

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**EL CONTRATO DE APRENDIZAJE SUPRIMIDO
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Tesis
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

RUBEN MARQUEZ FERNANDEZ

MEXICO, D. F.,

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 LA MEMORIA DE MI PADRE, A QUIEN
NO PUDE SATISFACER SU ANHELO DE -
VERME CULMINAR MI PREPARACION PRO
FESIONAL, PERO AL QUE DEBO INFINI
TO RECONOCIMIENTO POR SU EJEMPLO-
DE HOMBRIA Y RECTITUD.

A MI MADRE, QUE CON SUS SABIOS CON
SEJOS E INMENSO ENTUSIASMO, ME HA-
IMPULSADO EN FORMA CONSTANTE HACIA
EL LOGRO DE METAS SUPERIORES.

A MIS HERMANOS, EN QUIENES SIEM
PRE HE ENCONTRADO SOLIDARIDAD Y
COMPRESION EN TODAS LAS VICISI
TUDES DE MI EXISTIR.

AL DOCTOR ALBERTO TRUEBA URBINA,
INCANSABLE MAESTRO Y EJEMPLAR -
DEFENSOR DE LA CLASE LABORANTE.

AL LICENCIADO JOSE DAVALOS MO
RALES, QUIEN CON SU DIRECCION
Y SABER HIZO FACTIBLE LA PRF-
SENTE TESIS.

AL LICENCIADO CARLOS HORACIO
CANCINO ROJAS, POR SU AMIS -
TAD SINCERA Y AYUDA MORAL; Y
A MIS COMPAÑEROS TRABAJADO--
RES DEL PODER JUDICIAL FEDE-
RAL.

EXORDIO

Teniendo en consideración que los gobiernos de todos los pueblos tienen como máxima preocupación la formación de técnicos, como medida básica para el logro del desarrollo económico y social de sus pueblos, con ese fin se han creado diversas instituciones de enseñanza como son: Escuelas, Institutos técnicos para la difusión de los conocimientos correspondientes a los distintos oficios, - instituciones todas estas que coadyuvan a impartir conocimientos básicos y elementales para formar, mediante el aprendizaje constante y eficaz de cada futuro obrero, -- hombres con preparación suficiente para ocupar puestos - en la industria o en la artesanía mexicana.

Pensando que el contrato de aprendizaje beneficiaba - en la época contemporánea a los artesanos y pequeños industriales en la dura competencia con las grandes industrias, pero igualmente, que en el México actual, dotado de una vigorosa actividad económica que propicia un ascendente y continuo desarrollo de la industria, el comercio y la tecnología, etc., se pone fin a la competencia entre el grupo constituido por los artesanos y pequeños industriales, empeñados en sobrevivir independientes aún, en pugna con los colosos industriales, lucha en la que - si bien, los empresarios modestos sobreviven en forma titilante, también lo es que originaba la explotación inmisericorde de los aprendices, que llegaban a ser, dentro del pequeño taller, superiores en número al de los obreros o maestros, con lo que la enseñanza del oficio se to

maba como pretexto para tener mano de obra a precios i--
rrisorios.

Considero que, la supresión del contrato de aprendizaje
corresponde al resultado de un análisis claro de las-
necesidades de la clase trabajadora en nuestra Patria.

Ahora bien, la supresión del contrato de aprendizaje,
arrojará un saldo favorable a la clase obrera y será un-
estímulo de trabajo para los jovenes obreros, que ya no-
tendrán que meditar entre ir a trabajar a un taller por-
una recompensa exigua o permanecer en la inactividad, en
grosando la triste colectividad de los desocupados.

Es por lo anterior, y con el ánimo de clarificar y --
fundamentar estas ideas, que me he avocado a su estudio,
aprovechando mi inquietud y la novedad de la supresión,-
en la nueva Ley Laboral, del contrato objeto de este traba
bajo.

No siendo mi intención cansar al lector y habiendo ex
plicado los motivos de la selección del tema de esta te-
sis, sólo me resta presentar este fruto de mi intelecto-
a su consideración y aguardar el voto que se le otorgue,
con la convicción de que será justo.

A T E N T A M E N T E.

RUBEN MARQUEZ FERNANDEZ.

C A P I T U L O

I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL APRENDIZAJE

- A) El aprendizaje en Europa.
 - a) Alemania
 - b) España
 - c) Francia
 - d) Italia
 - B) El aprendizaje en la época Prehispánica.
 - C) El aprendizaje en la Colonia.
 - D) México independiente.
 - E) El aprendizaje en las leyes anteriores a la Constitución de 1917.
 - a) Ley de Garantías Individuales de 1865.
 - b) Código Civil de 1870.
 - c) Código Civil de 1884.
-

C A P I T U L O

I

ANTECEDENTES HISTORICOS

Antes de entrar de lleno al estudio del contrato de aprendizaje en Europa, conviene hacer un breve recorrido en la historia del mundo antiguo, y así tenemos, que en Egipto, en la antigua civilización china, en el Oriente, lo mismo que en las viejas civilizaciones americanas: Aztecas, Incas y Mayas, y en Atenas, prevaleció la vieja tradición de que los diversos oficios fuesen trasmitidos de padres a hijos, añorando con ello el perfeccionamiento de las especialidades, con la circunstancia de que en las Leyes de Solón, se estableció la reglamentación del trabajo de los aprendices, como una tarea impuesta a los padres, aunque no fuese siempre la propia actividad de éstos, teniendo como sanción la pérdida de los derechos de alimentos en la invalidez o ancianidad, y con el esfuerzo del aprendiz, su familia gozaba de una remuneración, y después de los distintos grados de la enseñanza, previamente a la obtención del título de maestro, era sometido a una prueba de competencia con otros educandos de la misma especialidad.

En la esclavitud, como institución social, el contrato de trabajo no estuvo reglamentado en sus orígenes, -- por cuanto a que se cumplió por razones de carácter político. El trabajo lo realizaban como un castigo impuesto -- por las tribus vencedoras. (1)

En el antiguo Derecho Romano, existía la distinción -- entre el hombre libre, el esclavo y el liberto, y los --

(1) Francois Barret. "Historia del Trabajo". pag. 16

dueños de esclavos en la antigua Roma --en donde tuvieron éstos la categoría de cosas y no de personas--, los confiaban a maestros preceptores, instructores o monitores, por determinado tiempo, para que adquirieran el adiestramiento de un arte u oficio determinado, debiendo pagar -- con su propio trabajo por la enseñanza recibida. Esta si tuación prevaleció en la época de Justiniano y constituye la institución llamada Tirocinio, que es propiamente el origen clásico del contrato de aprendizaje; que aún -- cuando tuviese una reglamentación expresa, constituye -- una reglamentación de Derecho Civil. (1)

A) EL APRENDIZAJE EN EUROPA

En Europa, para algunos autores, es en la Edad Media -- cuando el aprendizaje parece haber llegado a su mayor -- grado de perfección, con la organización y funcionamiento de las corporaciones. Gracias a este sistema corporativo o gremial, que tiene sus antecedentes al decir del Doctor Mario de la Cueva, "en los Colegios del Imperio -- romano y la decidida influencia de las organizaciones re ligiosas de la época". (2) En el siglo Décimoprimer o cuando surgen las llamadas cofradías y fraternidades, or ganizaciones éstas que agruparon en su seno a los trabajadores de la ciudad, obteniendo el reconocimiento del -- Estado, de tal forma que éste accedió a reglamentar el -- ejercicio exclusivo de los diversos oficios, lo que condujo a monopolizarlos suprimiendo en esta forma la compe tencia foránea y regulando la anterior. (3)

Las corporaciones brindaron al artesano estabilidad y seguridad en el desempeño de su oficio, evitando la com-

(1) Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano del Trabajo. - Pag. 879.

(2) Ob. cit. pag. 880.

(3) Charles Gide.- "Tratado de Economía Política.-Pag. 123

petencia ruinoso entre los integrantes de las mismas y - garantizando a la vez, la calidad del producto elaborado, pues a través de diversas disposiciones se fijaron las - horas de trabajo, remuneración por los servicios presta- dos, cantidad y calidad de la materia prima a utilizar y - la situación del aprendiz frente a su maestro.

En cada uno de los gremios y concretamente en cada ta- ller, existió un rígido sistema escalafonario, ya que la prestación de servicios se iniciaba con el aprendizaje, - período en el que el nuevo trabajador estaba sujeto a la dirección del oficial y del maestro, quienes se encarga- ban de impartirle los conocimientos necesarios que los - capacitaban para alcanzar el grado de oficial; este es - el trabajador que después de haber superado la etapa de - aprendizaje, recibía del maestro un salario determinado y ejecutaba los trabajos bajo su severa vigilancia. El - maestro, generalmente, es el propietario del taller, de - las herramientas e instrumentos y de la materia prima uti- lizada en el mismo, quien después de una prolongada con- dición de oficial y haber logrado la realización de algu- na obra maestra, establecía su propio taller.

A partir del siglo primero de la era cristiana, en la Galia, aparecen corporaciones obreras, cuya organización fue el resultado de una copia de las de Roma, incluyéndo se en cada colegio o corporación a todos los obreros que ejercían el mismo oficio en una ciudad o en un barrio.(1) Estos colegios se formaban por medio del aprendizaje, pa ra lo cual el padre del aprendiz celebraba un contrato - en virtud del cual confiaba al maestro el tiempo neces- rio la conducta de su hijo, casi siempre por determinado

(1) Francois Barret. "Historia del Trabajo" pag. 16.

número de años, período en el que el aprendiz vivía en forma total en casa de su patrón. Además, el padre del aprendiz se comprometía ante el patrón a proveerlo de -- cuanto fuese necesario para su alimentación y manuten -- ción. Al terminar el aprendizaje, el aprendiz era admiti do en la corporación con la peculiaridad de que sólo era aceptado después de haber pagado cierta suma para festejar su bienvenida.

La edad del aprendiz oscilaba entre los doce y los -- quince años y los maestros sólo podían contratar un a -- aprendiz, dado que si el número de ellos era excesivo, el maestro aún con suficiente capacidad, podía descuidar la enseñanza de los demás pupilos. Nos dice Francois Barret que el tiempo del aprendizaje estaba señalado por el Li -- bro de los Oficios de París, publicado en el año de 1258 por Esteban Boileau, preboste de la ciudad. La duración -- del aprendizaje variaba entre los dos años para los coci -- neros y doce para los fabricantes de rosarios. El tiempo que hemos establecido podía variar. Los propios reglamen -- tos de la corporación eran los que fijaban la cantidad - de dinero que los padres debían pagar al maestro, el -- cual tiene obligación de cuidarlo, vigilarlo y corregir -- lo, sin descuidar la enseñanza del oficio. Cuando el jo -- ven artesano ha terminado su período de aprendizaje, tra -- baja aún generalmente unos años más en calidad de obrero a fin de perfeccionar su educación profesional. (1)

a) ALEMANIA.

El Doctor Mario de la Cueva (2), nos informa que en -

(1) Francois Barret. Ob. cit. pag. 16.

(2) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo. -- pag. 979.

el Derecho alemán, desde el siglo pasado, se procuró reunir a los artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras de comercio, a las que se facultó para reglamentar el contrato de aprendizaje. Mediante este sistema, se intentó proteger a los artesanos y pequeños industriales contra la gran industria y, a la vez, abrir las puertas al aprendizaje, por ser aquél el campo propio para su desarrollo. Hasta la segunda guerra mundial, existió en Alemania un sistema mixto: Los aprendices concurrían a sus labores, y en sus horas libres asistían a las escuelas técnicas, excelente sistema que sumaba los conocimientos prácticos a los teóricos.

b) ESPAÑA.

En España el contrato de aprendizaje fue reglamentado en diversos precedentes aislados, especialmente en las Leyes de Partidas, Ley II, Título VII de la Partida V y la Ley IX, del Título VIII de la Partida VII; también fue reglamentado en la Novísima Recopilación, pero, siguiendo a Miguel Hernáinz Márquez, "el primer texto legal claro y definido lo es la Ley de 17 de julio de 1911, cuyos preceptos fueron tomados en cuenta al redactarse el Libro II del Código de Trabajo vigente en España".(1)

El Código de Trabajo español define al contrato de aprendizaje como "aquel en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o nó retribución y por tiempo determinado". (2)

El fin principal del contrato de aprendizaje, según -

(1) Hernáinz Márquez Miguel.- "Tratado elemental de Derecho del Trabajo". Pag. 260.

(2) Ob. Cit. pag. 268.

se desprende del artículo 86 del Código de Trabajo español, es la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trate, mediante la enseñanza práctica que le proporcione el maestro y la técnica que en escuelas especiales reciba el aprendiz.

El contrato de aprendizaje está reglamentado por el Código de Trabajo español, siendo partes contratantes, el patrono o maestro y el aprendiz o representante de éste.

Respecto a la capacidad, vemos que el patrón necesita tener, además de la capacidad civil y la mercantil, la condición de maestro, dueño, gerente o encargado en el oficio o industria de que trate el aprendizaje, destacándose en este sentido que la mujer casada requiere el permiso de su marido para contratar aprendices.

En cuanto a la capacidad del aprendiz, se prohíbe celebrar contrato de aprendizaje al menor que no haya pasado la edad escolar obligatoria. El menor de dieciocho años no puede contratar su aprendizaje sino mediante su representante legal. El mayor de dieciocho años necesita el consentimiento de su padre, madre o tutor o Juez municipal para contratar su aprendizaje. La mujer casada, para contratar su aprendizaje necesita la autorización de su marido.

Siguiendo con la reglamentación del contrato de aprendizaje en España, vemos que son deberes del maestro, además de enseñar al alumno un arte u oficio, facilitarle su preparación en alguna escuela técnica. En caso de que

el pupilo no sepa leer y escribir, deberá dejarle dos horas libres para ir a la escuela y, por tratarse de un país netamente religiosos, se le dejará al aprendiz el tiempo necesario para cumplir con sus deberes religiosos.

En lo referente al pago del aprendiz, se dice que -- cuando no se estipule ninguno a favor del patrono o del aprendiz, se entenderá pactado únicamente el cambio de servicios. Deberá el patrón vigilar al pupilo dentro y fuera del taller en lo cual podrá ser ayudado por las autoridades. En caso de enfermedad, dará aviso inmediato a los padres o encargados del aprendiz; también se obliga a darle un certificado en el que se consigne el grado de conocimiento y práctica alcanzados por el aprendiz.

Deberes del aprendiz: Obediencia al maestro en cuanto se refiere a la instrucción que recibe, guardándole el debido respeto. La jornada de trabajo en el contrato de aprendizaje será determinada en el propio contrato, siempre que no exceda de la legal. El contrato de aprendizaje se deberá celebrar en escritura pública o documento privado redactado por triplicado, no pudiendo maestro alguno recibir a un aprendiz sin haber llenado éste requisito. Este contrato deberá contener: 1.- Nombre, apellido, edad y domicilio del patrono o maestro y del aprendiz o del representante legal en su caso; 2.- Oficio o industria objeto del aprendizaje; 3.- Fecha del contrato y la del principio del aprendizaje; 4.- Duración del período de prueba y la total del aprendizaje; 5.- Condiciones de manutención y alojamiento; 6.- Casos en que proceda la rescisión. (1)

(1) Ob. cit. pag 269.

La duración del contrato de aprendizaje en el Derecho español no excederá de cuatro años. Se contará como parte del tiempo en este contrato el período de prueba que no podrá exceder de dos meses. El contrato de aprendizaje se rescindiré:

- (a) Por muerte de uno de los contratantes;
- (b) El ingreso de cualquiera de las partes al Servicio Militar forzoso;
- (c) Por enfermedad contagiosa de una de las partes;
- (d) Enfermedad por más de seis meses;
- (e) La condena por causa criminal; y,
- (f) Muerte o ausencia prolongada de la esposa del -- maestro o patrono.

Rescisión a petición de parte:

- (a) Abusos o dureza del maestro para con el aprendiz;
- (b) Desobediencia o faltas graves repetidas del aprendiz;
- (c) Incapacidad del aprendiz;
- (d) Deseo manifiesto del aprendiz de dejar el oficio;
- (e) Por trasladar la familia del aprendiz su residencia; y,
- (f) Por el matrimonio del aprendiz.

Todas las acciones derivadas del contrato de aprendizaje caducan al año desde que puedan ejercitarse. El registro del contrato de aprendizaje se llevará a cabo en las oficinas y registros de colocación. (1)

(1) Ob. cit. pag. 270.

c) FRANCIA.

En el régimen corporativo el contrato de aprendizaje estuvo bajo el control del reglamento de la profesión o de la corporación a que pertenecía el oficio, constituyendo el aprendiz el primer escalón de la jerarquía corporativa.

Enseguida de la abolición de las corporaciones, se substituye el aprendizaje contractual, pero la autonomía de la voluntad engendra abusos. Los empleados sueñan frecuentemente en utilizar a los aprendices pero lesionan seriamente su formación, de ahí las restricciones aportadas a la libertad contractual en los textos sucesivos.

El aprendizaje bajo el control del Estado. A partir del surgimiento industrial y del desenvolvimiento del maquinismo que hace necesaria la formación de un personal altamente calificado, se aprecia entonces que los resultados del aprendizaje puramente contractual resulta absolutamente insuficiente. Los poderes públicos toman las medidas necesarias para preparar convenientemente el futuro de los profesionales del salario.

En la época contemporánea las transformaciones del aprendizaje han sido inspiradas por ideas directrices que tienden a la puesta en práctica de diversos métodos más eficaces y acordes con este contrato. El contrato individual no es eliminado. El poder público ha puesto en organización una enseñanza técnica pública pero al mismo tiempo favorece tanto el control y desenvolvimiento de una enseñanza técnica privada. Si el Estado no se ha reservado el monopolio, el ha controlado la utilización de la mano de obra, imponiendo como institución una paga de

aprendizaje de carácter muy original, destinada a procurar alcanzar un objetivo determinado y a obtener una política social complementando la organización del aprendizaje, preocupándose en orientar y dirigir a los jóvenes hacia los estudios de las profesiones correspondientes a sus aptitudes, aprovechamiento, e indicándoles los campos en los que haya más ofertas.

El Libro Primero del Código de Trabajo francés, define el contrato de aprendizaje como "un convenio por el cual una persona, el maestro, se compromete a dar una formación profesional a otro, el aprendiz, quien en contraparte, se obliga a trabajar por cuenta del maestro, - bajo el tiempo y condiciones determinadas". (1)

Todo inicio del contrato de aprendizaje es necesariamente un contrato por tiempo determinado. El artículo primero del Código de Trabajo francés precisa que el contrato es concertado por un tiempo determinado el cual es fijado por las partes o por convenciones colectivas. El maestro, en virtud de este contrato, ejerce su autoridad sobre una persona, habitualmente joven, y la ley exige - determinada moralidad, limitándose el contrato, en relación al rigor del mismo, a que no se ejecute en la noche y a que el trabajo no sea efectuado en condiciones insalubres. El aprendiz podrá concluir, él mismo, el contrato si es emancipado, si no lo es, su representante legal, quien es el capacitado para intervenir.

Condiciones de forma: El contrato deberá ser establecido por escrito, requiriendo que sea en documento privado. Esta exigencia es sancionada con la nulidad.

(1) A. Braun y H. Galland.- "Droit Du Travail". Sirey - 1958. Pag. 619.

El contenido del contrato: Las partes no gozan de una entera libertad para la elaboración del contrato. La ley impone insertar en el convenio, disposiciones en relación a la elaboración del contrato. La ley impone a las partes insertar disposiciones relativas a la duración del contrato, la remuneración principal y accesoria, la indemnización en caso de rescisión y la enseñanza profesional.

Para determinar el contenido de estas obligaciones tenemos que referirnos por una parte a los usos establecidos por las Cámaras de Comercio, Cámaras de Maestros o patronos, los Comités Departamentales de Enseñanza Técnica y por otra parte a los convenios colectivos de trabajo.

Obligaciones del maestro o patrón:

1.- El deberá ante todo, enseñar al aprendiz su especialidad y darle todas las facilidades para que prosiga los cursos de formación profesional.

2.- Deberá también, el maestro o patrón, asegurar el perfeccionamiento en la educación general del aprendiz.- El tiempo consagrado a esta enseñanza general no puede, en ningún caso, ser menor de dos horas por día.

3.- El maestro o patrón se deberá comportar como un buen padre de familia, debiendo tener una preocupación por el aprendiz como la que lo liga con sus parientes, debiendo vigilarlo y conducir al aprendiz sobre sus costumbres y para esto substituirá -en su responsabilidad- a los parientes y responderá de las faltas que cometa el aprendiz, pero los parientes conservan las prerrogativas

de sancionar al aprendiz. El maestro deberá advertirles de las faltas graves cometidas por el aprendiz, de sus vicios, avances en el aprendizaje y males. En todas esas hipótesis, corresponde a sus parientes tomar las medidas pertinentes.

4.- El maestro soltero, viudo o divorciado, no puede vivir en su casa con menores aprendices.

5.- En contraparte con el trabajo efectuado por el aprendiz, el maestro o patrón tiene obligación de dar una remuneración cuyo monto es variable y depende de los usos del lugar. Esta remuneración es frecuentemente cifrada bajo la forma de un porcentaje del salario medio en vigor en el departamento o en la profesión del aprendiz, pero en general no sobrepasa la mitad del salario medio departamental. El aprendiz conserva el beneficio de la remuneración durante el tiempo pasado al servicio de corporaciones profesionales.

6.- El maestro sancionará al aprendiz si falta a sus obligaciones. El control de la ejecución regular del contrato de aprendizaje está confiado a los inspectores del trabajo concurrentemente con los oficiales de la Policía Judicial, artículo 107 del Código de Trabajo francés, en todas las empresas que correspondan a su competencia territorial, pero el Inspector del Trabajo no podrá examinar la calidad de la formación teórica, cuestión reservada al Inspector de enseñanza técnica. El Consejo de Hombr**es** Prudentes o el Juez de Paz puede limitar el número de aprendices en un establecimiento, puede igualmente suspender temporalmente el derecho de formar aprendices, resolver sobre la rescisión del contrato de aprendizaje, basándose en el informe que el Inspector del Trabajo pro

porcione al efecto.

Obligaciones del aprendiz:

Debe el aprendiz fidelidad al maestro, respeto y obediencia, cumpliendo los trabajos que se le confían y si se abstiene de trabajar durante quince días, deberá reponer al fin del aprendizaje el tiempo perdido en esa forma. El estatuto legal del aprendizaje, independientemente de las obligaciones contractuales que pesan sobre cada una de las partes, impone obligaciones comunes en relación a los accidentes de trabajo, reposo los días de fiesta, etc.

Causas de extinción del contrato de aprendizaje:

1.- Normalmente llega a su fin en la fecha prevista.- El patrón libraré entonces un certificado que expresará que el aprendiz ha terminado el tiempo de su formación profesional. El aprendiz debe luego presentar sus exámenes de enseñanza técnica que acrediten su aprendizaje. - El contrato de aprendizaje es rescindido de pleno derecho en los casos que prevee el artículo 14 del Código de Trabajo francés, particularmente si una de las partes fallece. De este modo, a diferencia del contrato de trabajo, el contrato de aprendizaje es caracterizado por la relación intuitu persona.

2.- El Servicio Militar ejecutado por el maestro o aprendiz, rescinde el contrato de aprendizaje.

3.- Los jueces de Paz tienen la competencia para pronunciar la resolución del contrato. Artículo 15 del Código de Trabajo francés. El matrimonio del aprendiz y el cambio de residencia del patrón o maestro, son causa de

rescisión del contrato de aprendizaje, previa demanda -- de una de las partes. (1)

d) ITALIA.

Desde el punto de vista histórico, la relación de aprendizaje en su origen era un contrato que tenía por objeto la enseñanza impartida por el patrón. Ello fue largamente practicado hasta el fin de la antigüedad, especialmente para el aprendizaje de las maestrías artísticas. - El aprendiz iba con un maestro, ejecutaba su adiestramiento según la obra didáctica y la guía del maestro, aprendiendo las reglas técnicas del arte y convirtiéndose a su vez en maestro.

Esta forma de aprendizaje constituía una anticipación de la enseñanza profesional del tipo moderno. En esta fase originaria, la relación de aprendizaje pudo considerarse también una relación de trabajo, pero el trabajador no es el aprendiz, sino el maestro, y el aprendiz es el patrón, o cuando menos, existiendo la enseñanza, prevalece ésta sobre la prestación de trabajo por parte del aprendiz, el que no puede considerarse un trabajador subordinado, en cuanto aplica su actividad en interés propio y no del maestro. Sin embargo, es de hacerse notar - que desde un principio la relación de aprendizaje contuvo un embrión de la estructura de la relación del trabajo subordinado.

La doctrina francesa consideraba el contrato de Tirocinio -como en su oportunidad lo estudiamos-, como un puro contrato de enseñanza, en el cual era preeminente la función del maestro o del jefe del taller impartir la en

(1) Ob. Cit. pag. 633.

señanza hasta cuando el aprendiz hubiere obtenido determinada capacidad profesional.

La orientación doctrinal encuentra su fundamento en las disposiciones de derecho positivo, puesto que el artículo primero del Primer Libro del Código de Trabajo -- francés, define el aprendizaje como "un convenio por el cual una persona, el maestro, se compromete a dar una -- formación profesional a otro, el aprendiz, quien en contraparte se obliga a trabajar por cuenta del maestro, bajo el tiempo y condiciones determinadas".

La relación tiene por objeto un determinado resultado y este es el conseguir la capacidad profesional; tiene la naturaleza de una locatio operis, aunque también de una locatio operarum, aún si el aprendiz percibe una retribución limitada durante la vigencia de la relación.

La doctrina alemana en cambio, tendía a considerar al contrato de aprendizaje como un contrato de trabajo subordinado en el cual el trabajador recibía una retribución inferior a la normal, dada su menor madurez profesional y a la circunstancia de que la retribución fuese integrada por la enseñanza técnica impartida por el patrón.

La doctrina italiana, en las escasas referencias que hace a tal relación, de hecho mira a la relación de aprendizaje como un contrato sui generis.

En la relación de aprendizaje o Tirocinio se distinguen dos momentos: El primero en el cual el aprendiz no tiene ninguna capacidad de trabajo o, al menos, tiene muy poca, por lo cual queriéndose ver en el contrato de

aprendizaje una relación de trabajo, deberá considerarse como un trabajo del maestro. El segundo momento en el -- cual el aprendiz, habiendo adquirido una cierta capaci-- dad de trabajo puede con su actividad obtener ventajas -- para el maestro, consituyendo aquél una fuerza producti-- va. En este segundo momento la relación asumiría la ca-- racterística propia de un contrato de cambio de los ser-- vicios entre las partes contratantes.

Los precedentes de la legislación sobre el aprendiza-- je en Italia son escasos, pero la ley sobre aseguramien-- to de invalidez o vejez de treinta de noviembre de 1923, número 3194, artículo primero, contiene normas referen-- tes al aprendizaje. La Ley sobre aseguramiento contra la tuberculosis del 27 de octubre de 1927, número 2055, ar-- tículo primero; la Ley sobre aseguramiento de accidentes de Trabajo de 17 de agosto de 1935, número 1765, artícu-- lo 18. Digna de hacer notar es la disposición contenida-- en este último artículo pues son considerados aprendices para los efectos de la Ley sobre aseguramiento de acci-- dentes de trabajo individual y enfermedades profesiona-- les, los menores de 18 años. Con esta norma se intenta -- eliminar todá cuestión relativa a la determinación de -- los aprendices para los efectos de la Ley sobre acciden-- tes tomando como criterio para su determinación la dicha categoría de trabajador en relación a la edad que fácil-- y objetivamente se puede acreditar.

El artículo 2134 del Código Civil italiano establece-- que al Tirocinio se aplican las disposiciones dadas para el trabajo subordinado, fijando una doble excepción a la

norma general, para las disposiciones incompatibles con la especialidad de la relación o por aquellas derogadas por disposiciones especiales o por normas colectivas. - Las disposiciones del Código tienden a evitar la explotación de este período inicial de la vida del trabajador - por parte del patrón y asegura al aprendiz las ventajas del trabajador. En el artículo 2130 viene enunciada la necesidad de una limitación a la duración del tirocinio, reenviándose a las normas colectivas y a los usos.

En el artículo 2132 es vista la destinación del aprendiz a trabajos no relacionados a la especialidad profesional objeto de su instrucción; en el mismo artículo se impone al patrón la obligación de permitir al aprendiz - frecuentar los cursos para su formación profesional. En el artículo 2133 se obliga al patrón a extender a la cesación del contrato de aprendizaje el testimonio del Tirocinio.

El artículo primero del Real Decreto de 21 de junio - de 1938, número 1380, define al aprendiz o tirocinante, - estableciendo que es aprendiz cualquiera que es ocupado - en un establecimiento industrial o comercial para el objeto de adquirir la capacidad necesaria para convertirse en trabajador calificado mediante un adiestramiento práctico y teórico.

La relación de aprendizaje se desenvolverá, por consecuencia, con la observancia de las mismas obligaciones - que tienen las partes en el contrato de trabajo. El - aprendiz deberá colaborar con el establecimiento cumpliendo las cláusulas de trabajo pactadas, en tanto que-

son dadas con el objeto de aprender la maestría o profesión a la que intenta dedicarse. El deber de subordinación hacia el patrón será también más intenso, porque en la relación de trabajo se agregan la diferencia debida - de aquél que aprende a aquél que enseña. Así, el aprendiz tiene la obligación de mantener el secreto de las no ticias relativas al establecimiento de aquél que depende, cuando de su divulgación pueda derivar un daño.

El artículo 8o. de la Ley determina las obligaciones del patrón que son las siguientes:

(a) Cuidar y hacer cuidar a los dependientes el adies tramiento práctico del aprendiz;

(b) No someter al aprendiz a trabajos superiores a -- sus fuerzas físicas o no atender al trabajo o maestría - que es objeto del aprendizaje;

(c) Retribuir las prestaciones del aprendiz; .

(d) Otorgarle, sin disminución alguna de su retribu-- ción, los permisos necesarios, porcué frecuentemente los cursos para la formación profesional de los trabajadores así lo requieren. El aprendiz por consecuencia tiene, an te todo, derecho a conseguir el adiestramiento práctico del patrón, siendo ésta la obligación principal del contrato de aprendizaje y en consecuencia tiene derecho a - que el patrón le proporcione el trabajo necesario para - su adiestramiento práctico.

La Ley habla de retribución: Ella, por consecuencia, - puede ser dada o correspondida en cualquier forma, pu -- diendo hacerse con alimentos, alojamiento, vestido, etc., para el aprendiz.

El contrato de aprendizaje se resuelve según las disposiciones emanadas en los contratos colectivos, justo como prescribe la letra a) del artículo 10 del Real Decreto Ley de 21 de septiembre de 1938, número 1906. Según esta disposición, tales contratos deben establecer la duración de los mismos, de lo cual deriva que muchos sostengan que debe considerarse a la relación de aprendizaje un contrato de trabajo a tiempo determinado. Es evidente que, transcurrido el término establecido por el contrato de aprendizaje, el aprendiz tendrá derecho a ser agregado por el patrón como operario o empleado de la categoría a la cual su prestación de aprendizaje ha estado dirigido, a menos que una expresa norma de contrato colectivo exonere al patrón de tal obligación.

Se entiende, sin embargo, que existiendo un término para la duración de la relación, no puede éste resolverse por voluntad unilateral de las partes, en cambio, el receso por parte de uno de los contratantes puede verificarse si se efectúa durante un período de prueba previamente establecido para el aprendiz. Son aplicables los principios de la relación de trabajo por cuanto atienden a la rescisión unilateral por falta grave de una de las partes, por fuerza mayor etc. La muerte del patrón determinará la cesación de la relación sólo en el caso de vínculo personal y directo y no en el caso de relación establecido en una empresa en la cual la enseñanza fuese dada por los dependientes del patrón y no personalmente -- por él. (1)

(1) Luigi de Lita.- "Il Contratto di Lavoro". 4a. Ed. revisada y actualizada. (Torino 1949) Pág. 561 a 577.

B) EL APRENDIZAJE EN LA EPOCA PREHISPANICA.

Entre los grupos étnicos existentes en nuestro país - en la época prehispánica, sobresalen los aztecas, los maya-quichés, los tarascos, los mixteco-zapotecas, los totonacas, los huastecos, pueiéndose localizar las principales culturas en dos grandes grupos divididos en: Cultura mexicana y cultura maya.

Por lo que respecta a la vida del pueblo maya, de la lectura de sus códices y jeroglíficos, los traductores - de ellos afirman que fueron buenos navegantes y notables artistas, arquitectos, albañiles, cantereros, alfareros, - carpinteros y joyeros; conocieron el cultivo del hene---quén, el algodón, el maíz, el cacao y el frijol. Se dedi---caron consecuentemente a la especialización de oficios - varios, sin que exista ninguna información concreta que - pueda explicar específicamente la naturaleza del vínculo de trabajo de sus obreros, artesanos y aprendices.

Dentro de la cultura mexicana, destaca la nación de - los aztecas, considerada la más importante por su desa---rrollo cultural y por su predominio alcanzado sobre las---demás poblaciones a las que tenía sojuzgadas y de las cua---les recibía fuertes tributos como consecuencia de la do---minación militar de los aztecas y porque, estando en su pleno desarrollo, tuvo lugar la conquista de México por---los españoles.

Los aztecas llegaron al Valle de México por emigra---ción, después de un largo peregrinar por las regiones - del norte del continente americano, habiendo establecido su capital en un islote del lago de Texcoco, de acuerdo---con la leyenda que justificaba la necesidad de que se ins---talaran en un sitio al abrigo de sus enemigos.

Las artes y oficios a que se dedicaron los mexicanos fueron preferentemente el tejido de telas, del henequén, del algodón y del pelo de conejo; trabajaron las cante--ras y fueron magníficos escultores, talladores de madera y cerámica, habiéndose dedicado, igualmente, a la agri--cultura y al curtido de pieles.

En el Imperio Azteca existieron dos diferentes instituciones destinadas a instruir a la juventud: El Calme--cac y el Teepochcalli, impartíendose en el primero enseñan--zas a los hijos de las familias menos distinguidas. En los mencionados establecimientos, se seguía preferente--mente un tipo de enseñanza casi espartana, en virtud del constante acecho de la guerra. La educación, alimentación y las prácticas de vida higiénica, eran muy severas y ri--guosas, adiestrándose a los educandos en la práctica de un oficio de acuerdo con la clase social a la que perte--necían.

En relación con lo anterior, el historiador Alfredo - Chavero en su participación en la obra "México a través de los siglos" (1), nos dice: "en el Calmecac, casa o pa--lacio que en Tenochtitlán estaba en el recinto del gran--Teocalli, habitaban y dormían los tlamacazque, se levanta--ban antes de la aurora a barrer y limpiar sus templos--y casas, en lo que de preferencia se ocupaban a los edu--candos..... se les enseñaba a hablar bien y a conocer -- los usos del oficio según la clase a la que pertenecían, adiestrábanles en la aritmética, astrología y como com--plemento les instruían en el uso de las armas".

En relación a las condiciones de trabajo entre los az

(1) "Mexico a través de los Siglos". Editorial Cumbre, - primera Edición pag. 580.

tecas, el Licenciado Lucio Mendieta y Núñez en su obra - "El Derecho Precolonial" (1) expone: "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial. La sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer, como ofrecía, una variada división de ocupaciones. El obrero y el artesano en general, empezaba como aprendiz y solamente quedaba autorizado para ejercer el oficio o el arte correspondiente, después de haber sido examinado y aprobado. Se necesitaba licencia de las autoridades para ejercer un oficio. Generalmente los hijos aprendían el oficio de sus padres y en ciertos casos, como entre los comerciantes, en realidad la facultad o derecho de ejercer el comercio eran hereditarios".

Podemos, después del breve recorrido histórico al que nos remontamos, concluir, que aún a pesar del adelanto que alcanzaron los pueblos primitivos del Anáhuac y de que la institución que nos ocupa es antiquísima, no existió ninguna regulación del tipo legal o administrativo respecto al trabajo de los aprendices, aún cuando es de considerar que la forma personal en que desarrollaban su trabajo las clases nobles, debió haber quedado sometido a un proceso tradicional de enseñanza dentro de los hogares de los nobles, como una continuación de la enseñanza iniciada en el Calmecac y que ese adiestramiento correspondió a los individuos de privilegiada situación en el reino, sin que pueda entenderse que haya existido alguna circunstancia que permita considerar la presencia de elementos de una auténtica contratación de trabajo.

(1) Lic. LUCIO MENDIETA y NUÑEZ. "El Derecho Precolonial" Editorial Porrúa. Primera Ed. pag. 51.

C) EL APRENDIZAJE EN LA COLONIA.

Durante la Colonia, el aprendizaje en las artes y los oficios estuvo dirigido por los sacerdotes católicos y por los frailes, quienes se preocuparon por la preparación de los aborígenes.

Las Leyes de Indias integraron la Legislación de la Colonia, las cuales fueron promulgadas en España tratando de proteger a los indios, a quienes se consideraba como una casta desvalida y débil y a quienes no se les consideraba siquiera como seres humanos, siendo por lo tanto dicha legislación, en conjunto, muy humanitaria, dada la condición social y económica del grupo étnico al que trató de proteger. Esta legislación estuvo en vigor hasta la lucha de independencia, la cual determinó el fin de la dominación española. No obstante que con anterioridad hemos dicho que las Leyes de Indias eran por demás humanitarias, es de todos sabido que nunca tuvieron vigencia en la Colonia, pues los conquistadores, por el desmedido afán de lucro, explotaban en su provecho el trabajo de los nativos.

La legislación relativa al trabajo en México en los siglos XVI, XVII y XVIII, podemos encontrarla en la Novísima Recopilación de Leyes de Indias, en las Ordenanzas, en los Bandos y en algunos textos dispersos que trataban de favorecer a los indígenas.

Al igual que en Europa, el artesanado en la época colonial, en México, se organizó en gremios que contaron con la protección del Estado. Existieron prohibiciones -

legales que impedían el comercio a los individuos que no tenían la categoría de maestros artesanos. La obra del artesano estaba encaminada a cumplir con las exigencias del cliente por una parte y por la otra, a satisfacer el requisito de la creación de una obra artística.

En la Nueva España se desarrolló una forma de producción semifeudal tanto en la agricultura por lo que respecta a las relaciones entre patrones y peones, como en la industria entre el artesanado y los obreros. Al hombre de empresa de aquella época no le interesó el obraje y a pesar de ello, la producción industrial fué considerable, y al decir del Barón de Humboldt, citado por José Bravo Hugarte en su obra "Historia de México" (1) a principios del siglo XIX la producción manufacturera ascendía a unos siete u ocho millones de pesos al año.

El gremio de la Nueva España estaba representado por una sociedad de artesanos para el ejercicio de una profesión en forma exclusiva con sujeción a ordenanzas elaboradas por ellos mismos y con el reconocimiento de la autoridad civil. Había tantos gremios como autoridades artesanas, siendo el primero que se constituyó el de bordadores, en el año de 1546, durante el virreynato de Don Antonio de Mendoza, según manifiesta José Bravo Hugarte.

Las ordenanzas gramiales contenían todas las reglas técnicas aplicables al ejercicio de la profesión respectiva, y las condiciones de contratación aplicables al cumplimiento del trabajo dentro de una estricta igualdad entre sus miembros. Sin embargo, se restringía la iniciativa personal y los métodos de la técnica estaban conde-

(1) José Bravo Hugarte. "Historia de México". Edit. México co. Pag. 173.

nados a un estancamiento; y quienes mayores beneficios-- recibían eran los productores, en virtud de existir un - mercado cerrado de los productos elaborados. El número - de aspirantes para ingresar a dichas corporaciones era - restringido. Los maestros eran los pequeños propietarios de los instrumentos de la producción y de la materia prima. Los aprendices tenían todo el tiempo la ilusión de - llegar a alcanzar la categoría de maestros, de quienes - aprendían el oficio a cambio de una paga. El grado inter medio era el de los oficiales, ya que habían adquirido - el adiestramiento necesario después de concluir la corres pondiente etapa del aprendizaje.

Era tan difícil llegar a ser maestro, que para lograr lo, se necesitaban muchos requisitos, entre otros, la -- limpieza en la ascendencia de la sangre, que no permitía la mezcla con gente de color, por lo cual se conservaba- en esta forma la categoría de maestro casi exclusivamen- te para los españoles.

- Los indígenas podían ejercer cualquier oficio, pero - para ser maestro se requería el examen de suficiencia y - arraigo en el lugar, conforme a las formalidades impues- tas por las ordenanzas, lo cual acarreó muchos inconve-- nientes en el ejercicio de los oficios por parte de los- indios.

En relación con el aprendizaje en los gremios, el his- toriador Alfonso Loro en su obra "Historia de México" (1), nos dice: "lenguas se hacen los misioneros como Motoli - nia y los conquistadores como Bernal Díaz del Castillo,- del ingenio y habilidad que tenían los indios para las -

ciencias, artes y oficios que se les enseñaban, y aún de la gran facilidad con que imitaban lo que simplemente habían visto hacer, con herramientas rudimentarias. Indudablemente hubiera habido buenos oficiales indios en todas las artes, a no ser porque sus obras se las pagaban a --vil precio, y porque muy pronto los artesanos españoles--comenzaron a pedir, y obtuvieron, que ni se les enseñaran muchos oficios ni pudieran ejercitarlos".

Los artesanos españoles estaban agrupados por la religión en cofradías, bajo patronato de un santo; por la Ley en gremios.

Cada oficio tenía su reglamento minuciosamente elaborado por medio de ordenanzas aprobadas por el Ayuhtamiento y que comprenden todos los oficios, desde los plateros, fabricantes de terciopelo de seda, hasta los vendedores de cebada. Está igualmente reglamentada la parte técnica y administrativa de cada oficio, quiénes pueden ejercerlo, el procedimiento industrial que debe seguirse para la fabricación de cada cosa y las penas que se han de aplicar a quienes infringieran tales reglamentos. Para que un individuo ejerciera un oficio y abriera tienda de él, era preciso haber sufrido examen previo, después de haber sido aprendiz oficial. Casi todas las ordenanzas prohíben que se admitan como tales a negros y mulattos.

El aprendiz era visto casi como un criado por el maestro, y pasaban años antes de que llegase a oficial y se le pagase algo por su trabajo. Para llegar a maestro, --

era camino obligatorio empezar como aprendiz, adquirir posteriormente la categoría de oficial y después ser examinado por los veedores de su oficio pagando su carta de examen, su contribución a la cofradía y presentado una obra maestra de su oficio.-

La Real Orden de 28 de mayo de 1790 acabó con los gremios mandando que cualquier artesano pudiera trabajar en su oficio sin presentar examen.

En la Obra "México, cincuenta años de Revolución" (1), en relación con el aprendizaje en la época colonial, se dice: "Los gremios integrados por personas del mismo oficio que trabajaban en talleres artesanales, constituían también centros educativos de señalada importancia, y se organizaron en forma semejante a los fundados en Europa en la época medieval". Dichos gremios, en cuanto al aspecto administrativo, se regían por medio de ordenanzas que reglamentaban las categorías de aprendices, oficiales, maestros, veedores o alcaldes, así como el tiempo de estudios y práctica requeridos. Al terminar su adiestramiento, los aprendices podían solicitar examen para el grado de oficiales; una vez lograda esa categoría, debían permanecer en el taller del maestro trabajando por lo menos dos años antes de aspirar a la maestría, grado difícil de obtener, pues necesitaban demostrar ante el jurado, no sólo el dominio o técnica del oficio, sino la posibilidad económica para instalar por cuenta propia un taller.

(1) "México, cincuenta años de Revolución". Editado por el Fondo de Cultura Económica. Pág. 140.

D) MEXICO INDEPENDIENTE.

Con posterioridad a la fecha en que nuestro país se independizó de la Corona española, se fundaron algunos planteles de enseñanza técnica, siendo el primero de ellos la Escuela de Artes y Oficios, fundada en el año de 1843. En dicho plantel se impartían cursos para capacitar a los educandos en la práctica de algunos oficios, entre ellos el de carpintería, herrería, imprenta, fundición y otros; desgraciadamente, esta institución tuvo una vida efímera y fue clausurada dos años después de su fundación. En el año de 1856, siendo Presidente de la República Comonfort, se fundó en la ciudad de México, la Escuela de Artes y Oficios para varones, la cual, al igual que la anterior, tuvo una corta existencia, habiendo sido clausurada con motivo de la difícil situación política y social por la que atravesaba nuestro país en esa época.

Nuevamente, en 1867 y 1871 se fundan, respectivamente, las escuelas de Artes y Oficios para varones y la Escuela Nacional de Artes y Oficios para señoritas, sin obtener éxito alguno y después de una existencia pobre y olvidada, dejaron de funcionar. Ambas instituciones contaron con talleres de cerámica, ebanistería, tintorería, tornería, bonetería, fundición de metales, cerrajería y otros oficios.

En el año de 1901, se funda la Escuela Miguel Lerdo de Tejada, para mujeres, impartándose en dicho plantel los cursos necesarios para capacitar a los alumnos en la

bores propias de su sexo, como el bordado, tejido, confección de ropa y otros.

Las escuelas de Artes y Oficios, al estar desligadas de la vida industrial de la ciudad, no podían tener éxito seguro, y es hasta el año de 1915 en que se funda la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas, cuando se nota la preocupación del gobierno de México para que los alumnos graduados en dichas escuelas, estuvieran relacionados con las actividades industriales. Posteriormente se estableció la Escuela Sor Juana Inés de la Cruz para mujeres, la Escuela Técnica de Constructores y el Instituto Técnico Industrial que funcionó en 1923, todos ellos con la finalidad principal de que los trabajadores tuvieran la oportunidad de recibir enseñanza técnica en relación a sus actividades. Simultáneamente, en otras ciudades de la República Mexicana, como Guadalajara, Orizaba, Morelia etc., se establecen escuelas de Artes y Oficios y es en el año de 1926, cuando después de varios ensayos y reformas, se funda en la ciudad de México, el Instituto Politécnico Nacional, con un plan de estudios para la preparación técnica de trabajadores, y en la instrucción y preparación de técnicos que habrán de ocupar un lugar relevante en la vida industrial del país.

E) EL APRENDIZAJE ANTES DE LA
CONSTITUCION DE 1917.

a) LEY DE GARANTIAS INDIVIDUALES DE 1865. En la época del Imperio, se promulgaron: La Ley sobre Trabajadores y la Ley de Garantías Individuales del año de 1865. El -- primero de los ordenamientos citados, reguló la jornada de trabajo, los días de descanso obligatorio, el descanso semanal, las deudas de los trabajadores y el carácter personal de las mismas, el establecimiento de escuelas a cargo de los patrones y algunas disposiciones referentes al trabajo de los menores. Durante la vigencia de esta -- Ley se creó el primer Departamento de Trabajo al que se denominó Junta Protectora de las Clases Menesterosas, organismo destinado a resolver los problemas que se le -- plantearan con respecto al trabajo, a los trabajadores y a sugerir las medidas pertinentes para mejorar la situación de la clase trabajadora.

La Ley de Garantías Individuales fue el primer ordenamiento, después de la Colonia, que reglamentó el aprendizaje, exigiendo la intervención de los padres en la celebración del contrato, determinó el tiempo y duración del mismo, el cual no debió exceder de cinco años, fijó la -- jornada de trabajo y facultó al aprendiz para dar por -- terminado su contrato en caso de recibir malos tratos, -- inconveniente instrucción o que el patrón no proveyera a sus necesidades. Las leyes en cuestión fueron de lo más -- avanzado de su época y al no ser fielmente cumplidas por la clase patronal, continuó la explotación de la clase -- asalariada al igual que en los tiempos de la Colonia, al

decir del Licenciado E. Guerrero. (1)

b) CODIGO CIVIL DE 1870. El Código Civil de 1870 en el título denominado contrato de obras o prestación de servicios, reglamentó los siguientes contratos: Servicio Doméstico, Servicio de Jornal, Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado, de Porteadores y Alquiladores, Contrato de Hospedaje y Contrato de Aprendizaje. Este ordenamiento siguió los lineamientos del Código Civil francés, aunque superándolo considerablemente, pues nuestro Código no situó los contratos referidos dentro del capítulo de arrendamiento como lo hizo el Código de Napoleón, otorgando nuestro Código mayor dignidad para el esfuerzo humano aplicado al trabajo, al no equipararlo con el arrendamiento de animales o cosas. Superó igualmente nuestra legislación a la francesa al suprimir las presunciones legales que ésta establecía en favor de los patrones.

El Código Civil de 1870, imprimió al contrato de aprendizaje como principales características las siguientes: No fija edad mínima ni máxima para el ingreso del aprendiz al centro de trabajo en el que ha de capacitarse, el contrato ha de celebrarse por escrito y en presencia de dos testigos (exigencia ésta en que el ordenamiento comentado supera a nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, - la cual no disponía de manera expresa el mencionado requisito). Debía, además, estipularse en el contrato el tiempo que duraría el aprendizaje, sancionándose con la nulidad del acto la ausencia de tal requisito, debiéndose fijar igualmente las condiciones y circunstancias para que el aprendiz empezara a devengar sueldo, en la in-

(1) Euquerio Guerrero.- "Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo". Ediciones Eglar. págs. 72 a 78.

teligencia de que mientras no se cumpliera con dichas -- condiciones, el servicio del aprendiz se retribuía me -- diante la enseñanza recibida.

c) CODIGO CIVIL DE 1884. Este cuerpo de Leyes, tomó -- íntegro del Código Civil de 1870 el título denominado - "Contratos de Obras o Prestación de Servicios", no intro -- duciendo, por lo tanto, ninguna novedad en lo referente -- a la regulación del contrato de aprendizaje.

C A P I T U L O

II

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DESPUES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

- A) El Derecho del Trabajo en la Constitución de 1917.

 - B) El aprendizaje en las Leyes de los Estados después de la Constitución de 1917.

 - C) El Contrato de Aprendizaje en los ^{Proyectos} de Ley Federal del Trabajo de 1931.
 - (a) Proyecto Portes Gil.
 - (b) Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

 - D) El Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
-

A) EL DERECHO DEL TRABAJO EN
LA CONSTITUCION DE 1917.

No fue sino hasta el año de 1917, cuando el Congreso-
Constituyente, reunido en la ciudad de Querétaro, para -
la redacción de la nueva Constitución Federal de la Repú
blica Mexicana, incluyó en esa Carta Fundamental, el tí-
tulo Sexto "Del Trabajo y de la Previsión Social", que -
determina las bases para legislar en materia de trabajo,
dejando la facultad de reglamentar dicho capítulo sexto-
y dictar Leyes Orgánicas del mismo, al Congreso de la --
Unión y a las legislaturas de los Estados, en atención a
las necesidades de cada región; en efecto, dicho título-
Sexto estatúa:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legisla
turas de los Estados deberán expedir leyes sobre el Tra-
bajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin con
travenir a las bases siguientes, las cuales regirán el -
trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésti--
cos y artesanos, y de una manera general todo contrato -
de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho ho-
ras;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de sie
te horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o pe-
ligrosas para las mujeres en general y para los jovenes-
menores de dieciseis años. Queda también prohibido a --

unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá -- ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar - el operario de un día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto - disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por - día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo -- las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y - sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario -- igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligacio--

nes mencionadas.

XII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, -- cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. - Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego y azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono -- contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Jun-

ta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores-

a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas - deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra -- institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el -- Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, - en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aún que se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerados a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café o taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos estableci--

mientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares - determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero - de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en -- las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de -- vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para in fundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social,

las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.(1)

De la transcripción hecha del texto original del artículo 123 constitucional, se desprende que el constituyente no tocó siquiera, el tema del aprendizaje, no se dió cuenta de su importancia, ya que, si bien es cierto que en la actualidad no tiene razón de ser dicho contrato, - en la época en que la Constitución se expidió, los centros educativos, técnicos y manuales estaban todavía en sus inicios y no es sino hasta el año de 1926 en que se funda el Instituto Politécnico Nacional, cuando empiezan a egresar técnicos que se forman en el aula y que disfrutaban de maquinaria moderna, aparatos costosos que sólo se concebían en el taller y las grandes empresas; ahora las Instituciones educativas los poseen y ya no tiene ninguna justificación la existencia de este contrato.

(1) Derechos del pueblo Mexicano.- "México a través de sus constituciones" Edición de la Cámara de Diputados.

B) EL APRENDIZAJE EN LAS LEYES DE
LOS ESTADOS DESPUES DE LA
CONSTITUCION DE 1917.

Con motivo de la falta de legislación sobre el contrato de aprendizaje en la Constitución de 1917, surgieron diversas reglamentaciones por parte de los Estados, cada cual haciéndolo a su manera, algunos identificándolo con un contrato especial, otros más como una derivación del contrato de trabajo, etc.

En seguida hablaremos de los Estados que legislaron - al respecto, ya que el artículo 123 mencionado, comienza por decir que se faculta al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir Leyes sobre trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

A G U A S C A L I E N T E S

Edad: Mínima de doce años y máxima de dieciocho para ser admitido como aprendiz.

Duración: No debía ser mayor de tres años y el gobierno del Estado era el encargado de fijarla en cada oficio.

Definición: Es un contrato de trabajo, por el cual un negociante o artesano se obliga a enseñar su trabajo u oficio a un menor de edad, a cambio de la prestación de servicios, retribuyéndolo con salario no menor del veinticinco por ciento del normal en la actividad que desempeña, o en su defecto, proporcionándole alimentos y vestido.

Obligaciones del patrón: Enseñanza práctica del oficio, tratar al aprendiz con consideración y respeto, cuidarle

y evitarle los riesgos del oficio, en caso de enfermedad, proporcionarle médico y medicinas, expedirle el certificado de aptitud al terminar el aprendizaje, etc.

C A M P E C H E

Edad: Doce años como mínima y dieciocho máxima.

Duración: No hace referencia en cuanto al término del aprendizaje.

Definición: El aprendizaje es un contrato de trabajo por el cual un trabajador de doce a dieciocho años se obliga a prestar servicios personales a un artesano o patrón, obligándose éste a su vez, a la enseñanza de su arte u oficio y a pagarle una retribución pecuniaria o, en su defecto, proporcionarle alimentos y vestuario.

Obligaciones del patrón: Enseñar al aprendiz el arte u oficio y cubrir la retribución convenida, vigilar su conducta, proporcionarle médico y medicinas, si viviere en su casa, ayudarle a los gastos en caso de enfermedad.

Obligaciones del aprendiz: Prestar el trabajo convenido, obedecer las órdenes del maestro y poner suma atención a su labor, respetar al maestro y a sus familiares y cuidar de la herramienta a su cargo.

C O L I M A

Edad: Mínima doce años, sin fijar la edad máxima.

Obligaciones del patrón: El patrono o artesano no tiene el carácter de patrono tratándose del contrato de aprendizaje, pero la Ley sí define sus obligaciones sien-

do éstas, la enseñanza, el pago de la retribución convenida, suministrar alimentos y vestido, así como medicinas y por último extenderle testimonio del aprendizaje al concluirlo.

Obligaciones del aprendiz: Obedecer al maestro, respetarlo a él y a sus familiares, cuidar de los intereses del maestro, etc.

Definición: Es un contrato que obliga al patrón o artesano a la enseñanza del oficio.

C O A H U I L A

Edad mínima: Diez años y la máxima de dieciocho para ser admitido como aprendiz.

Obligaciones del patrón: Para los efectos de la Ley, no tiene el maestro el carácter de patrón respecto al aprendiz, pero la Ley le indica como obligaciones de su parte, el tratarle con consideración, educarlo y proporcionarle medicinas si vive con él, ayudarle en sus gastos en caso de enfermedad si no vive con el patrón y hacerle concurrir a la escuela, además de darle un certificado al terminar su aprendizaje.

Obligaciones del aprendiz: Prestar un trabajo activo, obedecer las órdenes de su superior, ser honrado y aplicado en sus labores. Se le prohíbe ocuparle en labores ajenas al oficio.

Definición: Es un contrato que obliga al aprendiz a prestar sus servicios personales a determinada empresa o persona, la cual se obliga a su vez, a enseñar el ofi-

cio objeto del aprendizaje, pagando también una retribución pecuniaria, o en su defecto proporcionándole alimentos y vestido.

C H I H U A H U A

Edad mínima doce años, y máxima dieciséis.

Obligaciones del patrón: Además de la enseñanza en el oficio y la pecuniaria, el maestro debe vigilar su conducta y procurar que reciba la instrucción primaria, proporcionarle médico y medicinas y ayudarle en sus gastos hasta que vuelva con su familia o quede a cargo de una institución benéfica.

Obligaciones del aprendiz: Prestar sus servicios con obediencia y celo en su trabajo, respeto al maestro y a sus familiares.

Definición: Es un contrato de trabajo por el cual un trabajador de doce a dieciséis años presta sus servicios personales a un patrón o artesano, quien a su vez se obliga, a la enseñanza de su oficio o arte y a pagar una retribución pecuniaria o en defecto de ésta, suministrarle alimentos y vestido.

La capacidad del aprendiz y su jornada de trabajo que dan regulados bajo los términos generales en materia de trabajo.

D U R A N G O

Edad: Mínima doce años y máxima dieciséis.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.

Definición: Es un contrato de trabajo y por lo mismo lo define como tal.

Salario: La remuneración del aprendiz tiene que ser en dinero y nunca será menor de un veinte por ciento o un treinta y tres por ciento de lo estipulado para trabajadores en la misma rama, aumentando de seis en seis meses hasta llegar al salario estipulado, siempre y cuando preste igual servicio que un oficial.

Obligaciones del patrón: Enseñar el oficio, hacerle concurrir a la Escuela, y aconsejarlos paternalmente en su beneficio.

Jornada de Trabajo: Conforme a las disposiciones generales, se establecen seis horas diarias de trabajo en virtud de la edad del aprendiz. Las demás formas y características del contrato están regidas por los preceptos generales de la Ley del Trabajo.

H I D A L G O

En este Estado no se señala una edad mínima para ser considerado como aprendiz.

Definición: Nos dice que es un contrato regido por la Ley del Trabajo, voluntario para las empresas por cuanto a la obligación de tener o no aprendices, en caso de ingreso, deben dar aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, proporcionando datos que se resumen en: Nombre, edad, sexo, domicilio, etc.

Retribución: En ningún caso es gratuito, no declarando el monto mínimo de retribución. La capacidad para contra-

tar se rige por las disposiciones generales así como las horas de trabajo.

Establece con carácter de obligatoriedad un examen anual ante expertos en la materia, y la obligación para el patrón de expedir un certificado una vez alcanzado el grado de aptitud necesaria.

M E X I C O

En este Estado no se expidió Ley reglamentaria del -- artículo 123 Constitucional, pero su constitución local-- faculta a las autoridades municipales (artículo 196 frac-- ción III), para vigilar el trabajo de los menores de die-- ciocho años y cuidar de su salud separándolos de su em-- pleo en caso de enfermedad. Al contratar menores de quin-- ce años deben éstos haber terminado su instrucción prima-- ria.

M I C H O A C A N

Edad: Dieciseis años, mayores de esta edad son conside-- rados como trabajadores.

Definición: Es una relación entre un artesano, quien-- se obliga a enseñar su oficio a un joven menor de dieci-- seis años, el cual se compromete a dominar la práctica -- del oficio. No existe relación de trabajo entre el patro-- no o artesano.

Retribución: Es establecida diciendo que en ningún ca-- so podrá ser inferior a la cantidad de cincuenta centa--

vos diarios.

Obligaciones del patrón: Vigilar la conducta del aprendiz, cuidar que reciba la instrucción primaria, proporcionándole el tiempo necesario para ello y expedir certificado de conducta y aptitud del aprendiz en el oficio desarrollado.

N A Y A R I T

Define el contrato de aprendizaje como el celebrado entre un artesano y los representantes legítimos del menor, obligándose aquél a la enseñanza de un oficio y el menor a trabajar sin retribución, por determinado lapso de tiempo. El artesano no tendrá el carácter de patrón para los efectos de la Ley de Trabajo del Estado, pero sí la obligación de tratarlo con consideración, proporcionándole alimentos y vestido y vigilar su conducta en el caso de vivir con él; permitirle recibir la instrucción primaria obligatoria, dándole el tiempo necesario, proporcionarle alimentos y medicinas y otros gastos y al concluir el aprendizaje darle testimonio por escrito sobre los conocimientos alcanzados, aptitudes y capacidad.

Los aprendices a su vez, se obligan: A trabajar con lealtad y honradez, poniendo cuidado y aplicación en sus labores, observar buena conducta, guardar respeto al maestro y a sus familiares, cuidar los intereses del maestro procurando economía en el uso del material.

La ley del Estado establece también, paralelo al aprendizaje, la calidad de aspirante, para los jóvenes que se

coloquen bajo la dirección del Jefe de un establecimiento comercial, bancario, etc.

O A X A C A

Define el contrato de aprendizaje como una modalidad del contrato de trabajo y, por lo tanto, las obligaciones generales entre las partes son las mismas que prevén las disposiciones ordinarias de la Ley del Estado. Para ingresar en una empresa en calidad de aprendiz, la Ley del Estado de Oaxaca no estableció una edad máxima; en cuanto a la capacidad para celebrar el contrato, se está a lo dispuesto a las reglas generales de la capacidad. Como en todo contrato de trabajo, los aprendices deben recibir un salario mínimo fijado por las mismas comisiones oficiales del salario mínimo que emanan de la fracción novena del artículo 123 constitucional.

Para apreciar el grado de adelanto de los aprendices, se establecen exámenes anuales hasta que el jurado declare la aptitud y capacidad, cesando entonces las obligaciones del patrón, salvo que la situación posterior hubiere sido prevista en el propio contrato.

Establece la obligación de informar a las autoridades estatales de la celebración de estos contratos, proporcionando, dentro del primer mes, los datos de edad, sexo y domicilio de sus aprendices.

P U E B L A

Define el aprendizaje el Código de Trabajo de este --

Estado como un contrato celebrado por un trabajador, -- quien se obliga a enseñar su oficio a otro trabajador, - el que desea adiestrarse en un oficio o mano de obra.

Los trabajadores que reciban o acepten aprendices no tienen el carácter de patrones ni están sujetos a las -- obligaciones generales que señala el Código de Trabajo - del Estado.

Se prevee un salario o retribución pecuniaria, y en - el caso de vivir en la casa del maestro, a falta de re- tribución, recibir alimentos. Los trabajadores o maes- - tros, además de las obligaciones de enseñanza y retribu- ción, se obligan a vigilar su conducta; dar buen trato - al aprendiz, procurar asistencia médica y medicinas cuan do enferme, si el aprendiz vive en su casa o ayudarle a esos gastos si novive con él; dar testimonio escrito de capacidad y eficiencia al concluir el aprendizaje; si el trabajador maestro está sujeto a un patrón por contrato colectivo, suscribirá también el testimonio un represen- tante de los trabajadores de la Empresa.

Por su parte, el aprendiz tiene las obligaciones nor- males, como son: Guardar respeto a su maestro; laborar - con empeño, observar buena conducta, etc. Es requisito - de validez en el contrato, fijar previamente el tiempo o duración del aprendizaje.

Q U E R E T A R O

Se define el contrato de aprendizaje como un contrato de enseñanza celebrado entre un artesano y un menor de -

dieciocho años. Los artesanos que reciban o acepten aprendices no son considerados como patrones en los términos de la Ley, sino como maestros. En igual situación coloca a los comerciantes que también acepten aprendices.

Establece como edad mínima de ingreso los catorce -- años y una máxima de dieciocho, en consecuencia, cuando algún mayor de dieciocho años fuere ocupado como aprendiz no queda considerado como tal, sino como trabajador, sujeto al régimen común de la Ley del Trabajo del Estado. Establece también la prohibición expresa de ocupar a los aprendices como mozos o en labores domésticas.

El artesano maestro atenderá las necesidades de alimentación y vestido de sus aprendices, o les pagará una retribución de veinticinco centavos diarios. El artesano maestro, se obliga a la enseñanza de su arte u oficio; a bien trato y respeto; a asistencia médica y medicinas en caso de enfermedad del aprendiz; a expedir certificado de aptitud y competencia al concluir el aprendizaje.

T A M A U L I P A S

El contrato que al efecto celebran las partes tiene como objetivo la enseñanza del oficio. El aprendiz será en todo caso menor de edad, con diez años como mínimo y dieciseis como máximo, pasados los cuales será considerado en la categoría de trabajador.

El artesano o patrón, no tienen, con respecto al -- aprendiz, carácter de patrón, según la propia excepción en la Ley, y por tanto, en este Estado, el aprendizaje -

no forma una relación de trabajo.

El contrato incluye en su texto de modo expreso tiempo de duración y escala de su desarrollo.

Las obligaciones de las partes son: Por parte del patrón, la enseñanza del oficio; pago de una retribución; alimentos, vestido, testimonio por escrito de haber concluido el aprendizaje. Por parte del aprendiz se señalan como obligaciones: Obedecer las instrucciones del maestro en las labores, poner empeño en el trabajo; tener respeto a los familiares del maestro; cuidar los intereses -- del taller.

En su artículo 121 enumera las obligaciones especiales del maestro y contiene: Obligación educativa por lo que hace a la instrucción elemental; educación técnica-- por lo que hace a la instrucción del arte u oficio.

V E R A C R U Z

Define el contrato de aprendizaje como un contrato de enseñanza celebrado entre un artesano y un aprendiz menor de dieciseis años. Los artesanos que reciban o acepten aprendices, no tienen para con estos el carácter de patronos, pero sí las obligaciones especiales que el contrato impone.

Los trabajadores mayores de dieciseis años, aún cuando perciban trato de enseñanza, no son considerados como aprendices regidos por el contrato de enseñanza, sino como trabajadores ordinarios sujetos a las normas comunes de contratación del trabajo.

El artesano se obliga, principalmente, a la enseñanza del arte u oficio, proporcionando alimentos y vestido al aprendiz si éste vive en su casa, o a una retribución pecuniaria en los términos del propio contrato, si es que el aprendiz no vive en casa del artesano.

Deberá tratarle con consideración, vigilar su conducta, hacer que reciba la instrucción primaria obligatoria, procurarle asistencia médica y medicinas, de vivir el aprendiz en su casa, o ayudarle a pagar estos gastos en caso contrario. Al terminar el aprendizaje deberá expedirle un certificado de capacidad.

El aprendiz a su vez se obliga a prestar su trabajo personal, a ser honrado y leal, obedecer las órdenes de su maestro, guardándole respeto a él, así como a sus familiares, y en general, observar buena conducta.

Z A C A T E C A S

Define el contrato de aprendizaje como un contrato de trabajo. Quienes con objeto de prepararse en un oficio ingresen al servicio, quedan sujetos a los preceptos de la Ley.

En ningún caso el aprendiz trabajará sin salario. La remuneración de sus servicios será fijada para cada una de las distintas ramas del trabajo por las comisiones especiales del salario mínimo.

La aceptación de aprendices es potestativa, pero las empresas que hicieren convenio de esta índole deberán dar aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje,

suministrando los datos principales del contrato y los generales del aprendiz.

Establece el examen anual de los aprendices por un jurado compuesto de trabajadores expertos ocupados en la negociación y una persona designada por la empresa. Cuando este jurado declare por escrito que el aprendiz ha alcanzado el grado de perfección para trabajar en la rama, se le extenderá la constancia respectiva, obligándose la empresa a preferirle para ocupar cualquier vacante en su rama de trabajo. La aceptación de aprendices se condiciona a que sepan leer y escribir, a excepción de que el pretendiente de aprendiz carezca de padres, obligándose entonces la empresa a darle facilidades para que adquiera esos conocimientos.

A patrones y aprendices impone las obligaciones ordinarias de enseñanza, respeto recíproco; empeño y cuidado en la enseñanza y las labores, etc.

No establece límites de edad para el ingreso a la calidad de aprendiz. Las reglas de capacidad para celebrar el contrato son las mismas que se aplican al contrato ordinario de prestación de servicios. (1)

Del análisis de las disposiciones legislativas de las entidades federativas de la República, que regularon la situación de los aprendices en la época anterior a la aparición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se vislumbra la diversidad de criterios con que fue encarado el problema, así como la variedad de puntos de vista sobre los distintos aspectos que el aprendizaje nos plantea.

(1) Luis Martínez Mezquida.- "Sobre el aprendizaje". (Tesis). Págs. de la 43 a la 55.

C) EL CONTRATO DE APRENDIZAJE
EN LOS PROYECTOS
DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Las organizaciones patronales y los sindicatos se encontraban perplejos ante la gran cantidad de cuerpos legales que regulaban las relaciones jurídicas emanadas de los contratos de trabajo. En efecto, algunos Estados de la República poseían su propia legislación laboral. Por ello, tanto patronos como trabajadores clamaban por la unificación de la legislación sobre el trabajo, y con motivo de su inconformidad, con fecha seis de septiembre de mil novecientos veintinueve, se modificó el texto inicial del artículo 123 constitucional, privándose a los Estados de la facultad para legislar en materia de trabajo y confiriéndose en forma exclusiva la misma, al Congreso de la Unión.

(a) PROYECTO PORTES GIL

El poder Ejecutivo, en la misma fecha en que se efectuaron las reformas constitucionales al artículo 123, -- formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo que se le conoció con el nombre de "Proyecto Portes Gil". Este proyecto constituyó un magnífico avance en materia de legislación laboral, y en el mismo, con gran sagacidad y conocimiento de la materia, se colmaron diversas lagunas existentes en la mayoría de las Leyes Estatales.

El proyecto "Portes Gil" constituyó un antecedente de nuestra anterior Ley Federal del Trabajo, y en el mismo, el contrato de aprendizaje poseía las características si

guientes:

EDAD: No establece edad mínima, pero en su artículo - 276 señala la prohibición a los menores de doce años de edad de ser parte en un contrato de trabajo. Este artículo es reproducción de la fracción III del precepto 123 - Constitucional y hay que sujetarse a lo dispuesto por él en cuanto a la edad mínima para ingresar como aprendiz.- Igualmente, no se señala ni establece restricciones por cuanto a la edad máxima del aprendiz, cosa que significa un adelanto, pues en nuestro concepto, nunca debe tener, la capacidad obrera, límite de edad.

DURACION: El proyecto que estamos analizando, deja a los contratos individuales o colectivos la facultad de establecer la duración del contrato de aprendizaje, --- pues no establece en su articulado norma alguna respecto a la duración mínima o máxima del contrato de aprendizaje.

RETRIBUCION: Como principio general establece el de - que en ningún caso los servicios del aprendiz serán gratuitos, y deja en libertad a las partes contratantes para establecerlo al ser firmado el contrato. Establece - igualmente la posibilidad de una retribución mixta consistente en alimentos, vestido y habitación, así como -- también una cantidad de dinero, ya que así se desprende del artículo 152 del proyecto que dice: "Se entiende por aprendiz al trabajador que presta su servicio personal a un patrón o a un artesano que a su vez se obligue a proporcionarle enseñanza en un arte u oficio y a pagarle un salario, a suministrarle alimentos, vestido o ambas co--

sas, según convenio". (1)

OTROS ASPECTOS IMPORTANTES DE ESTE CONTRATO: Entre -- las obligaciones del patrón o de la Empresa, se considera como esencial la de enseñar el oficio, ya que es éste el fin del contrato de aprendizaje, por lo que hace a la obligación de que el aprendiz asista a la Escuela y que el patrón le dé facilidades para ello, este proyecto no lo consagra de manera directa, pero se hace referencia a la obligación general de establecer escuelas en todo centro de trabajo para los hijos de los trabajadores.

Por cuanto hace a la capacidad necesaria para contratar, se establece que el aprendiz pueda hacerlo directamente al llegar a la edad de dieciseis años, y cuando éste sea menor de edad, o sea de doce a dieciseis años, -- los contratos deben celebrarse con la intervención de -- los padres o de los tutores en su caso, faltando ellos, el menor puede contratar su aprendizaje con la aprobación de la autoridad local o de la Junta de Conciliación respectiva.

Una buena medida proteccionista para la mujer se establece en el párrafo final del artículo 162 del proyecto al establecer: "no puede tener aprendices mujeres de -- veintiún años el patrón o artesano soltero, viudo o divorciado si el contrato establece que la aprendiz viva con el maestro". (2)

((1) "Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos". Edición Oficial. Talleres --- Gráficos de la Nación.- México D.F., 1929.- Pag. 39.

(2) Ob. Cit. pag. 41.

(b) PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA,
COMERCIO Y TRABAJO

Los sindicatos obreros y las organizaciones patronales, desaprobaron el proyecto "Portes Gil", haciendo en relación al mismo constantemente abiertas críticas, lo cual motivó que el mencionado proyecto fuese retirado. Tiempo después, en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convocó a la redacción de un nuevo proyecto sobre Ley Federal del Trabajo y en ese mismo año fué dado a conocer, el cual, modificado que fue en algunos aspectos, constituyó la Ley Federal del Trabajo de 1931.

EDAD: Este proyecto no hace referencia alguna respecto a la edad máxima para ser admitido como aprendiz. Por cuanto a la edad mínima, hay que estarse a lo dispuesto por el principio general que es el que establece como edad mínima para contratar, o sea la de doce años. En cuanto al aprendizaje marítimo y ferrocarrilero, establece como edad mínima la de dieciseis años.

DURACION: Deja a las partes, al celebrar el contrato, fijar la duración del mismo.

RETRIBUCION: El pago al aprendiz en este segundo proyecto sólo tiene el carácter de posible, es decir, no tiene el carácter de obligatorio en virtud de que la enseñanza recibida por el aprendiz es la compensación de su trabajo, por lo tanto, deja también a las partes la facultad de establecer o no retribución.

OTRAS CARACTERISTICAS: La enseñanza del oficio es la-

obligación principal del patrón y no contiene disposi —
ción expresa referente a la obligación de enviar a la Es
cuela al menor. Por lo que a la capacidad para contratar
respecta, no se hace ninguna referencia especial y en con
secuencia, en última instancia hay que estarse a lo dis--
puesto por las normas generales.

Este segundo proyecto al referirse al contrato de --
aprendizaje, desligó por decirlo así, la capacitación es
colar de un oficio al aprendizaje propiamente dicho, al
desaparecer totalmente el Consejo Nacional del Trabajo -
que pretendía establecer el Proyecto Portes Gil, que era
un organismo cuyo objetivo era estudiar los mejores méto
dos para impartir la enseñanza técnica fomentando el es-
tablecimiento de escuelas técnicas e industriales. (1)

(1) "Enquerio Guerrero". Antecedentes de la Ley Fede-
ral del Trabajo. Ediciones Eglar.- Primera Edi --
ción, pags. 72 a 106.

D) EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

No fue sino hasta el dieciocho de agosto del año de 1931, y bajo el régimen de Don Pascual Ortiz Rubio, cuando se promulgó la anterior Ley Federal del Trabajo, que reguló las relaciones entre el capital y el trabajo durante treinta y nueve años y de la cual haremos en seguida un somero comentario en lo que al contrato de aprendizaje se refiere:

La Ley Federal del Trabajo mencionada, en el artículo 218 define el contrato de aprendizaje de la siguiente manera:

"Contrato de aprendizaje es aquél 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". Esta definición se equipara, según nuestra opinión, al contrato de trabajo, ya que en esta misma Ley, en el artículo 17-se dice: "Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida", nos deja ver que la esencia de ambos contratos es la misma; veamos: En la relación de trabajo se señalan tres elementos característicos: a) Prestación de un servicio personal de parte del trabajador, consistente en su fuerza de trabajo; b) Subordinación del trabajador a los fines de la empresa en cuanto a la fuerza de trabajo que representa; c) Una remuneración de parte de la empresa, como contraprestación

por la fuerza de trabajo puesta a su disposición.

Trataremos de encontrar estos elementos característicos de la relación de trabajo en las relaciones que se observan en la definición del contrato de aprendizaje -- que hace la Ley Federal del Trabajo anterior. a) Encontramos desde luego que en el contrato de aprendizaje -- existe un servicio personal prestado por el aprendiz, es al que se refiere la parte de la definición que dice: - "Una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales". b) Al hablar la Ley de prestar servicios -- personales, se presume el elemento subordinación, pues -- aún cuando la Ley no lo diga, la prestación de los servicios es subordinada, toda vez que el aprendiz realizaba su labor bajo la más estricta dirección del patrón o -- maestro, el cual le indicaba el trabajo que debía hacer, con qué elementos debía realizarlo y la forma de llevarlo a cabo. c) Encontramos el elemento remuneración en la parte final de la definición que nos ocupa y que dice: - "recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", confirmamos con la comparación -- antes hecha, que la anterior Ley, equiparaba los contratos de aprendizaje y el de trabajo.

El artículo 219 nos habla del contrato de aprendizaje celebrado con menores comprendidos entre los doce y los dieciséis años, y establece una serie de personas físicas y morales que en orden excluyente darán su consentimiento, estas personas son: El padre, el representante legal, el sindicato a que pertenezcan, la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar y por último, la autoridad

política respectiva. Esta disposición tutelar de los menores es acertada, porque son su mecanismo siempre habrá quienes presten el consentimiento necesario. El orden de exclusión tendía a que sea la persona más interesada en la enseñanza del aprendiz quien diera el consentimiento.

El artículo 220 nos dice: "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 del aprendizaje". La obligación de establecer la escala de la enseñanza era difícil de cumplir porque no se han realizado en nuestro país ningunos estudios sobre los métodos de la enseñanza, ni siquiera se ha sentado un criterio técnico general aplicable a esta materia. En consecuencia, la escala a que se sujetaba el aprendizaje eran medidas improvisadas. En el tiempo de duración del aprendizaje sucede otro tanto, pues aunque la costumbre haya ido señalando la duración en cada oficio, fuera de este criterio no muy firme, no existe ningún cálculo de tiempo de cada oficio. Esta circunstancia era aprovechada por los patronos para cometer abusos con los aprendices. La retribución tampoco cuenta con bases para calcularse, lo que aumenta la probabilidad de inmoralidades de los patronos.

Artículo 221.- "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 capítulo. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación". No explica esta disposición si rige únicamente para las empresas cuyos trabajos requieran un aprendizaje o para las empresas en general; porque sabemos que existen fábricas y negociaciones que ya por su organización de producción maquinizada o por la naturaleza peculiar de su producción, no requieren mano de obra calificada, sino simples auxiliares de las máquinas que ejecutan trabajos que no requieren un aprendizaje en el sentido estricto de la palabra, sino simples indicaciones e instrucciones iniciales de poca importancia. Más bien, se entiende que la Ley no hizo distinciones y sus pretensiones son de índole general. La parte final del artículo establece una atinada preferencia para los hijos de los trabajadores sindicalizados, pues en esta forma, se fortalecerá el sindicato y se favorecerá a las familias de los miembros del sindicato, dado que, de esta forma los hijos de los trabajadores -- sindicalizados podrán obtener trabajo, con lo cual ingresarán al núcleo familiar mayores recursos económicos.

Artículo 222.- "La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso". Es obvio, que el legislador no tomó en cuenta lo relativo a la instrucción elemental -- del aprendiz, ya que ni exige como requisito indispensable para admitir a un aprendiz que éste haya cursado -- cuando menos los grados elementales de la instrucción -

primaria, ni tampoco establece jornada de trabajo que dé oportunidad al aprendiz de recibir una instrucción.

Artículo 223.- "Son obligaciones del aprendiz:

I.- Prestar personalmente y con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón. Esta primera fracción del artículo a comento, establece la obligación primordial del aprendiz, o sea la de prestar personalmente el trabajo; de acuerdo con la definición de la Ley, es la misma que se establece para el trabajador en el contrato de trabajo. Sin embargo, se agrega una condición a esta prestación, que es la de poner aplicación en el trabajo; se condiciona en esta forma la obligación de prestar personalmente el trabajo, para hacer posible la obligación de enseñanza que se le impone al patrón.

II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo. El deber de obediencia que se le impone al aprendiz tiende también a establecer una condición indispensable para que el patrón pueda cumplir con la obligación de enseñanza, ya que el aprendiz, para los fines de su aprendizaje, debe representar un papel de supeditación frente a la persona que trata de instruirlo.

III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares respeto y consideración.-- Se trata en esta fracción de establecer la conducta que en las relaciones personales necesariamente derivadas del contrato, debe observar el aprendiz con el patrón y sus familiares. En este contrato son de mayor importancia las relaciones personales que las patrimoniales, y -

es así porque la finalidad es la enseñanza y ésta se logra, al menos en los pequeños talleres, por el contacto personal de maestro y aprendiz. Se busca que estas relaciones sean armoniosas para que el aprendizaje sea lo mejor posible. Se exige respeto y consideración para el maestro, porque, aunque no se trate de un aprendiz menor de edad, la posición que guarda con respecto al maestro, que es quien tiene los conocimientos, y los imparte, es en cierta forma inferior. Se reclama buena conducta para con los familiares del maestro sin ninguna razón, pues sólo en la Edad Media, con el Régimen Corporativo los aprendices vivían en el seno de la familia del maestro.

IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestas. Si entre las obligaciones de los trabajadores existe una similar a ésta, con mayor razón se incluye para los aprendices, quienes por razón natural de su inexperiencia en el trabajo, deben tener más cuidado de no deteriorar las herramientas y los materiales.

V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos. Ya asentábamos cuando hablamos de la obligación de buena conducta para con el patrón y sus familiares, que se dan casos de aprendices, que como en la Edad Media, viven en la casa del maestro. Por esta misma causa se ha impuesto la obligación de reserva en cuanto a la vida privada del maestro y sus familiares. Esta disposición toma en cuenta que un gran número de pequeños talleres, por comodidad del patrón o por motivos económicos están en la misma casa donde viven los familiares del patrón, cir---

cunstancia que dá oportunidad a que el aprendiz se dé cuenta de la vida privada del patrón y de sus familiares.

VI.- Procurar la mayor economía para el maestro en el desempeño del trabajo? Aparte de la enseñanza que le proporciona el maestro al aprendiz, pone a su disposición las herramientas, maquinaria y materiales necesarios para ejecutar el trabajo en que quiere instruirse; por un simple sentimiento de equidad, debe evitar dar un mal uso a las facilidades que se le brindan.

Artículo 224.- "Son obligaciones del maestro o del patrón en su caso para con el aprendiz:

I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira aprender. Es esta la obligación principal del patrón, que podrá cumplirse personalmente o por otra persona que el designe. Aunque esta Ley no dice textualmente que la enseñanza deba ser completa, es decir, que deba darse en tal forma que al concluirse, el que la recibió quede enteramente capacitado para ejecutar el oficio respectivo, sin embargo es fácil interpretar que la voluntad de la Ley es en tal sentido.

II.- Pagarle una retribución o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otra cosas. Esta fracción que establece la obligación de la retribución del aprendiz, señala bien claro en que puede consistir, pero no establece la cuantía o un criterio para fijarla. Esta disposición es a todas luces inconstitucional ya que las disposiciones relacionadas con el salario que han de percibir los trabajadores en general, sufren dos excepciones en relación con el salario de los aprendices, consistiendo-

do una de ellas en que, no es obligatorio para el patrón cubrir el salario mínimo a los aprendices, siendo la otra el hecho de que el patrón pueda remunerar los servicios del aprendiz con dinero o en especie.

Las excepciones aludidas en el párrafo anterior, implican como antes dije, una flagrante contravención a la disposición del artículo 123 constitucional, contenida en su fracción X y a lo dispuesto en los artículos 22 -- fracción VIII y 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En efecto, el precepto constitucional citado expresa: - "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías..... y el artículo 22 del anterior Código Laboral dispone: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ... VIII.- Las que fijen un salario inferior al salario mínimo. Aprovechando este precepto, los patrones en la generalidad de los casos otorgan a los aprendices retribuciones de miseria.

III.- Guardar la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra. El trato que impone esta fracción al patrón para con el aprendiz persigue la cordialidad de las relaciones entre ambos, porque sólo así se logra un aprendizaje provechoso. También trata de evitar los malos tratos que a veces llegan a verdaderas crueldades, de que son víctimas algunos aprendices menores de edad, so pretexto de corregirlos.

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus condiciones

cimientos y aptitudes. Casi nunca se cumplió con esta obligación, a pesar de que no significa un gran esfuerzo para el patrón y es que la costumbre que se ha ido creando en esta clase de trabajos, es que el patrón que recibe a un trabajador, se cerciora, generalmente por medio de un exámen, de si el aspirante sabe o no ejecutar el trabajo que dice dominar, sin atenerse a constancias o certificados.

V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere? Es esta una atinada disposición que beneficia a los aprendices, ya que en esta forma tiene más probabilidades de conseguir trabajo y en un medio que no le es desconocido. También el patrón obtiene ventajas, ya que si el aprendiz, convertido en trabajador, solicita ser admitido como tal en esa empresa, se deberá a que se encuentra a gusto en la negociación, lo que se traduce en un trabajo más efectivo.

Artículo 225.- "El patrón o maestro pueden despedir al aprendiz sin responsabilidad:

1.- Por faltas graves de consideración y respeto a él o a sus familiares, y

2.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate". La causa de rescisión del contrato que se asienta en el inciso primero se justifica en virtud del carácter personal de las relaciones entre maestro y aprendiz. Si alguna falta del aprendiz para el patrón o para sus familiares hace imposible la armonía de estas relaciones, se pierde la base sobre la que se sustenta el aprendizaje y sería injusto en estas circunstancias, exigir al patrón el cumplimiento del con

trato. No se justifica esta disposición, si se comprueba que las relaciones no son personales y que, si es cierto que el aprendiz cometió faltas graves de consideración - y respeto en contra del maestro y sus familiares, esto - se subsana con asignarle otro maestro al aprendiz. El incisosegundo señala la incapacidad manifiesta del aprendiz para el oficio, como causa de rescisión del contrato. Juzgamos que es justa esta causal porque la incapacidad del aprendiz hace imposible al maestro el cumplimiento - de la obligación de enseñanza que le marca la Ley.

Artículo 226.- "El aprendiz puede justificadamente se pararse del trabajo por violación de las obligaciones -- que impone al patrón o maestro el artículo 224". En este caso y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización. Al examinar las obligaciones del maestro, recalcamos la importancia de las obligaciones de enseñanza, retribución y consideraciones para con el aprendiz, porque entrañan la finalidad misma del contrato. Si estas obligaciones encarnan, por decirlo así, la esencia del contrato, la violación de cualquiera de ellas hace imposible el objeto que anima al aprendiz a contratar, y por eso la Ley les daba el derecho de rescindirlo.

Respecto a la cuantía que el aprendiz recibe como indemnización, en la Edición número 58 de la Ley Federal del Trabajo anterior, se comentó por los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera(1), respecto a la indemnización de los aprendices lo siguiente: "Tan - que el aprendiz es un trabajador, que la propia ley le -

(1) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. "Ley - Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. Edit. Por rúa. 58a. Ed. Pag. 121.

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". En nuestra opinión, aún cuando con esta disposición no se escapa a la tutela jurídica del aprendiz, ya que cuando menos se le indemniza con mes y medio de salario, debiera haberse le indemnizado como a un trabajador, constituyendo un acierto de la Nueve Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo próximo pasado, suprimir un contrato en el que se dejaba sin protección adecuada a trabajadores que si bien es cierto, carecían de la preparación necesaria para ser considerados como trabajadores calificados, no por eso menguaba su calidad de tales.

Artículo 227.- "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. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán del Puerto. 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". Es incuestionable que este artículo tiende a asegurar que los aprendices -

de oficios calificados, o sea aquéllos que necesitan de una especialización, no se estanquen o eternicen en la categoría de aprendices, concediéndoles la Ley el derecho de ser examinados por un jurado mixto, de obreros y patronos y un representante del gobierno, lo cual favorece al aprendiz, y evita que ese exámen se preste a fraudes si se realizara sólo por el patrón. En lo que respecta al aprendizaje marítimo, es lógico que deba presidirlos exámenes el capitán del Puerto, por ser la máxima autoridad en esa materia.

Artículo 228.- "En el trabajo marítimo, los aprendices tendrán derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los de más tripulantes". Es, sin lugar a duda una medida apropiada, ya que si esas facilidades se les ofrecen a los demás tripulantes, no hay razón de que a los aprendices, por el hecho de serlo, se les excluyera de tales beneficios.

Artículo 229.- "El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos, será el que fijen los reglamentos de marina". A diferencia de otros contratos de aprendizaje, en los que el tiempo es fijado a voluntad de las partes, en el aprendizaje marítimo la duración del contrato es fijado por la Ley Reglamentaria de Marina.

Artículo 230.- "Los aprendices en los barcos no estarán subordinados a determinada persona de a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos, y harán las faenas que por su carácter les correspondan en la distribución de las labores". Si los aprendices estuvieran su-

bordinados a cualquier persona de a bordo, sin duda que distraerían al aprendiz en otros menesteres, desviándolo de su aprendizaje.

Artículo 232.- "En el Trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciséis años". Justificada medida, ya que la naturaleza de esta clase de trabajos impediría que los aprendices menores, cursaran cuando menos la educación primaria elemental establecida en la Constitución como obligatoria, pues para llevar a feliz término esta clase de aprendizaje es menester que se aborden las naves en las que se imparte, y por otra parte, las fuerzas físicas a esa edad, para esta clase de trabajo, son insuficientes.

Podemos concluir, del comentario hecho a la anterior Ley Federal del Trabajo, en lo que al aprendizaje se refiere, que los elementos de este contrato son en esencia los mismos que los de la relación de trabajo y que, sin motivo alguno, al reglamentar el contrato objeto de este estudio, la ley no tuvo ninguna razón en excluirlo de los beneficios de que goza la clase trabajadora y si analizamos concretamente la situación de los aprendices en lo referente al derecho que tenía el patrón de no reinstalarlos, mediante el pago de la indemnización correspondiente, vemos que es a todas luces injusta, sin embargo, juristas mexicanos han sostenido posturas en defensa de esta disposición, como es el caso del maestro Mario de la Cueva que sostiene que como el fin del contrato es la enseñanza del arte u oficio, éste se vería en la imposibilidad de llevarse a cabo por el carácter personalísimo -

del contrato, pero nosotros consideramos, que en la actualidad, con motivo del auge de las grandes empresas, - los pequeños talleres se han visto suplantados y, en la mayoría de los casos la enseñanza del aprendizaje ya no se imparte por el patrón, que muchas veces es una persona desconocida, sino se imparte precisamente por maestros o personas designadas por el patrón, perdiendo así su carácter personalísimo y sin perjuicio de nadie, poder reinstalar al trabajador, ya que el argumento del maestro De la Cueva no corresponde a nuestra época, quizá se hubiera justificado en los años en que nuestro país no había alcanzado el grado de desarrollo que ostenta.

C A P I T U L O
III

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE SUPRIMIDO EN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A) RAZONES SOCIO-ECONOMICAS

A) RAZONES SOCIO-ECONOMICAS

Es incuestionable que, ya en este momento, la vida -- económica, industrial, técnica y educativa de nuestro -- país, va en un aumento constante y acelerado. Es también cierto que, nuestra anterior Ley Federal del Trabajo cumplía con las necesidades sociales de la clase trabajadora y reglamentaba en forma muy efectiva las relaciones -- entre patronos y trabajadores, arminizando los factores -- de la producción, pero los años han transcurrido, y el -- gobierno, viendo la necesidad de una nueva reglamenta -- ción, presentó una iniciativa de nueva Ley Federal del -- Trabajo, no por considerar ineficaz a la anterior, sino -- para actualizar y cristalizar las conquistas de la clase trabajadora que por primera vez se plasmaron en la Constitución de 1917 y que fueron reglamentadas en forma eficiente en la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional del 18 de agosto de 1931, y que ahora, nuestra sociedad, con aspiraciones nuevas y más pujante, ve aparecer la Nueva Ley Federal del Trabajo que cumple, según -- nos consta, con mayor efectividad y actualidad su cometido, y así lo manifestó el Congreso de la Unión al presentárse la iniciativa de la nueva Ley, como se hace constar en el Diario de los Debates de la H. Cámara de Senadores, correspondiente al número 25 del mes de noviembre de 1969, se hizo un análisis encomiable de la iniciativa, haciendo notar como características del proyecto, entre -- otras, las siguientes:

a) "Es una Ley auténticamente mexicana porque toma en consideración las necesidades reales de la población tra

bajadora de nuestro país, la situación actual del comercio, de la agricultura, y de la industria nacionales, la situación en el mercado exterior, sus alcances y posibilidades y las fuerzas productivas que operan sobre nuestra economía en un contrante proceso de superación. No aborda problemas efímeros o meramente teóricos, sino problemas graves de nuestro vivir social, de nuestras lu---chas diarias, de los afanes y anhelos que van, desde el hogar mismo del obrero, hasta su propio trabajo y la distribución de su tiempo libre.

Nuestra legislación parte de realidades sociológicas, mexicanas, de una lucha constante para capacitar económicamente al asalariado, para escucharlo y respetarlo en sus justas demandas, en unas cuantas palabras, no para - considerarlo un número o una rueda de la máquina, sino - un ser humano al que legítimamente debe protegerse, y si es posible orientarlo en sus propias actividades, porque todo ello redunda en beneficio de la sociedad mexicana, - de la cual forma parte y de la que no se le debe excluir por su indiscutible valor social. Por ello, la iniciativa reconoce que el trabajo es un derecho y un deber so---ciales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe - efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". (1)

El mismo Organó Legislativo, en el orden de ideas del párrafo anterior, sigue diciendo: "En una sociedad domina da cada vez más por la técnica, es imprescindible una ma-

yor protección a las clases en las que necesariamente habrá de repercutir la escalada de los técnicos. No puede negarse que en los países más adelantados se está operando una profunda transformación por el desarrollo de la sociedad tecnocrática, nuestro país, que aspira a beneficiarse con la adopción de la técnica moderna, pretende también tomar medidas y providencias que protejan a nuestra población. Numerosos preceptos de la Ley están dirigidos a este nuevo orden que apunta en el mundo. Se ha afirmado, con toda razón por autores especializados que: "hayar una democracia que responda a las exigencias de una sociedad dominada por la técnica, constituye una de las misiones fundamentales de nuestro tiempo"..... El propio obrero sabe que su colaboración en el cumplimiento de la Ley es benéfico para todos, con la aportación de sus conocimientos, su actividad y demás posibilidades que benefician al proceso comercial e industrial. En este sentido el trabajo es entendido como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, cada fuente de trabajo es una parte de la riqueza nacional que debemos cuidar celosamente y facilitar su desarrollo; en una palabra, con la finalidad de mantener la necesaria armonía entre factores que no se excluyen sino que colaboran en una obra social de notoria relevancia". (1)

En esta última parte del comentario de la Cámara de Senadores hecha a la Nueva Ley, es de hacerse notar que alude al artículo octavo de la misma, el cual habla del trabajador y lo define de la siguiente manera: "Trabaja-

(1) Diario de los Debates de la Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. México, 25 de noviembre de 1969. Tomo III Núm. 18 Págs. 4 y 5.

dor es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio". Este precepto está incluyendo en la categoría de trabajadores a la clase que en la anterior Ley estaba considerada como aprendices, ya que éstos también prestan un trabajo personal y subordinado, incorporándose a los fines de las empresas como ya sosteníamos en el capítulo correspondiente, y reconociendo por fin, el derecho de esta clase de individuos, que a pretexto de enseñarles el oficio o arte correspondiente, eran explotados por el patrón eternizándolos en las prácticas de los mismos, palabras estas, arte u oficio, constituyen a nuestro modo de ver, una frase hecha, pero que en el campo de las actividades humanas y en especial en la legislación del Trabajo, da origen a confusiones, y consideramos que en la Nueva Ley Federal del Trabajo, desaparece por completo este enredo al omitirse el contrato objeto de estudio del presente trabajo, ya que los términos que estamos comentando tienen alcance y comprensión diversos.

Con la aparición de las maquinarias en el campo de la industria, el aprendizaje medieval decayó considerablemente y, ya analizamos en capítulos precedentes la importancia de la destreza manual en el ejercicio de las actividades organizadas en las antiguas corporaciones; cómo la máquina había recibido en transferencia parte de esa

destreza, de suerte tal, que sólo en aquellas actividades que mantienen predominantemente su carácter de artísticas, puede hablarse con acierto de destreza humana.

La producción en serie o bajo el rigor técnico de la máquina, exige del trabajador el conocimiento y dominio de ella, pero no la destreza manual de ejecución.

El trabajador de la corporación medieval, carente de máquinas en el sentido moderno del término, utilizaba en la realización de sus obras, solamente los instrumentos más indispensables y hasta esa época conocidos. El factor hombre, su habilidad creadora, su experiencia, su sentido artístico, su dignidad del oficio, se traducían en obras que llevaban el sello, la distinción característica del taller de su procedencia. Un violín, una guitarra, una silla de montar, etc., tenían, además del valor material de uso del producto, una estimación derivada de la calidad del mismo; tan es así, que existieron talleres y artistas tan famosos, que en los museos se conservan piezas de fabricación medieval, estimadas no por el valor material sino por la acreditada firma que las ampara.

La ausencia de máquinas hacía depender el éxito del trabajo a la destreza del individuo, y era el trabajador artesano, factor predominante y determinante del valor y del mérito del producto.

La máquina, indiscutiblemente tomó para sí gran parte de la destreza del antiguo obrero manual, dando ejecución mecánica a su proyecto y necesitando en la intervención obrera, de una eficiencia de tipo diferente.

El trabajador que antiguamente tejía una tela o hacía un objeto determinado, ponía en ello su destreza manual para crear el objeto y su sentido artístico para hacerlo agradable, interesante, bello.

En los reglamentos de oficios que han llegado hasta nosotros, al tratar de los exámenes para ser maestros de taller, se mencionan con frecuencia los caracteres de la obra maestra que debía ejecutarse como prueba de competencia.

La máquina ha separado los dos tipos de destreza humana; trabajo y belleza. Un maquinista de locomotora no requiere ninguna destreza en el sentido artístico, para desempeñar con perfección la conducción de su máquina; el jefe de un taller de reparación de motores de aviación se halla en igualdad de condiciones, en tanto que un pintor, un escultor o un arreglista musical, desarrollan una actividad preponderantemente artística.

Arte y oficio, artista y obrero son términos que corresponden a distintos ordenes de ideas. Como actividades humanas, tienen puntos de contacto ya que existen oficios artísticos, aquellos en que predomina el afán de alcanzar la belleza, de plasmarla en una obra. La frase histórica "arte y oficio" y la no distinción de las diversas comprensiones actuales de esos términos, explica la confusión de los legisladores al tratar del aprendizaje, cosa que, como se dijo antes, en la Nueva Ley Federal del Trabajo no sucede por no reglamentarse dicho contrato.

En la exposición de motivos de la iniciativa de Nueva

Ley Federal del Trabajo, presentada por el Ejecutivo a la H. Cámara de Diputados (1), en el inciso X y en el capítulo referente a los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y los patronos, se comentaron las razones por las cuales desaparecía el capítulo correspondiente al contrato de aprendizaje y se dijo:

"Obligaciones de los patronos:

El artículo 132 reunió las disposiciones de la Ley, -- pero precisó el significado de algunas y agregó otras -- que se juzgaron indispensables en atención a las condiciones de la industria moderna y a la necesidad de asegurar mejor la vida, la salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores. Entre las nuevas disposiciones se deben mencionar: En segundo lugar, el proyecto su primó el contrato de aprendizaje, por considerar que, -- tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal enfavor de cursos de capacitación profesional, a cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de las empresas de organizar permantnte o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y de patronos; es indudable que -- la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los cursos que se proyectan redundarán ante todo, en beneficio de las empresas y

(1) Iniciativa denueva Ley Federal del Trabajo. pag. 9 - inciso X.

además, en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes, y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos".

Como puede apreciarse de la exposición que antecede, con la supresión del contrato de aprendizaje se pone fin a una forma de convenio, que si bien es cierto, en el me dievo cumplió una función social, en la actualidad, en que las grandes empresas fabriles predominan, e impera el maquinismo, sólo servía para defraudar a los trabajadores por parte de los patrones al no pagarles siquiera el salario mínimo a título de supuesto aprendizaje, y a mantener en situación de miseria a familias en las que sus miembros, en lugar de haber logrado ser contratados como trabajadores, habían sido obligados, por la carencia de fuentes de trabajo a aceptar empleos de aprendices.

La abolición del contrato de que tratamos, es más importante, cuanto que con él se explotaba principalmente a la juventud obrera que por su inexperiencia natural, fácilmente aceptaba prestar sus servicios personales a cambio de una retribución simbólica, debido a la voracidad de la clase patronal y al deseo noble del joven obrero de trabajar y colaborar en la medida de sus posibilidades, al sostenimiento de su familia.

Por lo anterior, me felicito de vivir en un país en el que día a día se conquista una mayor justicia social y se eliminan las formas de explotación de las clases económicamente débiles.

CAPITULO
IV

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La palabra aprendizaje deriva del latín -- aprehendere y significa adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o de la experiencia.

SEGUNDA.- El conocimiento de los oficios en un principio, era enseñado de padres a hijos. Con posterioridad, surgió el aprendizaje fuera de los límites familiares, como una relación de trabajo, pero el trabajador no era el aprendiz, sino el maestro, que tenía la obligación de enseñar el oficio cobrando por su enseñanza.

TERCERA.- En la Edad Media es cuando el aprendizaje llega a su mayor grado de perfección con la organización y funcionamiento de las corporaciones, siendo en esta época reglamentado por la Ley y quedando comprendido dentro de los contratos privados, con las siguientes características: Era por tiempo determinado, el aprendiz ya tenía derecho a una remuneración y se trataba de protegerlo de la explotación por parte de los maestros, regulándose tanto las obligaciones de éstos como del aprendiz.

CUARTA.- La reglamentación hecha por la anterior Ley Laboral, respecto del contrato de aprendizaje, adoleció de un sin fin de defectos y por lo mismo casi siempre -- fue en perjuicio de esta clase laborante.

QUINTA.- La omisión, por parte de la nueva Ley Federal del Trabajo, que se hace del contrato de aprendizaje, logra que se incluya al aprendiz en la categoría de tra-

bajador y por lo tanto, goza íntegramente de la protección que otorga la Ley Laboral, con lo cual se pone término a la explotación que se venía haciendo, a título de aprendizaje, de muchos trabajadores.

SEXTA.- Se garantiza un salario mínimo para la totalidad de las personas que prestan sus servicios en forma subordinada.

SEPTIMA.- Se pone fin a una reminiscencia medieval y nuestra legislación se actualiza, toda vez que la realidad económica que vivimos no es la de los gremios y de los pequeños talleres, sino la de las grandes instalaciones fabriles.

OCTAVA.- Con la supresión del contrato de aprendizaje, nuestra Ley laboral está obligando a las empresas a organizar, en forma permanente y periódica, cursos para que sus trabajadores sean capacitados y de esta forma el salario que les paguen sea a cambio de servicios de personal especializado y no de personas carentes de los conocimientos o habilidades requeridos para el eficaz desempeño de sus labores.

NOVENA.- La supresión del contrato de aprendizaje y el interés que tendrán que adquirir las empresas en capacitar a los obreros mexicanos, traerá como consecuencia inevitable, que en forma definitiva sean desplazados los técnicos extranjeros.

DECIMA.- Asimismo, la supresión del aprendizaje alentará la lucha de los obreros en pos de sus intereses, a fin de elevar las conquistas hasta hoy obtenidas.

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

- 1.- Anónimo: "México, cincuenta años de Revolución".
- 2.- Barret Francois.- "Historia del Trabajo".
- 3.- Bravo Ugarte José.- "Historia de México".
- 4.- Braun A. y H. Galland.- "Druit du Travail".
- 5.- Cabanellas Guillermo.- "Introducción al Derecho".
- 6.- Chavero Alfredo.- "Resumen integral de México a Través de los Siglos".
- 7.- De la Cueva Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo".
- 8.- Despontín Luis Alberto.- "El derecho del Trabajo; su evolución en américa, orígenes, colonia, independencia, organización".
- 9.- Gide Charles.- "Curso de Economía Política".
- 10.- Guerrero Euquerio.- "Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo".
- 11.-Hernáinz Márquez Miguel.- "Tratado elemental de Derecho del Trabajo".
- 12.-Kaskel Walter.- "Derecho del Trabajo".
- 13.-Martínez Mezquida Luis.- "Sobre el aprendizaje". (Tesis)
- 14.-Mendieta y Núñez Lucio.- "El derecho Precolonial".
- 15.-Porras Villegas Toribio.- "Algunas consideraciones - acerca del contrato de aprendizaje". (Tesis)
- 16.- Poder Ejecutivo Federal.- "Iniciativa de Nueva Ley-Federal del Trabajo".
- 17.-Toro Alfonso.- "Historia de México".

I N D I C E

C A P I T U L O

I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL APRENDIZAJE.	Pág.
A) EL APRENDIZAJE EN EUROPA.....	2
a) Alemania.....	4
b) España.....	5
c) Francia.....	9
d) Italia.....	14
B) EL APRENDIZAJE EN LA EPOCA PREHISPANICA.....	20
C) EL APRENDIZAJE EN LA COLONIA.....	23
D) MEXICO INDEPENDIENTE.....	28
E) EL APRENDIZAJE EN LAS LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.	
a) Ley de Garantías Individuales de 1865.....	30
b) Código Civil de 1870.....	31
c) Código Civil de 1884.....	32

C A P I T U L O

I I

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DESPUES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

A) EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1917.	34
---	----

B) EL APRENDIZAJE EN LAS LEYES DE LOS ESTADOS DESPUES DE LA CONSTITUCION de 1917.....	43
C) EL APRENDIZAJE EN LOS PROYECTOS DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
a) Proyecto "Portes Gil".....	56
b) Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.....	59
D) EL APRENDIZAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE -- 1931.....	61

C A P I T U L O

III

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE SUPRIMIDO EN LA NUEVA LEY-FEDERAL DEL TRABAJO.

A) RAZONES SOCIO-ECONOMICAS.....	76
----------------------------------	----

C A P I T U L O

IV

CONCLUSIONES.....	85
-------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	88
-------------------	----
