega al aprendiz el derecho o la acción de reinstalación.

El artículo 192 responsabiliza al empresario por los accidentes y las enfermedades profesionales que con motivo o en ejercicio del trabajo, pudieran sobrevenir al aprendiz. Se ha dispuesto que para calcular esta indemnización no deberá tomarse en cuenta el salario real que perciba el aprendiz, sino aquél que corresponda al trabajador de la mínima categoría profesional en la rama del aprendizaje.

Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designe el Inspector del Trabajo. El jurado resolverá a mayoría de votos, y, en su caso, certificará por escrito, que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar, en la rama de su aprendizaje (art. 227).

Por último, con los artículos 228 al 231, inclusive, que rigen al aprendizaje marítimo y ferrocarrilero, nuestro Código del Trabajo pone fin al Título Tercero que contiene las normas y principios fundamentales que reglamentan al contrato de enseñanza.

PREPARACION TECNICA ELEMENTAL QUE IMPARTE EL ESTADO A TRAVES DE LOS CENTROS DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL.

Con el propósito de capacitar e incorporar al movimiento económico nacional a los jóvenes que por millares concluyen su educación primaria sin posibilidades de continuar estudios superiores, y con el objeto de complementar la formación de trabajadores no calificados que aspiren a mejorar su experiencia, mediante la adquisición de conocimientos que los hagan más eficaces en el desempeño de sus labores, la Secretaría de Educación Pública incorporó hace cinco años, a sus programas de Enseñanza Técnica y Superior, un plan educativo por medio del cual habían de prepararse a corto plazo, trabajadores calificados que viniesen a resolver en parte, la urgente demanda de mano de obra y personal especializado apto para la creciente industrialización del país.

En virtud de ese plan educativo, fueron creados durante el año de 1963, diez Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, cuatro de ellos en el Distrito Federal y seis en el interior de la república.

Existen en la actualidad treinta centros de capacitación ubicados en las principales zonas industriales del país, como son: León, Minatitlán, Guadalajara, Puebla, Monclova, Monterrey, Querétaro, Ciudad Juárez, Gómez Palacio, Mexicali, La Piedad, Guaymas, Tampico, Matamoros, Mazatlán, San Luis Potosí, Aguascalientes, Apizaco y Mérida; además de los que se hayan en diversas zonas del Distrito Federal, todos los cuales se clasifican como unitarios, o múltiples, según las especialidades que comprendan.

El objeto de la enseñanza en los CECATI, es proporcionar al individuo nociones sobre disciplinas industriales, materiales, Máquinas, Herramientas, técnica de trabajo y la habilidad manual necesaria a la actividad o especialidad que se seleccione, para que se incorpore rápidamente a los establecimientos industriales como trabajadores de cierta calificación y con perspectivas de progreso en las especialidades o para que instalen un taller de su propiedad. La idea rectora de este novedoso sistema de adiestramiento es "aprender haciendo" y, por lo mismo, los programas elaborados para tal fin han sido formulados por personas capaces que conocen por experiencia propia, cuales son las necesidades reales con las que tendrá que enfrentarse el discípulo al terminar su capacitación e ingresar a una fábrica o taller; asimismo, éstos centros de capacitación funcionan también para aquellos trabajadores que aspiran a completar sus experiencias con conocimientos técnicos fáciles de adquirir, que les permitan de inmediato aumentar su calificación industrial y sus salarios.

Los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial no son escuelas, sino una réplica de instituciones fabriles organizadas para capacitar a los educandos en tal forma, que su adiestramiento se efectúe en sitios similares a los talleres o fábricas, donde posteriormente desarrollarán su trabajo.

Los cursos de capacitación que se imparten a los trabajadores tienen una duración aproximada de cuarenta semanas de aprendizaje y adiestramiento; término que podrá variar según las condiciones y naturaleza de la especialidad. El funcionamiento de los Centros ha sido adaptado a las características regionales y a las necesidades de los educandos, de tal manera que no interfieran con sus jornadas de trabajo, creándose al efecto turnos matutinos, vespertinos y nocturnos que permitan la asistencia de los alumnos al aprendizaje en los centros.

La edad mínima para ingresar a un CECATI, es de trece años, siendo la edad límite, cuarenta y cinco años. Además de este requisito, el aspirante deberá probar haber cursado cuando menos la enseñanza primaria o elemental, toda vez que la Comisión Permanente de planeación de dichos centros estima que la educación pri-

maria es el mínimo exigible para que las nuevas generaciones se incorporen con mayor eficacia a la vida ciudadana, y que esa educación constituye la base indispensable para una posterior capacitación y adiestramiento que haga posible una actividad ocupacional acorde con la apremiante demanda de mano de obra y personal capacitado, que impone el creciente desarrollo económico e industrial de nuestro país.

El plan de enseñanza que se proponen los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, reúne las características siguientes:

a).—El medio en que se prepare el alumno deberá ser el del trabajo mismo o por lo menos una réplica de éste.

b).—Los trabajos empleados para la capacitación se realizarán de acuerdo con la ocupación misma.

c).—El aprendiz deberá ser preparado específicamente en aquellos hábitos mentales y manuales que requiere la ocupación misma.

d).—La capacitación deberá ayudar al alumno a capitalizar sus intereses y habilidades en el más alto grado posible.

e).—La capacitación deberá ser impartida a aquellos que la necesitan, que la deseen y que sean capaces de obtener una utilidad de ella.

f).—El adiestramiento adecuado y repetido de las experiencias obtenidas en la ocupación misma, formarán correctamente los hábitos mentales y de ejecución al grado necesario para la propia ocupación.

g).—El instructor deberá poseer las habilidades y conocimientos que él enseña.

h).—El adiestramiento se llevará hasta el punto que dé al alumno una habilidad productiva con la cual pueda conseguir o mantener una ocupación.

i).—La capacitación se realizará por medio de la ejecución de trabajos reales y no de simples teorías.

j).—El contenido del adiestramiento deberá obtenerse de los instructores del oficio.

k).—La capacitación que se imparta se aplicará tan directa y específicamente a una ocupación determinada, que sólo tendrá valor funcional para esa propia ocupación y su contenido comprenderá la habilidad manual, la formación técnica y los hábitos mentales, todos específicos.

l).—La capacitación contará con las características particulares de aquellos a quienes sirva, tanto en los métodos de instrucción como en las relaciones personales con los alumnos, y

m).—La administración de las enseñanzas será elástica y fluida.

De trascendental importancia para el desarrollo económico e industrial de nuestro país, se ha calificado la labor que viene realizando la Secretaría de Educación Pública a través de los llamados Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, toda vez que dicho organismo se ha propuesto, como complemento a sus programas generales de educación, elevar y tecnificar los conocimientos industriales con vista a resolver el grave problema que confronta actualmente nuestro país, por la carencia o déficit de mano de obra y personal calificado apto para la creciente industrialización del país.

Del breve estudio que hemos realizado acerca de las principales doctrinas y legislaciones extranjeras que tratan del aprendizaje y de la enseñanza técnica como formas de contratación, y del análisis emprendido sobre esta materia dentro del ámbito de nuestro Derecho Obrero; desprendemos que es urgente e inaplazable la necesidad de presentar nuevas formas de reglamentación para este contrato, mismas que, consecuentes con la realidad y notas que deben distinguir actualmente al aprendizaje, garanticen su correcto funcionamiento y eviten, por sobre todo, la injusta explotación de que es objeto el obrero-aprendiz.

Se dijo en páginas anteriores que durante el desarrollo y florecimiento de la industria manufacturera, la relación de aprendizaje tenía claro y manifiesto el carácter de contrato de enseñanza, pues la obligación de capacitar profesionalmente al aprendiz, constituía la finalidad principal del contrato. La accesible comprensión en el proceso productivo y la relación eminentemente personal que se establecía entre las partes contratantes, fueron una garantía para alcanzar el fin propuesto, por lo que la prestación del servicio por parte del aprendiz, se entendía y funcionaba como un "medio necesario" para adquirir la enseñanza.

Hoy, por lo contrario, con la desaparición o reducción al mínimo de las actividades de la artesanía debido al establecimiento y desarrollo de una nueva estructura económico-industrial, que genera y tiene por base la fuerza dinámica y expansiva del maquinismo; los servicios del aprendiz se subordinan preferentemente a la actividad general y fines económicos de la empresa, por lo que el aprendizaje de los oficios disiente del carácter tutelar y de enseñanza técnica que predominaba en su forma originaria, para funcionar —en antinomia a su naturaleza y sin norma alguna que la proteja— como una auténtica o típica relación de trabajo.

Es evidente que la carencia en nuestro medio de un organismo técnico u oficina especializada que se encargue de organizar,

promover y vigilar la correcta impartición de los oficios en los diversos establecimientos industriales; así como la deficiente reglamentación que sobre esta materia contiene la legislación obrera, han propiciado que este instituto lejos de garantizar la debida preparación del aprendiz, sirva de instrumento para que patronos y empresarios aprovechen su energía de trabajo sin que para ésto le retribuyan en forma equivalente la prestación de sus servicios, y sin que cumplan, en modo ni forma alguna, el deber elemental de enseñanza que presupone la formación del contrato, todo lo cual, obviamente, representa un principio de explotación en perjuicio del discípulo o aprendiz.

Las deficiencias del régimen jurídico del contrato de aprendizaje han dado ocasión también para que actividades o tareas que por su naturaleza no requieren de preparación técnica o de conocimientos especiales para su ejercicio y que, por ende, deben quedar sujetas a los principios y reglas generales del trabajo, se contraten frecuentemente bajo los supuestos de esta modalidad, a efecto de eludir sistemáticamente las obligaciones que como derechos mínimos o vitales para el trabajador, impone la ley de la materia.

Ahora bien, si está es la realidad del aprendizaje y si de ella resulta que esta figura de ordenación no cumple los fines que se le encomiendan, debemos reconocer que es apremiante la necesidad de revisar y enmendar dicho sistema, a fin de impedir que esa institución, que por su propia y especial naturaleza debe quedar afecta o proyectada al cumplimiento de un fin de carácter social —como lo es la impartición de la enseñanza— siga procurando la abusiva explotación de aquellos que teniendo necesidad de iniciarse por vez primera en el trabajo, se ven constreñidos a contratar sus servicios bajo las deficientes y anacrónicas condiciones que encierra esta modalidad.

La supervivencia en nuestra Ley Federal del Trabajo de una reglamentación de tipo artesanal, que evidentemente no conviene y resulta inoperante hoy en día para regir y elevar la enseñanza de los oficios y diversos usos o procedimientos industriales; ha sido, a nuestro juicio, la razón prevalente para que en el Proyecto de Ley del Trabajo de 1968, que actualmente se discute en la Cámara Legislativa, se suprima en forma definitiva la reglamentación de este contrato.

A este respecto creemos oportuno señalar, que la anterior determinación presenta, desde ahora, aspectos y cuestiones que deben ser considerados.

En efecto, si como se dijo en párrafos anteriores y es manifiesto que a través del contrato de aprendizaje no se cumple con

el deber de preparar elementalmente al aprendiz, por prevalecer la práctica ilícita de maestros y patronos de aprovechar preferentemente la energía de su trabajo, en lugar de concurrir a su íntegra y debida capacitación, consideramos que ante esta evidencia sería aceptable, y hasta cierto punto recomendable, la derogación en nuestro Derecho de esa figura, ya que con ello se evitaría que a pretexto de contratos de aprendizaje se siga ocultando la explotación de los jóvenes trabajadores, y se atente, por consecuencia, contra el carácter eminentemente proteccionista de la legislación obrera; pero, si por otra parte y atentos a las condiciones económicas que registra actualmente nuestro país, consideramos que es ineludible el deber de capacitar técnicamente a los trabajadores para satisfacer las demandas de mano de obra y personal calificado que imperativamente exige nuestro acelerado proceso de industrialización; advertimos claramente que no obstante las marcadas deficiencias que le hemos señalado a este contrato, no es conveniente ni oportuno aceptar su derogación, toda vez que es de estimarse que todo proyecto o decisión que tienda a eliminar cualquier sistema de enseñanza, ya sea en sus niveles de preparación técnica elemental, media o superior, repercutirá indefectiblemente en perjuicio de la industria y del progreso económico nacional.

Consecuentes con lo anterior, y en reconocimiento de que el desarrollo y la expansión de la economía requiere no sólo de la concurrencia de elementos naturales y de bienes de capital, sino también y de manera preponderante del esfuerzo humano debidamente capacitado para que intervenga satisfactoriamente en el proceso de la producción; así como en estima o valoración de que el contrato de enseñanza puede ser determinante o relevar —mediante una adecuada y efectiva reglamentación— en la tarea de adiestrar elementalmente a los aprendices para su calificación, que nos pronunciemos definitivamente en contra del proyecto que suprima su vigencia y obligatoriedad, y recomendamos, asimismo, que lejos de aceptar o compartir medidas que permitan liberar a la industria del cumplimiento de esa importantísima obligación, debemos procurar, por lo contrario, dirigir y conducir nuestro esfuerzo a mantener e impulsar el desarrollo de las enseñanzas tecnológicas en los diversos establecimientos industriales, a efecto de que la capacitación de los aprendices se realice directamente sobre las tareas o procesos de la industria, lo que indudablemente les permitirá obtener mayores experiencias y una mejor especialización.

Posiblemente, en contra del punto de vista que antecede, se pueda decir que dada la irrelevancia y manifiesta inoperancia del contrato de aprendizaje para regir e incrementar la enseñanza

técnica elemental de los oficios en los centros fabriles o del trabajo, convendría más, para el logro de esta específica tarea, encomendar la misma a los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, ya que a través y en función de dichos organismos los educandos se encontrarían en mejores condiciones de alcanzar un mayor nivel técnico en su adiestramiento y preparación, sin que se les exponga a los peligros naturales a que se enfrentan acudiendo directamente a los centros de trabajo, y sin que exista, en su contra, ninguna posibilidad de explotación.

A este respecto conviene mencionar, que si bien es cierto que el contrato o relación jurídica de aprendizaje no satisface sus fines y sí, por lo contrario, se ha significado siempre por funcionar como un medio o instrumento de explotación, ésto es debido principalmente a que dentro del régimen jurídico que lo gobierna, no existen normas o disposiciones legales que, atinentes y en justa adecuación a la realidad y necesidades del actual aprendizaje, ordenen los aspectos o cuestiones principales del contrato, y protejan, por consiguiente, su debido cumplimiento. En relación a los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, nos permitimos expresar que no obstante que estos organismos fueron creados en interés de satisfacer, a corto plazo, las demandas de mano de obra y personal especializado apto para la creciente industrialización del país, dichos organismos no cumplen íntegramente su cometido, por cuanto privan en ellos problemas de carácter general que obstaculizan su buen funcionamiento y que, por tal motivo, los invalida para subrogarse a la obligación de la industria en la tarea de preparar o adiestrar profesionalmente al aprendiz.

La carencia de estudios socio-económicos de carácter regional en la ubicación o localización de los Centros, personal docente improvisado y sin elementos de cultura pedagógica; así como la carencia o insuficiencia de equipo adecuado en los talleres donde se imparten los cursos de conocimientos; son —en opinión del señor licenciado Arturo Ortiz Wadgymar— los problemas que afectan principalmente el funcionamiento de dichos centros. Al ordenarlos y referirse a ellos, dice el autor:¹²

LOCALIZACION.—

“Ante todo debemos precisar que la ausencia de estudios regionales, fue un factor que determinó que la localización de mu-

(12) Tesis profesional.—Los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial; Evaluación y Análisis del periodo de 1964 a 1967.—U.N.A.M.—Economía.—1967 (págs. 128 y sigs:)

chas unidades se realizara en los lugares más inadecuados, lejos de las zonas populosas y con deficientes medios de acceso. En algunos casos, fueron razones de prisa las que determinaron tales ubicaciones; en otros, privaron razones de carácter político y en otras, las donaciones de terrenos que obedecían a intereses expresos de los propietarios de elevar el valor de sus terrenos por medio de la realización de obras públicas en ellos, o bien de congratularse con el Estado para lograr algún fin político”.

“Gran parte de los CECATI se ubicaron en ciudades, capitales, en que los datos censales de población mostraban tener poblaciones elevadas y fue de acuerdo con la interpretación de dichas cifras y algunas apreciaciones personales como se llevó a cabo la selección zonal, pero como expresamos se careció de estudios socio-económicos regionales”.

PERSONAL DOCENTE IMPROVISADO Y SIN ELEMENTOS DE CULTURA PEDAGOGICA.—

“Tal problema se constituye actualmente como una limitante básica del desarrollo del sistema, ya que en algunos casos de poco vale el que esté bien localizado un centro si los instructores son antipedagógicos en sus métodos de impartir el conocimiento. Frecuentemente los instructores no sólo carecen de la cultura pedagógica y experiencia suficiente para impartir el conocimiento sino también carecen de un nivel de cultura general que les permita comprender los diversos problemas de la enseñanza, y la labor social a ellos ecomendada; asimismo el trato adecuado que deben asumir los educandos a fin de encauzar sus aptitudes psíquicas y manuales hacia el aprendizaje de un oficio de carácter industrial”.

CARENCIA O INSUFICIENCIA DE EQUIPO ADECUADO.—

“Muchos demandantes de capacitación, se decepcionan del tipo de maquinaria que se emplea en los talleres, que es sumamente elemental y en algunos casos de poca precisión y no buena marca. Tal caso se observa en el taller de Ajustes de Banco y Máquinas Herramientas, en el que prevalecen los tornos poco automáticos de escasa precisión, mientras que en la industria se opera con tornos revólver semiautomáticos o automáticos de alta precisión para la producción en serie. En algunos casos por falta de recursos, se practica sobre equipos obsoletos que alguna industria donó al Centro por considerarlo de deshecho. Muchos de esos equipos que sirven para las prácticas, han pasado de moda y difícilmente el educando volverá a encontrarse con ellos al regresar a una empresa”.

Con base en el estudio y evaluación precedentes, que afirmemos que los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial no desarrollan de manera eficiente los fines y programas que les dieron nacimiento; y que por este motivo y por las limitaciones que le son propias a su relativo funcionamiento, expresemos que dichas unidades no están en posibilidad ni en condiciones de absorber en su mayoría al amplio sector de trabajadores que demanda adiestramiento y capacitación.

Asimismo, lo anterior viene a confirmar que en nuestro país los aprendices no disponen de los medios adecuados y suficientes para su capacitación; y que si bien es cierto que dentro de esta materia nuestra Ley Federal del Trabajo tutela e impone la obligatoriedad del aprendizaje con vista a ofrecer a los jóvenes trabajadores los beneficios de dicha capacitación, es cierto también que debido a la deficiente regulación del contrato de enseñanza, no se cumple con el interés especial de nuestra ley, ya que al aprendiz, por la carencia de normas que lo protejan en el curso de su adiestramiento o preparación, continuamente se le explota y consiguientemente se le niega la oportunidad de capacitarse formalmente en cuanto a disciplinas o procesos industriales concierne, de lo que resulta que en los centros del trabajo y debido al mal funcionamiento del contrato, no llegan a adquirir los aprendices los conocimientos de un verdadero oficio.

Ante esta situación, consideramos que es indispensable demandar la inmediata intervención del Estado para que se de la debida solución a este problema; y al efecto recomendamos que el ente soberano debe instituir los organismos y disposiciones adecuados a fin de establecer un nuevo sistema de formación elemental, mismo que permita a los aprendices obtener la seguridad de un correcto adiestramiento y la calificación correspondiente en la rama o materia de su aprendizaje.

Para tal fin, y en razón de que la formación profesional de los trabajadores —en grado de capacitación— no sólo debe gravitar sobre la capacidad y recursos del Estado sino también y de manera principal sobre todos y cada uno de los sectores económicamente activos del país, que propongamos como objetivo primordial del presente estudio, el establecimiento en nuestra ley de un **Servicio Mixto Nacional de Aprendizaje**; el que bajo la dirección permanente y de inspección del Estado, y con la participación obligatoria de la industria, funcione a través del contrato de enseñanza.

De ésta manera, corresponderá a la acción del Estado el establecimiento de un **Instituto o Comisión Nacional de Aprendizaje y de Colocación**, que tenga por objeto organizar, promover y vigi-

lar la impartición técnica elemental de los oficios; y de crear o señalar, asimismo, los centros educativos que se estimen convenientes para que en coordinación con los establecimientos de la industria, funcionen en la tarea de capacitar profesionalmente al aprendiz.

En tal virtud, y para los fines que se consignan, el contrato de aprendizaje deberá reglamentarse en nuestra ley conforme a las bases y condiciones que a continuación se enuncian:

A).—Concepto de aprendiz

Este concepto deberá determinarse en función o mérito del sistema de enseñanza que se propone; o sea como “toda persona, mayor o menor de edad, que previo registro y autorización del Instituto o Comisión Nacional de Aprendizaje, integre su trabajo, en los centros fabriles o industriales, con la frecuentación a los cursos de aprendizaje que imparta el Estado.

B).—Obligatoriedad del aprendizaje

La obligatoriedad del aprendizaje debe excluir que las condiciones o cuestiones principales del contrato, sean fijadas por las partes contratantes; de tal modo que éstas advengan imperativamente a la relación. Asimismo, debe mantenerse en nuestra ley la obligación para patronos y trabajadores, de admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios; pero a condición siempre, de que deberán solicitarlos por conducto de las oficinas de colocación o de enganche, que para ese efecto se instituyan.

C).—Período de la enseñanza

Corresponderá a la Comisión Nacional de Aprendizaje señalar el término medio dentro del cual deberá impartirse la enseñanza de los oficios; el que por aptitud o capacidad manifiesta del aprendiz podrá reducirse, pero nunca prolongarse en su perjuicio.

D).—Obligaciones del patrono

En primer término debe señalarse la de formar profesionalmente al aprendiz, sin distraerlo en tareas o actividades que no estén relacionadas con el oficio. Por otra parte, deberá fijarse la obligación de retribuir los servicios del aprendiz en una medida no menor a la que expresamente fije la ley. Para ésto, y en virtud de que los servicios del aprendiz reportan una utilidad o valor económico en beneficio de empresarios o patronos, nuestro ordenamiento legal debe disponer un salario mínimo para discípulos o aprendices, el que con carácter de remuneración y para cada uno de los períodos de aprendizaje, no debe ser menor del 75% del sa-

lario vital que devengue el trabajador de la mínima categoría profesional, de la que es objeto el aprendizaje.

E).—Obligaciones del aprendiz

Además de las obligaciones que derivan de la prestación del servicio y de consideración a la persona del patrono, deberá imponerse al aprendiz la de asistir a los cursos especiales de aprendizaje que imparta el Estado. El incumplimiento a esta obligación deberá tenerse como causa bastante para rescindir el contrato, y motivo suficiente para liberar al patrono de la obligación de subvenir a la capacitación elemental del aprendiz.

F).—Jornada de Trabajo

Con objeto de que los aprendices puedan seguir los cursos oficiales de aprendizaje que imparta el Estado, la jornada de trabajo para éstos no podrá exceder del término de seis horas de duración; y —dado el concepto de aprendiz que se propone— dicha jornada deberá ser de aplicación también a los trabajadores mayores de edad que presten sus servicios bajo esta categoría o modalidad.

G).—Causas de rescisión del contrato

El patrón o maestro podrá despedir al aprendiz sin responsabilidad:

I.—Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia;

II.—Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate; y

III.—Por no asistir el aprendiz a los cursos oficiales de aprendizaje.

El aprendiz podrá justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que se imponen a maestros o patronos.

En este caso y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a los beneficios que otorga la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

H).—Exámenes del aprendiz

Los aprendices serán examinados para su calificación dentro de los períodos que para el efecto establezcan los centros educativos o de capacitación que instituya el Estado y, en su caso, certificarán por escrito que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama o materia de su aprendizaje.

CONCLUSIONES

PRIMERA.—El interés principal de la Ley Federal del Trabajo al reglamentar el contrato de aprendizaje, fue el de promover e impulsar la capacitación técnica elemental de los aprendices.

SEGUNDA.—No se ha cumplido el interés de la Ley y actualmente el aprendizaje de los oficios, en el mejor de los casos, es lento e incompleto.

TERCERA.—La carencia en nuestro Derecho de normas o preceptos que protejan al aprendiz en el curso de su adiestramiento y capacitación, han propiciado que el contrato de enseñanza funcione como medio o instrumento de explotación.

CUARTA.—La característica más destacada de la oferta de mano de obra es la falta de trabajadores calificados para la industria.

QUINTA.—En nuestro país los aprendices no cuentan con los medios necesarios y suficientes para su capacitación. Sólo aprenden lo que les brinda el medio limitado en que trabajan, y sin ley o precepto alguno que los proteja.

SEXTA.—Debe reformarse y adicionarse la Ley Federal del Trabajo, en los términos del proyecto que se contiene en la presente Tesis.

B I B L I O G R A F I A

- Alonso García, Manuel.—“Derecho del Trabajo”.
- Aristóteles.—“La Política”.
- Cabanellas, Guillermo.—“El Derecho del Trabajo y sus Contratos”.
- Castorena J. Jesús.—“Tratado de Derecho Obrero”.
- De la Cueva, Mario.—“Derecho Mexicano del Trabajo”.
- Gaete Berrios, Alfredo.—“Tratado de Derecho Chileno”.
- Kaskel, Walter.—“Derecho de Trabajo”.
- L. Deveali, Mario.—“Lineamientos de Derecho del Trabajo”.
- Lombardo Toledano, Vicente.—“Legislación de los Estados”.
- Ortiz Wadgymar, Arturo.—“Los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial; Evaluación y Análisis”. Tesis profesional.
- Petit, Eugéne.—“Tratado Elemental de Derecho Romano”.
- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba B.—“Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada”. 55a. Edición.
- Boletín de información No. II “Centros de capacitación para el Trabajo Industrial” S.E.P.