

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho



## LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA AZUCARERA MEXICANA

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

ALEJANDRO CARDOSO Z.

México, D. F.

1971



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

*A mis queridos padres:*

*Sra. Ma. de La Luz. Zamora de C.*

*Sr. Fernando Cardoso Romero*

*A quienes les debo, no solo la -  
vida, sino también los principios  
que supieron sembrar en mí.*

A mis hermanos:

Jorge, Coty, Luis y Toño  
con fraternal cariño.

A mis esposa Belinda  
Con amor sublime por  
que constituye el di  
namo de mi existencia.

A mis cuñadas

Irma, Isabel y Estela

A mi cuñado  
Lic. Mario Perkins D.

A mis compañeros y amigos.

*Al Lic. Armando Rivera V.  
Como una sincera muestra  
de gratitud y amistad.*

*En forma especial al  
Lic. Héctor Santos Azuela  
Que en su arraigada vocación  
magisterial, encontré el mejor estímulo,  
a quien debo y agradezco la  
dirección de este trabajo.*

Respetuosamente al  
Lic. Diodoro Rivera Uribe  
en testimonio de admira-  
ción y simpatía.



*Al Honorable Jurado.*

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL  
APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA AZUCARERA MEXICANA.

C A P I T U L O I

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL APRENDIZAJE EN MEXICO.

- A.- Epoca Precolonial
- B.- Epoca Colonial
- C.- Epoca Independiente

C A P I T U L O II

II.- DIVISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

- A.- Justificación y crítica de su división
- B.- Definición y breve explicación de los contratos propuestos en la división.
- C.- Los contratos de trabajo regulados por su especialidad.

C A P I T U L O III

III.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE BAJO EL AMPARO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU DESAPARICION.

- A.- Definición
- B.- Naturaleza Jurídica
- C.- Su objeto
- D.- Derechos y obligaciones de los sujetos y partes
- E.- Problemas que se plantean sobre el contrato de que se trata.
  - a.- Edad
  - b.- Salario
  - c.- Jornada
  - d.- Duración
  - e.- Preferencia
  - f.- Despido

## C A P I T U L O IV

### IV.- EL APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA AZUCARERA

A.- *Introducción*

B.- *Los Contratos Colectivos*

C.- *El Aprendizaje en la Industria Azucarera.*

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL APRENDIZAJE EN MEXICO.

A.- EPOCA PRECOLONIAL

B.- EPOCA COLONIAL

C.- EPOCA INDEPENDIENTE.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL APRENDIZAJE EN MEXICO.

A.- EPOCA PRECOLONIAL

B.- EPOCA COLONIAL

C.- EPOCA INDEPENDIENTE.

## ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO.

### EPOCA PRECOLONIAL.

Muy poco puede decirse ante la carencia de informaciones científicas o históricas sobre la existencia en la época precolonial, acerca de alguna de regulación de tipo legal o administrativo referente al trabajo de los aprendices.

Encontramos en la civilización Maya que la división del trabajo dentro de la agricultura, el artesanado y en general rivalizó venturosamente con la civilización de los antiguos babilonios y egipcios. El conocimiento de todas las ciencias, los adelantos en la escultura y la arquitectura cuyas obras más importantes se encuentran en Chichen-Itza y Uxmal, son ejemplos de una gran cultura ahora desaparecida, en la que las ciencias y las artes tuvieron un florecimiento quizás de pocos siglos; pero de enorme trascendencia.

Las costumbres del antiguo Imperio Azteca, poco permiten considerar acerca de las condiciones de trabajo de sus obreros.

Al lado de la civilización Azteca cabe citar a los tarascos, caracterizados por su desarrollo en el aprovechamiento herbolario, además de la agricultura, la caza, destacaron en las artes, aprovecharon el cobre y fueron especialistas en el arte plumario.

Tanto en la cultura Azteca como en la Tarasca, el artesanado implicaba una actividad de la más estricta individualidad, es decir, no requería ni se necesitaba la participación de ayudantes aprendices.

### EPOCA COLONIAL.

Durante la época de la Colonia, el adiestramiento en las artes y oficios se llevó a cabo en favor de los aborígenes, por los -

sacerdotes y eclesiásticos que se preocuparon por la elevación económica de esa clase social. Se destacaron en esta labor, Don Vasco de Quiroga en el estado de Michoacán, en Dolores Hidalgo Guanajuato el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, quién introdujo el cultivo de la morera para el aprovechamiento del gusano de seda.

Como principal antecedente jurídico de esta época, tenemos - las Leyes de Indias que representaban la legislación de la Colonia y que el gobierno de la Metrópoli, desde España dictó en favor de - los nativos, estas disposiciones legales corresponden a una autoridad que se consideró investida de un derecho divino y bajo un régimen teocrático inspirado en principios de protección humanitaria para una casta desvalida y débil. Esta legislación tuvo vigencia hasta las guerras de Independencia que dieron al traste con el predominio de la casa Borbón en la Nueva España.

Las Leyes de Indias tuvieron el simple valor de literatura jurídica, simbolizando las buenas intenciones de la reina Isabel la Católica, del rey Carlos III y del Visitador Gálvez, pues fueron -- disposiciones que jamás tuvieron aplicación y quedaron ajenas a la realidad social.

La investigación histórica, no ha clarificado todavía suficientemente, las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias se arguyen como razones; la falta de sanción suficiente, la falta de instrumentos para imponer la ley coactivamente, los encomenderos y los capitalistas, otras la ignorancia de la misma Ley como lo mencionó Carlos III.

El estudio de la Legislación de Indias, no es de fácil comprensión si no se conocen los actos y los hechos junto con la teoría y las normas de organización, porque fueron disposiciones formadas a lo largo de varios siglos de experiencia, motivada por los diversos cambios sociales y conforme a las distintas zonas geográficas dentro de las colonias españolas. Se impusieron las leyes de -- procedimiento y hubo jurisprudencia de las audiencias de los tribunales, al efecto, debe emprenderse una investigación metódica de la legislación colonial, por su carácter heterogeneo con un fin de carácter social práctico.

La legislación del trabajo en México en los siglos XVI, XVII y XVIII, puede encontrarse en la novísima legislación o recopilación de Leyes de Indias, en las Ordenanzas, en los Bandos, en las Leyes de Burgos, expedida por los reyes católicos y en algunos textos que favorecieron a los indios. La autorización para que éstos tuvieran obrajes por su cuenta; las instrucciones del Virrey Marqués de Branciforte en 1796, para la explotación del lino y del cáñamo.

Debe hacerse notar, que la Corona de España cumplió con la misión que correspondía a su tiempo y que la nacionalidad mexicana se integró con la aportación fecunda de la sangre india y española.

La organización material y moral de las comunidades indígenas quedó encargada a las órdenes religiosas, que se dedicaron a mejorar la técnica de las industrias y crear nuevas fuentes de trabajo para dichas comunidades. Así se crearon las Industrias aborígenes, citándose entre otras la de cerámica, jícaras, sarapes, muebles, instrumentos de música, etc.

De esta manera, las instituciones jurídicas de la conquista tuvieron su apogeo moral en la función religiosa.

Antes de analizar los preceptos de las Leyes de Indias que se refieren al aprendizaje, consideramos pertinente hacer mención a algunos preceptos contenidos en leyes anteriores que establecen beneficios para los trabajadores indios.

La Corona de España fué precursora de la jornada de 40 horas de trabajo a la semana, en beneficio del indio como se asienta en la ley sexta del título sexto del libro tercero de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente. (1)

El emperador Carlos V dictó la ley ordenando que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y fiestas de guardar; su hijo Felipe II dispuso que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que paguen los jornales. Las Leyes de Burgos en

---

(1) GENARO B. VAZQUEZ, Doctrinas y Realidades en la Legislación para los indios, México, 1940, pp. 1 y ss.



1512 establecen un permiso para que los indios se diviertan los domingos y que toquen música; el pago del 7º. día se desprende de la Cédula Real de 1606, la protección del salario de los trabajadores fué dispuesto por Felipe II, se reglamentó el pago puntual y en -- efectivo, evitando de esta suerte engaños y fraudes. El Conde de -- Monterrey en 1603 establece el pago de un salario mínimo para los -- indios en labores de minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente, la Cédula Real sobre el buen tratamiento de los indios, de 1603 dispone que los jornales sean proporcionales al trabajo de los indios debiendo pagarse el salario en reales y en mano de los trabajadores cada día o fin de semana.

La Leyes de Burgos establecieron la protección a la mujer en cinta, la protección contra labores insalubres y peligrosas; ordenó Carlos V que no pasara de 2 arrobas la carga que transportasen los indios, protegiendo a éstos también por cuanto a la calidad del camino y su traslado a climas adversos, así como también se permitió que los indios que tuviesen obrajes propios. Se estableció un sistema de vigilancia sobre casas higiénicas, edad mínima para el trabajo, curación para los indios y jornaleros y buen trato hacia los -- mismos.

La ordenanza de 1589 pone medidas restrictivas sobre la tienda de raya y las deudas de los indios; se dió permiso a éstos de -- cortar madera en los montes para su aprovechamiento y enviar por su cuenta grana y cochinillo a España, pescar perlas, criar ganado mayor y menor, tener comercio libre con los españoles, vender sus haciendas, ser libres y no estar sujetos a servidumbre además de elegir democráticamente a sus alcaldes y gobernadores.

Como decíamos anteriormente, encontramos en las Leyes de Indias algunas disposiciones en materia de aprendizaje, que queremos -- dejar asentadas.

Expresa Genaro V. Vázquez (1) respecto a la Legislación de -- Indias que: Se establefe en el Libro Sexto.- Título Primero. Hoja -

---

(1) GENARO V. VAZQUEZ, ob. cit., PP. 75 y ss.

189.- Ley II.- "Que los indios pueden poner a sus hijos oficios --- mientras no tributaren" Don Carlos II, "Ordenamos que los Indios, que quisieran poner a sus hijos a oficios, mientras no fueren de -- edad de tributar, o a sus hijas a ser enseñadas en otro ejercicio, lo pueden hacer donde y como quisieren y que nadie se los impida". Libro Sexto, Título I pág. 190 vuelta. Ley XXI "Los Indios que fueren oficiales, se ocupen y entiendan en sus oficios, y los labradores en cultivar, labrar la tierra y hacer sementeras procurando que tengan bueyes con que alivien el trabajo, de sus personas y mantenimiento para su propio sustento, venta y cambios con otros, y los --- que no se ocuparen en ninguna de las cosas susodichas se podrán --- aplicar al trabajo, en otras labores de las ciudades y campos, siendo necesario, sean compelidos a no estar ociosos, pues tanto importa su vida, salud y conservación: pero ésto se ha de hacer y efectuar por mano de nuestra justicia y mandamos que los españoles no puedan agremiar a ello, aunque sean los indios sus enmiendas o serán gravemente castigados. Y encargamos a los doctrineros que persuadan a los indios, a lo referido en esta Ley, y especialmente que anden vestidos para más honestidad y decencia de su persona. . Libro Sexto, Título X, hoja 236, ley 15. "Ningún encomendero, ni otra persona apremie a las indias a que se encierren en corrales ni otras partes aisladas, y tejer la ropa que hubieren de tributar en ningún caso, ni forma y tengan libertad para hacer esto en sus casas de modo y no se les hagan ni recibir agravios. . Libro Sexto, Título XIII, Hoja 251, Ley X. "Si algunos indios jóvenes quisieran servir de voluntarios en obrajes, donde aprendan aquellos oficios, y se puedan ejercitar en cosas fáciles pueden ser recibidos en ellos con calidad de que siempre gocen de plena libertad"....

Los preceptos que acabamos de transcribir, constituyen las únicas disposiciones que contienen las Leyes y Ordenanzas de Indias; en donde aparece alguna referencia respecto al adiestramiento o --- aprendizaje de los jóvenes aborígenes en la época colonial.

El artesanado durante la Colonia se organizó en gremios que contaron con la protección del Estado.

Existieron prohibiciones legales que impedían el comercio a los individuos que no tuvieran 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 la exigencia de la creación de una obra artística, teniendo cada trabajo un valor de cambio y un valor de uso.

Los indígenas podían ejercer cualquier oficio, pero para ser maestro se requería el requisito de examen de suficiencia y arraigo en el lugar, conforme a las formalidades impuestas por las Ordenanzas.

Esto trajo como consecuencia que se crearan muchos problemas en el ejercicio de los oficios. Al igual que en Europa, la labor del artesano sufrió el divorcio que se observa entre la actividad manual y la comercial. Las colonias americanas como la Nueva España sufrían un lento proceso para su industrialización. España fue la intermediaria para que llegase a la Nueva España los productos ingleses, holandeses y franceses. En la Nueva España se desarrolló una forma de producción semifeudal tanto en la agricultura por el trabajo a la hacienda, entre patrones y peones, como en la industria por el trabajo en el taller artesano y el obraje; el obraje no contó con el interés del hombre de empresa y a pesar de todas sus restricciones, la producción industrial fue considerable. Como resultado, el asalariado en los obrajes era en extremo miserable, colocó la vida del trabajador en un papel confundible con el de las bestias, sin derechos, no sólo en su calidad de trabajadores, sino aún en la de hombres.

Las empresas americanas, fueron aprovechadas por las clases privilegiadas hispanas representadas por la nobleza y el clero a despecho de las inversiones de la burguesía que se iba formando.

El gremio en 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 el que se constituyó entre los bordadores, durante el Virreynato de Don Antonio de Mendoza.

Las ordenanzas gremiales como ya se ha comentado, contenían -

Las reglas y técnicas aplicables al ejercicio de la profesión respectiva y las condiciones de contratación aplicables al cumplimiento del contrato, dentro de la estricta igualdad entre todos sus miembros, sin embargo, se restringía la iniciativa personal y los métodos de técnica estaban condenados a un estancamiento; pero los productos eran de gran calidad y quien mayor beneficio recibía era el productor. Igualmente se restringió el número de aspirantes para ingresar a dichas corporaciones, 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 intermedio era el de los oficiales que ya habían adquirido el adiestramiento necesario. Era tan difícil llegar a ser maestro, que para lograrlo se necesitaban muchos requisitos entre otros y primeramente, la limpieza en la ascendencia de la sangre, que no permitía la mezcla con negros, mulatos o gentes de color; por lo cual quedaba reservada entonces la categoría de maestro únicamente a los españoles.

En la Nueva España el aprendizaje era la iniciación obligatoria para abrazar un oficio o arte, está sometido a una rígida reglamentación; tiempo de estudio y de prueba durante el cual el futuro obrero debía aprender todo lo concerniente al oficio o arte y debía así mismo, sumisión y obediencia al maestro.

A continuación pasaremos a analizar en términos generales las normas que regían al contrato de aprendizaje en el régimen corporativo de México.

En primer lugar, nos encontramos que por regla general el aprendiz seguía el oficio de su padre, ya que lo había en su propio taller o en el de cualquier otro maestro. Tanto los padres del aprendiz, éste mismo, como los tutores o curadores en su caso no perseguían como finalidad una retribución que compensara el servicio que prestaba en el taller u obrador, sino que el aprendiz adquiriera los conocimientos técnicos necesarios de tal arte o industria que le permitiesen en un futuro no lejano colocarse de maestro, de tal suerte, que la instrucción recibida en el arte u oficio que se eligiese, equivalía a la remuneración por su trabajo o al menos formaba parte de ella, puesto que el aprendiz recibía además, comida,

vestido, lecho y en ocasiones el salario mismo. Por tanto no era el aprendiz quien pagaba la enseñanza que recibía sino el maestro ---- quien pagaba el servicio que se le prestaba, permitiendo la entrada al taller u obrador.

Cervantes, nos dice: "Al ingresar un aprendiz en el oficio -- con determinado maestro y antes de hacer el contrato respectivo ante el Notario Público, permanecía a prueba por un corto tiempo, en el cual el maestro podía apreciar sus aptitudes y el aspirante definir su oficio". (1)

De la anterior transcripción, sacamos en consecuencia que era siempre un contrato por escrito que inclusive las mismas ordenanzas los denominaban como "escritura", además este contrato se celebraba ante un Notario y dos testigos entre los padres, tutores o curadores en su caso, del aprendiz y el maestro, por lo que contrataban tanto éste como aquellos determinados derechos y obligaciones, registrando sus nombres en el libro del escribano del oficio o cabildo que para el efecto cada gremio llevaba.

Las obligaciones del aprendiz desde el momento en que entraba a trabajar al obrador o taller eran las siguientes:

- 1º- Prestar el servicio en persona.
- 2º- Guardar fidelidad.
- 3º- Prestar auxilio en cualquier momento cuando peligrara la persona o interés del maestro o de los artesanos compañeros, por siniestros, riesgo inminente, inundación, incendio etc.
- 4º- Cuidar las herramientas, utensilios de trabajo y devolverlos al terminar el aprendizaje y el oficialato.
- 5º- Ser de buenas y loables costumbres, absteniéndose de todo acto injurioso o mal trato con el maestro o compañero de labores.
- 6º- Obedecer al maestro o compañero de labores, ha de servir a dicho maestro en todo lo que fuere tocante a dicho oficio y así mismo en lo que se ofreciere del ministro de su casa.
- 7º- Derivado del contacto íntimo y la vida en común, debía guardar

---

(1) ENRIQUE A. CERVANTES, Loza Blanca y Azulejo de Puebla, México, 1939, pp. 15 y ss.

absoluta reserva de la vida privada del maestro y de sus familiares.

8º- Aprender el oficio, para el cual expresamente habla sido puesto bajo la tutela del maestro"... ejecutando el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

Existían a estas obligaciones, en ciertos casos, algunas excepciones. Me refiero en concreto, a la primera por lo que se podía pactar alguna substitución del aprendiz mediante acuerdo entre el maestro y los padres, tutores o curadores de aquel.

En muchas ocasiones se obligaba a los aprendices a realizar labores personales de su patrón, y el mismo aprendiz tenía la obligación de ejecutar estas obras, siempre y cuando las labores fueren honestas.

La duración del aprendizaje en términos generales variaba de dos a seis años, según el oficio o arte escogidos.

En las mismas ordenanzas y respecto al número de aprendices que trabajaban en un taller u obrador estaba limitado unas veces sí y otras no. El gremio tenía odio a la excesiva producción y competencia y al reducir el número de aprendices (tan sólo en algunos oficios, no en todos), limitaba para lo venidero el de los maestros, evitando de este modo, que fuesen muchos los que participaban de las ganancias. Por eso, reconoció grandes facilidades a los hijos de los maestros para entrar al taller u obrador con el derecho de participar en él.

Respecto a las obligaciones y derechos del maestro con sus aprendices podemos señalar:

- 1º- La obligación fundamental era la de proporcionar trabajo es decir, la de adiestrar técnicamente y proporcionar enseñanza al pupilo o aprendiz, pudiendo enseñarlo no personalmente, y además quedaba obligado a proporcionarle las herramientas y medios necesarios para la práctica.
- 2º- Debía conservar buena conducta para el buen ejemplo de sus subordinados, aprendices y oficiales no presentándose ebrio, mari-guano, etc.
- 3º- Tenía que darles alojamiento, alimentación y vestido así como -

aseo de la ropa, cosa que hacían generalmente los aprendices de lavar su ropa.

- 4º- Debía de proporcionar atención en caso de enfermedad, vigilando por su salud y hacer los gastos necesarios para recuperarle, curar sus enfermedades como no pasaren de quince días.

La obligación de la enseñanza concluía cuando el aprendiz había adquirido los conocimientos necesarios y la duración del aprendizaje, se hallaba taxativamente determinada en los contratos de -- trabajo y en las ordenanzas. A veces tenía que darle un juego de -- utensilios de su oficio y podía ser también obligación del maestro la de enseñar a leer, a contar, así como la doctrina cristiana. Por último, los contratos de aprendizaje estaban sujetos al examen y -- aprobación de las autoridades del cabildo, como competentes para rechazar o admitir cláusulas para el aprendiz, desde luego es de suponer que en todo esto se regían más por la costumbre que por las leyes, en otras palabras el maestro se consideraba como un verdadero pater familia.

#### EPOCA INDEPENDIENTE

Durante la Colonia y aún después de la consumación de la independencia hasta 1870, continuaba México regulado por las leyes españolas e influenciadas por el Código de Napoleón, que a su vez había seguido los principios de las instituciones romanas.

Borja Soriano nos dice: Es evidente la grande influencia del Código Civil Francés o sea el Código de Napoleón, sobre nuestro Código de 1870, especialmente en materia de obligaciones.

Continúa diciendo que la exposición de motivos de este Código (1870) hace saber que el mismo se hizo tomando en cuenta los principios del Derecho Romano, la antigua legislación española, los Códigos de Francia, de Cerdeña, de Austria, de Holanda, de Portugal y -- otros como los proyectos de Códigos formados en México y en España. (1).

---

(1) MANUEL BORJA SORIANO, Teoría de las Obligaciones, México, 1962, pp. 15 y ss.

Así el contrato de aprendizaje, siguiendo las bases del Derecho Romano y del Derecho Francés principalmente quedó regulado en igual forma, tanto en el Código Civil de 1870, como el de 1884, que tienen sobre el particular la misma redacción.

Transcribimos a continuación los artículos relativos del Código de 1870 que forman el Capítulo V del Título décimo tercero, que se titula "Del Aprendizaje".

Artículo 2651 (Código 1870) y artículo 2532 (Código de 1884), el contrato de aprendizaje celebrado entre mayores de edad o en el que se interesen menores legalmente representados, se otorgará por escrito ante dos testigos. Si alguno de los interesados no supiere firmar, lo hará por él y en su presencia otra persona distinta de los testigos.

Artículo 2652, Código de 1870 y Artículo 2533, Código de 1884, este contrato es nulo si no se fija el tiempo que debe durar el aprendizaje.

Artículo 2654, Código de 1870 y Artículo 2534, Código de 1884 en el contrato deberán constar la época y las circunstancias que se juzquen necesarias para que el aprendiz trabaje en tanto alcanza el derecho de percibir alguna retribución; ésta entre tanto se considerará compensada con la enseñanza.

Artículo 2654, Código de 1870 y Artículo 2535, Código de 1884, El maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarlo. Si el aprendiz no recibía retribución alguna, será indemnizado a juicio de el juez.

Los Artículos 2655 y 2656 del Código de 1870 y los Artículos 2536, 2537 del Código de 1884 hablan de las causas justificadas para despedir al aprendiz y la obligación de responder de los daños y perjuicios que le sigan al maestro en caso de abandono.

Eran causas justificadas para despedir al aprendiz:

- 1.- Su inhabilidad para el servicio ajustado.
- 2.- Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento.
- 3.- La insolencia del que recibe el servicio.



El Artículo 2657 del Código civil de 1870 y el Artículo 2538 del Código Civil de 1884 hablan de las causas justificadas en las que el aprendiz sin ninguna responsabilidad puede separarse y remiten respectivamente a los Artículos 2563 y 2446.

Se llama justa causa la que previene:

- 1.- De necesidad de cumplir obligaciones legales o contraídas antes del contrato.
- 2.- Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerable.
- 3.- De falta de cumplimiento por parte del que recibe el servicio, de las obligaciones que se haya impuesto con respecto al sirviente.
- 4.- De enfermedad del sirviente que le imposibilite para desempeñar el servicio.
- 5.- De mudanza de domicilio del que recibe el servicio, a lugar que no convenga al sirviente.

Por último los Artículos 2658, Código de 1870 y Artículo 2447, Código de 1884, dicen: Si el aprendiz fuere menor no representado legalmente, el maestro no tendrá respecto de él más que las acciones criminales, quedando además sujeto a las prevenciones del Código Penal sobre la responsabilidad civil.

Como vemos, en el Código de 1870 y así mismo en el de 1884 se reglamenta en forma general, quedando en manos de las partes las condiciones de trabajo entre el maestro y el aprendiz.

Va el Código Civil de 1928, sufrió el contrato de aprendizaje una gran transformación quedando como sigue:

Mientras que esa Ley no se expida se observarán las disposiciones contenidas en los capítulos I, II y V y parte relativa del III, del Título XIII, del Libro Tercero del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, que comenzó a estar en vigor el 1º de junio de 1884, en lo que no contradigan las bases fijadas en el citado Artículo 123 Constitucional y lo dispuesto en los Artículos 4º y 5º del mismo Código Fundamental.

De estas transcripciones de los Artículos de los Códigos Civiles de 1870, 1884, 1928, en relación con el tema que nos ocupa, en-

contramos el espíritu protector y social de los legisladores.

De lo anterior se infiere que el legislador tuvo la idea de lograr para los aprendices, su capacitación y superación a través de la enseñanza y adiestramiento, por conducto de los maestros, pero la falta de una reglamentación adecuada propició grandes abusos.

II.- DIVISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

A.- *Justificación y crítica de su división.*

B.- *Definición y breve explicación de los contratos propuestos en la división.*

C.- *Los contratos de trabajo regulados por su especialidad.*

DIVISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO  
JUSTIFICACION Y CRITICA DE SU DIVISION

El trabajo no puede estar en ninguna forma, fuera del marco de las legislaciones que nos rigen sobre todo teniendo particularidades propias que lo distinguen de las relaciones de mercancías o como simple cambio de prestaciones, por ello el Derecho del Trabajo busca a la persona humana en toda su integridad, es decir regula -- las relaciones humanas derivadas del esfuerzo del hombre como medio de subsistencia.

Así pues, considerando esas relaciones humanas, cuando existe el acuerdo de voluntades en cuanto estas crean, modifican, transfieren o extinguen derechos y obligaciones para prestar o recibir un servicio, se da nacimiento a lo que se denomina contrato de trabajo en sentido amplio.

Nuestra Ley Federal de Trabajo sigue el sistema de establecer en primer término las reglas del contrato de trabajo en general y por separado las de algunos tipos de contratos que, por sus características ameritan estar en capítulo especial.

En concreto, nuestro tema se encontraba dentro de estos últimos según la anterior Ley Federal de Trabajo o sean los regulados en forma especial, pero antes vamos a hacer una breve exposición sobre los contratos en general y su división.

Comenzaremos por definir lo que nuestra citada legislación anterior en su artículo 17, definía como contrato individual "Aquel -- por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal, mediante una retribución convenida.

Entendemos en materia laboral y en especial lo que se refiere a contrato de trabajo, pueden existir derechos y obligaciones para

el patrón y trabajador aún cuando uno y otro no manifiesten de manera expresa su voluntad de celebrar un contrato. En este caso se presume la relación de trabajo y aunque no haya el contrato escrito -- (imputable al patrón) se crean y nacen derechos y obligaciones reales y procesales.

Conviene que citemos para mayor claridad lo que la Ley Laboral de 1931 en su artículo 18 prescribía: "Se presume la existencia de un trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe", esto es, existe una relación de trabajo en este caso, aún sin existir un contrato de trabajo.

Aquella definición ha sido muy criticada por que los elementos a que se hace referencia, a saber "prestación de servicios y retribución por la prestación de esos servicios" no son suficientes para distinguir el contrato de trabajo con otros. Por ejemplo; el contrato de mandato en materia civil reúne estas dos características y no es de trabajo, no estando por lo tanto regulado por las leyes laborales. Nosotros sostendremos a lo largo de este estudio que para que exista un contrato de trabajo regulado por la Ley Federal del Trabajo no es necesario que exista "Dirección y la subordinación o Dependencia" de una persona que presta un servicio personal a otra que entrega por ese servicio una retribución.

Para que exista la relación de trabajo no es necesaria la conurrencia de la voluntad expresa de las partes, ni la existencia de un contrato de trabajo.

La nueva Ley Federal del Trabajo, define la relación de trabajo y el contrato de trabajo como sigue:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dá origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Y agrega que:

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y en contrato celebrado producen los mismos efectos.

Es importante hacer notar que la nueva Ley hace referencia a la Subordinación, conservando un concepto tradicionalista que por -

una parte limita el alcance universal de Derecho del Trabajo, que comprende a todos los prestadores de servicios y que por otra atenta contra la dignidad personal del propio trabajador.

En el artículo 123 Constitucional, no existe disposición expresa sobre el Contrato Colectiva de Trabajo, a pesar de lo cual es preciso concluir que si se encuentra reconocida su validez, tanto porque el párrafo introductorio puede interpretarse en el sentido de que abarca tanto al contrato individual como el colectivo, como finalidad primordial de la asociación profesional y la de la huelga; en la celebración de esa clase de contratos, no se comprende que el legislador hubiere otorgado a los trabajadores el derecho de asociarse y de declarar huelgas si no pudieran por esos medios obtener la reglamentación colectiva de trabajo. (1)

No consideramos oportuno entrar en discusión acerca de la definición del Contrato Colectivo de Trabajo y aceptamos la definición que propone nuestra Ley vigente en su artículo 386, así como la hace del Contrato Ley en el artículo 404.

En el penúltimo capítulo de este trabajo, daremos algunos conceptos relacionados al Contrato Colectivo de Trabajo de carácter de obligatorio para la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares, -- mismos que reflejan nuestras ideas sobre los Contratos Colectivos.

A continuación formulamos una división de los Contratos de Trabajo, para pasar enseguida a hacer una breve exposición de cada uno de ellos para después ocuparnos del Contrato de Aprendizaje.

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, ob. cit., p. 125

	Individual
Por sus sujetos	Contrato Colectivo Obligatorio
	Contrato Ley
	Plazo fijo
	Obra determinada
Tiempo indeterminado	Inversión del capital determinado
	Temporada eventual
	Accidental
	A prueba
Por su Duración	
Tiempo determinado	Por jornada (unidad de tiempo)
	Destajo (unidad de obra)
Por su forma de pago	Precio alzado
	Por comisión

#### B.- DEFINICION Y BREVE EXPLICACION DE LOS CONTRATOS PROPUESTOS EN LA DIVISION

Hemos dicho que el artículo 20 de la nueva Ley Federal del -- trabajo define el contrato individual de trabajo, cualquiera que -- sea su forma o denominación como aquel por virtud del cual una per- -- sona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, me -- diante el pago de un salario.

El artículo 386 de la misma ley define como contrato Colecti- -- vo de trabajo, al convenio celebrado entre varios o un sindicato de -- patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales -- debe prestarse el trabajo en una o más empresas.

Contrato Ley, es el contrato colectivo que la autoridad compe -- tente o sea el Presidente de la República y el Gobernador del Estado -- o Territorio, según el caso, lo declara obligatorio en una rama de -- la industria en todo el territorio nacional, en una o varias zonas -- económicas, que abarquen una o más de dichas entidades y siempre -- que tal delcaración sea solicitada por los sindicatos que represen- -- tan, cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores sindi

calzados de dicha rama industrial.

La misma ley en su artículo 45 previene que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado y que a falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

Dentro de la clasificación de trabajo de tiempo determinado, consideramos debe incluirse también, los que menciona el artículo 38 relativo a la explotación de minas que carezcan de minerales explotables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas o para la inversión de un capital determinado. Así mismo los que tienen por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y los llamados de temporada o accidentales o eventuales.

En cuanto a la forma de pago del salario, de acuerdo con el artículo 83 de la repetida Ley vigente, efectivamente pueden clasificarse según convenga en que el salario se fija por unidad de tiempo, por unidad de obra, o sea a destajo, por comisión a precio alzado o de cualquiera otra manera.

Por su parte, el artículo 24 de la Ley citada previene que -- las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables y el artículo 26 establece que la falta del escrito se imputará al patrón, sin que ello prive al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

El artículo 26 de la anterior Ley Federal del Trabajo decía:

El Contrato de Trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

- I.- Al trabajo de campo exceptuándose el de los peones acasillados de que habla la Ley sobre Dotaciones y Restituciones de tierras y aguas, del 21 de marzo de 1929 en la fracción VI de su artículo 14, contrato que deberá constar por escrito:
- II.- Servicio Doméstico.
- III.- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días.
- IV.- A la presentación de un trabajo para producir una obra de



terminada, siempre que el valor de esa no pase de cien pesos aunque el plazo para concluir la exceda del fijado en la fracción anterior.

La actual Ley repetimos, no regula expresamente la celebración verbal del contrato; es conveniente dejar claro que si vencido el tiempo del contrato subsisten las causas que le dieron origen a la materia de trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias, según lo establece el artículo 39 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Los profesores Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic Jorge Trueba Barrera, hacen un comentario al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que consideramos conveniente citar al efecto:

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico de las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción; por tanto corresponde al patrón probar esta circunstancia. (1)

Conforme a la anterior legislación, "el contrato de trabajo a prueba" carecía de validez y en términos generales desde que se iniciaba la prestación de servicios, se adquirían los derechos que consignaba la Ley laboral en su favor entre tanto subsistiera la materia de trabajo, de tal manera que si un patrón o empresa despedía a un trabajador, el término fijado en el llamado "contrato de trabajo a prueba" subsistiendo la materia de trabajo, tal despido era injustificado y le daba derecho al trabajador a ejercitar las acciones que le correspondían.

La nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 159 párrafo segundo estatuye: "Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio, si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad será preferido el más capaz.

---

(1) ALBERTO TRUEBA URBINA, Ley Federal del Trabajo adicionada y reformada, 54a Edición, Editorial Porrúa, México, 1967, pp. 31.

Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo -- 132, fracción XV, el trabajador al que corresponde el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo. En los Contratos Colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe sus conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de treinta --- días, por varios de estos procedimientos o por alguna otra modalidad que se convenga.

Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable el trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes, cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con -- los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto.

Así pues, podemos concluir que conforme a la nueva legisla--- ción si existe el contrato a prueba, pero sujeto a las condiciones y requisitos señalados en el párrafo transcrito.

No obstante lo anterior, Euquerio Guerrero, sostiene que la -- antigua Ley Federal del Trabajo si permitía el contrato al establecer en su artículo 122, fracción 1, que el patrón podría rescindir la relación de trabajo, por engañarlo el trabajador o en su caso el Sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyeren al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que careciere, causa de rescisión -- que dejaba de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Nuestra opinión en contrario se funda en que, dados los térmi-- nos de dicha disposición legal, no se estaba ante una situación o -- prueba de capacidad previa al nacimiento de una relación definitiva de trabajo, sino de la existencia de un engaño que daba lugar a la rescisión de contrato.

Debemos hacer un breve comentario especial acerca de los con-- tratos por obra determinada, a precio alzado por unidad de obra, -- accidentales o temporales reguladas por nuestra Ley para llegar a --

**BIBLIOTECA CENTRAL**

**U. D. A. M.**

los contratos que se regulan en forma especial por sus peculiaridades.

Comenzaremos en primer lugar por lo que entendemos por contrato por obra determinada, el que podemos definir como: Aquel contrato que tenga por objeto la entrega y ejecución de una obra, cuya ejecución queda en forma absoluta y sin restricción jurídica alguna, a la dirección del operario. (1)

Esta definición nos dice el propio De la Cueva, que es la que sigue la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la que en realidad nos ayuda a caracterizar este contrato. Ejecutoria del 14 de enero de 1942. Amparo Directo 7734/141/2a. Moreno Carlos, publicado en el Seminario Judicial de la Federación, tomo 71 pág. 582, y en Ejecutoria de 2 de diciembre de 1936, Amparo Directo 6296/136/2a. - Leonardo Jacques.

Entre el contrato de obra determinada y el contrato de trabajo en general existe una diferencia importante, referente a la duración que consiste en que el primero, la relación de trabajo concluye al terminarse la obra y en el segundo dicha relación es de carácter permanente y aún cuando el propio contrato de trabajo se hubiese celebrado por tiempo determinado, este subsistirá a pesar de que hubiera concluido el período convenido, si subsiste la materia de trabajo.

El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar, [artículo 36, N.L.F.T.] de manera que cuando en el derecho del trabajo se celebra un contrato de obra, la duración de ese contrato es con relación al tiempo que se necesita para la hechura de la obra y después desaparece la relación entre patrón y trabajador.

El contrato por unidad de obra o destajo consagrado por nuestra Ley laboral tiene las mismas características generales de los contratos de trabajo y solamente tiene el aspecto particular de la

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, ob. cit., p. 529

forma del pago del salario.

En efecto, en el contrato de unidad de obra se conviene entre el patrón y trabajador que el pago se efectuará conforme a una unidad de medida cualquiera que éste sea. Un ejemplo ilustraría mejor este tipo de contrato.

Te doy \$ 100.00 por cada 10 mts. de barda que levantes, hasta cercar este terreno de mi propiedad.

#### TRABAJADORES ACCIDENTALES Y TEMPORALES.

Al formular esta clasificación, queremos hacer notar que estas características se refieren más que a los contratos en sí, a la situación de los trabajadores y a su estabilidad dentro de su trabajo, en contraposición a los de por tiempo indeterminado a quienes también se les llama de planta.

En relación a los trabajadores de planta, son dos los requisitos que la doctrina y la jurisprudencia han señalado y son: Que el trabajo sea necesario y permanente, entendiéndose por permanencia a no sólo el continuo y sin interrupción, sino también aquel que se realiza en ciclos discontinuos, pero periódicamente.

Nuestra ley no define que debe entenderse por trabajadores de planta; pero nuestra jurisprudencia, ha tratado de diversas ejecutorias de distinguir al trabajo de planta, temporal, eventual, y accidental por oposición entre unos y otros. Así en ejecutoria del 3 de septiembre de 1936 toca 2903/36/1a., Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la R.M. resolvió:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente para la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental cuya recuperación sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales; o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades constantes normales y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme en períodos de tiempos fijos, así por ejemplo, -

el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no será si sólo por una -- circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llame a un mecánico especial y concluido ese trabajo queda desligado el trabajador sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.

De la anterior ejecutoria se desprende que no es el tiempo el que nos lleva a distinguir entre trabajador eventual y de planta, -- sino los requisitos ya anotados.

Nos queda ahora por precisar las diferencias entre un contrato eventual, de temporada y accidental.

Entre el contrato eventual y accidental, consideramos que si existe alguna dificultad en distinguirlo, porque en último extremo, se podría entender como sinónimos sujetos a una contingencia, un -- trabajo no esencial no usual.

Euquerio Guerrero citando a Cabanellas y Mario de la Cueva citando al profesor Ludovico Barassi y el tratado de Borsi Pergolisi (1) tratan de hacer una distinción precisamente entre trabajadores eventuales y accidentales, llegando a la misma conclusión final que nosotros aceptamos, es decir, a identificar prácticamente al trabajo eventual con el accidental, coincidiendo en que la práctica no -- se ha presentado problema al respecto.

Efectivamente no tenemos conocimiento de algún problema derivado de la distinción entre el trabajo eventual y un accidental, -- pues en uno y otro caso, los trabajadores son llamados a laborar -- por circunstancias determinadas y una vez ejecutadas ya no se necesitan los servicios de ellos.

Finalmente, es pertinente hacer la distinción entre un trabajador temporal y un eventual accidental.

En los casos de los trabajos que se desarrollan en forma eventual, ya hemos dejado dicho lo que por ellos entendemos, en oposición al trabajo de planta, pero para poder explicar lo relativo al

---

{1} EUGENIO GUERRERO, Derecho del Trabajo, México, 1967, p. 85

trabajo temporal o de temporada debemos dejar dicho lo que es una temporada.

Una temporada, es el espacio de tiempo caracterizado por alguna circunstancia o durante el cual se realiza habitualmente alguna cosa.

Este tipo de trabajos que se presentan en forma temporal por lo general traen consigo un ciclo. Nuestra Legislación lo permite con algunas observaciones que a continuación mencionan.

Del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se desprende la obligación de los patrones, consistente en que en igualdad de circunstancias, deben preferir a los trabajadores que los hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, obligación difícil de cumplir, como dice De la Cueva en el caso de los trabajadores eventuales; pero tratándose de trabajadores temporales la Suprema Corte (Ejecutoria del 6 de noviembre de 1947. Amparo Directo 7412/46/2a. Francisco Larroque y Coags) y la realidad mexicana están acordes en que si subsiste la materia de trabajo, subsiste la relación indefinidamente, para la prestación de un servicio anual, cuando éste no se preste durante todo el año.

A este respecto consideramos oportuno, para mejor orientación, hacer mención de lo que el Contrato Ley de la Industria Azucarera y Similares de la R.M. ha insertado en su clausulado.

"Artículo 21.- Las labores de la Industria Azucarera y Similares se dividen en dos ciclos: Zafra de azúcar, de alcohol y similares y reparación o preparación.

... Por cuanto a la duración de las labores de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares, los trabajadores se clasifican como sigue:

a).- Titulares de planta permanente.

Se consideran titulares de planta permanente, los trabajadores que cubren un mismo puesto, todos los días laborables del año, así como aquellos con derecho a prestar sus servicios en ciclo de zafra y en ciclos de reparación o preparación, aún cuando desempeñen diferentes puestos.

b).- Titulares de planta temporal.

Se consideran titulares de planta temporal los trabajadores que laboren en uno, o en varios puestos fijos, únicamente durante el ciclo de zafra o en el de reparación o preparación.

c).- Eventuales.

Se consideran eventuales los trabajadores que se hagan necesarios durante cualquiera de los dos ciclos en labores accidentales o transitorias, estándose respecto a las labores que estos desempeñen a lo previsto en el artículo 34 de este contrato.

Pensamos prudente transcribir estos artículos del Contrato Ley Azucarera, con el objeto de tener una visión práctica de la aplicación de los contratos de planta, temporales y accidentales, (eventuales), y nos damos cuenta de que en general el trabajo temporal se refiere principalmente a industrias que están ligadas a la agricultura, en donde los ciclos reproductivos de la materia prima biológicamente se repiten anualmente, trabajos de temporada permitidos por nuestra Ley y protegidos correctamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CONTRATOS DE TRABAJO REGULADOS POR SU ESPECIALIDAD.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

- a).- Del trabajo en el mar y vías navegables.
- b).- Domésticos.
- c).- Tripulaciones aeronáuticas.
- d).- Ferrocarrilero.
- e).- Del campo.
- f).- A domicilio, pequeñas industrias e industria familiar.
- g).- Aprendizaje.

LEY VIGENTE

- a).- De los trabajadores de los buques.
- b).- Domésticos.
- c).- Tripulaciones aeronáuticas.
- d).- Ferrocarrilero.
- e).- Del campo.
- f).- Domicilio.
- g).- Industria familiar.
- h).- Confianza.
- i).- De maniobras de Servicio Público en zonas de jurisdicción federal.

- j).- Agentes de comercio y semejantes.
- k).- Deportistas profesionales.
- l).- Actores y músicos.
- m).- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Como se vé, la Ley vigente suprime el Contrato de Aprendizaje bajo regulación especial.

Por originar vínculos sociológicos de carácter diferencial y por constituir objeto de especial regulación, nuestra Ley ha regulado en forma especial los siguientes contratos de trabajo:

Sobre el particular y concretamente respecto a la Teoría integral y los trabajos especiales nos explica el maestro Trueba Urbina.

A la luz de nuestra Teoría integral del derecho del trabajo, se ha comprobado dialécticamente en otra parte de esta obra, que el artículo 123 de la Constitución 1917, creó derechos sociales del -- trabajo en favor no sólo de los obreros industriales, en el campo de la producción económica, sino en favor de los trabajadores en general, es decir, de todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral o profesional, ya que el mencionado precepto fundamental contempla a la sociedad mexicana dividida en dos clases: - Explotados y explotadores.

Nuestro artículo 123 superó estas situaciones e hizo extensivas sus normas a todos los trabajadores, ya sea que se les denomine "subordinados, dependientes o autónomos"; también son trabajadores los mandatarios y los profesionales, en el ejercicio de sus respectivas actividades, así como aquellos que realizan una invención --- frente a los que se aprovechan de ella. En esta virtud, la reglamentación de trabajos especiales confirma nuestra Teoría integral, aún cuando no hubieran sido objeto de reglamentación muchas actividades laborales, como la de los empleados de las instituciones de crédito e instituciones auxiliares, los taxistas y otros, que tendrán que regirse por las normas generales de la nueva Ley Federal del Trabajo.





- 7) Tripulaciones aeronáuticas
- 8) Hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- 9) De maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- 10) Autotransportes
- 11) Agentes de comercio
- 12) Deportistas profesionales
- 13) Actores y músicos.

En capítulo por separado trata los contratos de trabajo de mujeres y menores, es de hacerse notar una vez más, la supresión del contrato de aprendizaje.

III.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE BAJO EL AMPARO  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU DESAPARICION.

- A.- Definición
- B.- Naturaleza jurídica
- C.- Su objeto
- D.- Derechos y obligaciones de los sujetos y partes.
- E.- Problemas que se plantean sobre el contrato.

- a.- Edad
- b.- Salario
- c.- Jornada

- d.- Duración
- e.- Preferencia
- f.- Despido

## A.- DEFINICION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE DE ACUERDO CON LA LEY DE 1931.

Nuestra legislación definía así esta institución en su artículo 218: "Contrato de Aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Era un contrato de trabajo regulado en forma especial, a diferencia de la definición que hacía la misma Ley Federal en su artículo 17 respecto al Contrato individual de trabajo. En el artículo -- 218 encontrábamos el elemento principal del contrato que nos ocupa, es decir, el recibir una enseñanza en un arte u oficio.

Con Esto no queremos decir que los demás elementos de esta definición no son importantes o esenciales, sólo pretendemos relatar el que consideramos más importante.

Analizaremos los elementos de su definición:

Aprendizaje, deriva de aprendiz y éste del verbo aprender que proviene del latín "apprehendere" de "ad" a "prehendere" percibir, de donde resulta "adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o la experiencia" connota, en términos generales el nombre de la acción de aprender algún arte u oficio, o el tiempo que en ella se emplea, dejándose la denominación de aprendiz para la persona que aprende algún arte u oficio y por consecuencia, como sinónimo de cualquier actividad destinada a adquirir una forma del conocimiento.

Desde el punto de vista de la finalidad, el aprendizaje como forma de comportamiento racional del individuo, puede abarcar las expresiones más variadas, enmarcándose todas ellas dentro de un panorama que se inicia desde el momento que empieza la vida.

Un segundo elemento lo encontramos en "se compromete a prestar sus servicios personales a otro, "esto es, los servicios deberían proporcionarse personalmente al patrón.

Esto supone desde luego, lo establecido por el ya citado artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que este el aprendiz bajo la dirección y dependencia aunque no se menciona en este artículo la denigrante y criticada subordinación queda implícita, - si bien solamente debe entenderse que los servicios a prestar serán de acuerdo con los términos del contrato, pues no puede entenderse más allá de lo convenido.

Otro elemento de esta definición y que considero la más importante, es precisamente el recibir a cambio de los servicios la enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida.

Para el mejor estudio de este elemento de la definición considerado como el tercer elemento, dado por la anterior Ley Federal -- del Trabajo, es conveniente examinar primero lo que es propiamente la enseñanza y después el pago importe de la retribución.

Examinando pues este primer elemento vemos:

Enseñanza: En la actualidad no podemos engañarnos y debemos darnos cuenta de la necesidad y del estudio y dedicación, símbolo de prosperidad y que cada vez más se traducen en una especialización que significa una evolución en todos los aspectos, tanto económico, como social, como jurídico, etc.

Es decir la educación de los trabajadores es la primera medida de previsión social que se define, según Mario de la Cueva "la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo -- útil y eficiente", agregando en los pueblos donde la instrucción -- primaria y secundaria es más adelantada, el derecho del trabajo tiene únicamente que ver con la educación profesional; en México la -- cuestión más urgente es la instrucción elemental y por eso fue motivo de especial preocupación para el constituyente de 1917 y para el Congreso de 1931. (1)

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1968, p. 16.

Conviene dejar manifestada nuestra conformidad con el contenido de los artículos 123 fracción XII, de nuestra Constitución y --- fracción III de la anterior Ley Federal del Trabajo en los que consigna la obligación a cargo de los patrones, del sostenimiento de las denominadas "Escuelas Artículo 123", cuyo antecedente más remoto lo encontramos en la "Ley de Cándido Aguilar" de 1914, en su artículo 10.

Igualmente reconocemos mérito a la República Francesa por su interés al crear el llamado "impuesto sobre el aprendizaje".

Continuando en nuestro tema, el aprendizaje sostenemos que la formación de trabajadores aptos y eficientes, trasciende del individual interés de los mismos trabajadores y alcanza profundos caracteres de interés social y por esto la legislación no debe separarse del aprendizaje sino tender a organizar un sistema que garantice la capacitación humana en la producción al mismo tiempo que la máquina avanza.

Va está siendo muy discutida la nueva Ley Federal del Trabajo y consideramos muy oportuno hacer una breve exposición sobre la misma respecto a la supresión del contrato de aprendizaje.

En la exposición de motivos sobre la nueva Ley Federal del -- Trabajo, Capítulo X que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones nos dice textualmente:

"Obligaciones de los patrones: 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 debe mencionar primeramente, la obligación de mantener un número suficiente de asientos y de sillas en todos los centros de trabajo, pues no es posible que los trabajadores permanezcan de pie durante la jornada.

En segundo lugar, el proyecto suprimió el contrato del 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 a favor de los cursos de capacitación profesional a cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de las empresas de organizar permanentemente o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y patrones; 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, que, además en favor de los trabajadores que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos.

Transcribiremos la fracción XV del artículo 132 de la nueva Ley Federal del trabajo que en su oportunidad comentaremos:

Artículo 132, son las obligaciones de los patrones:

Fracción XV.- Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboran con dichos sindicatos o trabajadores informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades de trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal.

Estas podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o institutos especializados por cualquiera otra modalidad. Las autoridades de trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Creemos que ha sido un acierto del legislador haber suprimido el contrato de aprendizaje, pero con el objeto de encontrar una visión más clara del porqué de la supresión, estudiamos el Diario de Debates relativos a las sesiones del Congreso en que se discutió el proyecto de la nueva ley y no encontramos que hubiere habido algún debate sobre la supresión; tratándose sólo el punto relativo a los cursos de capacitación para los trabajadores.

Es conveniente reafirmar nuestra posición y transcribiremos la discusión en relación con nuestro tema.

En el Diario de Los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos XLVII Legislatura, correspondiente el día 6 de noviembre de 1969, la versión taquigráfica dice:

"El C. Presidente; tiene la palabra el ciudadano diputado Ernesto Quiñones para proponer una modificación a la fracción XV del artículo 132.

El C. Quiñones López; Señores y Señoras diputados la fracción XV del artículo 132 señala como obligación a cargo de los patrones, la de organizar permanentemente o periódicamente, cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común -- acuerdo elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo.

Esta es la primera parte de este precepto y desde luego tiene una gran importancia por cuanto establece una obligación a cargo de los patrones de preparar y de capacitar técnicamente a sus propios trabajadores, circunstancia que no solamente permite el mejoramiento de dichos trabajadores sino al mismo tiempo beneficia a la empresa por cuanto a que prepara la mano de obra clasificada y altamente calificada que requiere para el desarrollo de sus actividades. Solamente he querido hacer una proposición, porque dada la importancia del precepto, estimamos que esta obligación debe ponerse en concordancia con todo el ordenamiento de la ley y particularmente con el artículo 523 que en su fracción II señala que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a las autoridades de las entidades federativas y a sus direcciones, Departamento de Estado, evitando de esa manera también la centralización de una función tan importante en la propia Secretaría del Trabajo.

Por lo consiguiente me permito proponer una adición a esta primera parte de la fracción XV del artículo 132 con el objeto de que quede redactado en los siguientes términos: Artículo 132 Fracción - XV.- Organizar permanentemente o periódicamente cursos de enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajado-



nes, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren los sindicatos o trabajadores informando de ellos a la Secretaría del Trabajo o a las autoridades de los Estados, Territorios y Distrito Federal.

De tal manera que la adición consiste en las palabras o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, que tienen también a su cargo, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, la aplicación de las normas de trabajo.

Me permito poner a la consideración de los señores diputados esta adición.

El C. Diputado Chumacero Sánchez Blas (desde su curul): La Comisión acepta la adición.

El C. Presidente: Sírvese la Secretaría consultar a la asamblea si es de aprobarse la adición propuesta por el señor diputado Quiñones y que la Comisión ha aprobado.

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel; por instrucciones de la Presidencia, se consulta a la asamblea si es de aprobarse la adición propuesta por su diputado Ernesto Quiñones López y que ha aceptado la Comisión respectiva. Los que estén por la afirmativa sirvan se manifestarlo: Aprobada.

El C. Presidente: En votación nominal, sirvase la Secretaría poner a votación la fracción XV del artículo 132.

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel: Se va a proceder a recoger la votación nominal de la fracción XV del artículo 132 con la adición propuesta.

Por la afirmativa.

El C. Prosecretario Mendoza Avila Eusebio: Por la negativa. -- (votación).

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel: Falta algún ciudadano diputado de votar por la afirmativa.

El C. Prosecretario Mendoza Avila Eusebio: Falta algún ciudadano diputado de votar por la negativa?

Se vá a proceder a recoger la votación de la mesa.  
(votación)

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel: Por unanimidad de 121 es aprobado el artículo 132 en su fracción XV. (1)

Como se desprende de esta transcripción; no hubo una discusión ni argumentación en contra la supresión del Contrato de Aprendizaje. La que estimamos acertada en virtud de los muchos casos de abuso a que se refiere la exposición de motivos.

Más adelante, en capítulo relativo a la Industria Azucarera daremos nuestra opinión, pues en el Contrato Ley de la Industria Azucarera y Similares de la R.M. se estipula el Contrato de Aprendizaje.

Pudiera existir la duda en el sentido de que si la Ley suprime, no prohíbe el Contrato de Aprendizaje, pero consideramos que lo prohíbe como tal, es decir como Contrato de Aprendizaje y que ese es el espíritu de la nueva legislación laboral, porque precisamente trató de proteger a los trabajadores contra los abusos que en algunos casos cometían.

Por otro lado, el establecimiento de los cursos de capacitación no es una novedad pues la Ley anterior ya los prevenía, en su artículo 2 fracción XXI, último párrafo.

#### B.- NATURALEZA JURIDICA.

En cuanto a la naturaleza jurídica del Contrato de Aprendizaje, hay que resaltar como ya hablamos hecho su carácter de enseñanza de un arte u oficio relacionado íntimamente con la retribución, considerando como primordial la primera.

Por el aprendizaje es factible que las generaciones actuales se capaciten para ser mañana los técnicos de las grandes empresas.

Notamos dentro del Contrato de Aprendizaje; la relación estrictamente personal entre el aprendiz y el maestro y las modalidades especiales a que tiene que sujetarse esta relación jurídica. Existen principalmente dos doctrinas, que en principio están de acuerdo con que el Contrato de Aprendizaje debe estar reglamentado por el derecho del trabajo; pero también existen diferencias que a continuación analizaremos.

---

(1) Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.

a).- Doctrina Francesa.

La Doctrina Francesa define al Contrato de Aprendizaje: Como - aquel por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obligan a dar o hacer dar -- una formación profesional y metódica a otra persona, la que a su -- vez se obliga a trabajar para aquél bajo las condiciones y durante el tiempo convenido. (1) (Artículo 1o. de la Ley Francesa del 20 de marzo de 1928).

Paul Durand y Andres Vita, dicen: "que el Contrato de Aprendizaje se aproxima a un contrato de educación porque el elemento principal del Contrato de Aprendizaje no es la retribución sino que es la enseñanza. Según se desprende claramente de esta doctrina, el patrón no trata de aprovechar la energía del aprendiz, su objetivo es prepararla técnicamente para trabajos futuros y, si se beneficia -- con su trabajo, es como consecuencia de que, para enseñarle el oficio, tiene necesidad de hacerle trabajar, como lo dice el Lic. Mario de la Cueva.

Por lo tanto, consideramos que la naturaleza jurídica del Contrato de Aprendizaje en la doctrina Francesa, es un contrato sui-generis de naturaleza próxima a un contrato de trabajo. (2).

b).- Doctrina Alemana.

La escuela Alemana sostiene "que el Contrato de Aprendizaje - es un contrato de trabajo. Koske piensa que es la prestación de servicios y que se trata de un contrato sinalagmático" con obligaciones recíprocas para las partes "el contrato de Aprendizaje dice la escuela Alemana, es un contrato sinalagmático" por virtud del cual una de las partes (Lehrer) para los fines de la formación profesional de la otra parte (Lehrnder) utiliza los servicios del aprendiz, como medio que éste aprenda el oficio. El contrato de Aprendizaje es, un contrato sinalagmático con obligaciones recíprocas para las partes; para un desarrollo de energía de trabajo, por cuyo moti

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, ob. cit., p. 54.

(2) MARIO DE LA CUEVA, ob. cit., p. 881

vo y desde el punto de vista, es idéntico al contrato de Trabajo, no tiene que consistir necesariamente, en el pago de una cantidad de dinero efectivo, ya que también es posible la entrega de mercancías o servicios, debe verse en el contrato de Aprendizaje un contrato de trabajo al que son aplicables las disposiciones todas de la Legislación respectiva". (1)

En resúmen, la escuela Francesa como declamos considera la naturaleza jurídica del contrato de Aprendizaje enfocada principalmente a la educación y enseñanza; la escuela Alemana considera al contrato de Aprendizaje principalmente como un contrato de trabajo en toda su extensión enfocado a la educación.

La Ley Laboral Mexicana de 1931 en su artículo 218, se aproxima como dice el Lic. Mario de la Cueva, a la doctrina Alemana, porque el contrato de Aprendizaje, previene un principio de subordinación de la fuerza de trabajo de una persona a otra con el aprovechamiento de un servicio como factor de la producción. (2)

Indiscutiblemente consideramos que el contrato de Aprendizaje tal como lo establecía la Ley anterior, si se ajusta a la doctrina Alemana ya que desde el primer momento la Ley consideraba al aprendiz como trabajador y no como alumno, Esto es, porque el aprendiz contribuye al trabajo general de la empresa.

Pérez Botija, nos dice que: "En el contrato de Aprendizaje se engendra, una situación jurídica híbrida o mixta, que separa la relación de aprendizaje, de la relación laboral común. Ese carácter dual o mixto se refleja en la definición de la Ley Española, pues por el fin del contrato de Aprendizaje se engendran nexos cuasi familiares". (3).

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, *ob. cit.*, p. 882

(2) MARIO DE LA CUEVA, *ob.*, p. 881

(3) EUGENIO PEREZ BOTIJA, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, España 1960, p. 141.

C).- SU OBJETO.

Las empresas progresistas con una orientación definida hacia el futuro, determinan a largo plazo los requerimientos de personal, en vista de ello se estudia y precisa el potencial actual de que se dispone y allí se estudian las necesidades no inmediatas; pero que re decir, que el aprendizaje posiblemente no tenga un fin próximo, será quizás a largo plazo cuando el aprendiz junto con la práctica y la teoría produzca sus resultados.

Como ya tantas veces hemos dicho, el objeto del aprendizaje es la enseñanza de un arte u oficio, a cambio de que el aprendiz preste sus servicios personales a otro, que en este caso sería el patrón.

La empresa tiene dos funciones principales que cumplir; una de tipo económico, que consiste en producir las justas ganancias para retribuir a los inversionistas el capital invertido, y a la otra social, que consiste en permitir y fomentar el desarrollo de sus miembros.

El contrato de Aprendizaje lo podemos englobar dentro de esto, según la función de las empresas porque todo esfuerzo de superación debe ser previsto.

D.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS Y PARTES.

El contrato de Aprendizaje se encontraba reglamentado por la Ley Federal del Trabajo y se le dedicó al título marcado con el número tercero, puesto que lo consideraba como una gran ayuda tanto para los empresarios, como para los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en 1931, en sus artículos 223 y 224 consagraba los derechos y obligaciones del aprendiz y de los patrones.

Artículo 223.- fracción I.- Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo, convenida de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón.

El artículo 218 consagraba al definir el contrato de Aprendizaje esta obligación, relatando principalmente el que debe prestar --

sus servicios personalmente, pues siendo la energía el trabajo y la educación el objeto primordial del aprendiz, éste deberá proceder por sí y no por medio de otro porque entonces tendría el carácter de un intermediario y no de un trabajador.

Respecto a la segunda parte de esta fracción o sea el cuidado y aplicación al trabajo convenido, creemos que no es de comentar mayormente puesto que se supone que el aprendiz al comenzar esa etapa de aprendizaje debería tener precisamente el mayor cuidado en su trabajo, en vista de su misma superación.

Fracción II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el trabajo que esta aprendiendo.

Intimamente ligada con la obligación a que nos referimos antes, está la de obediencia del aprendiz al patrón, pues sin ella éste no podría cumplir las instrucciones del maestro, quién en consecuencia tiene también el derecho de dirección y el aprendiz la obligación de subordinación.

El aprendizaje tiene semejanza a una escuela práctica, por lo que el aprendiz desde luego ha de obedecer y hacer los trabajos ordenados en la forma que se haya indicado, valga la expresión por su maestro.

Fracción II.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, maestro o a sus familiares, respeto y consideración.

Se ha discutido mucho acerca del cuidado y aplicación del trabajo convenido, no sólo del aprendiz sino también de todo trabajador. El Lic. Mario de la Cueva nos señala "que la legislación extranjera contiene disposiciones semejantes, sin que exista en ellos una determinación precisa del concepto de eficiencia y además que la solución dada en el derecho mexicano es más precisa que la de las legislaciones extranjeras, puesto que el trabajador sólo está obligado a ejecutar el trabajo contratado y además el artículo 33 nos dice "que el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género del que formen el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón . (1)

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, ob. cit. p. 882.

*Fracción IV.- Cuidar los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que están expuestos.*

*Creemos que estas obligaciones del aprendiz deben ser más estrictas que para el trabajador común y que en caso de duda valga la pena preguntar a su inmediato superior para evitar mayores daños y pérdidas.*

*Fracción V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares.*

*Esta obligación se refiere principalmente a una obligación de fidelidad al patrón, dado que en virtud del aprendizaje, el aprendiz conocerá las relaciones de trabajo y por lo tanto también los sistemas del mismo que debe de guardar en secreto y como en una u otra forma, el aprendizaje es una ayuda al aprendiz y a su vez debe respeto a su maestro y familiares.*

*Fracción VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño de su trabajo.*

*Como es lógico suponer, el aprendiz en su período de enseñanza, por su ignorancia echará a perder muchos objetos debido a su poca experiencia. Cabe mencionar aquí un dicho común que dice: "echando a perder se aprende" se menciona este refrán en virtud de que el aprendiz naturalmente no podrá desempeñar el mismo trabajo y con la misma eficiencia que un trabajador ya capacitado, al que sí le obliga una mayor responsabilidad. Pensamos que se menciona esta disposición dentro de este artículo relativo a las obligaciones del aprendiz, para que el patrón actúe a este respecto con equidad y justicia.*

#### OBLIGACIONES DEL MAESTRO O DEL PATRON EN SU CASO PARA EL APRENDIZ

*El artículo 224 de la Ley Federal del Trabajo consagraba las obligaciones del maestro o del patrón, en su caso para con el aprendiz, como sigue:*

*Fracción I.- Proporcionarle enseñanzas en el oficio o arte -- que aspira a aprender.*

Esta fracción es lógica y acorde con la definición y naturaleza del contrato de Aprendizaje, requiriendo comentario debido a que como ya lo hemos dejado asentado, es el patrón o maestro el sujeto que debe proporcionar al aprendiz las enseñanzas en el oficio o arte que aspira aprender lo que es principalmente el objeto del contrato.

Fracción II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos y demás cosas.

Como ya veremos más adelante en el punto relativo al salario, hemos considerado que de acuerdo con la Ley podrá recibirse la retribución convenida en numerario, en alimentos, vestidos y demás cosas. Nuestro punto de vista es el que debería de pagarse la retribución, exclusivamente en numerario y no en alimentos, vestidos y demás cosas porque para un patrón quizás sea fácil entregarle ropa, - que quizás pueda tener un valor inferior al salario, claro es que estaría sujeta esa entrega a una valuación que podría dar lugar a una divergencia y si la retribución se pagara en numerario, no daría lugar a esas dificultades. El aprendiz podría dedicar su retribución, de acuerdo con su necesidad y no al arbitrio del patrón. -- Es de hacer notar que en el trabajo marítimo, los aprendices tenían derecho a que se les suministrara alimentación y alojamiento a bordo, si esto se proporcionaba a los demás tripulantes, de acuerdo con el artículo 228 de la Ley anterior del trabajo.

Fracción III.- Guardarle la debida consideración absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra.

Esta fracción es concordante con la fracción XIII del artículo III del ordenamiento citado, aplicables a toda relación de trabajo.

En virtud de que se trata de una relación de tipo personal y que se trata de un aprendiz, es lógico que pueda incurrir el trabajador en muchas fallas y errores. Se trata pues de una relación en la que debe haber una mayor consideración y quizás se pueda equiparar al término de paciencia, como todo maestro que enseña, sin que con ello se disvirtúa en ningún momento el poder disciplinario, que da el derecho de reclamar e imponer en su caso medidas disciplinarias.



Fracción V.- Cumplido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere. Esta fracción la comentaré en el punto relativo a la preferencia de aprendices.

E.- PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN SOBRE  
EL CONTRATO DE QUE SE TRATA.

a).- E D A D.

Artículo 20 (artículo 23 de la N.L.F.T.).- Los mayores de 16 dieciseis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo. Los mayores de 14 catorce, menores de 16 dieciseis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de -- ellos la del sindicato a que pertenecen, de la Junta de Conciliación y Arbitraje y del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden recibir el pago de sus salarios y ejercer acciones que nazcan del contrato, de los servicios -- prestados y de la Ley.

De lo anterior se desprende que existía en la legislación, el límite de edad mínima para que pudiera realizarse y comenzar el período de aprendizaje, acorde con lo previsto con la fracción III del -- artículo 123 de la Constitución que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años.

Dado que se trata de un aprendizaje cuya finalidad es precisamente el aprender, siempre convendría al patrón tener dentro de su personal a personas que desde un principio, se vayan enterando del mecanismo y de la técnica de la empresa de que se trate y es claro que un trabajador o empleado comienza su trabajo desde lo más rutinario, podrá llegar a ser el mejor en el arte u oficio en el que -- procura aprender.

Por lo tanto, se piensa que el aprendizaje radica en las personas de corta edad, pero es un error pensar que una persona no pue da a cualquier edad comenzar la época del aprendizaje, es decir, que una persona a los 50 años por ejemplo, puede iniciarse en cualquier arte u oficio y no por eso se le deberá hacer a un lado, porque tan to tiene derecho a aprender esta persona como lo tiene un menor de edad, ya que esto facilitaría siempre la preparación del trabajo.

El aprendiz generalmente va íntimamente relacionado con personas que comienzan a abrirse camino, porque el sueldo o la retribución que se le paga a un aprendiz es realmente bajo, ya que la finalidad del contrato de aprendizaje es principalmente que la persona aprenda. Por otro lado, sería mucho más difícil que una persona que tenga la obligación de mantener a una familia se dedicara al aprendizaje, renunciando a lo que podría ser una mayor retribución en otro tipo de trabajo y no propiamente de aprendiz.

Pensamos que el legislador quiso imponer esta obligación a las personas menores, y con gran acierto por las razones antes mencionadas y desde luego pensamos que un patrón preferiría a una persona de corta edad, que una persona de edad avanzada, dado que esa enseñanza le serviría para más tiempo y en beneficio tanto del trabajador como del patrón.

Respecto a las obligaciones que imponía la Ley Federal del Trabajo a los empresarios en relación con los aprendices, no podrían modificarse éstas, e insistimos en el artículo 22 de la Ley citada específicamente en sus fracciones I, II, III y IV. Cabe aclarar que en caso de que existiera alguna violación del patrón, ésta sería en perjuicio del aprendiz, ya que para los fines de la Ley Federal del Trabajo todo aprendiz se considera trabajador.

b).- SALARIO.

El artículo 218 de la anterior Ley Federal del Trabajo en su última parte dice, que el aprendiz recibirla a cambio del servicio personal que prestara, enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida. Esto es, que el aprendiz no podría dejar de percibir salario, que se estipulara libremente, pero entendemos que de acuerdo con las prescripciones de dicha ley se fijara como mínimo.

De lo anterior se desprende que un aprendiz debería recibir por lo menos el salario mínimo fijado.

De acuerdo con la fracción II del artículo 124 anterior, la remuneración del aprendiz bien puede ser en efectivo, en vestidos, alimentos y demás cosas, disposición que en principio iría en contra de lo que establecía el artículo del mismo ordenamiento.

Consideramos y estamos de acuerdo con lo que dice el Lic. De la Cueva, de este precepto se desprende que no existe obligación para el patrono de pagar, salario en numerario, lo que fácilmente se comprende, tanto por la finalidad del aprendiz no es obtener, salario, cuanto porque no todas las empresas tienen necesidad de aprendices ni sería entonces equitativo obligar a los patronos que acepten aprendices, y a la vez que les paguen una cantidad de dinero -- por un servicio que pueden no necesitar. (1)

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene; "que quien está aprendiendo un oficio no puede exigir que -- ese oficio que ignora, le proporcione los medios de sostener a una familia así lo resolvió la cuarta sala en ejecutoria del 3 de junio de 1942, Amparo directo 7228/41/26 Carlos Morán y coagraviados.

Estamos en contra de lo que sostiene la Suprema Corte de Justicia, en cuanto a que consideramos que el aprendiz si debe de recibir el salario mínimo, no importa que se dedique o no ese salario - mínimo a satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Creemos que debería de existir la obligación en la Ley Federal del Trabajo de que a el aprendiz se le considerara como que no puede recibir menos del salario mínimo, olvidando por otro lado la finalidad del contrato de aprendizaje que es la enseñanza en un arte u -- oficio.

En el caso de que la retribución convenida se pagara en alimentos y vestidos, debería de equivaler al salario y nunca en ningún caso podría ser menor el pagarle a un aprendiz en alimentos vestidos y otras cosas, creemos que pudiera dar lugar a problemas por lo que estimamos que debería también aplicarse lo establecido por el artículo 89 de la ley que nos ocupa. Cabe aclarar como excepción -- que el artículo 231 estipula terminantemente que en el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero, no se admitirán aprendices menores de dieciseis años.

A mayor abundamiento respecto a que consideramos que al aprendiz se le deberá pagar cuando menos el salario mínimo, conviene ci-

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, ob. cit., p. 883

tar la ejecutoria pronunciada por la cuarta sala el 12 de marzo de 1941, amparo directo 1919/39/1a. Francisco Lagler en el sentido de que para calcular la indemnización de un mes y medio de salario que establece el último párrafo del artículo 22 deberá tomarse como salario el mínimo. (1)

c).- JORNADA.

En el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo nos declara que la jornada del aprendiz se sujetaría a las disposiciones relativas al trabajo en general y el de menores en su caso.

Para mayor claridad conviene citar algunos de los artículos referentes a la jornada.

El trabajo podrá ser de tres tipos: Trabajo diurno que es el comprendido entre las 6 y las 20 horas, trabajo nocturno el comprendido entre las 20 y las 6 horas y el trabajo mixto que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, pues si comprende tres y media horas se reputará como jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo para los mayores de 14 años y menores de 16, será de 6 horas aplicándose desde luego este precepto a los aprendices que se encontraban dentro de los ya mencionados.

Para los aprendices mayores de 14 años pero menores de 16 decía del artículo 76, que en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo. Pensamos que en algunos casos el aprendizaje sí podría ser superior a este tiempo. Como caso concreto pongamos el caso que un trabajador aprendiz estuviera en un centro de capacitación y que ese centro de capacitación tuviera un plan de estudios con tiempo superior al establecido por el artículo 72, ello no sería violatorio, dado que se trataría de una circunstancia especial que de no aprovecharse sería en perjuicio del mismo aprendiz. Es decir, el aprendiz de estar tomando sus cursos, no podría ni debería salirse a las 6 horas de estar estudiando pues debería de quedarse a terminar su estudio, de acuerdo con el plan ya fijado por la escuela de capacitación, debería ajustarse a los reglamentos estable-

---

(1) Cfr. MARIO DE LA CUEVA, ob. Cit., p. 884

cidos por las escuelas, de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública y del Ejecutivo Federal.

Consideramos que los artículos 77 y 78 en lo que se refiere a los mayores de 14 años pero menores de 16, estaban ajustados a la realidad. Habría casos que posiblemente el aprendizaje tendría que realizarse en trabajo nocturno industrial o posiblemente en labores insalubres o peligrosas y convendría que se hubiere ampliado el artículo 77 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se permitiera el aprendizaje en esas condiciones aunque en contadas ocasiones previa autorización del inspector Federal del Trabajo.

d). - DURACION.

El contrato de aprendizaje se encontraba limitado por el tiempo necesario a la enseñanza del aprendiz, se celebraba generalmente por tiempo indeterminado que concluía cuando el aprendiz había adquirido los conocimientos que deseaba. Nada impide la fijación de un término debiendo siempre regir lo dispuesto en el artículo 50. - Constitucional, sobre que no podrá exceder de un año en perjuicio del aprendiz. Es de entenderse la opinión del Lic. de la Cueva en el sentido indicado, pero dado que el período de aprendizaje se refiere principalmente a la materia objeto de la enseñanza, el aprendizaje por lo tanto debería ser por el tiempo necesario para que el arte u oficio fuera aprendido en su integridad.

Estamos en contra de lo que en muchas ocasiones se establece en los contratos colectivos, respecto a fijar un plazo determinado para el contrato de aprendizaje pues dicho plazo no puede ser fijado en forma general en un contrato como obligatorio, porque podría suceder que se fijase como plazo por ejemplo el de tres meses, lo que podría ser mucho bien podrá ser poco, debe de tomarse en cuenta la materia a aprender.

Existía la excepción del artículo 229, que nos decía que el tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos, sería el que fijan los reglamentos de marina.

La Corte ha sostenido la siguiente tesis:

"Por su propia naturaleza el contrato de aprendizaje no puede

tener una duración indefinida, toda vez que su objeto es preparar a los trabajadores que estén en aptitud de desempeñar determinadas labores que requieran conocimientos especializados y es lógico que la adquisición de los mismos se limite a cierto tiempo, transcurrido el cual, los trabajadores han adquirido la preparación necesaria o de haberlo hecho tienen que desistir de su propósito, por no ser razonable imponer al patrón la carga de proporcionar enseñar indefinidamente a quienes no sean capaces de asimilar". D/2753/52/1a. Miguel Sánchez y coagraviados. 7 de noviembre de 1955. (1)

e).- PREFERENCIA.

Mucho se ha discutido acerca de la preferencia del aprendiz o bien del trabajador que posea mayor antigüedad, para ocupar los puestos vacantes.

Eugenio Guerrero habla sobre el particular diciéndonos, "que en la actualidad el escalafón ciego, además de los numerosos defectos que presenta constituye el mayor obstáculo para que la capacitación y el aprendizaje puedan realizarse como auxiliares valiosísimos para el progreso de las industrias".

Se presentaba el problema de que existiendo una vacante, ¿quién debería ocupar el puesto?, si la persona que tenía más antigüedad o la persona que habiendo realizado el aprendizaje dentro de la empresa tenía más capacidad desplazando al de mayor antigüedad, es decir, ocuparla el puesto el aprendiz más capacitado o el que tuviera más antigüedad?

De acuerdo con la Ley anterior el aprendiz ocuparla por su orden, el último lugar dentro de los escalafones, pues debería preferirse el más antiguo. Esto supone que el aprendiz aún sabiendo más que quizá muchos de los trabajadores que ocupaban los puestos no podían llegar a ellos y se desperdiciaban los conocimientos adquiridos por él, es decir que un aprendiz podría ser más capaz que su inmediato superior y por virtud del escalafón se veía obligado a aceptar

---

(1) EUGENIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 3a. edición México, 1967, p. 229

tar un puesto inferior.

Vale la pena hacer notar que en Francia, los grandes sistemas de capacitación que se han implantado, han creado generaciones de jóvenes preparados, de técnicos competentes por lo que han tenido que irse olvidando las viejas ideas sobre el escalafón ciego como instrumento fuera de la actualidad.

Creemos también, que si un aprendiz pudiera desplazar al trabajador más antiguo, tampoco sería justo, salvo que éste no aprovechara el sistema de superación para todos los trabajadores, que los empresarios estarían obligados a implantar. Actualmente se desarrolla en México, por muchas empresas un plan de facilidades tanto a las personas que prestan sus servicios, como a las personas que se inician a fin de romper el escalafón ciego, dando oportunidad a los más capacitados y preparados, lo que redundará en beneficio no sólo de la empresa sino de los mismos trabajadores y del país.

Como habíamos indicado en el comentario que hicimos acerca de las obligaciones del patrón, es de hacer notar que esta obligación está considerada como una de las principales, inclusive nos damos cuenta que los sindicatos en México han procurado que los hijos de los trabajadores sindicalizados ocupen siempre las plazas vacantes en igualdad de circunstancias, insistimos en que existen en México el problema de la contraposición del escalafón ciego con la capacitación de los aprendices.

El artículo 227 consagraba la obligación de examinar cada año o en cualquier tiempo que lo solicitaren, a los aprendices de oficios calificados, por jurados mixtos de peritos obreros y patrones, presidido por un representante que designa el inspector de trabajo, lo presidiría el capitán del puerto.

#### 6).- DESPIDO Y SEPARACIÓN.

El patrón o maestro podría despedir al aprendiz sin responsabilidad:

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

II.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u ofi

cio de que se trate.

El artículo 226 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra decía; "el aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo -- por violación de las obligaciones que impone el patrón o maestro el artículo 22..." En este caso y en el despido sin causa justificada, el aprendiz tenía derecho a un mes y medio de indemnización.

De otra forma entendemos que al aprendiz que no cumplía con sus obligaciones que establecía el artículo 223, el patrón podía -- rescindirle el contrato de trabajo.

Lo mencionado por estos artículos lo entendemos en forma limitativa y determinante para el aprendiz, considerando por supuesto -- que también podían aplicarse lo que para la rescisión o terminación de los contratos señalaban los capítulos 12 y 13 de la anterior Ley Federal del Trabajo y específicamente en sus artículos 121, 122, -- 125-A y 126.

El Lic. de la Cueva plantea en su texto el problema de que si los aprendices podían intentar la acción de reinstalación cuando -- fueren despedidos y nos dice que la Corte en la ejecutoria del 12 -- de noviembre de 1935, toca 13131/32/20. Empresa de teléfonos Ericsson, S.A. se decidió por la afirmativa; "Como el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, es claro que aún cuando el artículo 226 de la Ley Federal del Trabajo, determina del caso de separación injustificada tiene derecho el aprendiz a un mes y medio de salario como indemnización, esta modalidad solamente se refiere al capítulo de indemnización a que tiene derecho el trabajador cuando es despedido sin causa justificada, pero de ninguna manera puede concluirse de esta circunstancia, que en caso de despido sin causa justificada, no tenga derecho el aprendiz para demandar su reinstalación en los términos de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, (1)

En conclusión, creemos que ajustándonos a la teoría integral -- del Derecho del Trabajo del maestro TRUEBA URBINA, que si el contrato de aprendizaje solapaba una forma de explotación por parte de --

---

(1) MARIO DE LA CUEVA, ob. cit., p. 885.



Los empresarios bajo la apariencia de una supuesta capacitación y enseñanza de los aprendices, así como la grave situación de excluir los de su calidad de trabajadores, limitando así el alcance universal del Derecho Social del Trabajo que ampara a todos los prestadores de servicios, a todos los que viven de su esfuerzo, ha sido --- acertada la reforma a la Ley Federal del Trabajo consistente en la supresión de dicho contrato, robusteciendo y detallando la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores la oportunidad de una educación y capacitación adecuada.

Los llamados anteriormente aprendices, si prestaban sus servicios y estos se aprovechaban para beneficio de la empresa, es in--- cuestionable su carácter de trabajadores y consecuentemente justificada la aplicación en su caso de los principios no solamente protectores, sino también reivindicadores del moderno Derecho Social del Trabajo y acertada la reforma que suprime una absurda situación, -- excepción que bajo un aparente paternalismo legitimaba el abuso al trabajo de muchos menores y en forma general la explotación del hombre por el hombre.

## C A P I T U L O I V

### IV.- EL APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA AZUCARERA

A.- *Introducción*

B.- *Los Contratos Colectivos*

C.- *El Aprendizaje en la Industria Azucarera.*

## A.- INTRODUCCION.

En el transcurso de este trabajo hemos analizado el contrato de aprendizaje y al aprendizaje en sí mismo, en una forma teórica y doctrinaria, haciendo en ocasiones algunos comentarios realistas -- que consideramos importantes, hemos analizado el aprendizaje en --- cuanto a su legislación anterior y también hemos hecho una breve ex posición y crítica sobre la nueva Ley.

Al escoger el tema de este trabajo consideramos conveniente - relacionar ese estudio teórico-práctico desde el punto de vista ju- rídico, con una industria en donde se reflejan los conceptos que he mos dejado expresados en páginas anteriores.

Así pues, escogemos a la Industria Azucarera y Alcohólica in- timamente relacionadas, por ser una de las principales en México, - debido a su importante producción y complejidad; por abarcar proble- mas técnicos y administrativos amplísimos, toda vez que la Indus- tria Azucarera tiene que ver desde el campo para la obtención de la materia prima, hasta la elaboración en la fábrica con todos los pro- blemas inherentes a ella, su financiamiento, la venta y distribu- ción de sus productos.

### OBREROS Y CAMPESINOS

Estos dos grupos de trabajo han sido factores muy importantes en el desarrollo y progreso de la Industria Azucarera Nacional.

Por lo que se refiere a los obreros y una vez constituidos en Sindicato Nacional, en los términos de la nueva Ley Federal del Tra- bajo obtuvieron que el contrato colectivo que habían celebrado con los industriales azucareros, se elevara a la categoría de Contrato Colectivo Obligatorio Contrato Ley, lo que se llevó a cabo según de creto expedido por el Ejecutivo Federal el 12 de diciembre de 1933.

El contrato se revisa periódicamente cada dos años y contiene todas las prevenciones necesarias sobre salarios, jornadas de trabajo, vacaciones, prestaciones sociales, etc. que se han venido aumentando a través de los años en beneficio de los trabajadores cuando se revisa el mencionado Contrato Ley.

Por lo que se refiere a los campesinos y para garantizar las obligaciones contractuales entre los productores de azúcar y los cañeros, se han expedido leyes que rigen las relaciones entre las dos partes, especialmente en lo que afecta al precio de la caña y a las diferentes estipulaciones de la compraventa de este producto. La ley actualmente en vigor se expidió el 29 de marzo de 1944 y con base en la misma se celebran los contratos de compraventa de caña entre los ingenios y los campesinos. Por lo que se refiere a las zonas de abastecimientos de cada una de las empresas azucareras, éstas establecieron conforme al decreto del 22 de septiembre de 1948, durante el período de gobierno presidido por el General Manuel Avila Camacho. Estas zonas de abastecimientos han venido siendo modificadas por la Secretaría de Agricultura y Ganadería, tomando en cuenta las ampliaciones que se han hecho en la mayoría de los ingenios azucareros, lo que ha determinado la necesidad de disponer de una mayor superficie sembrada de caña para abastecer factorías.

Los productores azucareros han recibido importantes beneficios, que se traducen en la expedición de créditos para sus zafras en condiciones favorables que los liberan de los antiguos agiotistas. Los cañeros han recibido beneficios por el mejor precio de sus cañas que les son liquidadas de conformidad con el rendimiento de las mismas en los términos fijados por la Ley del 29 de marzo de 1944, reciben igualmente el 50 por ciento del precio del alcohol que producen los ingenios como residuos de la fabricación de azúcar (1).

---

(1) FERNANDO SANDOVAL, Historia del Azúcar en México, Editorial Jus, México, 1951.

## B.- LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

La Industria Azucarera Mexicana se encuentra regulada en la actualidad por el contrato ley de 16 de noviembre de 1970 con vigencia hasta el día 15 de noviembre de 1972.

En la exposición de motivos de la antigua Ley Federal del Trabajo para que produjera todos sus efectos económicos, era necesario entender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hubieran celebrado y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional. El contrato colectivo de empresa sólo tenía en cuenta la situación particular de ésta, lo que podía dar origen a una desigualdad de tratamiento, para sus trabajadores empleados - en el mismo ramo de la producción. Esta extensión del contrato colectivo de trabajo no solamente es benéfica para los trabajadores - sino también para los empresarios pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminándose así uno de los elementos más importantes de la competencia.

Creemos que estas fueron las razones que tomó el poder ejecutivo para elevar a la categoría de Ley el Contrato Colectivo de la Industria Azucarera. En la industria azucarera se ha eliminado el problema de la competencia con gran acierto pues los productores están obligados a entregar todos sus azúcares a la Unión Nacional de Productores de Azúcar, S.A. quién se encarga de la venta y distribución, otorgando premios y castigos por la calidad del azúcar. Esta obligación se deriva del convenio celebrado entre los productores - con la autorización del Ejecutivo Federal, de acuerdo con la "Ley de Asociaciones de Productores para la distribución y venta de sus productos" publicada en el Diario Oficial del 25 de junio de 1937. Esta ley facultaba a la Secretaría de Industria y Comercio a organizar asociaciones de productores agrícolas e industriales, de todos aquellos artículos que afectan la economía general del país evitando así el problema que se pudiera presentar o derivar por el monopolio para la venta total de azúcar, en contravención del artículo 28 Constitucional.

mente los hijos de los trabajadores en los términos del artículo -- 221 de la L.F.T.

Las labores de los aprendices serán definidas en el reglamento interior de trabajo, de acuerdo con el artículo 220 de la propia ley, los servicios de los aprendices serán retribuidos; el primer año con el cincuenta por ciento, el segundo con el setenta y cinco por ciento y el tercer año con el cien por ciento del salario mínimo de campo o fábrica según el caso.

En cualquier tiempo el sindicato podrá cubrir cualquier vacante con aprendices que cuenten con la competencia necesaria para el puesto respectivo.

CONTRATO COLECTIVO DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1941 AL 21 DE DICIEMBRE DE 1943, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL DIA 20 DE DICIEMBRE DE 1941.

Artículo 12.- De acuerdo con el artículo 221 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones quedan obligados a emplear aprendices en los diversos departamentos de los ingenios o factorías, en una proporción no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en dichos ingenios o factorías presten sus servicios; éstos serán propuestos por el sindicato, debiendo ser preferente los hijos de los trabajadores. Las labores de los aprendices, obligaciones y duración del aprendizaje; serán definidos en el reglamento interior del trabajo y su admisión se sujetará a esta reglamentación. Los servicios de los aprendices serán retribuidos - el primer año con el cincuenta por ciento, el segundo con el setenta y cinco por ciento y el tercer año con el cien por ciento del salario mínimo de campo, fábrica o según sea el caso. En cualquier tiempo el sindicato podrá cubrir cualquier vacante con aprendices que cuenten con la competencia necesaria para el puesto respectivo.

CONTRATO LEY DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1943 AL 21 DE DICIEMBRE DE 1945, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 21 DE DICIEMBRE DE 1945.

Se continuó con el mismo texto sin ninguna reforma.

CONTRATO LEY DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1945 AL 21 DE DICIEMBRE DE 1947, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 24 DE DICIEMBRE DE 1945.

Sobre el artículo 12, este Contrato Ley una modificación de - trascendencia pues reduce el número de aprendices a un 3% y aclara sobre la totalidad de los trabajadores que con el carácter de planta, permanente o temporales se ocupen en dicho ingenio o factoría.

Se agrega también, que la rama del aprendizaje será señalada por el sindicato y el número de aprendices que se fije para el tiempo de zafra será el que continúe durante las labores de la época de reparación, siempre y cuando sea la misma rama, debiendo especificarse en el contrato de aprendiz respectivo, que el tiempo de duración para el aprendiz por ningún motivo será mayor de 3 años, a partir de la vigencia del contrato.

Cualquier circunstancia o convenio que venga rigiendo en los ingenios a favor de los trabajadores subsistirá con preferencia a lo estipulado en este artículo.

Contrato Ley que estuvo en vigor del 22 de diciembre de 1947 al 21 de diciembre de 1949 (Diario Oficial del 21 de diciembre de 1947) y prorrogado del 1º. al 10 de marzo del siguiente año.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE DEL 1º. DE MARZO DE --- 1950 AL 21 DE DICIEMBRE DE 1951, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 1º. DE MARZO DE 1950.

Hubo una revisión anticipada, que trajo como consecuencia una nueva vigencia del Contrato Ley del 7 de junio de 1951 al 6 de julio de 1953, (Diario Oficial del 6 de julio de 1951) y este mismo - fue prorrogado hasta el 6 de octubre de 1953, publicado en el Diario Oficial del 6 de julio de 1953.

El texto del artículo 12 contenía exactamente igual.

Contrato Colectivo vigente con efectos retroactivos del 7 de julio de 1953 al 6 de julio de 1955 (Diario Oficial del 30 de noviembre de 1953), mismo que sólo rigió hasta el 31 de mayo por revisión anticipada, siguió el mismo texto salvo la siguiente modificación; como estamos constando en el artículo 13: De acuerdo con el artículo 221 de la Ley Federal del Trabajo, los servicios de los aprendices serán retribuidos desde el primer año industrial con el 100% del salario mínimo de campo o fábrica según el caso... Conti-

núa en la misma forma en la revisión del Contrato Colectivo con --- efectos retroactivos del 1º. de junio de 1954 al 8 de julio de 1956 (Diario Oficial del 26 de julio de 1954), prorrogado hasta el 15 de noviembre de 1956, según decreto publicado en los Diarios Oficiales del 7 y 19 de julio de 1956.

Siguió en el mismo sentido que los anteriores el artículo 13, en el Contrato colectivo vigente del 16 de noviembre de 1958 (Diario Oficial del 30 de noviembre de 1956).

El Contrato Colectivo vigente del día 16 de noviembre de 1958 al 15 de noviembre de 1960. Publicado en el Diario Oficial correspondiente al día 24 de noviembre de 1958, encontramos una modificación al artículo 13 al cual nos hemos referido y en concreto en --- cuanto al porcentaje de acuerdo con la producción de los ingenios, quedando como sigue:

Artículo 13.- De acuerdo con el artículo 221 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones quedan obligados a emplear aprendices en los diversos departamentos de ingenios o factorías. El número de aprendices no será menor de 3% en los ingenios o factorías, cuya -- producción no excede de 20,000 toneladas de azúcar anuales, del 4% en aquellos ingenios o factorías cuya producción sea de 20,000 a -- 50,000 toneladas por zafra y del 5% en aquellos ingenios o facto--- rías con producción de más de 50,000 toneladas anuales.

La rama del aprendizaje .....

En la misma forma continúa en el Contrato Ley correspondiente del 16 de noviembre de 1960 al 15 de noviembre de 1962 (Diario Oficial de fecha 7 de Diciembre de 1960 modificándose una vez más en --- cuanto al porcentaje en la revisión del contrato Colectivo de trabajo cuya vigencia fué del 16 de noviembre de 1962 al 15 de noviembre de 1964 (Diario Oficial del 2 de octubre de 1962), resultando que - en los ingenios o factorías cuya producción no exceda de 20,000 toneladas por zafra el 3% (igual), de 20,000 a 50,000 toneladas el -- 5%, y de 50,000 toneladas en adelante el 6%.

En el Contrato Colectivo de Trabajo vigente del 16 de noviembre de 1964 al 15 de noviembre de 1966 publicado en el Diario Oficial de fecha 2 de noviembre de 1964, encontramos una modificación



muy importante sobre todo para el tema que nos ocupa y que analizaremos por separado. Por ahora dejaremos solamente anotado el texto de la modificación consistente en el agregado que se hizo al artículo en cuestión, a saber:

C.- EL APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA AZUCARERA.

En el capítulo anterior estudiamos los diferentes Contratos - Colectivos que han regulado las relaciones obreropatronales en la - Industria Azucarera y Alcohólica, sus reformas y adiciones encontrando que prácticamente han seguido la misma tendencia durante el transcurso del tiempo; pero como excepción vemos que en la penúltima revisión del Contrato Ley, anticipándose a la nueva Ley Federal del Trabajo, si se desvirtúa el contrato de aprendizaje, junto a Es te que tratamos de explicar y dar nuestros puntos de vista.

Repetiendo, el artículo 13 del aludido Contrato Ley, dice --- que:

"De acuerdo con el artículo 221 de la Ley Federal del trabajo los patrones quedan obligados a emplear aprendices en los diversos departamentos de los ingenios o factorías. El número de aprendices no será menor del 3% en los ingenios o factorías cuya producción no exceda de 20,000 toneladas de azúcar anuales, del 5% en aquellos in genios o factorías cuya producción sea de 20,000 a 50,000 toneladas anuales.

La Rama de aprendizaje será señalada por el Sindicato y el número de aprendices que se fije para el tiempo de zafra será el que continúe durante las labores de la época de reparación, siempre y - cuando sea la misma rama, debiendo especificarse en el Contrato de aprendizaje respectivo, que el tiempo de duración para el aprendiz por ningún motivo será mayor de tres años, a partir de la fecha en que se inicie el mismo.

Las labores de los aprendices, obligaciones y demás características del aprendizaje serán definidas en los Contratos de Aprendices, subordinados al presente ordenamiento.

Los servicios de los aprendices serán retribuidos, desde el - primer año industrial, con el ciento por ciento del salario mínimo de campo o fábrica según el caso.

En cualquier tiempo, el Sindicato podrá cubrir vacantes con aprendices que cuenten con la competencia necesaria para el puesto respectivo, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores del ingenio o factoría, conforme al escalafón respectivo.

Con el objeto de preparar técnicamente a los hijos o hijas de los trabajadores que tienen los requisitos para aprendices, las partes convienen en que en lugar de hacer el aprendizaje en los ingenios o fábricas, se perfeccionen en los centros de capacitación o en otros planteles educativos que existen en diversas partes de la República, en oficios, carreras técnicas cortas o profesiones liberales hasta su total capacitación. Para estos fines, con el importe del salario que corresponda a los aprendices que vayan a ser transferidos a los centros señalados, se constituirá un fondo que será manejado por un representante del Sindicato y otro de la Empresa, con objeto que sean cubiertos los gastos que implique su capacitación en tanto basten los fondos constituidos.

Cuando los fondos así lo permitan, se ampliará el número de beneficiarios, que serán seleccionados entre hijos o hijas de los trabajadores que llenen los requisitos para el ingreso a los centros o planteles citados. En el caso de que el beneficiario de este derecho fuere reprobado en sus exámenes, el Sindicato designará nuevo beneficiario.

Los que actualmente vienen realizando aprendizaje al servicio de los patrones, continuarán éste hasta su término previsto en el presente Contrato.

El pago de los salarios del número de aprendices a que cada Sección tiene derecho, se hará durante los trescientos sesenta y cinco días de cada año, sobre la base del salario mínimo que en la fábrica cubra el ingenio de que se trate.

Queda pactado en que tanto los becados, como los aprendices, continuarán gozando de los derechos a que el Contrato se refiere y por el tiempo que el mismo establece aún en aquellos casos en que sus padres fallezcan o sean jubilados.

Cualquier circunstancia o convenio que venga rigiendo en los ingenios a favor de los aprendices, subsistirá con preferencia a lo estipulado en este artículo.

Así nos damos cuenta que el Contrato de Aprendizaje como antes decíamos se desvirtúa y se asemeja a lo que pudiéramos llamar una beca, pues los aprendices no desarrollarán un período de aprendizaje en ingenio o fábrica, sino que lo harán en un centro de capacitación que les dará una visión general, más que una especialización, al grado de aprendiz, dentro de la Industria Azucarera, y que nunca en la época de aprendizaje tendrán contacto directo ni con el ingenio ni con el patrón.

Parece ser que en la adición del contrato Ley que comentamos, el Sindicato Azucarero al proponer esta modificación ya conocía de la supresión del Contrato de Aprendizaje dentro de la nueva Ley Federal del Trabajo. Claro que esto es un simple comentario; pero --- realmente no entendemos el por qué de esta adición, quizás hubiera sido más beneficioso el reformarlo y combinar el aprendizaje recibido en el centro de capacitación con el aprendizaje práctico.

Otra de las razones que seguramente determinaron la modificación de que venimos hablando es la de que al terminar el aprendizaje, el aprendiz, sintiéndose capacitado para desempeñar el puesto especializado objeto del aprendizaje, veía frustrada la posibilidad de ocupar de inmediato la plaza correspondiente, aún cuando se presentara la vacante de la misma, temporal o definitiva, en razón de que los derechos escalafonarios de los más antiguos, aunque no más capaces, se lo impedían. Estas circunstancias constituían motivos de presión para los dirigentes sindicales. Para terminar con esta situación, se obtuvo que el aprendizaje no se hiciera ya en la fábrica, ni siquiera en centros de capacitación relacionados con las actividades propias de la industria sino en cualquiera de las materias que eligiera el beneficiario, perdiéndose para la empresa, la oportunidad de que los recursos equivalentes a los salarios a cubrir a los aprendices, se destinen a formar personal especializado para su propia industria. Así repetimos, el aprendizaje se ha destruido y se han constituido nuevas becas, por regla general, para estudios teóricos o prácticos, totalmente ajenos a la fábrica o ingenio azucarero.

En efecto, en varios ingenios los recursos antes mencionados se han aplicado a cubrir cursos de costura, manicuristas, peinado---

ras, etc.

Surgen con motivo de estas cuestiones algunas preguntas que es oportuno citar y dejar contestadas:

1.- ¿La nueva Ley Federal del Trabajo suprime el Contrato de Aprendizaje, pero la supresión significa "prohibición"?

2.- ¿Nuestros legisladores tuvieron razón en suprimirlo?

3.- ¿Dentro de la nueva Ley Federal del Trabajo, como puede realizarse el aprendizaje?

4.- ¿El aprendizaje establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Azucarera dejará de tener efectividad?

Contestando en el orden enunciado las cuestiones planteadas pasamos a referirnos a cada una de ellas:

En parte conducente de la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, ya transcrita en páginas anteriores se dice que "...en multitud de ocasiones, (el Contrato de Aprendizaje) era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos..."

Algunos autores piensan que esta es, en realidad, la única razón invocada, parcialmente válida, en el proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo para suprimir el Contrato de Aprendizaje pues su origen medieval no puede considerarse como fundamento lógico para su supresión.

Que el hecho de que en algunas ocasiones, no en las más por cierto, se haya usado el Contrato de Aprendizaje como un instrumento para no pagar los salarios adecuados, no es en el fondo una razón suficiente para suprimir una institución jurídica y debidamente reglamentada que redundaba en beneficio para empresarios y trabajadores, que conveniente hubiera sido proveer mediante disposiciones atinadas a evitar los abusos y no lisa y llanamente suprimir la institución.

Por nuestra parte diferimos de este parecer y compartimos la opinión del legislador señalada en la Exposición de motivos referida; en el caso que venimos tratando la circunstancia de que la Ley establezca la obligación de las empresas de organizar permanentemen

te o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, en la antigua Ley (Artículo III, Fracción XXI, último párrafo), suple a plenitud los logros y beneficios que se obtenían a través del Contrato de Aprendizaje.

Los cursos y enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento a que se refiere la actual Ley, se deben impartir a los trabajadores en servicio y, deberá perfeccionarse la amplitud en tiempo y el sistema de enseñanza, suficientes para subsistir y superar los beneficios obtenidos a través del Contrato de Aprendizaje.

Atento lo que dejamos asentado anteriormente; supresión y prohibición del Contrato de Aprendizaje, se tiene que llegar a la conclusión definitiva de que lo previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo de Carácter Obligatorio en las Industrias Azucarera, Alcohola y Similares en cuanto al aprendizaje en los centros de trabajo, ingenios azucareros, fábricas de alcohol, etc., carecerá de toda eficacia, por ser contrario al contenido y al espíritu de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la adición obtenida en la penúltima revisión del Contrato con el objeto de preparar técnicamente a los hijos de los trabajadores que llenen los requisitos para aprendices puedan a juicio del Sindicato en lugar de hacer el aprendizaje en los ingenios o fábricas, puedan perfeccionarse en los centros de capacitación o en otros planteles educativos que existen en diversas partes de la República, en oficinas, carreras técnicas cortas o profesionales con el importe del salario que corresponda a los aprendices que van a ser transferidos a los centros señalados, se constituirá un fondo que será manejado por un representante del Sindicato y otro de la Empresa para cubrir los gastos de aquella capacitación en tanto basten los fondos constituidos, tal edición carece de toda eficacia también.

La anterior afirmación se funda en la posibilidad de que se

efectúe el aprendizaje en lugar distinto al de los ingenios o fábricas y la constitución del fondo para cubrir los gastos de dicho aprendizaje, se basen en la ahora inexistente obligación de mantener un determinado número de aprendices, cuya contratación está prohibida por la nueva Ley Federal del Trabajo.

Resulta claro que existiendo entre una y otra circunstancias la relación de causa a efecto prohibida legalmente la existencia de la primera es obvio que no puede producirse legalmente el efecto.

Es de hacerse notar que la edición que venimos comentando expresamente se refiere a que tendrán posibilidad de ser transferidos para efectuar el aprendizaje en lugares distintos a los ingenios o fábricas, los hijos de los trabajadores que llenen los requisitos para aprendices.

Es decir si estos no pueden existir, ninguno puede llenar dichos requisitos.

En consecuencia, a partir del primero de mayo de 1970 fecha de entrada en vigor de la nueva Ley Federal del Trabajo ha concluido el derecho derivado de la edición del artículo del contrato Ley de la Industria Azucarera a causa de su ineficacia en razón de la prohibición del Contrato de Aprendizaje.

Teniendo en cuenta lo que hemos dejado expuesto y dentro del espíritu y la letra de la nueva Ley Federal del Trabajo, ¿cómo podrá realizarse el aprendizaje?, ¿podrá celebrarse un contrato de aprendizaje?

Ha quedado perfectamente claro que el espíritu de la nueva Ley Federal del Trabajo según los términos de la iniciativa contenidos en su exposición de motivos que se suprimió el Contrato de Aprendizaje para evitar los abusos que a través de él se cometían, según la propia exposición. Por lo tanto reiterando nuestra opinión es posible dentro de la actual Ley la celebración del Contrato de Aprendizaje ya que con ello se violarían el espíritu de la actual Legislación y en su caso los derechos escalafonarios de los trabajadores, ya que la introducción de un aprendiz propiciaría la postergación de aquellos trabajadores que tuvieran el derecho a ejecutar las labores manuales que el aprendiz tiene que realizar en el desarrollo

de su aprendizaje.

En consecuencia, el aprendizaje dentro del concepto que respecto al mismo se estructuraba en los términos de la antigua Ley no puede realizarse en el centro de trabajo y durante el curso normal de las labores, salvo que se tratara de un mero espectador impedido para ejecutar cualquier labor manual, por mínima que ésta fuera, lo que prácticamente resulta imposible, pues haría nugatorio, por una parte el enseñar y por otra el aprender.

Así pues, la enseñanza y no el aprendizaje sólo pueden darse a los trabajadores en servicio y mediante los cursos de capacitación y adiestramiento que se refiere a la fracción XV del artículo 132 de la vigente Ley.

El Contrato Ley de la Industria Azucarera, respecto de los trabajadores al servicio de la misma establece en su artículo 107: "Las empresas permitirán a sus trabajadores clasificados, de acuerdo con el sindicato, y con el objeto de que adquieran mejores conocimientos efectúen prácticas en los puestos de superior categoría siempre que dichas prácticas las efectúen fuera de su jornada de trabajo y sin que perciban salario por este aprendizaje. En cada ingenio o factoría se reglamentará oportunamente el ejercicio de estas actividades, obligándose a que los técnicos de los patrones y los obreros especializados en funciones, proporcionen la enseñanza e instrucción necesaria para la mejor preparación de los trabajadores".

Esta disposición contractual reglamenta en parte la forma de capacitar a los trabajadores clasificados en servicio; pero no autoriza la introducción a la enseñanza de personas que no tengan el carácter de trabajadores.

## CONCLUSIONES.

- 1a.- La nueva Ley Federal del Trabajo no sólo suprime sino que prohíbe la celebración del Contrato de Aprendizaje.
- 2a.- Al suprimirse y prohibirse el contrato de aprendizaje en la nueva Ley Federal del Trabajo queda sin eficacia el contenido del artículo 13 del Contrato Colectivo de carácter obligatorio de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 1968.

En consecuencia, las empresas azucareras y las demás que son parte de dicho contrato han dejado de tener la obligación de mantener aprendices en los diversos departamentos o fábricas y de mantener el fondo resultante de los salarios que hubieran devengado los aprendices que tuvieran la obligación de admitir.

- 3a.- En relación con lo previsto por la nueva Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132, fracción XV y 876, fracción IV. para hacer realidad los cursos de capacitación profesional o de adiestramiento para los trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe reglamentar de inmediato la forma de impartir tales cursos tanto teórica como prácticamente.
- 4a.- Los hijos de los trabajadores deben de tener derecho a asistir a los cursos de capacitación profesional o de adiestramiento a que alude en el punto que antecede.
- 5a.- Siendo distintos el Contrato de Aprendizaje y el otorgamiento de becas, no deben confundirse.
- 6a.- En un acierto en la nueva Ley Federal del Trabajo el contenido de su artículo 159 en cuanto que rompiendo el escalafón ciego da preferencia para ocupar una vacante a aquellos trabajadores que hubieren obtenido su capacitación a través de los cursos a que se refiere la fracción XV del artículo 132 de la misma Ley.



## BIBLIOGRAFIA

Apéndice de Jurisprudencia, Semanario Judicial de la Federación, -- Cuarta Sala de 1917 a 1965.

Análisis de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Publicaciones de la Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970.

Alvear Acevedo Carlos, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Primero Volumen I, México 1967.

Breña Garduño Francisco, Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y anotada, Confederación Patronal de la República Mexicana, México -- 1970.

Borja Soriano Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1962.

Cervantes Enrique A., Loza, Blanco y Azulejo de Puebla, Tomo I, México 1939.

Código Civil de 1884.

Código Civil de 1928.

Constitución Política Mexicana 1917.

Contratos Colectivos de la Industria Azucarera.

De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa - Tomo I, México 1954.

De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa - Tomo II, México 1968.

Guerrero Eugenio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. S.A. 3a. Edición, México 1967.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Monforte Echanove Gabriel, Tesis El Aprendizaje, U.N.A.M., México - 1954.

Pérez Botija Eugenio, Derecho del Trabajo, 6a. Edición, Editorial - Tecnos, Madrid.

Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Primero, Volumen I, México, 1967.

Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, México, 1967.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.

U.N.P.A.S.A., El Azúcar en números, 1970.

INSTITUTO MEXICANO  
DE INVESTIGACIONES  
ECONÓMICAS