

40721
190



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**LA NECESIDAD DE REINCORPORAR EL CONTRATO
DE APRENDIZAJE A NUESTRA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

PAULINA GONZÁLEZ RAMÍREZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ASESOR :

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ



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 PADRES
GUSTAVO GONZÁLEZ ACEVEDO Y
MA. ANTONIETA RAMÍREZ LÓPEZ

CON TODO MI AMOR Y RESPETO POR ESTAR CONMIGO
INCONDICIONALMENTE EN TODOS MIS TRIUNFOS Y FRACASOS,
PORQUE CON SU EJEMPLO, ESFUERZO, SACRIFICIOS Y
MOTIVACIÓN LOGRARON QUE LLEGARA HASTA AQUÍ.

A MI HERMANA
YADIRA GONZÁLEZ RAMÍREZ

CON AMOR PORQUE AUN CON TODAS NUESTRAS DIFERENCIAS
SIEMPRE ME HA APOYADO.

A MIS ABUELITAS Y A MIS TÍOS

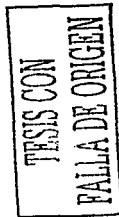
CON CARÍÑO A LOS QUE SE ENCUENTRAN AUN CONMIGO Y A LOS
QUE YA NO ESTÁN YA QUE CON SUS CONSEJOS Y SU APOYO ME
HAN AYUDADO A CRECER COMO PERSONA.

A JUAN:

CON AMOR PORQUE AUN CON TODOS NUESTROS DISGUSTOS
SIEMPRE ESTUVO CONMIGO EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS A
LO LARGO DE MI CARRERA.

AGRADEZCO A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ARAGÓN Y A TODOS SUS PROFESORES POR
TODOS SUS CONOCIMIENTOS.

AGRADEZCO EN GENERAL A TODAS Y CADA UNA DE LAS
PERSONAS QUE HAN ESTADO CONMIGO A LO LARGO DE MI VIDA
AYUDÁNDOME A SUPERARME TANTO EN EL ÁMBITO LABORAL Y
COMO EN EL PERSONAL.



INDICE

**LA NECESIDAD DE REINCORPORAR EL CONTRATO
DE APRENDIZAJE A NUESTRA ACTUAL
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
MARCO CONCEPTUAL	1
1.1. DERECHO DEL TRABAJO	1
1.2. RELACIÓN DE TRABAJO	3
1.2.1. CONTRATO DE TRABAJO	3
1.2.2. CONTRATO DE APRENDIZAJE	5
1.3. CONDICIÓN DE TRABAJO	7
1.3.1. JORNADA	8
1.3.2. VACACIONES	9
1.3.3. DESCANSO	10
1.4. OBLIGACIÓN	11
1.5. SANCIONES	11

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO II

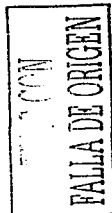
ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MEXICO 13

2.1.	ÉPOCA PRECOLONIAL	13
2.2.	ÉPOCA COLONIAL	14
2.3.	ÉPOCA INDEPENDIENTE	19
2.4.	CONSTITUCIÓN DE 1917	25
2.5.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	28

CAPITULO III

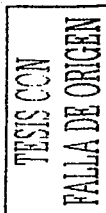
MARCO JURÍDICO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE 37

3.1.	ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	37
3.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	40
3.3.	DERECHO COMPARADO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LATINOAMERICA	44
3.3.1.	BOLIVIA	44
3.3.2.	CHILE	46
3.3.3.	CUBA	50
3.3.4.	ECUADOR	55
3.3.5.	EL SALVADOR	66
3.3.6.	PARAGUAY	71
3.3.7.	VENEZUELA	78



CAPITULO IV

LA NECESIDAD DE REINCORPORAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL DERECHO POSITIVO	81
4.1. EDAD MÍNIMA Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR	82
4.2. OBLIGACIONES DE LAS PARTES	86
4.3. PROHIBICIONES DE LAS PARTES	87
4.4. CONDICIONES DE TRABAJO	88
4.5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO	90
4.6. LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	91
4.7. SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	93
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFÍA	99



INTRODUCCIÓN

Tanto a nivel nacional como internacional, es reconocido que México es uno de los países en vías de desarrollo, que ha logrado obtener más espectaculares avances para conseguir un completo auge económico, al que como toda nación aspira.

México fue el primer país del mundo que elevó a rango constitucional las garantías sociales que son y han sido el punto de partida de los derechos laborales en el mundo, al integrar en el texto constitucional el artículo 123 en 1917.

Sin embargo nos tardamos 14 años en digerirlos, ya que no fue sino hasta 1931 en que se promulgó la Ley Federal del Trabajo y se reglamentaron por primera vez a nivel federal los derechos laborales que hasta la fecha nos rigen.

En esta primera legislación del trabajo se reglamentó la figura del aprendizaje, para permitir a los trabajadores el incorporarse al mercado de trabajo; reglamentación que tuvo vigencia hasta el año de 1970, ya que dicha legislación laboral deja sin efectos y abroga la reglamentación antes citada, en ese tiempo argumentándose excesos en la aplicación. Esto originó que se cerrara el mercado de trabajo a hombres y mujeres que llegan a la edad productiva o se incorporan al mundo del trabajo, quienes al no poder acumular experiencia, no consiguen

TESIS CCN

FALLA DE ORIGEN

puestos en la economía formal, que se traduce del hecho de no poder obtener un trabajo por no tener experiencia y no tenerla por no conseguir un trabajo.

Por ello, es importante y nos interesa la reincorporación del contrato de aprendizaje, ya que esto significaría abrir caminos a la juventud mexicana, o a los hombres y mujeres que ingresan a laborar, ya que contarían con un marco legal que les permita tener un eficiente acceso al trabajo, lo que por consecuencia encerraría una promesa de bienestar para la sociedad.

El bienestar es el resultado del trabajo productivo y éste, de las capacidades de la gente que produce los bienes y servicios para la sociedad en la que vivimos, y por ello sería válido comenzar con un contrato de aprendizaje, que les permita paso a paso aprender un arte u oficio en el cual puedan desarrollar al máximo su capacidad.

En el presente trabajo expondremos la necesidad de reglamentar o reincorporar el contrato de aprendizaje como la ruta para que los mexicanos, que en un gran número, a nuestros días mas de un millón y medio, desean o necesitan formar parte de la población económicamente activa de nuestro país, pero para ello deben contar con un elemento necesario para su contratación, **LA EXPERIENCIA.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Consideramos que la nueva reglamentación, debe sustituir efectivamente al contrato de aprendizaje que fue derogado por la Ley Federal del Trabajo de 1970, y debe ser el marco legal, que perfeccionado y con una aplicación acorde a los lineamientos legales, pueda dar una nueva perspectiva a esta parte de la población que desea ingresar a una empresa y adquirir la capacitación necesaria para desempeñar su trabajo.

Analizando esta problemática, que si bien no tiene una solución definitiva, creemos que de lo que se pueda adoptar para una nueva legislación laboral del siglo XXI, dependerá indudablemente la evolución progresiva del mundo laboral.

Ante la globalización, la apertura comercial, las nuevas relaciones internacionales y los altos y complejos niveles de competencia de mercado a que México se enfrenta, resulta necesario pensar en una verdadera reestructuración, ya que durante años los individuos que integraron la población económicamente activa en México desempeñaron su trabajo empíricamente. Poco después y con ánimo de cambiar, se introduce en la ley, como obligación para el patrón, la capacitación y dentro de ello la capacitación inicial, sin embargo consideramos que no es suficiente, ya que obliga al patrón a contratar personas sin experiencia con todas las obligaciones y el peso de la legislación laboral, lo que ha hecho ineficaz dicha reglamentación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El contrato de aprendizaje cuya reglamentación estuvo en vigor de 1931 a 1970, permitió durante ese lapso la solución del problema comentado, pero se abusó de él y en lugar de que el legislador lo corrigiera y perfeccionara, para evitar la existencia de aprendices por años, lo derogó y con ello canceló el acceso al trabajo a todos aquellos interesados en adquirirlo sin tener la experiencia requerida.

Dentro de la estrategia para el desarrollo económico de México, cada día se hace más indispensable el reconocimiento consistente y decisivo del papel que juega la capacitación de los trabajadores, pero sobre todo la inicial, que será el camino que la juventud tendrá para acceder a una capacitación perfecta y legalmente regulada, y con ello se logrará que nuestro futuro como país se vea transformado y enriquecido, y es por lo que está en nosotros la transformación; con una nueva actitud laboral.

TEMS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

En este primer capítulo haremos referencia a los conceptos que en nuestra opinión son fundamentales para entrar en materia sobre el contrato de aprendizaje.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Para Néstor de Buen "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".¹

Al respecto Santos Azuela nos dice que "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".²

Para Galli Pujato es "El conjunto de principios y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada-retribuida de la actividad humana".³

¹ NESTOR DE BUEN LOZANO Derecho del Trabajo T. I. 4ª ED. México, Porrua, 1981

² Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano 5ª ED. México, UNAM, 1995 p 982-983

³ GALLI PUJATO Diccionario Jurídico Buenos Aires, Adhese Perrot, 1986 p 700-701

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PAGINACION DISCONTINUA

El español Pérez Botija lo define como "El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo".⁴

Para Guillermo Cabanellas "Es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral".⁵

Si ponemos atención estos dos últimos autores a diferencia de los demás antes citados, nos dan una definición en la cual no solo involucran a los particulares como sujetos del derecho del trabajo sino también al propio Estado.

En nuestra opinión consideramos que una definición sobre derecho del trabajo podría ser la siguiente: "Es un conjunto de normas y principios encaminados a la realización de la justicia social, derivada de una relación laboral, mediante la prestación de un servicio subordinado y remunerado".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁴ CEV
⁵ GUILLERMO CABANELLAS y ALCALÁ-ZAMORA *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usado*. T. III. 21 ED. Méjstria Buenos Aires, Argentina. 1982 p. 137

1.2. RELACION DE TRABAJO

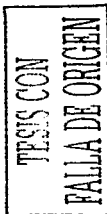
Según Braulio Ramírez Reynoso es "La denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario con dependencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".⁶

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos dice "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En cuanto a la relación de trabajo no encontramos mucha información de autores que definan esta como tal, pero estamos de acuerdo con la definición que nos ofrece nuestra legislación laboral actual.

1.2.1. CONTRATO DE TRABAJO

Sobre el contrato de trabajo hay diversas definiciones de autores tanto nacionales como internacionales, con las siguientes nos daremos cuenta de que así como muchos coinciden, otros distan mucho de las que en general nos proporcionan los autores que coinciden entre sí.



Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas nos dicen al respecto que "Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes (patrono, empresario o empleador) da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada trabajador".⁷

El francés Lotmar considera que "Es aquel por el cual una persona (trabajador) se obliga respecto de otra (patrono) a trabajar por un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio".

De Litala nos dice que en general "Es el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo en la obligación de pagar la merced".⁸

Por otro lado los autores argentinos lo definen así:

Ramírez Gronda estima que "Es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada a cambio de una remuneración".

⁷ ALCALÁ ZAMORA Y GUILLERMO CABANELLAS, Tratado de Política Laboral y Social, t. II, 3ª ED. Méjistría Argentina 1972

⁸ Luigi de Litala, El Contrato de Trabajo ED Depalma Buenos Aires, págs. 231/2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pozzo considera que "Es el contrato por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia para otra, mediante el pago de una remuneración".⁹

Krotoschin estima que "Es el contrato por el cual una persona llamada trabajador entra en relación de dependencia con otra llamada patrono, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia".

Para José Alberto Garrone "Es cuando una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero".¹⁰

Como antes lo mencionamos las definiciones citadas no coinciden entre si e incluso algunos autores ni siquiera le dan el nombre de contrato, sino de convención como Ramírez Gronda.

1.2.2. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Respecto al contrato de aprendizaje encontramos varias definiciones a pesar de que actualmente no se encuentra regulado por nuestra ley vigente, pero que en su tiempo la Ley de 1931 lo regulo.

⁹ POZZO, *Definición del Trabajo*, T. I, Buenos Aires, 1948, p. 523
¹⁰ JOSÉ ALBERTO GARRONE, *Definición del Trabajo*, op. cit. p. 511

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Empecemos por Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas que nos dicen que "Es el que se estipula entre un patrono y un trabajador potencial, con objeto de que este último adquiera el conocimiento técnico de un oficio o profesión".¹¹

De Ferrari nos dice que puede definirse "Como el acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o a hacer que se le de una formación profesional, metódica y productiva a otra persona, la cual se obliga a su vez, a trabajar para su maestro en las condiciones o plazos fijados generalmente por la Ley y por las costumbres".¹²

Para Manuel Alonso García "Es aquel en el que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado mediando o no retribución".¹³

Según Mario Deveali el aprendizaje de un oficio o profesión, "Es la adquisición por medio del estudio, imitación u observación de los conocimientos fundamentales del mismo para poder desempeñarlo posteriormente con acierto, en mayor o menor grado todas las actividades requieren un aprendizaje que racionalmente ordenado, permitirá por lo general

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹¹ GUILLERMO CABANELLAS Y ALCALÁ ZAMORA Tratado de Práctica Laboral y Social no 01 p 243

¹² FRANCISCO DE FERRARI Lecciones de Derecho del Trabajo II, Montevideo, 1902, p 17

¹³ MANUEL ALONSO GARCÍA Cursos de Derecho del Trabajo FED Barcelona 1977, p 448

la formación de trabajadores expertos, con relevantes ventajas en cuanto a la calidad y cantidad del producto obtenido".¹⁴

Como lo mencionamos anteriormente la Ley de 1931, regulaba el contrato de aprendizaje y en su artículo 218 nos decía "Contrato de aprendizaje es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente".

1.3. CONDICION DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo en nuestra opinión son las normas por las cuales se rige la prestación de servicios y se determinan los derechos y obligaciones de cada uno de los trabajadores, en una relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo aun cuando regula las condiciones de trabajo no nos da una definición de estas; tampoco encontramos gran diversidad de autores que nos la den pero Mario de la Cueva nos dice al respecto que "Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y en los lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".¹⁵

¹⁴ MARIQ DEVEAL: *Tratado de Derecho de...* T II Buenos Aires, 1972 p 209

¹⁵ MARIQ DE LA CUEVA: *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo* T I 5ª ED Porua, México 1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3.1. JORNADA

La Ley Federal Del Trabajo en su artículo 58 nos dice "Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas nos dicen que "Es el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las ordenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible".¹⁶

Para Baltasar Cavazos Flores "Es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a el".¹⁷

Por otro lado Mario de la Cueva nos dice que "Es la prestación de trabajo por el numero de horas que se hubiere estipulado, y a falta de estipulación por el máximo legal".¹⁸

En nuestra opinión jornada "Es el lapso de tiempo por el cual el trabajador se encuentra al servicio del patrón para cumplir con la prestación laboral estipulada".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹⁶ GUILLERMO CABANELLAS Y ALCALA-ZAMORA, "Tratado de Derecho Laboral y Social" op cit p 92
¹⁷ BALTASAR CAVAZOS FLORES "de las acciones de Derecho laboral" 9ª ED Triaes 1995
¹⁸ MARIO DE LA CUEVA, "Curso de Derecho Mexicano de Trabajo" Op cit p 272

1.3.2. VACACIONES

Nuestra Ley Federal del Trabajo respecto a las vacaciones, no nos da una definición de estas, solo se reduce a darnos los requisitos para poder obtener estas.

Consideramos que una definición sobre las vacaciones podría ser la siguiente: "Es el lapso de tiempo por el cual el trabajador cumpliendo ciertos requisitos interrumpe sus actividades laborales".

Para Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas "Es la temporada desde algunos días a varios meses en que cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades a fin de disponer de tiempo para descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales o a distracciones".¹⁹

La OIT nos señala que "Es un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración".²⁰

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹⁹ GUILLERMO CABANELLAS Y ALCALA-ZAMORA *Tratado de Política Laboral y Social* Op. cit. p 107
²⁰ Citado por ALCALA ZAMORA Y CABANELLAS IDEM

Por su parte Montenegro Vaca nos dice "Son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales".²¹

1.3.3. DESCANSO

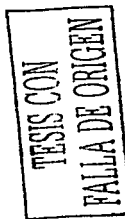
Nuestra Ley Federal del Trabajo reglamenta dos tipos de descanso.

- a) **Descanso Semanal:** "Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro".
- b) **Descanso Obligatorio:** "Tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora".

Al respecto Néstor de Buen nos dice que "Es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales".²²

²¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. cit. p 3211-3212.

²² IBIDEM p 1083-1084



1.4. OBLIGACIÓN

Respecto a la obligación encontramos diversas definiciones en nuestro derecho civil y una de ellas es la siguiente que a nuestro parecer es la que mas podría acercarse a una definición laboral, ya que aun y cuando los autores en derecho del trabajo e incluso nuestra propia legislación laboral actual, nos señalan las obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores, ni uno ni otro nos dan una definición sobre ellas.

Eduardo Pallares nos dice sobre la obligación que es un sinónimo de deber jurídico, y la define como "El estado de necesidad jurídica en que se encuentra una persona o conjunto de personas, de hacer o de no hacer algo".²³

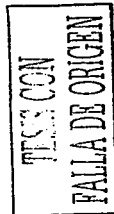
1.5. SANCIONES

Eduardo Pallares nos dice que las sanciones en general son "Las consecuencias jurídicas que se producen por la violación de la norma y que tienen por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo".²⁴

En cuanto a las sanciones nuestra legislación no nos maneja un capitulo específico sobre estas, pero consideramos que una definición

²³ EDUARDO PALLARES, Diccionario de Derecho Procesal Civil vigésima ED. Porrúa, México, 1991 p. 584

²⁴ IBIDEM, p. 720 - 721



apropiada podría ser la de sanción administrativa, ya que finalmente todos los tramites que se le dan a las cuestiones laborales son administrativos.

Al respecto nos dice Alfonso Nava Negrete "Sanción administrativa es el castigo que imponen las autoridades a los infractores de la ley, ya que se presupone la existencia de un acto ilícito, que es la oposición o infracción de un ordenamiento jurídico administrativo".²⁵

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II

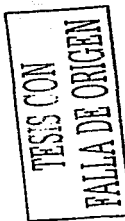
ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN MÉXICO

Dentro de este capítulo haremos referencia a los antecedentes históricos y las etapas por las que ha pasado el contrato de aprendizaje hasta 1970, fecha en la que desaparece de nuestra legislación laboral.

2.1. EPOCA PRECOLONIAL

En esta etapa no encontramos datos precisos, que nos den referencia de las condiciones de trabajo de esos años y menos aun sobre la existencia de contratos de aprendizaje aplicables a los distintos empleos de dicha época.

Al respecto, Lucio Mendieta y Núñez nos dice: "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial, la sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer, como ofrecía una variada división de ocupaciones... Nada sabemos respecto de las horas de trabajo y de los salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que, a pesar de la institución de la



esclavitud debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y los obreros libres".²⁶

2.2. EPOCA COLONIAL

Es en esta época es donde encontramos datos sobre las condiciones de trabajo y contratos de aprendizaje, ya que a la llegada de los españoles, México adopto sus diversas leyes.

Después de la conquista, surgieron la encomienda y los repartimientos, figuras mediante las cuales los indígenas sufrieron la mas grande explotación, muchos españoles de aquella época no consideraban a los nativos como seres humanos, pero entre los colonizadores hispanos hubo algunos misioneros que en base a principios caritativos y cristianos combatieron esta situación de explotación. Entre ellos destacan Fray Bartolomé de las Casas y Fray Antonio de Montesinos, este último, desató una gran polémica pues en la homilla dominical, arrojó una serie de acusaciones en contra de los encomendados y conquistadores, cuestionando los derechos que tenían los españoles frente a los indígenas.

Este discurso sembró conciencia, y fue entonces cuando algunos peninsulares empezaron a dudar sobre la causa o el título en el que se fundaban para conquistar a los indígenas.

²⁶ LUCIO MENDOZA Y NUÑEZ. El Derecho Precolonial. 6ª ED. Porrúa, México, 1982 p 126 - 131

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este cuestionamiento, provocó una serie de discusiones en las que intervinieron destacados teólogos, juristas y filósofos, reunidos previamente por los Reyes Católicos Fernando e Isabel, que realmente estaban preocupados por la situación de los indígenas.

Como consecuencia de estas discusiones, nace un sentido de protección hacia los nativos y surgen las primeras leyes de carácter laboral expedidas por la Colonia: "Las Leyes de Burgos", que reglamentaron el trabajo de los indígenas.

Respecto a este sentido proteccionista de los españoles hacia los indígenas nos dice Guillermo Cabanellas: "España hizo todo lo posible, por medio de leyes, reales cédulas y ordenanzas, para remediar los abusos y proteger a los indígenas; pero esa protección a juicio de algunos autores no tuvo eficacia, pues sus disposiciones no se cumplieron."²⁷

Después de las Leyes de Burgos de 1512 surgen una serie de ordenanzas que tienen por objeto reglamentar el trabajo de los menores, en el año de 1513, en la "Declaración de Valladolid", se modifica la Ley de Burgos, esta declaración nos señala en uno de sus puntos: "Los niños y niñas menores de 14 años solo servirán en cosas adecuadas a sus fuerzas como deshierbar las haciendas de sus padres si las tuviesen; los mayores de 14 años permanecerán en poder de sus padres hasta la edad legítima o cuando se casen. Si carecían de padres eran vigilados por alguna persona y servían a

²⁷ GUILLERMO CABANELLAS. Introducción al Derecho Laboral. Tomo I. Librerías Argentina. 1960 p 138

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

juicio de los Jueces sin perjuicio de su doctrina, dándoles de comer y el jornal que se tratase por los mismos Jueces; los que quisiesen aprender algún oficio podían hacerlo y no serían compelidos a trabajar en otras cosas."²⁸

Tal y como se desprende de esta ordenanza, la voluntad de los menores era sustituida por la voluntad de los Jueces, que eran una especie de tutores dativos que podían fijar el jornal y otras características del trabajo, aunque se les daba la libertad de escoger el oficio que les gustara, para aprenderlo, no podemos hablar todavía de un aprendizaje por medio de un contrato.

En la Real Cedula de 1632, para el trabajo de las industrias, se señala que en los gremios había jerarquías, distinguiéndose a los maestros artesanos de los oficiales y aprendices. Para entrar al oficio, se necesitaba, en primer lugar ser aprendiz; la edad aproximada para serlo era entre los 10 y los 12 años. Este periodo de aprendizaje duraba aproximadamente 7 años, y su retribución consistía únicamente en la comida y el vestido, a cambio, el trabajador debía cumplir con determinadas horas de trabajo. Mediante cierto pago el aprendiz era matriculado en la corporación, teniendo que ejecutar una obra determinada para llegar a la categoría de compañero obrero.

La maestría representaba el escalafón mas alto, pero para poder llegar a ser maestro se tenía que cumplir con reglas muy estrictas y difíciles de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

²⁸ SILVIDO V. ZAVALA Estudios Indiales Colegio Nacional, Mexico, 1948, p 169

superar, por lo que muchas personas se quedaban de aprendices y otras tantas de oficiales, sin poder llegar a obtener el mas alto grado.

En el año de 1680, fue dictada una cedula en la Nueva España a favor de los menores trabajadores, dicha cedula decía: "1680, Nov. 7. por esta Real Cedula se ordena que las autoridades señalaran congrua bastante a los Indios que trabajaban en los obrajes permitidos por Cedula de 1662, y que esta congrua, así en dinero como en especie, ni entrar en obraje ningún Indio que tenga menos de 18 años, ni se le pueda obligar a ello, y que la congrua que se señale sea proporcionada a cada uno, mas o menos al ejercicio del que es maestro y del que no lo es, pero quedando siempre para el bastimento suficiente de cada uno."²⁹

En la Real Cedula de 1682, emitida por Carlos II, se señala una edad mínima de 11 años para trabajos de obraje y minas, salvo que el trabajo se realizara a titulo de aprendizaje. Podia este menor desempeñarse tan solo en tareas de pastoreo previo consentimiento de sus padres. Prohibia también que los Indios menores de 18 años, llevaran cargas pesadas.

Como se puede ver, esta Cedula Real es de gran importancia, ya que transformo todas las Cedula Real que se habían dictado hasta ese momento y que formaban parte de las Leyes de Indias, estableció una edad mínima de 11 años, contraria a la establecida por la Ley de Indias que fijaba una edad mínima de 18 años, además esta Cedula señalo inclusive que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

²⁹ MANUEL CARRERA STAMPA. Los Creemos Mexicanos. Ibero Americana de Publicaciones, Mexico, 1954 p 25

podía omitir la edad mínima de 11 años cuando el menor trabajara como aprendiz.

Esta Cedula no precisaba el problema de la jornada, es decir no precisaba el límite del trabajo diario ni para el obrero ni para el menor.

Es ya a finales del siglo XVIII y principios del XIX cuando se encuentran antecedentes mas claros, es en esta época, cuando surgen los Gremios o Corporaciones que aglutinan en forma sistemática a maestros, oficiales y aprendices de distintos oficios. De estos Gremios o Corporaciones es de donde en forma ya mas clara y definida surge el contrato de aprendizaje, ya que para abrazar un oficio o arte determinados se tenia que pasar por un periodo de aprendizaje sometido a una rígida reglamentación. Todos los oficios fueron reglamentados por las Ordenanzas que aprobara el Ayuntamiento respectivo.

Hubo Ordenanzas para carpinteros, ensambladores, tejedores, labradores, etc., en dichas Ordenanzas se establecian las jerarquías antes mencionadas de maestros, oficiales y aprendices.

Por desgracia la existencia de esa figura juridica llamada contrato de aprendizaje no fue aprovechada en forma benéfica, pues se presto a la explotación de los menores de edad, ya que de adultos seguían recibiendo salarios de aprendices.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3. EPOCA INDEPENDIENTE

En los primeros años de la Independencia no parece que la situación haya mejorado mucho, no hay mucha información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1856, al respecto nos dice el Dr. Néstor de Buen: "No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente ostentaban el poder, viviendo seguramente un estado de anarquía y de inseguridad social, dejando al azar los aspectos comerciales, industriales y del trabajo".³⁰

Guadalupe Rivera Marín nos dice que "Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de hasta 16 horas diarias y salarios de 2 reales y medio. Pero mas grave aun, 31 años mas tarde en 1854, los obreros percibían salarios de 3 reales diarios, lo que significaba que en este tiempo solo había aumentado 6 centavos el salario sin que la jornada hubiera disminuido en mas de una hora".³¹

Ya consumada la Independencia de México, se destruyo todo nexos con el antiguo continente, según Mario de la Cueva en la primera mitad del siglo XIX continua aplicándose el viejo derecho español.³²

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

³⁰ NESTOR DE BUEN LOCAJO Derecho del Trabajo T I Quinta ED. Porua México. 1984 p 272

³¹ GUADALUPE RIVERA MARIN. Guía del NESTOR DE BUEN IDEM

³² MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit p 46

El primer atisbo de Derecho Laboral en el México Independiente, lo encontramos en los "Sentimientos de la Nación Mexicana" presentado por Morelos al Congreso del Anáhuac reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813 que dice textualmente en su punto doce: "Que como la ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."³³

Estas disposiciones fruto del genio de Morelos no tuvieron una vigencia real.

En la primera mitad del siglo XIX, México atravesó por un periodo turbulento, Mario de la Cueva nos dice respecto a esta etapa que: "La condición de los trabajadores no solo no mejoro, sino que mas bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante."³⁴

Ya al inicio de la segunda mitad del siglo XIX, México había consolidado su Independencia y en el poder se encontraban los hombres de la reforma con ideas sumamente avanzadas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

³³ FELIPE TENA RAMIREZ. *Leyes Fundamentales de México 1801-1972*. 11ª ED. Porrúa, México, 1963 p 30

³⁴ MARIO DE LA CUEVA. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit p 40

En 1857 el artículo 5º Constitucional establecía: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".³⁵

En 1864, Maximiliano de Hamburgo acepto la Corona de México, este al tomar el poder promete establecer instituciones sabiamente liberales, así es, el Archiduque tenía un concepto mas liberal de la cuestión social que los sectores que propiciaron su intromisión en el país.

El 10 de abril de 1865, Maximiliano promulga el "Estatuto Provisional de Imperio", que en su artículo 70 establecía: "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política".³⁶

El Código Civil de 1870, reglamentaba el trabajo bajo el nombre de contrato de obra, comprendido bajo esta denominación, entre otros el contrato de aprendizaje.

³⁵ FELEPE TENA RAMIREZ Op. Cit. p. 607
³⁶ IBIDEM p. 679

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Respecto a este Código nos dice Mario de la Cueva: "Nuestros juristas con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años."³⁷

Instalado en la Ciudad de Querétaro, el Congreso Constituyente convocado por Carranza inició las Juntas Preparatorias el 21 de noviembre de 1916, el 1º de diciembre entregó su "Proyecto de Constitución Reformada." Este proyecto fue aceptado, aunque se le hicieron varias modificaciones y adiciones.

El artículo 5º del proyecto solo contenía en materia laboral, en relación a la Constitución de 1857, la escasa innovación de limitar a una año el plazo obligatorio del contrato de trabajo e impedir que en él se renunciaran a los derechos civiles o políticos. La comisión presidida por Múgica, presentó modificado el artículo, ampliando tímidamente la protección del trabajador mediante el párrafo que decía: "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

³⁷ MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. p.42

prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomario."³⁸

Los diputados renovadores Cravioto y Macias, fundaron la necesidad de extender mucho mas allá el artículo 5º, las garantías del obrero dedicándoles todo un título de la Constitución.

Después de acaloradas discusiones, se aprobó finalmente, en forma, el título VI de la Constitución, que se convirtió en el artículo 123 de la misma.

Originalmente las parte inicial del artículo 123 decía así:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo."

Con base en esta disposición constitucional, algunos Estados expidieron leyes sobre el trabajo, la mayoría siguieron los lineamientos de la Constitución, y además reglamentaron el contrato de aprendizaje.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La primera Ley que apareció fue la del Estado de Veracruz, en el año de 1918. Esta Ley sirvió de base a otras Leyes Estatales, que en la materia que nos ocupa no introdujeron casi ninguna novedad respecto a la Ley de Veracruz.

La citada Ley de Veracruz regulo el aprendizaje, considerando como aprendiz al trabajador menor de edad que prestaba sus servicios personales como artesano, el patrón tenía la obligación de enseñarle un oficio y darle una retribución pecuniaria o bien alimentos. Los menores de 10 años no era aceptados como aprendices y los mayores de 18 años no eran considerados como tales. El aprendizaje no podía de ninguna manera impedir la instrucción primaria del aprendiz.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó en el Diario Oficial una reforma a la parte inicial del artículo 123, en dicha reforma se estableció la federalización del trabajo, por lo que las Legislaturas de los Estados ya no tendrían facultades para legislar en dicha materia.

Como consecuencia de esta reforma, Portes Gil presentó un proyecto de Código de Trabajo que tuvo éxito.

En 1931, fue presentado un proyecto nuevo por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el cual ya no se hablaba de Código sino de Ley, dicho proyecto tuvo mejor suerte pues se convirtió en la Ley Federal del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente de la República del 18 de agosto del mismo año, dicha ley reglamento el contrato de aprendizaje.

Es de hacer notar que el contrato de aprendizaje, que estaba regulado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, desapareció totalmente ya que constituyo un abuso por parte de los patrones, pues estos recurrían al aprendizaje para evitar las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo, por ello se convirtió en un fácil instrumento de fraude legal.

2.4. CONSTITUCIÓN DE 1917

En nuestro país la Constitución de 1917, no menciona el aprendizaje, ni el contrato de aprendizaje, y tal vez nuestro México estaba saturado de ambos; ya que el contrato de aprendizaje, traído de España encontró en nosotros un medio económico y humano que tuvo una amplia operación. La Ciudad de México durante la Colonia, vivió una época artesanal, comparable a cualquier ciudad europea de aquellos años, las capitales de la provincia aun en mayor escala también probaron el sistema.

Al promulgarse la Constitución de 1917, México en el mundo del trabajo, vivía todavía bajo un extenso régimen del taller artesanal y de la pequeña fabrica; la pequeña y la grande empresa eran la excepción, ya que se les encontraba en muy escasas ramas de la actividad industrial, como la minería, los hilados y tejidos, los ferrocarriles y el petróleo. Había en las mentes

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de nuestros constituyentes una real convicción del campo de operación del aprendizaje en México y de su impacto en la economía o un temor a los efectos del mismo, pero la realidad es que no se le toma en cuenta en el precepto constitucional y no es sino hasta las Leyes del Trabajo de diversos Estados de la República que se legisla sobre la materia y se aborda la reglamentación del contrato de aprendizaje.

La Constitución de 1917, cristalizó los ideales socialistas de la Revolución Mexicana en sus postulados fundamentales; los artículos 27 y 123, tuvo el legislador constituyente una clara visión de la vida económica de 1930, cuando estableció en el artículo XI transitorio de la Constitución General que en tanto que el Congreso de la Unión y los de los Estados legislaban sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por la propia Constitución para dichas leyes se pondrían desde luego en vigor en toda la República.

Pero el Constituyente de 1917, no tuvo una visión completa de conjunto, ni se dio cuenta perfecta de la necesaria unidad económica de la República al considerar que las leyes obreras secundarias podrían producir beneficios y resultados con solo sujetarse a las bases generales que él estableció.

Solo algunos Estados de la República de 1917 a 1921, expidieron leyes en materia de trabajo, y estas tan diferentes y a veces tan contradictorias, que por sí solas harían imposible por la natural concurrencia económica, el desarrollo integral y armónico de la industria nacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si se considera además, que a un numero considerable de industrias que por su propia naturaleza afectaban a la economía general del país, tales como las de transportes terrestres y marítimos, las mineras y las de hidrocarburos, que deben estar sujetas a las mismas normas económicas y legislativas de producción, no se concebía que pudiera existir para ellas tantas leyes del trabajo, como Estados tiene la República.

Por lo que se refería a las industrias consideradas como locales, por no afectar como las otras de una manera absoluta a la economía general del país, era también perjudicial sin duda, colocarlas bajo diversos estatutos o legislaciones porque la industria huiría de los Estados, de normas legislativas mas estrictas hacia aquellos en que estas normas lo fuesen menos, estableciéndose así una diferencia económica y política entre ellos de consecuencias perjudiciales para la Nación.

En todos los Estados de la República y proviniendo de los factores de la producción, se presentaron en este momento frecuentemente en convenciones de unos y otros y aun en las mixtas, iniciativas en las que se pedía de todas las autoridades de la República su colaboración para que se expidiera un Código del Trabajo, reglamentario del artículo 123 Constitucional, que rigiera en todo el país.

"Se sentía tanto esta necesidad, sobre todo en lo que se refería a las industrias que afectaban la economía general del país, que el Gobierno Federal se vio precisado a establecer Juntas Federales de Conciliación y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Arbitraje para procurar sujetar a una sola regla, las dificultades que en materia de trabajo se presentaban en las industrias en distintos Estados de la República".³⁹

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En 1928, es reformada la Constitución para otorgar la facultad legislativa sobre la materia del trabajo subordinado al Congreso Federal, sin embargo en 1929 el ejecutivo, no creía que fuera necesaria una federalización absoluta de la materia del trabajo, sino que solo debería ser la federalización completa en lo que afectaba a las industrias de índole general, de la que en párrafos anteriores hable, y juzgaba que si bien respecto a las industrias locales deberían regir las mismas normas de legislación, debía sujetarse su aplicación a los gobiernos de los Estados con respecto a su soberanía, en los términos que determinara la Ley Reglamentaria.

Así en 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo, en donde con carácter federal, se reglamenta el aprendizaje, en su Título III, en los artículos 218 al 231, sin embargo dicha reglamentación subsiste del 18 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, ya que fue abrogada por el artículo 2º transitorio de la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1º de mayo de 1970.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dicho contrato de aprendizaje se regulaba de la siguiente manera:

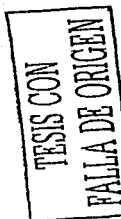
Artículo 218: Contrato de Aprendizaje es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Artículo 219: El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor, se celebrara en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual de trabajo.

Artículo 220: El contrato de aprendizaje deberá contener la escala tiempo de enseñanza, del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponde al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje.

Artículo 221: Es obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en numero no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiera menos de 20 trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz.

Dichos aprendices gozaran de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de sus clase establece este Titulo. Tendrán



preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

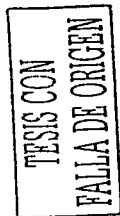
Artículo 222: La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general que al de menores en su caso.

Artículo 223: Son obligaciones del aprendiz:

- I. Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;
- II. Obedecer las ordenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que este aprendiendo;
- III. Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;
- IV. Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o del maestro o familiares de estos; y
- V. Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

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

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



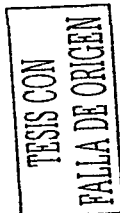
- II. Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos o una u otra cosa;
- III. Guardar la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;
- IV. Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darles un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes; y
- V. Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Artículo 225: El patrón o el maestro pueden 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 oficio de que se trate.

Artículo 226: El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o al maestro al artículo 224.

En este caso y el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.



Artículo 227: Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designe el sector del Trabajo. Tratándose de un aprendizaje marítimo, presidirá el capitán del puerto.

El jurado resolverá a mayoría de votos y, en caso, certificara por escrito que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje.

Artículo 228: En el trabajo marítimo los aprendices tendrán derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo si estos se proporcionan a los demás tripulantes.

Artículo 229: El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos será el que fijen los reglamentos de marina.

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

Artículo 231: En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero, no se admitirán aprendices menores de dieciséis años.⁴⁰

⁴⁰ Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

No se puede negar la gran utilidad que el contrato de aprendizaje proporciono a la practica económica de nuestro país, pues la gran mayoría de nuestros trabajadores electricistas, herreros, torneros, mecánicos, impresores, carpinteros, entre muchos otros, se instruyeron y aprendieron su arte u oficio mediante el sistema de aprendizaje.

Sin embargo tampoco se puede negar que su aplicación acarreo problemas prácticos y abusos, algunos graves durante su vigencia, el principal fue el que dio pretexto para que se eliminara y se derivó del hecho que permitía la legislación, el no obligar al patrón a pagar salario mínimo mientras se era aprendiz, y es por ello que algunos patrones abusaron de sus trabajadores, haciéndolos pasar por aprendices, sin tener ya ese nivel, evadiendo con ello, las obligaciones de una relación de trabajo normal, y el pago del salario mínimo general, estos abusos se presentaron aun mas en la industria paraestatal, permitiendo a los legisladores obreros de 1970, llegar al otro extremo, que por ello fue igualmente absurdo, que fue el de suprimir la figura y no reglamentarla para evitar abusos.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, se invoca como justificación a la abrogación del capítulo de aprendizaje de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

"Tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval, porque en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía con el pretexto de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

enseñanza dejar de pagar salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos...".⁴¹

La abrogación de la legislación en esa ocasión fue completa, el artículo 2º Transitorio determina:

Artículo 2º: Se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.

En ninguno de los preceptos del texto legal, ni en los transitorios, se establece en la nueva legislación la suerte de los contratos de aprendizaje que se encontraban en aplicación a la entrada de la esta nueva legislación, por lo que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación fue quien en Tesis de Jurisprudencia determino:

TESIS:

El contrato de aprendizaje era una institución prevista y tutelada por la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, que fuera abrogada por el artículo 2º transitorios de la nueva Ley Federal del Trabajo, que entro en vigor el primero de mayo de mil novecientos setenta; no implica que dejaría de tener vigencia, pues la nueva Ley no determina así, sino que el legislador se limito a ya no incluir

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en la legislación actual en vigor, el capítulo relativo a los Contratos de Aprendizaje. No puede entenderse, en consecuencia, que el primero de mayo de mil novecientos setenta, dejaron de tener validez los contratos, pues habiendo sido estos legítimos en la época en que se celebraron, las partes están obligadas a estar y pasar por el tenor de los mismos, cumpliéndolos debidamente hasta su terminación. Pretender lo contrario, sería tanto como aplicar retroactivamente la Ley en perjuicio de los contratantes, lo cual implica una violación de garantías.

Instancia: Cuarta Sala, Época: Séptima.

Volumen: 38 Quinta Parte.

Precedentes: Amparo Directo 4275/71, Fabrica de Hilos "La Aurora", S.A., 7 de Febrero de 1972, 5 votos.⁴²

La abrogación del artículo 2° transitorio a que se refiere la tesis de la Suprema Corte de Justicia como en ella misma se señala, fue la abrogación genérica de la Ley, no específica en relación al contrato de aprendizaje, sino que el legislador se limitó a no incluir en el texto legal de 1970, el capítulo relativo a los Contratos de Aprendizaje.

Por lo anterior desde el 1° de mayo de 1970, pasando por la reforma de 1980 que actualmente nos rige, no ha existido reglamentación alguna que permita al patrón contratar a un trabajador en un régimen de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁴² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION *IVS 8 - JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917 - 1988* Tesis Aislada 1444b: DISCO 1, p. 15.

aprendizaje, aun y cuando el 27 de diciembre de 1977, hubo reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 en su fracción XIII, obligando a las empresas a proporcionar a sus trabajadores capacitación.⁴³

El 27 de abril de 1978, se reformo la Legislación del Trabajo, reforma que entro en vigor el 1º de mayo de ese mismo año, y que se refiere al articulo 132 fracción XV y a la inclusión en la Ley del Capitulo III Bis llamado "De la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores" de la actual y vigente Ley Federal del Trabajo.

Dicha reforma, como muchos de los cambios legislativos que en nuestro País se presentan, son de ampliación simbólica, toda vez que; nuestros legisladores pretenden legislar para una realidad virtual que no existe, pero que quieren que se actualice o presente de dicha manera, por el solo hecho de enunciarla en nuestras leyes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL

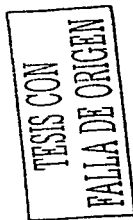
CONTRATO DE APRENDIZAJE

En este capítulo hablaremos del contrato de aprendizaje y de la forma en la que algunos países de Latinoamérica manejan dicho contrato en sus leyes respectivas.

3.1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

"El hombre ha vivido y vive oprimido. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1920 a nuestros días, el trabajador ha ganado batallas importantes. Si ha pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aun es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX...

En México una de las etapas mas bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana, se desarrollo en los días de nuestro



Constituyente que discutió los antecedentes del artículo 123. El pueblo cedió a una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social.⁴⁴

Así es, después de acaloradas discusiones a las que ya hicimos referencia en el capítulo de Antecedentes, se aprobó el artículo 123 Constitucional, que contiene los derechos mínimos de los trabajadores en cuanto a jornada, salario, descansos y otros principios.

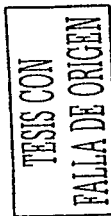
El artículo 123 ha sido reformado en diversas ocasiones pero en cuanto al tema que nos ocupa, la última reforma y que hasta el momento sigue vigente, es sobre la desaparición del contrato de aprendizaje, y en la actualidad lo único que encontramos sobre este es:

Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

⁴⁴ JORGE CARPIZO, La Constitución Mexicana de 1917, 8ª ED. UNAM, Coordinación de Humanidades México 1980 p 109



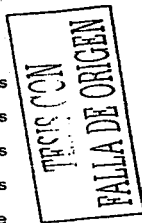
XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;...

El legislador al quitar el contrato de aprendizaje de nuestras leyes, dejo en esta fracción lo que sería la sustitución de este, a efecto de que no existiera el aprendizaje, pero si una capacitación o adiestramiento por parte de las empresas para sus nuevos empleados, y de esta manera subsanar los errores del ya desaparecido contrato.

Actualmente encontramos que al solicitar un trabajo, nos piden experiencia en el ramo o actividad a desarrollar, lo cual suena ilógico, ya que es imposible contar con dicha experiencia, si en ningún lugar se nos brinda la oportunidad de obtenerla, aun y cuando nuestra ley establece que la empresa debe de capacitar a sus trabajadores.

En este sentido José Dávalos nos dice: "Las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral... En las actuales circunstancias los mismos destinatarios de la protección laboral serían los primeros en pronunciarse en contra del solo intento de aplicar los mandatos constitucionales... Por desgracia en México no hay una estructura suficiente como para vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales".⁴⁵

⁴⁵ JOSE DAVALOS *Memorias sobre el Primer Congreso Nacional sobre el Regimen Juridico del Menor*, Tomo II, Mexico, 1973 p 18



Según sus propias palabras, quiere que se adecue el derecho a la realidad, a los hechos sociales, esto es lo que se llama sociologismo jurídico, y estamos de acuerdo que es preciso acercar el derecho a la realidad concreta, diversa y cambiante pero como nos dice Michel Villey: " Esta oleada de sociologismo puede llevar al derecho a su perdición; pasividad del jurista ante las costumbres, adecuación del derecho a los hechos; llevando éste proceso a sus límites, significaría el fin del derecho".⁴⁶

La propuesta de Dávalos, es adecuar el derecho a los hechos, y nosotros consideramos que la lucha del jurista debe ser tratar de adecuar los hechos al derecho, de lo contrario se tendría que legalizar el tráfico de drogas, simplemente para adecuar el hecho al derecho.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Como ya mencionamos en el Capítulo de Antecedentes, el 27 de abril de 1978, se reformo la Legislación del Trabajo, reforma que entro en vigor el 1º de mayo de ese mismo año, y que se refiere al articulo 132 fracción XV y a la inclusión en la Ley del Capítulo III Bis de la actual y vigente Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁴⁶ MICHEL VILLEY, Compendio de Filosofía del Derecho, Universidad de Navarra, Pamplona, 1979, p. 223

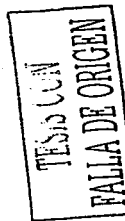
Dicho capitulo llamado "De la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores", contiene un tímido intento de reabrir el aprendizaje, al establecer la obligatoriedad de la capacitación inicial, que ahora se establece como obligación patronal en los artículos 153 G y 153 M, pero sin crear para ella un régimen especial que la fomente, ya que se le somete a la regla general de la relación de trabajo, por lo que no ha tenido la eficacia que se pretendió; al no crearse un régimen especial para estos trabajadores, sino por el contrario cargar al patrón con una obligación mas, como lo es la de capacitar a quien aun no contrata, ha hecho que esta figura no opere en la practica, ya que es mas fácil eludiria, que intentar cumplirla.

Con relación a lo anterior consideramos oportuna la trascripción de los preceptos legales antes citados, para su mejor comprensión.

Ley Federal del Trabajo de 1970, articulo original:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XV. Organizar permanentemente o periódicamente cursos enseñanza de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que establezcan de común acuerdo. Elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal.



Estos podrán implementarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de las escuelas o institutos especializados o por alguna modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Reforma de 1978 a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

Artículo 153 - G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba está, prestara sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Artículo 153 - M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los



planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capitulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitara y adiestrara a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Si observamos la Ley la capacitación y el adiestramiento es una reglamentación que en articulos es muy extensa, pero que en la practica las empresas no la llevan a cabo; ya que es mejor contratar personal capacitado, que perder tiempo y dinero en capacitarlo.

La supresión de la regulación legal del contrato de aprendizaje, no implica que en el mundo del trabajo se detenga la necesidad que se presenta todos los dias en las empresas, al contratar trabajadores capacitados o la supresión de la realidad que se les presenta a los hombres y mujeres, de prepararse cuando llegan a la edad de trabajar, el contrato de aprendizaje se ha seguido dando, a través de figuras no reguladas, que lo único que hacen es permitir y dar salida a la realidad que vivimos, violando la legislación vigente, o dándole la vuelta, creando grupos de personas que no cotizan en los sistemas de seguridad social, no están creando ahorros para su retiro y en general engruesan las filas de la economía informal, como lo son los becarios o estudiantes, la realización de practicas profesionales, etc. y sin embargo todo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

eso los legisladores no lo pudieron prohibir en sus reformas, ya que esto es la realidad.

3.3. DERECHO COMPARADO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LATINOAMÉRICA

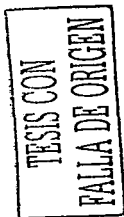
En este punto hablaremos de la forma en la cual diversos países de Latinoamérica regulan el contrato de aprendizaje en sus respectivas leyes actualmente vigentes.

Cabe hacer la observación que a diferencia de México, en algunos países su reglamentación sobre el trabajo no es denominada como Ley sino como Código del Trabajo.

La información que a continuación les presentamos fue sacada de una pagina de Internet, de la cual al final les proporcionamos el nombre.

3.3.1. BOLIVIA

Su ley aparece por Decreto Supremo del 24 de mayo de 1939, por medio del Cual el que se dicta la Ley General del Trabajo, la cual es elevada a ley el 8 de diciembre de 1942.



Este país en su Ley General del Trabajo regula el contrato de aprendizaje en su Título II, Capítulo III.

Creemos pertinente la redacción de dichos preceptos legales para su mejor comprensión y comparación.

TITULO II.- DEL CONTRATO DE TRABAJO...

CAPITULO III.- DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Art. 28: El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje del comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

Art. 29: El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.

Art. 30: El patrono estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz dará aviso a sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas.

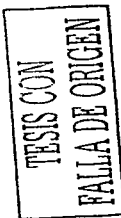
Como se puede observar esta legislación en cuanto al tema que nos ocupa es muy pobre, pues prácticamente solo se habla de una definición, de la forma en la que se celebra el contrato, y vagamente menciona el caso de accidentes o enfermedades.

Lo único que en nuestra opinión se le podría considerar bueno a esta ley, sería que marca un límite máximo de tiempo para dicho contrato, ya que esto evita el hecho de que los aprendices pasen años y años con el mismo puesto, sin poder alcanzar otro de mas alto grado.

Consideramos que en solo tres artículos es imposible reglamentar un contrato, pues no marca siquiera las mínimas obligaciones o prohibiciones, para ninguna de las partes.

3.3.2. CHILE

En Chile no se habla de una Ley sino de un Código de Trabajo, el cual reglamenta el contrato de aprendizaje dentro del Título II, Capítulo Primero.



Título II: De los contratos especiales

Artículo 77: Respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.

Capítulo primero: Del contrato de aprendizaje

Artículo 78: Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Artículo 79: Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad.

Artículo 80: El contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones establecidas en el artículo 10 y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.

Artículo 81: La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 y será libremente convenida por las partes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

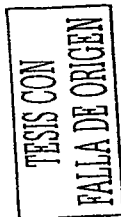
Artículo 82: En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 83: Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:

1. Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;
2. Permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y
3. Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

Artículo 84: El contrato a que se refiere este capítulo tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

Artículo 85: El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.



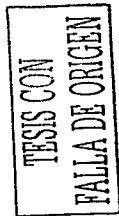
Artículo 86: Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 477.

Consideramos oportuna la transcripción del artículo 477, referente a las sanciones por incumplimiento.

Título final: De la fiscalización, de las sanciones y de la prescripción

Artículo 477: Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectos por la mencionada infracción.

Estas multas se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a un año. Constituirá reincidencia el hecho de persistir, una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales, o vencidos los términos para interponerlos, en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción, dentro del período antes señalado.



Como se puede observar este Código maneja el contrato de aprendizaje, no como un contrato sino como una convención, dentro de la cual protege al aprendiz.

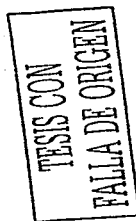
Es de hacerse notar que además de marcar un límite en cuanto a la duración del contrato, que es hasta la terminación del plan de aprendizaje, este no podrá exceder de dos años; también estipula una edad máxima de 21 años para poder adquirir el grado de aprendiz, lo cual evita que se abuse de los trabajadores, que obtienen un empleo sin saber el oficio.

Este Código marca incluso sanciones en caso de no cumplir con las disposiciones de este capítulo, lo cual nos parece acertado, ya que es una forma de proteger al aprendiz de abusos por parte de sus empleadores.

3.3.3. CUBA

En Cuba al igual que en Chile no se maneja una Ley, sino un Código, el cual es derivado de la Ley núm. 49 por la que se promulga el Código de Trabajo del 28 de diciembre de 1984 el cual apareció en la Gaceta Oficial Cubana el 23 de febrero de 1985.

Este Código regula el contrato de aprendizaje dentro del Capítulo X, Sección II, llamada Contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje



CAPÍTULO X: CAPACITACIÓN TÉCNICA

Sección I: Disposiciones generales

Artículo 226: La administración de las entidades laborales realiza actividades de capacitación técnica de los trabajadores, a fin de dotarlos de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar adecuadamente una ocupación determinada, en correspondencia con las necesidades que el desarrollo del país demanda y en armonía con el derecho de los trabajadores a su superación.

Artículo 227: La administración de las entidades laborales, con colaboración de la organización sindical respectiva, debe cumplir, entre otras, las obligaciones y funciones siguientes:

- a) Capacitar a sus trabajadores de acuerdo con las necesidades que plantean sus planes anuales y perspectivas de desarrollo;
- b) Incluir las actividades relacionadas con la capacitación y su aseguramiento en el plan técnico-económico;
- c) Organizar los cursos que debe desarrollar tomando como base los diversos modos de formación que establece la ley;
- d) Garantizar la base material de estudio que se requiere para los cursos que desarrolla;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- e) Propender a la elevación del nivel cultural y técnico de los trabajadores.

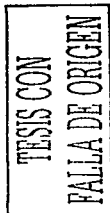
Sección II. - Contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje

Artículo 228: El personal sin vínculo laboral se incorpora a los cursos de capacitación técnica que se realizan en las entidades laborales mediante un contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje.

Las entidades laborales podrán excepcionalmente concertar contrato de aprendizaje con los adolescentes de catorce años, sólo cuando éstos sean autorizados a ello por las autoridades competentes, para trabajos apropiados a su desarrollo físico y mental y en condiciones en que no impidan la educación de éstos.

Este contrato se concerta por escrito y por el término fijado para el curso, entre la entidad que brinda la capacitación y la persona que la recibe.

Artículo 229: A los trabajadores que se incorporan a los cursos de capacitación técnica se les confecciona un anexo a su contrato



de trabajo en el que constan los nuevos elementos de su relación laboral.

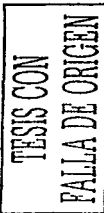
Artículo 230: Los trabajadores y las personas sin vínculo laboral sujetos a contratos de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje, que por las diferentes vías de capacitación técnica se preparan con el fin de adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de una ocupación determinada, son remunerados en la forma especial establecida en la ley.

Artículo 231: La relación establecida mediante el contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje o por anexo al contrato de trabajo termina por las causas siguientes:

- a) Cumplimiento del término o de los objetivos del curso;
- b) Iniciativa de cualquiera de las partes;
- c) Movilización para el cumplimiento del servicio militar activo.

Artículo 232: El contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje o el anexo al contrato de trabajo puede terminar por iniciativa de la entidad laboral, por las causas siguientes:

- a) Ineptitud del sujeto para capacitarse;
- b) Falta de idoneidad de la persona;
- c) Aplicación de la medida disciplinaria de separación del curso;



- d) Extinción de la entidad laboral, cuando no exista la subrogación por cualquier otra;
- e) Privación de libertad y otras ausencias que por cualquier causa afecten el rendimiento docente normal;
- f) otras causas previstas por la ley.

Este Código faculta a las entidades laborales para brindar capacitación técnica a quien lo solicite, y no por ello las obliga a una relación contractual posterior, ya que al momento de recibir la capacitación no existe un vínculo laboral.

También les permite excepcionalmente concertar contratos de aprendizaje con adolescentes de 14 años, siempre y cuando no interfiera con su educación y lo permitan las autoridades competentes.

Esta capacitación técnica, es manejada como una especie de curso por medio del cual los solicitantes adquieren conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de una ocupación determinada, durante el tiempo de esta, se percibe una remuneración y posteriormente pueden incorporarse a alguna entidad laboral.

Consideramos que este sistema Cubano es bueno, ya que les brinda a los trabajadores la oportunidad de obtener una capacitación antes de solicitar un empleo y de esta manera incorporarse a el con los conocimientos requeridos, para un mejor desempeño de sus funciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.4. ECUADOR

Este país al igual que los dos anteriores maneja un Código en lugar de una Ley, maneja el contrato de aprendizaje dentro del Título I, Capítulo VIII, llamado de los aprendices.

TITULO I: Del Contrato Individual de Trabajo...

CAPITULO VIII: De los Aprendices

Art. 157: Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

Art. 158: El contrato de aprendizaje deberá contener:

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje;
2. El tiempo de duración de la enseñanza;
3. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz;
4. El consentimiento de los padres, ascendientes o guardadores tratándose de menores comprendidos entre los doce y los dieciséis años, y a falta de aquellos, el del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tribunal de Menores, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 157 del Código de Menores; y,

5. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Art. 159: La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, en su caso.

Art. 160: Son obligaciones del aprendiz:

1. Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;
2. Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;
3. Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;
4. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,
5. Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

Art. 161: Son obligaciones del empleador:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;
2. Pagarle cumplidamente el salario convenido;
3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
4. Cuidar, bajo su responsabilidad, de que el aprendiz obtenga instrucción primaria y, si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo;
5. Preferirle en las vacantes de operario: y,
6. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

Art. 162: Son también obligaciones del empleador y del aprendiz, las generales que constan en los artículos 42 y 45, respectivamente, en lo que fueran aplicables.

Art. 163: El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,
2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 164: El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas 1a., 2a., 3a. y 4a. del artículo 161; y,
2. Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.

En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

Art. 165: En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz.

El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, y si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente a SECAP el costo de capacitación del 5% de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 166: En las empresas antedichas, si el empleador no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que deba hacer de maestro.

Art. 167: El aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario o de obrero calificado. Si se opusiese el empleador, podrá pedir al Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

Art. 168: Podrán celebrarse contratos de aprendizaje, en la industria o pequeña industria, para la enseñanza de un oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este capítulo, en lo que fueren aplicables.

Estos contratos no podrán tener una duración mayor de seis meses, ni una remuneración inferior al setenta y cinco por ciento del salario mínimo vital, ni comprender a más del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa.

Si al vencimiento del plazo de seis meses, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Art. 42: Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato u mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de cien a quinientos sucres diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

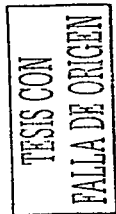
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;



18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, basta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,
34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código.

Art. 45: Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que el tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

El Código del Trabajo Ecuatoriano en nuestra opinión es uno de los mas completos en cuanto al tema que nos ocupa, ya que determina perfectamente la forma del contrato, su duración, la jornada y las obligaciones de ambas partes.

El único punto con el que no estamos de acuerdo es respecto a la edad, ya que no consideramos apropiado que un adolescente de 12 años pueda ser sujeto de un contrato de trabajo, aun y cuando este sea de aprendizaje.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En Ecuador a diferencia de Cuba el contrato de aprendizaje se suscribe con la empresa en la cual se desea laborar y al termino de seis meses que es el limite de tiempo del contrato, si la persona sigue laborando en la empresa, automáticamente se convierte su contrato en uno por tiempo indefinido.

Otra característica importante de este Código es que aun y cuando se les obliga a los empleadores a recibir cierto numero de aprendices, se les da la opción que de no poder o no querer contrátalos, puedan pagar anualmente un porcentaje, equivalente al costo de la capacitación del 5% de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.

3.3.5. EL SALVADOR

Por medio del Decreto núm. 15 del 23 junio de 1972 entra en vigor el Código de Trabajo.

El Código de Trabajo salvadoreño regula el contrato de aprendizaje en su Libro Primero, Título Segundo, Capítulo I, denominado Del Trabajo de los Aprendices.

LIBRO PRIMERO.- DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO...
TITULO SEGUNDO.- DEL TRABAJO SUJETO A REGIMENES
ESPECIALES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I.- DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

Art. 61: Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.

Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

Art. 62: Son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

- a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo;
- b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;
- c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;
- d) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;
- e) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- f) Todas las demás que este Capítulo u otras leyes y el respectivo contrato les impongan.

Art. 63: Son obligaciones de los aprendices:

- a) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- b) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;
- c) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;
- d) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y
- e) Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

Art. 64: Los aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 65: Las disposiciones relativas a la protección del salario se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los aprendices reciban del patrono durante el adiestramiento o aprendizaje.

Art. 66: El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Art. 67: A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patronos no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

Art. 68: En ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

Art. 69: El Aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se firmará de conformidad con el Capítulo II, Título III del Libro Primero de este Código. Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

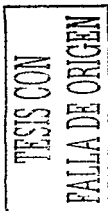
La edad mínima de los aprendices, su jornada de trabajo y derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no, se rigen por las disposiciones del presente Código.

Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

En los demás, el aprendizaje se regirá por las normas que sobre esta materia apruebe el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (8)

Art. 70: Cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

Este Código obliga como requisito esencial de existencia que el contrato de aprendizaje sea aprobado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sea inscrito en el registro, con lo cual estamos de acuerdo, ya que con esa medida hasta cierto punto se vigila su cumplimiento por ambas partes.



Establece que los aprendices tienen derecho al seguro social, a las prestaciones por enfermedad, descansos, vacaciones y licencias como cualquier otro trabajador, estos puntos nos parecen importantes y estamos de acuerdo con ellos, ya que a diferencia de otros países, el Salvadoreño es el único que brinda al aprendiz este tipo de concesiones, y de esta manera lo protege como a cualquier otro trabajador de la empresa.

Protege el salario y la jornada de los aprendices, de acuerdo con la duración de dicho contrato.

3.3.6. PARAGUAY

El Código de Trabajo que en la actualidad permanece vigente es el de la Ley No. 213, aprobado por la Cámara de Diputados el 15 de junio de 1993 y publicado en la Gaceta Oficial el 29 de Octubre del mismo año, por medio del cual se deroga el Código de Trabajo de 1961, publicado en la Serie Legislativa 1961-Par.

El Código de Trabajo de Paraguay regula el contrato de aprendizaje en su Título III, Capítulo I, llamado Del Contrato de Aprendizaje.

TITULO III. DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I. Del contrato de aprendizaje

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 105: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. El monto en dinero efectivo no podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual.

Art. 106: Podrán firmar contratos de aprendizaje los trabajadores que hayan cumplido la edad de 18 años, y respecto de los menores de dicha edad, la capacidad se regirá por las disposiciones establecidas en este Código para la celebración de contratos de trabajo en general.

Art. 107: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

El contrato se extenderá por triplicado. Una copia del mismo quedará en poder de cada una de las partes, y la tercera será entregada por el empleador a la autoridad competente, para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la autoridad administrativa debe ser fundada.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 108: El contrato de aprendizaje debe contener a lo menos las siguientes cláusulas:

- a) Nombre, edad, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes;
- b) Profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje;
- c) Descripción de tareas a cargo del aprendiz;
- d) Tiempo y lugar de enseñanza, e identificación de la institución;
- e) La retribución que corresponda al aprendiz en salarios y otros;
- f) Las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador, y la evaluación de cada una en dinero; y
- g) Las condiciones acordadas por las partes que favorezcan el régimen de aprendizaje.

Art. 109: Son obligaciones del aprendiz:

- a) Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, ajustándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o empleador;
- b) Ser leal y guardar respeto al empleador o maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;
- c) Observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éstos;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- d) Cuidar de los materiales y herramientas del empleador, evitando daños y deterioros;
- e) Procurar la mayor economía para el empleador o maestro, en el desempeño del trabajo en que se adiestre; y
- f) Las demás que le impusiesen las leyes.

Art. 110: Los aprendices de oficios calificados deberán ser examinados dentro del año en la forma que establezcan los contratos colectivos. En su defecto, por una comisión integrada por un representante del empleador, un perito trabajador, y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos. Tiene valor equivalente el certificado respectivo expedido por la institución que impartió la enseñanza.

Art. 111: Son obligaciones del empleador para con el aprendiz:

- a) Proporcionarle enseñanza en la profesión, arte u oficio a que aspira y pagarle la retribución pecuniaria y demás prestaciones, según lo convenido;
- b) Tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra, por vía de corrección;
- c) Al concluir el aprendizaje, darle testimonio escrito, fechado y firmado en que consten los conocimientos y aptitudes profesionales adquiridos;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- d) Pasado el término del aprendizaje, será preferido en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiese aprendido; y
- e) Poner en conocimiento de los padres, o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta u otras faltas.

Art. 112: Se hallan incapacitados para emplear aprendices, quienes hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad.

Art. 113: El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta tres años, con autorización de la autoridad administrativa del trabajo, en resolución fundada.

Art. 114: El empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, sin ninguna responsabilidad:

- a) Por faltas graves de consideración y respeto al maestro o su familia, cuando viva con ellos;
- b) Por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarse en el oficio, arte o profesión a que aspire.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, se aplicarán las normas de este Código sobre despido injustificado del trabajador;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- c) Por no aprobar los exámenes de enseñanza-aprendizaje, conforme al programa de estudios.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar al maestro por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo.

Art. 115: El aprendiz puede retirarse por las siguientes causas justificadas:

- a) Por falta grave de palabra u obra del empleador o su representante; y
- b) Por violación de las obligaciones que impone esta ley al empleador o maestro.

Art. 116: Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo.

Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.

Art. 117: Se aplicarán a los aprendices las disposiciones de este Código acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 118: El aprendizaje, la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo del trabajo, previa audiencia con las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas.

Este Código especifica que el contrato tendrá que ser por triplicado, ya que cada una de las partes se quedara con una copia y la otra se entregara a la autoridad competente, al igual que en la legislación Salvadoreña se tiene que hacer un registro de dicho contrato.

También señala que al termino del contrato el empleador deberá entregar testimonio escrito, fechado y firmado en el cual consten los conocimientos y aptitudes adquiridos, con lo cual estamos de acuerdo ya que consideramos que con ello el aprendiz avalaría sus conocimientos al solicitar otro empleo, para no tener que empezar con un contrato de aprendizaje en el mismo oficio.

Una cuestión importante que a diferencia de los anteriormente citados en este Código maneja es que se prohíbe a los empleadores contratar menores, cuando estos hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.7. VENEZUELA

Cabe hacer la aclaración que en Venezuela a diferencia de los países anteriormente citados maneja su Ley del Trabajo como Ley Orgánica del Trabajo, su última reforma, que en la actualidad sigue vigente es la No. 5152, publicada en la Gaceta Oficial el 19 de junio de 1997.

Esta Ley reglamenta el Contrato de aprendizaje en su Título V, Capítulo I, denominado Del Trabajo de los Menores y de los Aprendices.

TÍTULO V.- REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO I.- Del Trabajo de los Menores y de los Aprendices

Artículo 267: Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.

Artículo 268: Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 269: Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.

Artículo 270: Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

Artículo 271: Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.

Artículo 272: Las disposiciones consagradas en esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Tutelar del Menor y en la Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Artículo 273: La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de menores contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Instituto Nacional del Menor o la autoridad civil.⁴⁷

Esta Ley no nos habla de obligaciones, ni de prohibiciones para las partes y en general tiene muchas lagunas.

Algo que no nos queda claro es el hecho de que aun y cuando en uno de sus artículos nos menciona la jornada de trabajo de los aprendices, no nos dice el tiempo de esta, sino dice que se considera como parte de la jornada el tiempo requerido para el aprendizaje, en otro de sus artículos nos dice que quien contrate aprendices debe notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, lo cual a nuestro parecer podría ser un factor para dar pie a los empleadores a abusar de los menores, ya que por un lado ellos mismos van a marcar las horas que sean necesarias para el aprendizaje del menor y por el otro pueden no dar aviso de haber contratado aprendices.

Algo que a nuestra consideración es importante señalar es el hecho de en uno de sus artículos, nos dice que cualquier ciudadano puede denunciar las infracciones cometidas a estas disposiciones, ante el Ministerio del ramo del Trabajo, el Instituto Nacional del Menor o la autoridad civil, lo cual evita los abusos a los menores por parte de los empleadores.

⁴⁷ Organización Internacional de Trabajo - Normas Internacionales del Trabajo - Boletín de Información Legislativa <http://nile.ingratia.org/doc/legint/panam/findep/nim/> - Textos 17 de Junio de 2002, hora 16:40. Todas las leyes anteriores fueron sacadas de la misma dirección.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV
LA NECESIDAD DE REINCORPORAR EL CONTRATO
DE APRENDIZAJE EN EL DERECHO POSITIVO
LABORAL MEXICANO

En este capítulo hablaremos de la forma en la cual debe incorporarse el contrato de aprendizaje en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Es incuestionables que requerimos desarrollo económico y con ello multiplicación de empleos calificados, pero ello exige una capacitación o personas aptas que formen parte de la fuerza de trabajo de nuestro país.

Por lo que consideramos que este contrato bien reglamentado puede ser una de las bases para el logro de una mayor productividad y competitividad, así como la apertura al empleo a más hombres y mujeres que desean incorporarse a la población económicamente activa de nuestro país.

Este contrato se suprimió de nuestra Ley por abusos cometidos por los patrones, por lo que deben delimitarse perfectamente todas y cada una de las obligaciones y derechos que les asisten a las partes, para evitar dichos abusos y sobre todo para no incurrir nuevamente en la existencia de aprendices por años.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo, creemos que este contrato debe ser incluido como el Capítulo VI del Título Cuarto de nuestra Ley, ya que finalmente sería un derecho para los trabajadores y una obligación para los patrones.

4.1. EDAD MINIMA Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR

En nuestra Constitución y en nuestra Ley Federal del Trabajo, al igual que en la mayoría de los países, la edad es un factor importante para determinar la capacidad para contratar pues en ambos ordenamientos se identifica como criterio de general aplicación, el cumplimiento de una edad mínima para poder entrar al campo de las relaciones jurídico – laborales.

Al respecto nos dice Manuel Alonso Olea: "La edad determina el punto de referencia esencial para contratar en lo laboral. Por de bajo de una cierta edad, el contrato de trabajo celebrado es nulo. Sobre esa edad y antes de otra se requieren determinados requisitos que actúan como complemento o suplencia de la falta de capacidad plena. Pasado el límite de edad final, se adquiere la capacidad plena para celebrar contrato de trabajo".⁴⁶

Según Mario de la Cueva, la edad límite no es un problema de capacidad y al respecto nos dice: "La prohibición impuesta para la utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez... y tampoco lo es por las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁴⁶ Manuel Alonso Olea. Curso de Derecho del Trabajo. Anel, Barcelona, 1982 p 359

mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de 16 años que no han cumplido la educación obligatoria".⁴⁹

Estamos de acuerdo con de la Cueva, en lo que respecta a que el establecimiento de la edad mínima es una medida de protección a la niñez, pero esta medida trae como consecuencias inmediatas y lógicas restricciones a la capacidad jurídica de los menores y relaciones contractuales fuera de la ley.

La capacidad laboral plena o la capacidad de ejercicio laboral, se adquiere, según nuestra Ley Federal del Trabajo a los 16 años, ya que es esta la edad cuando el menor puede por si mismo celebrar contratos individuales de trabajo.

Quando el menor tiene mas de 14 y menos de 16 años, su capacidad esta reducida pues necesita según el mismo artículo, autorización de los padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política. También se necesita según el artículo 22, haber concluido su educación obligatoria, salvo aprobación de la autoridad correspondiente que debe seguir el criterio de compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Respecto a lo anterior hay una laguna en la ley respecto a la forma que debe revestir el otorgamiento tanto de autorización, como de la

⁴⁹ Mano de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p 211

aprobación, también es omisa respecto a las consecuencias de la falta de dichos requisitos.

CON
FALLA DE ORIGEN

Consideramos que en tal caso, lo procedente sería imponer una sanción al patrón y solicitar de las autoridades correspondientes el salvamento de dicha omisión.

Respecto a la forma, consideramos que se debe establecer la escrita, pues esto beneficiaría a ambos sujetos de la relación laboral, en razón a la prueba para efectos de litigio o de inspección del trabajo.

A pesar de que se establecen restricciones a la capacidad del menor, estas solo se refieren a la realización del contrato de trabajo, pues el menor podrá por sí mismo percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan.

Esta innovación, fue introducida por la Ley de 1970, pues en la de 1931 se establecía que los menores de edad mayores de 16 años tenían capacidad para percibir su salario, esto ocasionaba que los padres o tutores recibieran el salario de los menores, lo que provocaba que el menor no dispusiera de éste y a su vez, presuponia una explotación, ya no solo del empleador hacia el menor trabajador, sino también del padre hacia el hijo.

Aunque el Código Civil de 1928 establece que los bienes del hijo sujeto a la patria potestad adquiridos por su trabajo, le pertenecen en

propiedad, administración y usufructo, la antigua ley determinaba que los casos no previstos por la ley, se podrán resolver por el derecho común en lo que no se oponga a la misma, que era lo que ocurría en este caso.

Afortunadamente, en la nueva ley no se establecen distinciones de edad para el cobro del salario y además faculta al menor para ejercitar las acciones que le correspondan, en la Ley Federal del Trabajo, se le otorga capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

Volviendo a la idea de Mario de la Cueva, respecto a que la edad no es un problema de capacidad sino de protección, consideramos que sí se aplica para el caso de las prohibiciones, pues en estas no es necesaria la intervención de padres o tutores para subsanar la falta de capacidad.

Aun y cuando creemos que el hablar de los menores es importante, y en este capítulo pusimos especial interés en ellos consideramos pertinente hacer la aclaración de que este contrato no solo es para ellos, sino en general para personas de cualquier edad que requieran de instrucción o capacitación para el inicio de un nuevo empleo, ya que la edad no es un impedimento para sujeto del contrato de aprendizaje.

4.2. OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES

En la Ley Federal del Trabajo que nos rige actualmente se establecen las obligaciones de los patrones para con los trabajadores, pero creemos que en el caso que nos ocupa estas debieran ser mas específicas, por lo que consideramos oportuno proponerlas respecto al contrato de aprendizaje que es el tema que nos ocupa .

I. Admitir para el contrato de aprendizaje, en cada empresa hasta un diez por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios, sin importar edad, sexo, raza, religión, capacidades diferentes, condición social, estado civil o cualquier otra que implique discriminación;

II. Proporcionar capacitación, entrenamiento, enseñanza o especialización en el oficio o arte para el que se contrata, en el caso de que los patrones no puedan o no quieran contratar aprendices, esta obligación podrá ser sustituida por el pago del costo de la capacitación del número de aprendices que estén obligados a contratar, el pago se hará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que esta a su vez brinde la capacitación necesaria para el buen desempeño de un empleo de la persona que lo necesite;

III. Pagar la retribución convenida que en ningún caso podrá ser inferior al 60 % del salario mínimo general vigente en el lugar de la prestación de los servicios, la cual deberá cubrir cuando menos sus necesidades básicas de sobrevivencia, dentro de las cuales deben contemplarse los gastos

referentes a transporte y escuela en caso de ser menores y no haber concluido su educación, así como proporcionar al aprendiz los elementos necesarios y adecuados para el buen desempeño de sus labores;

IV. Dar al aprendiz prestaciones por enfermedad como cualquier otro trabajador, dándole seguro social o cualquier otro servicio médico, por el tiempo de duración del contrato;

V. Al concluir el aprendizaje, el contrato de aprendizaje, expedirle testimonio escrito a cerca de sus conocimientos y aptitudes;

VI. Concluido el contrato por el periodo acordado, si el aprendiz aprueba las evaluaciones o exámenes que se le practiquen, contratar a este en las vacantes disponibles, y

VII. Cuando se trate de mujeres embarazadas que hayan tenido un alumbramiento posterior al termino del contrato; se estará a lo dispuesto en la fracción anterior.

4.3. PROHIBICIONES DE LAS PARTES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De acuerdo a nuestras leyes vigentes y con el afán de no contravenir las, las prohibiciones a nuestro contrato serian las siguientes:

I. Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

II. Dependiendo de la edad ocupar a los aprendices en labores incompatibles con el desarrollo físico, y

III. Dejar de contratar mujeres embarazadas o en tiempo de lactancia; siempre y cuando el alumbramiento de las primeras no interfiera con las fechas de inicio y termino del contrato de aprendizaje, a fin de no interrumpirlo.

4.4. CONDICIONES DE TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En nuestra actual Ley Federal del Trabajo se contemplan las condiciones de trabajo a las cuales deben sujetarse todos y cada uno de los contratos que en ella se establecen; por lo que el nuestro no debe ser la excepción, pero consideramos que en el caso que nos ocupa no podría hablarse de las mismas, ya que nos encontramos, en el caso de un contrato cuya vigencia es temporal, por lo que en nuestra opinión, las condiciones a las que debiera sujetarse nuestro contrato serian las siguientes:

I. El contrato de aprendizaje deberá ser necesariamente por escrito, ya que de lo contrario se entenderá como un contrato individual del trabajo con todas las obligaciones y derechos que la ley marca para dicho contrato;

II. El contrato no podrá exceder de tres meses en condiciones generales, ni de seis cuando se trate de puestos de dirección o administración;

III. El contrato deberá contener cuando menos lo siguiente:

- a) Nombre, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes;
- b) Profesión, arte u oficio, objeto del contrato;
- c) Descripción de las tareas para las cuales se les contrata;
- d) El tiempo de duración del contrato;
- e) El salario que deba percibir el aprendiz;
- f) En el caso de los menores el consentimiento de los padres, ascendientes o autoridad competente, y
- g) Las demás que convinieren las partes.

IV. El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que esta exceda de los máximos legales;

V. Solo podrán existir jornadas diurnas y nocturnas, bajo los márgenes que la ley establece para estos;

VI. Los aprendices no estarán obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, y en caso de cumplir con tiempo extraordinario, el patrón esta obligado a pagarle el excedente;

VII. El aprendiz tendrá derecho a los mismos días de descanso al igual que cualquier otro trabajador, con goce de sueldo íntegro, y

IV. Los contratos de aprendizaje son improrrogables y no podrán aplicarse al trabajador simultanea o sucesivamente, ni en mas de una ocasión tratándose del mismo arte u oficio.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

4. 5. TERMINACION DEL CONTRATO

En este punto haremos referencia a las causas por las que terminara el nuestro contrato sin perjuicio de responsabilidad para ninguna de las partes son las siguientes:

- I. Cumplimiento del término o de los objetivos del curso;
- II. Por muerte del aprendiz;
- III. Por renuncia del aprendiz;
- IV. Ineptitud del aprendiz;
- V. Falta de idoneidad del aprendiz;
- VI. Extinción de la entidad laboral, cuando no exista la subrogación por cualquier otra, y
- VII. Privación de libertad y otras ausencias que por cualquier causa afecten el rendimiento docente normal.

NOTA: En el caso de las fracciones IV y V estas no se dejan al arbitrio de los patrones, sino que tendrán que ser decretadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio del respectivo examen que ésta les haya practicado.

TEL. CON
FALLA DE ORIGEN

4.6. LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

En el caso que nos ocupa la inspección es uno de los principales elementos para nuestro contrato, ya que por medio de ésta la autoridad puede vigilar el cumplimiento y buen funcionamiento de dicho contrato, ya que el de la ley de 1931, fue derogado por abusos cometidos por los patrones hacia el aprendiz.

Por tal motivo nos permitimos proponer lo siguiente en aplicación a nuestro contrato:

I. Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de aprendices;

II. Las autoridades del trabajo deberán practicar en los centros de trabajo visitas periódicas de inspección, con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de aprendices y ubicación geográfica.

III. Las autoridades del trabajo podrán ordenar la practica de visitas en cualquier tiempo, mismas que procederán cuando:

a) Tengan conocimiento por cualquier conducto de posibles violaciones a lo establecido en el contrato de aprendizaje, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) Cuando el patrón visitado proporcione información falsa o se conduzca con dolo, mala fe o violencia;

IV. Las autoridades del trabajo también podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de formularios, exámenes o requerimientos análogos que enviarán a los centros de trabajo para que los patrones o sus representantes y los aprendices, proporcionen la información requerida, misma que podrá ser verificada a través de una inspección;

V. Los inspectores, para practicar las visitas correspondientes, lo harán previo citatorio que entreguen en los centros de trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán, en el que se especificará el nombre del patrón, domicilio del centro de trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el número y fecha de la orden de inspección correspondiente, acompañando un listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten.

VI. La Secretaría, otorgará plazos a los patrones para que corrijan las deficiencias que se identifiquen y efectúen las modificaciones necesarias, atendiendo al riesgo que representan para los trabajadores y a la dificultad para subsanarlas. Dichos plazos se fijarán tomando en consideración la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo, número de aprendices, ubicación geográfica y los antecedentes del respectivo centro de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.7. SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO

En éste punto haremos referencia al tipo de sanciones a las cuales se harán acreedoras las partes por incumplimiento a las obligaciones estipuladas en el contrato, toda vez que consideramos que éstas son el punto clave para su buen funcionamiento, a continuación presentamos la forma en la cual deben quedar estas.

1. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones serán sancionadas, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

2. Las sanciones al incumplimiento del contrato podrán consistir en :

- I. Amonestación con apercibimiento, y
- II. Multa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que se establezcan, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Las sanciones administrativas serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen

conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda. Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

Dichas multas se les impondrán a los patrones que incumplan con lo siguiente:

- a) Lo dispuesto para la jornada laboral;
- b) Lo dispuesto para los descansos;
- c) Que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento;
- d) No observe en sus instalaciones las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.
- e) Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores.

Es necesario se movilicen los factores de producción, patrones y trabajadores o sindicatos y la sociedad en general, para que los legisladores lleven a cabo las reformas legales que actualicen los aspectos específicos que en la ley se requieren, para hacer procedentes las propuestas que en esta trabajo se formulan. La reincorporación del contrato de aprendizaje puede ser una de las bases para el logro de una mayor productividad y competitividad, sobre todo bien reglamentada, para abrir el empleo a hombres y mujeres que año con año llegan al mercado del trabajo. Por lo que al establecerse normas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

claras sobre dicho contrato a nuestra consideración sería una de las principales soluciones a los problemas que día a día enfrentamos.

Es incuestionable que se requiere desarrollo económico y con ello multiplicación de empleos calificados, pero ello exige la capacitación de técnicos o personas aptas que formen parte de la fuerza de trabajo, que sumados al hecho de que día con día se incorporan al mundo laboral más jóvenes con deseo y necesidad de ser económicamente activos y productivos para nuestra sociedad, que requieren capacitación inicial o aprendizaje como el que en este trabajo se expone; o alguna alternativa similar, para poder adquirir la experiencia necesaria para el desempeño de una profesión o actividad calificada.

Es primordial se reincorpore el contrato de aprendizaje, ya que es a través de él que se les permitirá a los jóvenes y en general a la sociedad de cualquier edad, adquirir a corto plazo los conocimientos prácticos necesarios para poder ejercer un oficio, mismos que por lo general no se proporcionan en una escuela convencional, ya que por tratarse de conocimientos adquiridos por la experiencia y aunada una retribución, esta constituirían una ayuda para el sostenimiento de los aprendices que se inician en el mundo del trabajo.

Los contratos de aprendizaje deberán ser improrrogables y no podrán aplicarse al aprendiz simultanea o sucesivamente, ni en mas de una ocasión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dentro de las obligaciones de los patrones, estos deberán otorgar el beneficio de la sustitución de la obligación de dar por si el aprendizaje o costear el equivalente de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que esta a su vez brinde la capacitación necesaria a la persona que lo requiera.

Deberá otorgarse a las partes el beneficio de la terminación del contrato por causas justificadas sin perjuicio de responsabilidad para ninguna de ellas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá llevar a cabo visitas de inspección para verificar el eficaz cumplimiento y buen funcionamiento del contrato, a fin de detectar fallas o posibles irregularidades de este.

El incumplimiento del contrato podrá evitarse a través de sanciones y pueden ser desde una amonestación con apercibimiento hasta una multa, dependiendo de la falta cometida.

El contrato de aprendizaje deberá ser incluido como el Capítulo VI del Título Cuarto de nuestra Ley, ya que finalmente sería un derecho para los trabajadores y una obligación para los patrones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La solución que se plantea si bien no es la única, en nuestra opinión sí la mas importante para establecer normas adecuadas que reglamenten el aprendizaje o capacitación inicial, que es absolutamente indispensable para el desarrollo del país y para crear el camino que dote a la sociedad de nuevos miembros útiles en oficios, artes o profesiones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA: Es necesario se reincorpore el contrato de aprendizaje a nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que

SEGUNDA: Los contratos de aprendizaje deberán ser improrrogables y no podrán aplicarse al aprendiz simultanea o sucesivamente, ni en mas de una ocasión.

TERCERA: Deben delimitarse perfectamente bien todos y cada uno de los derechos y obligaciones de ambas partes.

CUARTA: Deberán incluirse y llevarse a cabo visitas de inspección y sancionar el incumplimiento al contrato.

QUINTA: El contrato de aprendizaje deberá ser incluido como el Capitulo VI del Titulo Cuarto de nuestra Ley, ya que finalmente es un derecho para los trabajadores y una obligación para los patrones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

1. **ALONSO GARCIA, Manuel.**- Curso de Derecho del Trabajo. Octava Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, 1982
2. **ALONSO OLEA, Manuel.**- Introducción al Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1974
3. **CABANELLAS, Guillermo.**- Introducción al Derecho Laboral. Tomo I. Editores Libreros. Buenos Aires, 1960.
4. **CABANELLAS, Guillermo.**- Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba. Editores Libreros. Buenos Aires, 1968.
5. **CABANELLAS, Guillermo.**- El Derecho de Trabajo y sus Contratos. Editorial Mundo Atlántico. Buenos Aires, 1945.
6. **CABANELLAS, Guillermo Y ALCALA ZAMORA, Luis.**- Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Tercera Edición. Editorial Heliasta. Argentina, 1982.
7. **CABAZOS FLORES, Baltasar.**- 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México, 1982.
8. **CABAZOS FLORES, Baltasar.**- Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas, México, 1991.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9. **CARPIZO, Jorge.- La Constitución de 1917.** UNAM. Coordinación de Humanidades. México, 1973.
10. **CARRERA STAMPA, Manuel.- Los Gremios Mexicanos.** Ediciones Ibero-Americanas de Publicaciones S.A. México, 1954.
11. **DÁVALOS MORALES, José.- Derecho del Trabajo I.** Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1998.
12. **DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho del Trabajo.** Tomo I. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1984.
13. **DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.** Décima Edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1967.
14. **DE LA CUEVA, Mario.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Quinta Edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1999.
15. **DEVEALI, Mario.- Lineamientos de Derecho del Trabajo.** Segunda Edición. Tipográfica Editora. Argentina, 1972.
16. **DEVEALI, Mario y OTROS AUTORES.- Tratado de Derecho del Trabajo.** Dirigido por Mario Deveali. Editorial La Ley. Buenos Aires, Argentina.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

17. **KROTOSCHIN, Ernesto.**- Instituciones de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1948.
18. **DE LITALA, Luigi.**- El Contrato de Trabajo, Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1946. P 316.
19. **TENA RAMÍREZ, Felipe.**- Leves Fundamentales de México. Editorial Porrúa. México, 1983.
20. **VILLEY, Michel.**- Compendio de Filosofía del Derecho. Ediciones Universidad de Navarra, S. A., Pamplona, 1979.
21. **ZAVALA, Silvio.**- Estudios Indianos. Ediciones de El Colegio Nacional. México, 1948.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Sista, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo de 1931. Diario Oficial de la Federación 28 de agosto de 1931.
3. Ley Federal del Trabajo de 1970. 80ª ED, Editorial Porrúa, México, 2002.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4. Ley General del Trabajo de Bolivia.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>
5. Código del Trabajo de Chile.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>
6. Código del Trabajo de Cuba.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>
7. Código del Trabajo de Ecuador.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>
8. Código del Trabajo de El Salvador.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>
9. Código del Trabajo de Paraguay.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>
10. Código del Trabajo de Cuba.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>
11. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela.
<http://natlex.ilo.org/leginf/spanish/index.htm>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. **CABANELLAS, Guillermo.** Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Heliastra, Argentina, 1998.
2. **CABANELLAS, Guillermo y ALCALA-ZAMORA, Luis.** Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. I-VIII, 14ª Edición. Editorial Helistra. Buenos Aires, 1980.
3. **MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio.-** El Derecho Precolonial. Enciclopedia Ilustrada Mexicana. Numero 7. Editorial Porrúa. México, 1937.
4. **PALLARES, Eduardo,** Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México, 1991.
5. Diccionario Jurídico. Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1986.
6. Enciclopedia Jurídica Omeba. Bibliográfica Omeba. Editores Libreros. Buenos Aires, 1964.
7. **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS.** Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial UNAM. México, 1984.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN