



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES,
ACATLAN

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LABORAL
Y LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.



T E S T S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JUAN MANUEL ALVAREZ INFANTE

M-0018171



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre MARIA INFANTE AGUILAR,
por sus sacrificios para mantener
en mí y en mis hermanos la honra-
dez, unidad y espíritu de trabajo.

A mis hermanos: María Elena, Guillermo y
Bulmaro, quienes siempre me han brindado
su apoyo moral.

A mi novia Josefina Guzmán García, por su
comprensión, cariño y esfuerzos que me ha
expresado para vencer las adversidades de
la vida.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
por haberme brindado la oportunidad de superarme
dentro de su comunidad.

A mis amigos:

Jorge Linares Benitez
Arturo Ortiz Bernal
Saúl Díaz Chávez
Catarino Malpica Santes
Miguel Hernández.

INDICE GENERAL.

TESIS: "EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LABORAL Y LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO".

CAPITULO I BREVE HISTORIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

	Pág.
1.-Breves antecedentes históricos.	1
2.-Necesidad de la reglamentación legal.	3
3.-Naturaleza del contrato de aprendizaje.	5
4.-Su reglamentación en la Ley laboral de 1931	10
5.-Problemas que ocasionó su existencia.	21
6.-Inclusión del aprendizaje en los contratos colectivos y con- tratos-ley.	27
7.-Ventajas y desventajas del contrato de aprendizaje.	29
a).-Ventajas y desventajas para el aprendiz.	29
b).-Ventajas y desventajas para el patrón.	35
8.-Diversos tipos de contratos en la Ley laboral de 1931.	36
1).-Contrato individual. a).-Sujetos b).-Elementos c).-Carac- terísticas.	38
A).-Contrato de obra determinada.	49
B).-Contratos de tiempo determinado	50
C).-Contrato de tiempo indeterminado.	51
2.-Contrato colectivo de trabajo. Generalidades	56
3.-Contrato-Ley. Generalidades	57

CAPITULO II DESAPARICION LEGAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

1.-Supresión por la aparición de la Ley de 1970.	60
2.-Razones por las que se suprimió el aprendizaje.	62
3.-Nacimiento de la nueva Ley laboral de 1970.	65
a).-Proceso de elaboración.	65
b).-Postura de la clase patronal.	68
c).-Postura de la clase trabajadora	70
d).-Objeciones de los empresarios.	71
4.-Diversos tipos de contrato en la Nueva Ley	74
1.-Contrato individual a).-Sujetos b).-Elementos	78
c).-Características.	79
A).-Contrato de trabajo para obra determinada.	82
B).-Contrato de tiempo determinado.	83
C).-Contrato de tiempo indeterminado.	84
2.-Contrato colectivo. Generalidades.	85
3.-Contrato-Ley. Generalidades.	87

CAPITULO III

REFORMAS DEL 1o. DE MAYO DE 1978.

1.-Reformas Constitucionales y a la Ley Federal de Trabajo.	89
a).-Reformas al Artículo 123 Apartado "A".	89
b).-Reformas a la Ley laboral.	91
2.-¿Qué es Capacitación y adiestramiento?	96
3.-Sistemas, métodos y procedimientos de la capacitación y adies- tramiento.	98

	Pág.
a).- Obligatoriedad de la formación	98
b).- Registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	100
c).- Registro de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento	107
d).- Registro de los instructores	112
e).- Registro de las Constancias de Habilidades Laborales .	115
f).- ¿ En dónde se puede proporcionar la capacitación y - adiestramiento a los trabajadores y quienes pueden - impartirla?	117
g).- El horario en que se puede proporcionar	120
4 .- Inclusión de la capacitación y adiestramiento en los - contratos colectivos	121
5 .- Los fines de la capacitación y adiestramiento	124
6 .- Problemática e inconvenientes	127

CAPITULO IV

¿ ES EL ANTERIOR CONTRATO DE APRENDIZAJE LA ACTUAL OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR?

1 .- Analogías y diferencias entre el aprendizaje de la Ley de 1931 y la capacitación y adiestramiento de las reformas de 1978	132
a).- Analogías	132
b).- Diferencias	133
2 .- ¿ Existe actualmente el aprendizaje ?	136
3 .- ¿ Qué medidas se deben tomar para evitar que la capacitación y adiestramiento caiga en las prácticas viciosas del antiguo aprendizaje ?	137
4 .- ¿ La capacitación y adiestramiento de los trabajadores, cubre actualmente las necesidades de mano de obra calificada de la Industria Moderna en México ?	141

CONCLUSIONES147
------------------------	------

INTRODUCCION.

La necesidad de descubrir y desarrollar las aptitudes de los trabajadores para una vida activa, productiva y poder comprender individual y colectivamente cuánto concierne a las condiciones de trabajo, ha revestido a través del tiempo diversos modos de llevarlo a cabo.

Así por ejemplo, para cubrir las necesidades de mano de obra que desempeñara con eficiencia las diferentes especialidades de las industrias, la Ley Federal del Trabajo de 1931 creó la figura jurídica del Contrato de Aprendizaje, consistente en la obligación patronal de proporcionar enseñanza en un arte u oficio a los aprendices y poder contratarlos posteriormente como trabajadores de planta.

Sin embargo, el procedimiento se fue viciando y dió origen a múltiples abusos por parte del sector empresarial, que llevaron al legislador de 1970 a suprimirlo, y ahora, en lugar de contrato de aprendizaje, la Nueva Ley Laboral contempla en el artículo 132 la fracción XV, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores como obligación patronal.

En el presente trabajo se hace un estudio comparativo entre las dos figuras en cuestión, empezando con un breve estudio histórico del contrato de aprendizaje, su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sus ventajas y desventajas, así como los problemas que ocasionó su existencia. Después se hace referencia a su desaparición en la nueva Ley y las razones por las que se suprimió. De igual manera se menciona brevemente el nacimiento -

de la Nueva Ley de 1970, trayendo consigo la Capacitación y adiestramiento.

Posteriormente se analizan las reformas Constitucionales y a la Ley Federal del Trabajo, de fechas 9 de enero de --- 1978 y 28 de abril del mismo año, respectivamente, donde se reglamenta debidamente la nueva formación, así como los sistemas, métodos y procedimientos que contempla la Ley de la materia conforme a los cua les los sectores involucrados deben sujetarse para cumplir con su -- obligación.

Como punto muy importante , se destacan los objetivos primordiales de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, así como la problemática a la que se ha estado enfrentando en la práctica dicha formación.

Finalmente , se establecen las analogías y las - diferencias entre el aprendizaje de la Ley anterior y la actual capacitación y adiestramiento, estudio que origina la interrogante: ¿Es el antiguo aprendizaje la actual obligación patronal de capacitar y adiestrar?

Asimismo, se sugieren algunas medidas a tomar pa ra evitar que la nueva formación de los trabajadores pueda caer en las prácticas viciosas que se presentaron en el antiguo sistema del contrato de aprendizaje, así como también, medidas tendientes a --- coadyuvar para que la nueva formación se proporcione de acuerdo -- con los anhelos del legislador.

TESIS: "EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LABORAL Y LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO".

C A P I T U L O I

BREVE HISTORIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

- 1.-Breves antecedentes históricos.
- 2.-Necesidad de la reglamentación legal
- 3.- Naturaleza del contrato de aprendizaje
- 4.- Su reglamentación en la Ley laboral de 1931.
- 5.- Problemas que ocasionó su existencia.
- 6.- Inclusión del aprendizaje en los contratos colectivos y contratos ley.
- 7.- Ventajas y desventajas del contrato de aprendizaje.
 - a).- Ventajas y desventajas para el aprendiz.
 - b).- Ventajas y desventajas para el patrón.
- 8.- Diversos tipos de contrato en la Ley laboral de 1931.
 - 1.- Contrato individual. a).-Sujetos b).-Elementos c).-Características.
 - A).-Contrato de obra determinada.
 - B).-Contrato de tiempo determinado.
 - C).-Contrato de tiempo indeterminado.
 - 2.-Contrato colectivo de trabajo. Generalidades.
 - 3.-Contrato-Ley. Generalidades.

M- 0018171

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LABORAL.

CAPITULO I.- BREVE HISTORIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

1.- Breves antecedentes históricos.- El profesor Kaskel, expresa que el contrato de aprendizaje tiene los mismos orígenes del contrato de trabajo: los dueños de los esclavos acostumbraban, en la antigua Roma, entregar sus esclavos a una persona, durante cierto tiempo, a fin de que los adiestrara en un arte u oficio, a cambio de que prestaran -- sus servicios al encargado de proporcionar la instrucción. Ahora bien, en la época de Justiniano parece se había extendido la costumbre de encomendar a un profesor la enseñanza de los jóvenes -- con el objeto también de que aprendieran un oficio o un arte. El contrato de aprendizaje no se encontraba expresamente reglamentado, sin embargo, y según el mismo profesor Kaskel, entraba en el concepto de "tirocinium", punto de vista que aparece confirmado por la persistencia del nombre, "tirocinio", en el derecho italiano.

El máximo desarrollo del contrato de aprendizaje lo encontramos en el régimen corporativo; en aquel sistema, era el camino obligado, no solamente para aprender un oficio, sino también para ingresar a la corporación. Por esta doble razón, la actividad de los aprendices debía quedar sujeta a una severa reglamentación.

Después de la revolución Francesa dejó de ser objeto de re-

glamentación y únicamente se encuentran disposiciones aisladas, como las de los Códigos Civiles mexicanos. El contrato de aprendizaje era una figura contractual, sujeta a las reglas del Derecho Civil.

La legislación francesa lo reglamentó, nuevamente en la ley de 22 de febrero de 1851, substituida por la de 22 de marzo de 1928.

El Derecho alemán y austriaco, desde el siglo pasado, procuraron reunir a los artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras de comercio, a las que se facultó para reglamentar el contrato de aprendizaje. Mediante este sistema se intentó proteger a los artesanos y pequeños industriales contra la gran industria y, a la vez, abrir las puertas del aprendizaje, por ser aquél el campo propicio para su desarrollo. Hablando específicamente de Alemania, tenemos que hasta la segunda Guerra Mundial - existió en ese país un sistema mixto que consistía en que los aprendices concurrían a sus labores, y en sus horas libres, asistían a las escuelas técnicas, lo que constituía un excelente sistema en que se sumaban los conocimientos prácticos adquiridos en el taller o fábrica, con los conocimientos teóricos que adquirían en las escuelas técnicas.

En el derecho español, tenemos que la legislación de este país reguló el contrato en la ley de 17 de julio de 1911 y en las leyes de contrato de trabajo de 1931 y 1944. El código del trabajo de España definía el contrato de aprendizaje de la siguiente

(1) manera: "Aquel en que el patrono o maestro se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución, y por tiempo determinado".

En realidad, no era la esencia a pesar de la definición anterior, el sistema de enseñanza. Lo fundamental era el fin de -- instrucción; lo accidental, el método; teórico, práctico o mixto no importa. También nos da la legislación española el concepto de sujetos del contrato, diciendo que el patrono o maestro era la -- persona individual o jurídica que contraía la obligación de dar al aprendiz la instrucción profesional por sí o por medio de otra persona; el aprendiz, la persona individual que recibía la instrucción.

En Italia Lodovico Barassi en su obra "Il Diritto del Lavoro" hizo notar que, según el artículo 2134 del Código Civil Italiano, se aplicaban al aprendizaje las reglas generales del Derecho del trabajo, en lo que sean compatibles con la naturaleza de aquella relación jurídica y agrega este autor que era indudable que faltaba en su país una reglamentación legal del contrato de aprendizaje.

2.- Necesidad de la reglamentación legal.- Como ya se hizo mención, el contrato de aprendizaje fue reglamentado en el régimen corporativo y fue en este sistema en donde alcanzó su mayor apogeo: el aprendiz tenía la seguridad

(1) Alvarez Álvarez José Manuel.- Derecho Obrero. Primera Edición Editorial Reus, S.A. Madrid, 1933

de que adquiriría los conocimientos necesarios y de que por su aplicación y el transcurso del tiempo, llegaría a compañero y a maestro; además, y por regla general, el aprendiz substituía al maestro en el taller, lo que era una seguridad para el futuro. Con la decadencia de las corporaciones se agravó la situación de los aprendices y de los compañeros; los años del aprendizaje y compañerismo crecieron y la corporación negaba el permiso para la apertura de nuevos talleres. El régimen liberal fue un principio de liberación.

La concepción formal de la libertad -característica del sistema individualista y liberal-, en ausencia de una reglamentación legal, condujo a enojosos resultados, pues a pretexto de proporcionar instrucción, los niños y los jóvenes fueron explotados por los empresarios.

En numerosas negociaciones, en lugar de emplear a trabajadores, se utilizaban aprendices, a los que apenas si se les daba la comida.

El contrato de aprendizaje fue empleado como medio de obtener mano de obra a precio bajísimo o a ningún precio, siendo ésta una de las razones principales para que interviniera el Estado; el autor argentino Cabanellas decía: ⁽²⁾ "La intervención estatal debe tender sobre todo a defender a la juventud frente a patrones inescrupulosos, que podrían convertir el aprendizaje en escuela perniciosa para quienes, por sus pocos años, merecen la atención preferente a los poderes públicos".

(2) Cabanellas Guillermo.- El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Editorial Mundo Atlántico. Unica Edición. Buenos Aires, Argentina, 1945.

De verdad que el derecho no podía permanecer indiferente ante esta situación tan crítica; si bien era cierto que la finalidad del contrato radicaba en la preparación del joven para el -- ejercicio de un arte u oficio, también lo era que el maestro, o sea, la persona encargada de enseñar y preparar al aprendiz, se aprovechaba del trabajo de éste, dejándolo muchas veces, cuidando sus máquinas hasta por varias horas, lo que quiere decir que el aprendiz era un perfecto trabajador, pero con un salario raquítico, o ningún salario. Los aprendices subordinaban su fuerza de - trabajo a los fines de la empresa, y, cualesquiera que haya sido la utilidad obtenida por el aprendizaje, merecían la protección de la ley.

3.- N a t u r a l e z a d e l C o n t r a t o d e A p r e n
d i z a j e .- El aprendizaje era una relación jurídica de trabajo próxima a la idea de contrato, ya que la relación personal que se creaba entre el aprendiz y el maestro y las modalidades especiales a que tenía que sujetarse la relación jurídica, abrieron un - campo importante a la acción de la voluntad. Sin embargo, tenemos que el derecho del trabajo protegía la prestación de servicios del aprendizaje con independencia de su origen.

La doctrina extranjera estaba de acuerdo en que el contrato de aprendizaje debía estar reglamentado por el derecho del trabajo, pero existían divergencias de importancia, pues en tanto los autores alemanes sostuvieron que era una relación de trabajo con

modalidades especiales, los escritores franceses afirmaban que era un contrato "sui generis" que, por ciertas analogías que presentaba con la relación de trabajo, podía y debía ser regulado por el mismo estatuto; para mayor claridad del tema que se expone, es necesario hacer mención de algunas definiciones que proporciona la legislación extranjera.

La legislación de Francia proporcionó, en su artículo 1° de la ley de marzo de 1928, la siguiente definición: ⁽³⁾ "El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer dar una formación profesional y metódica a otra persona la que, a su vez se obliga a trabajar para aquél, bajo las condiciones y durante el tiempo convenido".

De la definición que antecede, la doctrina francesa derivó que la finalidad principal del contrato era la enseñanza, pasando por lo tanto, a segundo término el trabajo que desarrollaba el aprendiz el cual era considerado como accesorio, lo que quiere decir que no se estaba en presencia de una relación de trabajo tipo. El criterio que sostuvo la doctrina francesa dió lugar a que algunos autores como Paul Durand et André Vitu sostuvieran que el contrato de aprendizaje se aproximaba a un "contrato de educación". Según esta doctrina, el maestro no tenía como propósito esencial aprovechar la energía de trabajo del aprendiz; su objeto era prepararle técnicamente para trabajos futuros y, si dicho maestro se

(3) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, P. 880, Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición, México 1960.

beneficiaba con el trabajo del aprendiz, era como consecuencia de que, para enseñarle el oficio, tenía necesidad de hacerle trabajar; además aducían los autores de esta doctrina que la enseñanza que el jefe de empresa proporcionaba a los aprendices, era de carácter preponderadamente práctico y el único camino para alcanzar la era el trabajo. La ley debía evitar que a pretexto de contratos de aprendizaje se explotara a los jóvenes; pero esa protección a la que hacía mención la doctrina francesa, no significaba que el contrato de aprendizaje fuera una relación de trabajo, había una razón común para proteger a los aprendices y a los trabajadores, pues si bien es cierto que unos y otros podrían ser objeto de explotación, las relaciones jurídicas eran diversas; por ello la protección a los aprendices debía otorgarse de acuerdo con la naturaleza especial de sus contratos.

En Alemania, por el contrario, se afirmaba que el contrato de aprendizaje era una relación de trabajo, prueba elocuente de ello lo tenemos en la definición que el autor Kaskel hizo al respecto, y que a la letra dice: ⁽⁴⁾ "El contrato de aprendizaje es un contrato sinalagmático, por virtud del cual, una de las partes, para los fines de la formación profesional de la otra parte, utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio. El contrato de aprendizaje es, pues, un contrato sinalg mático, con obligaciones recíprocas para las partes; para una, de sarrollo de energía de trabajo, y para la otra, la enseñanza del oficio. Como quiera que la remuneración en el contrato de trabajo

(4)

De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, p. 881, Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición, México 1960.

de trabajo no tiene que consistir necesariamente, en el pago de una cantidad en dinero efectivo, ya que también es posible la entrega de mercancía o servicios, debe verse en el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo al que son aplicables las disposiciones todas de la legislación respectiva".

Para los autores alemanes, como se puede observar en la anterior definición, la obligación fundamental parecía ser la del aprendiz y, a cambio de la energía de trabajos que desarrollaba, recibía instrucciones profesionales en el arte u oficio que pretendía adquirir. Esta instrucción equivalía a la renumeración por su trabajo, o en todo caso formaba parte de ella; pues el aprendiz podía recibir además de la enseñanza, un salario. No era el aprendiz quien pagaba la enseñanza que recibía, sino el patrono pagaba el servicio que se le prestaba.

En México, específicamente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la definición del artículo 218 se aproximaba a la doctrina alemana: ⁽⁵⁾ "El contrato de aprendizaje es aquel en el cual una persona se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la remuneración convenida".

De la definición que antecede se desprende que el trabajo del aprendiz formaba parte de la actividad general de la empresa. El artículo 233 de la referida ley de 1931, menciona las obligaciones del aprendiz y de ellas resulta la subordinación al patrono, elemento característico de la relación de trabajo.

(5)

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada de 1931. Editorial Porrúa, 40a. Edición, México 1964.

Es importante hacer la distinción entre el contrato de aprendizaje del que podía celebrar un grupo de jóvenes con un profesor para recibir enseñanza en una rama del saber, pues el trabajo de estos jóvenes se dirigía a la adquisición de conocimientos, en -- tanto que el aprendiz contribuía al trabajo general de la empresa. Sin embargo, no se puede pasar por alto las ideas sostenidas por los profesores franceses, los cuales sostenían que el aprendiz no perseguía como finalidad principal, una retribución compensatoria del servicio que prestaba; su propósito esencial era adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permitieran alcanzar la categoría de un obrero calificado; y como el único camino que se le ofrecía para adquirir esos conocimientos era poner su energía de trabajo a disposición del patrono, tenía que celebrar para ese fin, un contrato de trabajo.

Por otra parte, el contrato de aprendizaje únicamente se comprendía en relación con aquellas actividades que suponen determinados conocimientos, lo que demostraba que la enseñanza era una - finalidad esencial del contrato.

Es importante distinguir entre el contrato de aprendizaje que está analizándose, y el trabajo de muchacho de oficina encargado de llevar y recibir recados que no era un aprendiz y cuya relación jurídica se regía por las normas generales de la ley. La diferencia entre estas dos situaciones es importantísima, pues no se podía permitir que el contrato de aprendizaje ocultara la explotación de los jóvenes trabajadores y la violación de las leyes.

Dijimos en otro párrafo que la relación entre patrono y trabajador era en primer término, de naturaleza patrimonial, pero que a su lado se encontraba una relación personal, de la que derivan

como obligaciones fundamentales, los varios deberes de consideración a la persona." Pues bien, a diferencia de lo que ocurría en la relación de trabajo, el carácter personal de la relación desempeña un papel principal en el contrato de aprendizaje y se comprende que así fue; en tanto que la simpatía que el patrono pudiera sentir por el trabajador, por la ausencia de constante contacto entre uno y otro, no impedía el desarrollo normal de la relación de trabajo, la falta de armonía entre el maestro y el aprendiz, dificultaría la enseñanza, si es que no la imposibilitaba. Esta diferencia es un argumento mas para no descuidar el mérito de la doctrina francesa.

El autor italiano Lodovico Barassi, en su obra; *Il Diritto del lavoro* llegó a una conclusión semejante: las doctrinas alemanas y francesa, en realidad coinciden; cada una de dichas doctrinas resaltó uno de los caracteres del contrato de aprendizaje. El aprendiz quedaba enrolado en la empresa, igual que los demás trabajadores y su actividad estaba destinada a los fines generales de la negociación, pero cabe la observación de que el elemento que proporcionaba la fisonomía de la relación del contrato de aprendizaje era la finalidad de aprender.

4.- *L a r e g l a m e n t a c i ó n e n e l D e r e c h o M e x i c a n o .-* Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 no presenta diferencias esenciales del contrato en cuestión, a pesar de que nuestra legislación es más minuciosa que la de otros pueblos.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 218 de la ley la boral de 1931, ⁽⁶⁾ "El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

La definición anterior nos hace recordar que la generalidad de los tratadistas coincidían en que dicho contrato era una modalidad del contrato de trabajo o una parte de éste. Conforme a nuestra legislación de 1931, era un contrato especial de trabajo que, a falta de reglas particulares, se regía por las generales del contrato laboral; como característica principal de este contrato cabe mencionar la retribución y la subordinación.

La formación de aprendizaje, salvo lo que exponemos en el párrafo siguiente, se formaba mediante acuerdo entre el patrono y el aprendiz, El contrato estaba sujeto a las formalidades exigidas por la ley para las relaciones de trabajo en que intervienen menores; así lo decía el artículo 219.

Obligatoriedad del contrato.- Según el artículo 221, los patronos estaban obligados a admitir como aprendices un número de personas no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; en las empresas que utilizaran menos de veinte trabajadores, decía el precepto, podría haber no obstante, un aprendiz. Pensamos en este último caso, no quedaba a juicio del patrón la admisión del aprendiz, sino que deberían considerarse -

(6)

Ley Federal del Trabajo reformada y, adicionada de 1931. Editorial Porrúa, S.A., 40a. Edición, México 1964.

las condiciones de la empresa, sus necesidades, la posibilidad de que se adquirieran en ella ciertos conocimientos y su situación económica, para decidir sobre la conveniencia de utilizar los servicios de un aprendiz.

Ordenaba el mismo artículo 221 que los aprendices serían escogidos, preferentemente entre los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación. La obligatoriedad del aprendizaje que se imponía, es digna de aplauso, pues a falta de escuelas técnicas, facilitaba la preparación para el trabajo. Además, si se relaciona con la obligación que imponía a los patrones la fracción V del artículo 224 de la Ley Federal del trabajo -preferencia a los aprendices en las vacantes-, se comprenderá que el propósito del legislador fue asegurar, en lo posible, su futuro.

En la introducción de este capítulo dijimos que el contrato de aprendizaje era, entre las relaciones de trabajo, uno de los próximos a la idea de contrato; la obligatoriedad de esta figura prueba que, en la gran industria, la naturaleza contractual de las relaciones de trabajo continuaban perdiendo terreno.

En el contrato de Ley de la Industria Textil del Algodón.- podrían mencionarse otros ejemplos- se reglamentó el contrato de aprendizaje igual que las restantes relaciones de trabajo: era una relación jurídica obligatoria; el sindicato proporcionaba los nombres de los aprendices; las condiciones de la enseñanza, su duración y la retribución de los aprendices se fijaron en el Contrato Ley, sin que pudiera introducirse variante alguna.

E d a d m í n i m a d e l o s a p r e n d i c e s .- A este respecto, la ley de la materia no contenía disposiciones especiales; el artículo 231 hacía una referencia exclusivamente, al trabajo marítimo y ferrocarrilero, ordenando que no se admitirían aprendices menores de dieciséis años, lo que se entiende dado lo pesado de esos trabajos. Para los demás oficios, regía lo establecido en la fracción III del artículo 123 de la Constitución Política, la cual después fue derogada; dicha fracción establecía que no podía utilizarse a los niños menores de doce años y la razón radicaba en que el trabajo de esos niños no podía ser objeto de contrato. Posteriormente, por efecto de las nuevas disposiciones constitucionales y reglamentarias para menores, el contrato de aprendizaje solo podía celebrarse con mayores de catorce años.

L a s c l á u s u l a s d e l c o n t r a t o .- De acuerdo con el artículo 220, el contrato debería contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que correspondiera al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje. El objeto de este precepto era obligar al patrón a que, en un tiempo razonable, proporcionara la instrucción requerida para el futuro trabajo, evitando los largos períodos del aprendizaje que, en el fondo ocultaban un principio de explotación.

La r e t r i b u c i ó n d e l a p r e n d i z .- La definición que proporciona la ley de 1931, indica que el patrón, además de la enseñanza, debería pagar una retribución al aprendiz. -

Según la fracción II del artículo 224, podía consistir la remuneración, bien en vestidos o alimentos, bien en dinero efectivo, lo que predominaba la segunda alternativa en la mayoría de los centros de trabajo. De este precepto se desprende que no existía obligación para el patrono de pagar un salario en remunerario, lo que fácilmente se comprende, tanto porque la finalidad del aprendiz no era obtener un salario, cuanto porque no todas las empresas tenían necesidad de aprendices; no era entonces equitativo obligar a los patronos a que aceptaran aprendices, y, a la vez que les pagaran una cantidad de dinero por un servicio que podían no necesitar.

El artículo 224 que se comenta resolvió el problema que alguna vez se discutió de si el aprendiz tenía derecho a percibir el salario mínimo; para esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió en una Ejecutoria del 23 de junio de 1942 que, quien estaba aprendiendo un oficio, no podía exigir de este oficio que ignoraba, le proporcionara los medios de sostener a una familia.

Resultó entonces, que los aprendices no tenían derecho al salario mínimo en virtud de que se les estaba preparando técnicamente para el futuro trabajo, lo que resultaba mas que suficiente, según decía la clase patronal.

Obligaciones del aprendiz.- Establecía el artículo 223 de la ley laboral que eran obligaciones del aprendiz, las siguientes: en principio, las mismas que se señalaban para los trabajadores, así como guardar respeto al maestro o patrono

y a sus familiares; recalca la ley en una obligación especial - derivada del contacto íntimo que se establecía por virtud de la - enseñanza y, sobre todo, de la vida común, a saber, guardar absoluta reserva respecto a la vida privada del patrono y de sus familiares. Al hablar de que el aprendiz tenía las mismas obligaciones que los demás trabajadores, nos referimos a que el aprendiz estaba obligado a prestar personalmente y con todo cuidado el trabajo -- convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón; estaba obligado a cuidar las herramientas del patrón o maestro; así mismo, debía procurar la mayor economía para el patrón - al desempeñar su trabajo.

Obligaciones del patrono.- La obligación fundamental del patrón consistía en proporcionar la enseñanza al aprendiz. Como ya se hizo notar en otra parte, se encuentra aquí una diferencia esencial con el contrato tipo de trabajo; en éste, las obligaciones, consistían, respectivamente, en prestar el servicio y pagar la retribución, pero sin que existiera obligación - de proporcionar el trabajo, puesto que el patrono era y es actualmente libre de utilizar o no la energía de trabajo que paga. En el contrato de aprendizaje, por el contrario, la obligación primordial del patrono era la de poner al aprendiz en condiciones de adquirir la enseñanza; en el contrato de trabajo, se obliga al obrero a poner su energía de trabajo a disposición del patrono; en el aprendizaje, se comprometía el patrón a utilizar realmente esa energía. De aquí en el contrato en cuestión existía una obligación de hacer

a cargo del patrón o bien, como dice Kaskel, las obligaciones de las partes consistían en servicios.

Desde el punto de vista del cumplimiento de la obligación -- del patrono, existieron algunas modalidades, pues no siempre era posible que, personalmente instituyera al aprendiz; ocurrió esto en las grandes empresas, en las que la enseñanza era proporcionada por los empleados del patrono y aun por los simples trabajadores. Que éstos tenían la obligación de proporcionar la enseñanza es in dudable; en primer lugar, no era posible exigir del patrono, que la mayor de las veces era el gerente de su gran empresa, que enseñara a los aprendices el movimiento de las máquinas, esto es, no podía dejar su despacho para hacer el papel de maestro; si no se aceptaba la obligación de los trabajadores, iba a resultar inútil la obligatoriedad del contrato decretada por el artículo 221 de la ley de la materia de 1931, y finalmente, dispuso este artículo que los trabajadores, no solo los patronos estaban obligados a aceptar a los aprendices.

Ahora bien, al aceptar los trabajadores hacerse cargo de los aprendices, tenían derecho a exigir que el tiempo destinado a la enseñanza, se computara en la jornada de trabajo, pero no podían negarse, ya que de hacerlo, especialmente cuando eran los más indicados, dado el trabajo de la negociación, para proporcionar la enseñanza, podrían ser despedidos del empleo, con apoyo en la frac ción XVI del artículo 121 de la referida ley de 1931; el profesor Mario de la Cueva robustece lo anterior al decir: ⁽⁷⁾ "pensamos -

así tomando en cuenta que la negativa del trabajador de proporcionar la enseñanza a los aprendices, es verdaderamente grave, tanto porque revela una conducta contraria a los intereses de la clase obrera, cuanto porque impide al patrono cumplir con una de las obligaciones que la ley le impone".

Por otro lado, además de la obligación que tenía el patrón de proporcionar la enseñanza y la de pagar la retribución convenida, señala el artículo 224 de la ley los deberes de consideración que debía tener a la persona del aprendiz, la ya también marcada de preferirlo en las vacantes que ocurrieran y la de proporcionar al aprendiz, en los oficios no calificados, un testimonio escrito de sus conocimientos y aptitudes, para que se ostentara como aprendiz en vías de ocupar una vacante en cualquier fábrica del mismo ramo industrial.

Duración del contrato de aprendizaje.- El contrato que se está analizando, se encontraba limitado por el tiempo necesario a la enseñanza del aprendiz; generalmente se celebraba por tiempo indeterminado y concluía cuando el aprendiz había adquirido los conocimientos que deseaba. Nada impedía la fijación de un término; debiendo siempre regir lo dispuesto en el artículo 5o Constitucional, el cual ordenaba que no podría exceder de un año en perjuicio del aprendiz.

Rescisión del contrato de aprendizaje.- Los artículos 225 y 226 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaron las causas justificadas de rescisión; el

(7).

De la Cueva Mario.- Derecho mexicano del trabajo, P. 884, Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición, México 1960.

artículo 226, rescisión por culpa del patrono, agotó la materia, - pues señalaba como motivos justificados la falta de cumplimiento a las obligaciones impuestas al patrono. El 225, en cambio, se refería tan solo a dos causas justificadas de separación, las faltas graves de consideración y respeto a la persona del patrono o de sus familiares y la incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se tratara, motivos que tenían su concordancia en las causas generales de rescisión de la relación de trabajo; además de éstas, la falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas de la presentación del servicio y, en general, a las que se imponía a los trabajadores, eran también motivos justificados de despido, pues no se entiende que se permitiera al aprendiz conducirse a su antojo en la negociación; estas faltas serían a la vez, ausencia de consideración a la persona del patrono.

A c c i o n e s d e r i v a d a s d e l a s e p a r a c i o n .- Por lo que atañe a este punto, disponía el párrafo segundo del artículo 226 de la ley de 1931, que el aprendiz que era despedido o que se separara de la negociación por causa imputable al patrono, tenía derecho a un mes y medio de indemnización. Pero se suscitó el problema de que si los aprendices podían intentar la acción de reinstalación cuando eran despedidos. La Suprema Corte sentó Jurisprudencia de la siguiente manera: (8) "Como el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, es claro que aún cuando el artículo 226 de la Ley Federal del Trabajo determina que en caso de separación injustificada, tiene derecho al aprendiz a un mes

(8)

Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Ejecutoria de 12 de noviembre de 1935. Toca 13131/32/2a., Empresa de Teléfonos - Ericson, S.A.

y medio de salarios como indemnización, esta modalidad solamente se refiere al capítulo de la indemnización a, que tiene derecho el -- trabajador cuando es despedido sin causa justificada, pero de ninguna manera puede concluirse de esta circunstancia, que en caso de despido sin causa justificada, no tenga derecho el aprendiz para demandar su reinstalación en los términos de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional*.

Al maestro Mario de la Cueva le pareció demasiado simplista la argumentación de la Corte, y afirmaba que era cierto que el -- contrato de aprendizaje era una relación de trabajo, pero sujeto necesariamente, a modalidades especiales. Y que con el razonamiento de la Corte había que decir que el aprendiz tenía derecho al -- salario mínimo, lo que, como ya se vió, era considerado absurdo; y si se aceptara esta derogación del artículo 123 de la Constitución, no había de ser de evidente aplicación la fracción XXII, y menos cuando el artículo 226 de la ley de 1931 disminuía el monto de la indemnización, de tres meses de salario, a mes y medio.

Se expuso en otra parte las razones que fundaban la acción de reinstalación, las que no concurrían en el contrato de aprendizaje, en líneas anteriores se marcó por una parte, en que el contrato de aprendizaje predominaba el carácter personal de la relación y, por otra, que la obligación esencial del patrono consistía, no en pagar una retribución, sino en proporcionar enseñanza; se trataba de una obligación de hacer, que no tenía correlación en el contrato de trabajo y que, para satisfacerse, necesitaba la voluntad del --

patrono; si éste no cumplía voluntariamente su obligación, la permanencia del aprendiz en la empresa sería inútil.

La posición del trabajador era distinta, ya que perseguía, - como actualmente lo hace, como finalidad la percepción del salario, propósito que alcanzaba aún cuando no se utilizara su energía de trabajo. Además, el artículo 50. Constitucional garantizaba la negativa del patrono a prestar enseñanza al aprendiz que demandaba su reinstalación y era, por tanto, inútil el ejercicio de una acción que, por mandato legal, no podía alcanzar su objetivo; y no se diga que en caso de negativa el patrono se transformaban los efectos del laudo de la junta en daños y perjuicios, ya que éstos fueron trasados por la ley de 31 en el artículo 226. El despido del aprendiz era manifestación suficiente de que el patrono no estaba dispuesto a continuar la enseñanza y por eso la ley no concedió - mas acción que la de pago de una indemnización, daños y perjuicios causados por el despido. Ahora bien, ¿Qué base debía tomarse para calcular la indemnización de un mes y medio de salario? La cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria de 12 de marzo de 1940, Amparo Directo 1919/39/1ª Francisco Lagler, resolvió que debería ser el salario mínimo, solución que pareció atinada, pues era, al igual que hoy en día, la cantidad menor que puede recibir un trabajador.

E x á m e n e s d e l a p r e n d i z .- Establecía el artículo 227 de la Ley laboral que los aprendices de oficios calificados serían examinados cada año o cuando lo solicitaran por un

jurado mixto de peritos obreros y patronales, presidiendo por un representante que designaba el inspector de trabajo. El objeto de esos exámenes era acreditar la aptitud del aprendiz y los conocimientos que hubiera adquirido, y si el resultado era satisfactoria, el aprendiz examinado podría trabajar en la rama de su aprendizaje. R i e s g o s p r o f e s i o n a l e s .- Cabe la observación de que aún cuando este tema de riesgos profesionales corresponde a otra parte diferente de este estudio, no queremos pasar por alto el contenido del Artículo 292 de la Ley de la materia de 1931, según el cual, estaban obligados los patronos a indemnizar a los aprendices por los riesgos profesionales que sufriera, asimismo, dispuso el Artículo 293 en su párrafo tercero que para fijar el monto de la indemnización, debía tomarse como base el salario más bajo que percibía un trabajador de la misma categoría profesional.

5.- P r o b l e m a s q u e o c a s i o n ó l a e x i s t e n c i a d e l c o n t r a t o d e a p r e n d i z a j e . Las necesidades económicas de las familias proletarias, obligaban a los muchachos, apenas cumplida la edad del aprendizaje a buscar empleo en calidad de aprendices retribuidos, y poco a poco con la experiencia adquirida en la continua observación personal del trabajo se convierten en obreros perfectos. Pero, ¿qué sucedía durante el proceso de integración profesional?, la respuesta la dió la práctica, pues mientras el patrono preparaba técnicamente al aprendiz, surgieron algunos problemas, problemas que sirvieron de base - - - - -

---para desaparecer dicha figura del aprendizaje en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, pues no era posible continuar con la explotación de que eran víctimas los aprendices por parte del sector patronal.

Antes de ser reglamentado el contrato de aprendizaje, los patronos no tenían ninguna obligación para con el aprendiz, salvo la de proporcionarle enseñanza, aduciendo que "se le hacía un favor" al prepararlo para el futuro trabajo. Posteriormente, como ya vimos, hubo necesidad de reglamentarlo en virtud de los abusos que se cometían con el aprendiz, al cual, apenas si se le daba en ocasiones, la comida; pero la explotación seguía, pues aunque la ley ordenaba que aparte de la enseñanza debía retribuírsele, éste seguía desamparado. En primer lugar, la retribución ni siquiera alcanzaba el salario mínimo de un trabajador, no tenía derecho al reparto de utilidades de la empresa, no tenía derecho a una prima de antigüedad, ni tampoco a la estabilidad.

En segundo lugar, aunque se le daba la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos, la realidad era que tanto el patrón como el maestro se aprovechaban de los servicios del aprendiz; el patrono aprovechaba la mano de obra a precio bajo y durante mucho tiempo; el maestro aprovechaba los conocimientos del aprendiz al dejarlo cuidando sus máquinas hasta por varias horas; en múltiples ocasiones, el maestro llegaba tarde a sus labores, pedía permiso para salir temprano, faltaba a su trabajo, etc, al fin y al cabo que el aprendiz trabajaba por él. Así se mantuvo a los aprendices

por largos períodos, y el resultado era que el maestro recibía su raya íntegra y el aprendiz era el que trabajaba recibiendo no un salario, sino una especie de regalía, que ni siquiera le permitía satisfacer sus necesidades más elementales.

El problema que surgió como consecuencia de lo anterior, fue el hecho de que hubo múltiples quejas por parte de los padres de los aprendices, hacia el sindicato, lo que posteriormente se agravó al llegar dichas quejas a las autoridades del trabajo.

De la práctica surgió otro problema: al terminar el aprendizaje, el aprendiz tenía derecho a ocupar una vacante, y, en ocasiones, efectivamente la ocupaba, pero surgió un trabajador del puesto o lugar inmediato inferior al que se pretendía cubrir con un aprendiz, exigiendo el derecho de preferencia para ocupar ese puesto; esto ocasionó controversias entre el sindicato y los propios trabajadores, pues el trabajador no quería ser relegado en sus derechos por un aprendiz y éste a su vez, reclamaba un puesto que legalmente le correspondía, en virtud de haber cumplido con el tiempo de aprendizaje convenido con la empresa.

Por otro lado, si al terminar el aprendizaje se separaba al aprendiz por no necesitar ya de sus servicios, se le entregaba un testimonio escrito en donde constaba lo que había aprendido para que buscara empleo en otra fábrica; ante esta situación, acudía el papá de dicho aprendiz ante el sindicato a reclamar un lugar para su hijo. Ante la imposibilidad de poder resolver esta situación, el sindicato trataba de conseguir la prórroga del contrato de aprendizaje por otros seis meses, lo que en ocasiones lo conseguía;

el aprendiz, que ya era un perfecto trabajador; tenía que someterse a esas prórrogas, con la ligera esperanza de que algún día pasara a prestar sus servicios como trabajador.

6.-Inclusión del aprendizaje en los contratos colectivos.— El aprendizaje, como ya sabemos, era una obligación patronal consistente en proporcionar enseñanza a los muchachos aprendices, esto es, de poner al aprendiz en condiciones de adquirir la enseñanza; a su vez este tenía obligaciones para con el patrón, tales como: guardar respeto al maestro o patrono y sus familiares, guardar absoluta reserva respecto a la vida privada del patrón, prestar personalmente y con todo cuidado el trabajo convenido, etc. Pues bien, esta relación de trabajo también se consignó en los contratos colectivos y en los contratos ley. En el contrato ley de la Industria Textil del Algodón— entre otros— se reglamentó el contrato de aprendizaje igual que las restantes relaciones de trabajo; era una relación jurídica obligatoria. El sindicato proporcionaba los nombres de los aprendices, los cuales, la mayoría de ellos eran hijos de los propios trabajadores sindicalizados de la empresa; también se establecieron las condiciones de la enseñanza, su duración, así como la respectiva retribución. Para mayor abundamiento, es necesario hacer una exposición de tal y como se encontraba reglamentado en el citado Contrato Ley, el cual es sólo un ejemplo de los varios contratos en los que se encontraba consignada esta singular figura. En el contrato que nos atañe, fue incluida con el nombre de "Aprendizaje Y Entrenamiento"

El artículo 92 del mencionado Contrato Ley ordenaba que era obligatorio para los patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de planta de cada profesión u oficio, que en ella prestaran sus servicios, y que si trabajaban menos de veinte, podría haber, no obstante, un aprendiz. Es indudable que es el mismo ordenamiento que nos da la ley de 31 en su artículo 221, con la diferencia de que el Contrato Ley habla de "La totalidad de los trabajadores de planta", lo que quiere decir que no contaban los trabajadores eventuales para efectos de la admisión de los aprendices.

Los aprendices eran proporcionados por el sindicato, prefiriendo a los hijos de los trabajadores de la misma fábrica; éstos deberían cubrir los requisitos del artículo 11 del contrato en cuestión, los que se referían a que no debían padecer enfermedades infecciosas o contagiosas; estar capacitado físicamente para el trabajo, no haber sido preparado con anterioridad de la misma fábrica, además, era indispensable que presentaran certificados de instrucción primaria y que tuvieran entre 16 y 20 años de edad.

En cuanto a las obligaciones del aprendiz eran las señaladas en los artículos 223 y 224 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no era necesario insertarlos en el contrato de referencia.

Duración del contrato de aprendizaje.- Se establecieron términos para el aprendizaje de acuerdo a las distintas especialidades, de la siguiente manera: ⁽⁹⁾ "Artículo 94.- Teniendo en cuenta las características y modalidades especiales de la industria tex-

(9) Contrato Ley de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas y Reglas generales de Modernización. Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la Republica Mexicana. C.T.M. 1964- 1966.

til, el aprendizaje en las fábricas se sujetará en cada sección - de los diversos departamentos a las siguientes normas generales:

a).- En las secciones siguientes y en las condiciones del artículo anterior, el tiempo de aprendizaje para las distintas especialidades, será el siguiente: Preparación de Hilados, e Hilados hasta 6 meses; urdido, hasta 12 meses; Telares, hasta 24 meses; - Estampadores, hasta 36 meses; Grabado de Placas, hasta 36 meses; Grabado de moleta, hasta 42 meses; Tintorería, hasta 36 meses; - Blanqueo, hasta 36 meses; Dobladora, hasta 24 meses; Cocina de colores, hasta 36 meses; Cocina de apresto, hasta 36 meses; Carpintería, hasta 24 meses; Hojalatería, hasta 24 meses; Fundición, hasta 30 meses; Electricidad, hasta 36 meses.

b).- En cualquier época, a solicitud de la empresa o del sindicato, el aprendiz podrá ser examinado por una comisión mixta de obreros y patronos para que si el resultado no fuera satisfactorio el puesto sea ocupado por otro aprendiz que tenga mejor voluntad y mayores aptitudes.

c).- Al terminarse el período de aprendizaje, la empresa entregará al interesado un testimonio escrito, en el que se hagan constar sus conocimientos y aptitudes.

d).- Si concluido el aprendizaje hubiera vacante disponible, para que el interesado pueda ingresar como trabajador de planta, ésta será ocupada por el aprendiz; en caso de que no existiera vacante, el aprendiz deberá dejar el lugar que ocupaba para ser substituido por otro, formando, si así lo desea, en el rol de suplentes".

Como es de observarse, en el inciso a) del artículo anterior, se establecían términos en algunos contratos como el ya mencionado de la Industria del algodón, términos que no dejaban lugar a dudas de la explotación de que eran víctimas los aprendices, pues si bien es cierto que nada impedía la fijación de un término, debía regir lo dispuesto en el artículo 5º Constitucional que, como ya lo vimos en otro párrafo, no podía exceder de un año en perjuicio del aprendiz. Desgraciadamente, en muchos centros de trabajo no se cumplía el precepto constitucional, y se obligaba a los aprendices a cumplir con los términos exagerados de aprendizaje.

Aparentemente, en el inciso b) del artículo que se comenta, se le favorecía al consignar que, en cualquier época podrían ser examinados para efectos de ocupar una vacante como trabajador de planta. Esto solo existía en la letra, la realidad era que casi nunca se les daba oportunidad a los aprendices de pasar como trabajadores de la misma empresa, pues los patronos, coludiéndose con el sindicato, los mantenía en estado de aprendizaje indefinidamente.

Fue a través de las revisiones a los Contratos Colectivos y Contratos ley como se redujeron esos términos de 12, 24, y 36 a solo seis meses, pudiéndose prorrogar por otros seis, lo que quiere decir que un aprendiz podía estar como tal, hasta un año, conforme a lo dispuesto por el artículo 5º Constitucional vigente en esa época.

Al terminarse el período de aprendizaje, tenía entre otros, el derecho a un certificado por el que el patrono debía expresar la terminación del contrato, los conocimientos y prácticas alcanzadas por el aprendiz; ésto para efectos de ocupar una vacante en cualquier fábrica de la misma rama industrial, en caso de no haberlas en la empresa donde adquirió la enseñanza.

Ahora bien, si concluido el aprendizaje hubiera vacante disponible, ésta podía ser ocupada por el aprendiz, esto es, que el aprendiz pasaría a ocupar un puesto como trabajador de planta; pero en caso de que no existiera vacante, el aprendiz debería dejar su lugar para ser substituído por otro aprendiz. Así lo dispuso el inciso d) del artículo 94 del Contrato Ley que se está analizando.

El artículo 95 consignaba la renumeración, la cual debería ser, durante el primer semestre de aprendizaje, cierta cantidad diaria de acuerdo con la época, el cual ya incluía los aumentos que se les daba a los demás trabajadores y empleados sujetos al Contrato-Ley en cuestión; a partir del segundo semestre, se les aumentaba cierta cantidad diaria por cada semestre, incluyendo así mismo, de acuerdo con el artículo siguiente, esto es, el artículo 96, los aprendices debían gozar de los descansos, vacaciones y todas las prestaciones económico-sociales que se establecían en el referido Contrato-Ley, en la forma en que se concedían para los trabajadores de planta.

7.- V e n t a j a s y d e s v e n t a j a s d e l c o n t r a t o d e a p r e n d i z a j e . - Obviamente que durante la vigencia de esta figura, hubo ventajas y desventajas para los contratantes, especialmente desventajas para el aprendiz el cual siempre estuvo bajo la autoridad y dependencia del patrono.

A).- V e n t a j a s y D e s v e n t a j a s p a r a e l a p r e n d i z . - El contrato de aprendizaje respondió a una doble necesidad: primeramente, permitió a los jóvenes la adquisición, en cierto tiempo, de los conocimientos prácticos necesarios para ejercer un oficio; era frecuente que la escuela no proporcionara esos conocimientos prácticos que brindaba la experiencia del trabajo. En segundo lugar, el aprendizaje estaba acompañado de alguna retribución, que aún reducida, ayudaba al sostenimiento de la familia.

Antes de ser reglamentado el aprendizaje, se estilaba en numerosas negociaciones que, en lugar de emplear jóvenes trabajadores, se utilizaban aprendices, a los que apenas si se les daba la comida. Era verdad que la finalidad del contrato radicaba en la preparación del joven para el ejercicio de un arte u oficio, pero también lo era que el patrono y el maestro se aprovechaban del trabajo del aprendiz. Ya en nuestra legislación, el aprendiz contaba con algunos derechos, como son: preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación, lo cual era muy loable.

La obligatoriedad del aprendizaje era digna de aplauso, pues

a falta de escuelas técnicas, facilitaba la preparación para el trabajo; además, si se relaciona con la obligación que imponía a los patronos la fracción V del artículo 224 de la Ley Laboral de 1931 -preferencia a los aprendices en las vacantes-, se comprenderá que el propósito del legislador fue asegurar, en lo posible, su futuro.

Resultaba ventajoso para el aprendiz que se insertara en su contrato la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión establecidas en el artículo 220 de la ley de la materia; el objeto de este precepto era obligar al patrono a que, en un tiempo razonable, proporcionara la instrucción requerida para el futuro trabajo, evitando los largos períodos de aprendizaje que, en el fondo, ocultaban un principio de explotación. Además de la enseñanza, éste debería recibir una retribución, según el artículo 218 de la misma ley.

Al concluir el aprendizaje, el aprendiz tenía derecho a que se le extendiera un testimonio escrito en el que constaban los conocimientos y práctica alcanzados. Posiblemente esto constituyó una ventaja, pues dicho certificado podría servirle para buscar empleo en otra parte, en caso de no haber vacantes donde terminó el aprendizaje.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 226 de la Ley de 1931, el aprendiz que era despedido o el que se separara de la negociación por causa imputable al patrono, tenía derecho a un mes y medio de indemnización, tomándose como base el salario mínimo,

o sea, la cantidad menor que puede recibir un trabajador.

En cuanto a las desventajas del aprendiz, comenzaremos por - mencionar lo dispuesto por la fracción II del artículo 224, el cual ordenaba que la remuneración del aprendiz podía consistir bien, - en dinero efectivo, bien en vestido o alimentos. Se desprende de este artículo que el patrono no estaba obligado a pagar en dinero precisamente; si el patrón pagaba en vestido o alimentos, el aprendiz no podría ayudar pecuniariamente a su familia; si se le pagaba una retribución pecuniaria, ésta no alcanzaba el salario mínimo - que para determinados trabajadores establecía la ley, pues la Su prema Corte de Justicia sostuvo un criterio en 1942 que decía que el aprendiz no tenía derecho al salario mínimo, pues quien estaba aprendiendo un oficio no podía exigir que ese oficio que ignoraba, le proporcionara los medios para sostener una familia.

Tampoco tenía el derecho de los demás trabajadores a estabilidad en el trabajo, participación en las utilidades, etc. lo que resultaba injusto. Pero mas injusto resultaron las nuevas normas que surgieron a través del tiempo, las cuales les negaron esos de rechos, en los artículos 124 Fracción III, y 100 Q Fracción V; por un lado el artículo 124 disponía: ⁽¹⁰⁾ "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

Fracción III.- En los casos de aprendices"; por otro lado, -

(10).

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Edit. Porrúa, S.A. 40^a Edic. México 1964.

el artículo 100 Q ordenó tajantemente: ⁽¹¹⁾ "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

V.- Los aprendices y los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades".

Las disposiciones anteriores fueron consideradas como inconstitucionales por el Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina, pues no era justo que los aprendices fueran excluidos de participar en las utilidades, siendo que ellos, aunque con modalidades especiales, formaban relación de trabajo con la empresa, y por ende, producían al igual que los demás trabajadores.

Otra injusticia la notaremos en la disposición del artículo 124 en su Fracción III, el cual se refería a que no podía intentar la acción de reinstalación el aprendiz que era despedido, pues era manifestación clara de que el patrono no estaba dispuesto a continuar la enseñanza, y únicamente estaba obligado al pago de una indemnización, daños y perjuicios causados por el despido; además, de acuerdo con el artículo 5º Constitucional, se garantizaba la negativa del patrono a prestar su enseñanza al aprendiz que demandaba su reinstalación.

No debe olvidarse que era obligación del patrono darle un testimonio escrito al aprendiz de la práctica alcanzada al terminar el aprendizaje, y de preferirlo en las vacantes que hubiere; pues bien, esto se prestaba para realizar prácticas viciosas siempre -

(11)

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Edit. Porrúa S.A. 40ª. Edic. México 1964.

en perjuicio del aprendiz; por un lado, dándose cuenta los patrones de que los aprendices eran unos perfectos trabajadores, trataban de que no hubiera vacantes como trabajadores de planta para ellos disponibles, y así seguirlos explotando pues, lo ideal para el patrón era tener siempre mano de obra a precio bajo. Por otro lado, si el aprendiz buscaba otro empleo de su especialidad en alguna otra parte o fábrica del mismo ramo industrial, resultaba lo desventajoso para él; las demás empresas no necesitaban más aprendices, en virtud de ya tener los permitidos por la propia ley laboral, o los estrictamente necesarios para la marcha de esas negociaciones. El caso fue que muchos aprendices se encontraban sin empleo durante algún tiempo, y de tenerlo, era casi siempre en calidad de aprendices; algunos conseguían empleo en otras factorías, en las cuales no les tomaban en cuenta el aprendizaje adquirido en otra empresa; otros, lo volvían a solicitar en la negociación donde adquirieron el aprendizaje, la cual se los negaba como consecuencia de haber sido separados con anterioridad.

Se deben incluir también algunas ventajas y desventajas que se apreciaron en algunos Contratos Colectivos y Contratos-Ley.

La existencia de alguno de estos contratos, indudablemente que, desde antaño, encierran beneficios hacia los trabajadores, - beneficios que tienen mayor alcance que los establecidos en la propia ley de la materia, como son: prestaciones, aumentos, vacaciones, días de descanso, etc. Pues bien, los aprendices también alcanzaron esos beneficios, prueba elocuente de ello lo tenemos en

el artículo 96 del Contrato de Ley de la Industria Textil del Algodón que decía a la letra: ⁽¹²⁾ "Los aprendices gozarán de los descansos, vacaciones, y todas las prestaciones económico-sociales - que se establecen en este Contrato, en la forma en que se conceden para los trabajadores de planta".

Sin duda que el artículo anterior representó marcadas ventajas para los aprendices, pero cabe la observación de esos beneficios no existieron siempre, sino que se lograron a través del tiempo y a través de las revisiones de dichos Contratos, pues como -- los derechos establecidos en la ley laboral de 1931 eran muy raquíuticos, era menester consignar algunos más en los Contratos Colectivos o Contratos Ley, y ésto se logró a través de dichas revisiones.

Se insertaron también los derechos de la ley Federal del Trabajo, como son: que los aprendices proporcionados por el sindicato serían preferidos los hijos de los trabajadores de la misma fábrica; que terminado el aprendizaje se les otorgara un certificado, o en su defecto, colocarlos en las vacantes que hubiere, como trabajadores de planta, etc.

Lo que sí resultó injusto y arbitrario, fueron los términos del aprendizaje a los que se tenían que someter, los cuales, según vimos en otra parte, oscilaban entre 12, 24, 36 y 42 meses, - según la especialidad. No obstante esto, existía en el propio Contrato Ley un inciso que decía que en cualquier época el aprendiz podía ser examinado por una comisión mixta de obreros y patrones

(12) Contratos Ley de la Industria Textil del Algodón y sus Mezclas y Reglas generales de modernización.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la República Mexicana C.T.M. 1964 - 1966.

para efectos de ocupar una vacante. Pero en realidad fue que casi nunca se les dió oportunidad de superarse, pues tanto patrones como sindicato omitían esta disposición y obligaban a los aprendices a cumplir el tiempo de aprendizaje. Esta desventajosa situación para los muchachos aprendices, trajo como consecuencia que a través del tiempo se lograra la conquista obrera de reducir los exagerados términos de aprendizaje a solo 6 meses, los cuales se podrían prorrogar por otros seis, lo que nos hace pensar que un joven que aprendía un oficio, lo lograba en un año como máximo.

B).- V e n t a j a s y D e s v e n t a j a s p a r a e l P a t r o n o y e l M a e s t r o .- Ningún libro habla específicamente de las ventajas que el patrono y el maestro obtenían de los aprendices, éstas se observaron en la práctica del contrato de aprendizaje. En cuanto a las desventajas, tal vez no las hubo, pues es bien sabido que casi nunca se encuentra en desventaja el sector patronal frente a los asalariados.

En otro tiempo, el contrato de aprendizaje fue empleado como un medio de obtener mano de obra a ningún precio, lo cual trajo como consecuencia la intervención del estado, de tal manera que se señaló la tendencia de que el aprendiz, no solo recibiría la enseñanza, sino además, debería recibir un corto salario. La verdad fue que, antes de la reglamentación del contrato de aprendizaje y después de ésta, el patrón siempre obtuvo marcados beneficios, siendo los principales, el aprovechamiento de la fuerza de trabajo del aprendiz, y la reducción del salario que le abonaba; nor-

malmente se encontraban los servicios de aprendices por ser operarios a bajo sueldo y cuyas necesidades eran menores que las de los trabajadores. No tenían obligación los patronos a repartirles utilidades, de estabilizarlos en el trabajo, etc., además, los podía tener en ese estado por mucho tiempo, ya que los períodos de aprendizaje eran muy largos.

Por lo que respecta al maestro, éste aprovechaba los conocimientos prácticos del aprendiz, al hacerlo trabajar hasta por varias horas en su puesto o lugar que dicho maestro cobraba su salario sin menoscabo alguno.

Posiblemente existió alguna pequeña desventaja para algunos patronos consistentes en que, dada alguna situación crítica de carácter económico y condiciones desfavorables, tuvieran que cumplir con esa obligación que la ley les impuso de admitir el número de aprendices que la ley laboral les marcó. En el caso de pequeñas fábricas o talleres en donde prestaban sus servicios menos de veinte trabajadores, deberían considerarse las necesidades de dichas negociaciones para decidir sobre la conveniencia de utilizar los servicios de un aprendiz, que para estos casos estableció la ley.

8.- D i v e r s o s t i p o s d e C o n t r a t o s - e n l a L e y L a b o r a l d e 1931.-

1.- Contrato Individual.

a).- E l e m e n t o s .- La ley laboral del 31 nos dió una definición del contrato individual en su artículo 17, de la siguiente manera: (13) "El contrato individual de trabajo es aquel por -

(13)

Ley Federal del Trabajo de 1931.- Editorial Porrúa, S.A. 40a. Edición, México 1964.

virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Como es de notarse en la definición anterior, después de mencionar la prestación de un servicio y la renumeración, indica que el servicio debía prestarse bajo la dirección y dependencia del patrono; pues bien, la utilización de estos términos fue fuente de confusión para la doctrina y jurisprudencia mexicana. Nuestra Ley de 31, según acabamos de expresar, hablaba de "dirección y dependencia", y el uso de esos términos, hizo creer a la doctrina y jurisprudencia que se trataba de dos elementos distintos: la dirección debía referirse a la subordinación técnica, por cuanto el trabajador, estaba obligado a seguir los lineamientos que señalara el patrono para la ejecución del trabajo, en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrono. Esta doctrina fue sustentada por el Departamento Autónomo del Trabajo, antecesor de la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al afirmar que la jurisprudencia había establecido que la principal característica del Contrato de Trabajo era la dependencia económica en que se encontraba el trabajador respecto de su patrono, de modo que para resolver si un profesionista era un trabajador en los términos legales, era necesario determinar antes si la cantidad que percibía como salario constituía la única o siquiera la principal fuente de sus ingresos, en cuyo caso la decisión sería afirmativa. Continuaba diciendo la doctrina que sustentó el Departamento Autónomo del Trabajo, que los elementos esen

ciales del contrato de trabajo eran: que el que prestara el servicio estuviera bajo la dirección y dependencia del que lo recibía y que este lo retribuyera convenientemente; debiendo entenderse - por dirección la de carácter técnica o la de mero detalle, y por dependencia la de orden económica que se establecía permanentemente entre el servidor y la persona servida.

Los elementos del contrato según la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.— Nuestra Corte Suprema de Justicia, según anunciamos anteriormente, sostuvo que el artículo 17 de la Ley Laboral de 1931 suponía, para la existencia de la relación de trabajo, cuatro elementos, a saber: a).— La prestación de un servicio personal, b).— La remuneración, c).— La dirección del trabajo por el patrono, y d).— La dependencia económica del trabajador respecto de la empresa. En el año de 1944 se inició el cambio en la Jurisprudencia del Tribunal Federal :

(14)

"La disposición del artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador, quien dependa económicamente, de un modo absoluto, de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar en contra de ninguna de ellas, acciones de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es que para que exista contrato de trabajo, se necesita que quien presta

(14) Suprema Corte de Justicia de la Nación.—Ejecutoria de 20 de oct. de 1944, Amparo Directo 1690/43. Ignacio Reynoso.

los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal".

En la anterior ejecutoria, la Suprema Corte de Justicia -- adoptó como argumento la tesis sostenida por el profesor Mario de la Cueva sobre que la dependencia económica, como elemento de la relación de trabajo, excluyó la posibilidad de que una persona estuviera en relaciones de trabajo, simultáneamente con dos patronos.

En una ejecutoria posterior, expresa la Suprema Corte que -- el término "dependencia" es equivalente a "subordinación":
(15)

"En cuanto a la afirmación de que se hace relativa a que el señor Antonio Góngora no dependía económicamente de la empresa, no es de tomarse en consideración, porque, según lo ha resuelto esta sala en algunas ejecutorias, la Ley no establece como uno -- de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación que en el caso, si la había", Finalmente, en otra brillante ejecutoria la Corte fijó su pensamiento: (16) "Es errónea la -- interpretación respecto al vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da el significado de "economía", porque el dicho artículo 17, dice: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida"; es claro que la palabra dependencia, como está en el artículo 17, sin precederla el.

(15) Suprema Corte de Justicia.-- Eject. de 15 de oct. de 1945, - Toca 8852/44 2a., Medina Eligio.

(16) Idem.

vocablo económica, que quiere decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía en el Contrato de Trabajo tiene relación con la tercera característica del contrato, o sea, con la retribución convenida. Para que haya contrato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se necesitan que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia (subordinación) y Retribución, y si falta alguna de estas condiciones, no es contrato de trabajo". La anterior ejecutoria hizo pensar al profesor Mario de la Cueva en la preferencia que debería tener el vocablo "subordinación" sobre el de dependencia, pues, por no tener antecedentes en nuestro derecho, se prestaba a recibir la acepción técnica que le correspondía.

La misma Suprema Corte de Justicia dió la pauta al sostener que "la palabra dependencia quiere decir subordinación", lo que sirvió de base para que en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluyera este vocablo subordinación y se suprimieran los términos "dirección y dependencia" de la ley de 1931.

b).- S u j e t o s I n d i v i d u a l e s .- Se incluyen a todas las personas que participan en las relaciones de trabajo, las cuales, de acuerdo con el concepto de Mario de la Cueva, son los siguientes: ⁽¹⁷⁾ "Con el nombre de sujetos individuales del derecho del trabajo designamos a todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo".

(17) De la Cueva Mario.- Derecho Mex. del Trabajo. Sexta Edición Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México 1961.

Fundamentalmente los trabajadores y los patrones son los sujetos individuales del Derecho del Trabajo, los cuales se deben analizar, pero al lado de estos y como parte de ellos, o como auxiliares de los patrones, figuran algunos conceptos que debemos precisar.

El concepto trabajador.— El trabajador como sujeto del contrato, puede ser únicamente una persona física, hombre o mujer, pues, y salvo las medidas de protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la Ley; en este sentido, como igual protección a los dos sexos, debe entenderse el artículo tercero de la Ley de 1931 que expresa: ⁽¹⁸⁾ "Trabajador es toda persona física que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"

Así pues, trabajador debe ser una persona física, ya que las personas morales son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio que consista en energía humana de trabajo; y no se comprende como podrían aplicárseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc.

El concepto patrono.— La Ley laboral de 1931 nos dió la definición de lo que se entiende por patrón, en su artículo 4o. : ⁽¹⁹⁾ "Patrono es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

La definición que antecede, hace comprender fácilmente que tanto las físicas como las morales pueden utilizar los servi—

(18) Ley Federal de Trabajo de 1931.— Editorial Porrúa, S.A. 16a. Edición, México 1951.

(19) IDEM.

cios de los trabajadores. Ahora bien, para tener el carácter de patrón se requiere, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato.

El concepto empleado de confianza.- Los empleados de confianza son trabajadores y están amparados por el Art. 123 Constitucional, pero por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de "empleados de confianza" y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios del citado Art. 123. Los arts. 48 y 126 frac.X de la Ley de 31, hablaron de empleados de confianza, pero los términos fueron vagos e imprecisos y provocaron serias dificultades en su interpretación y aplicación; el 48 pareció referirse a empleados como trabajadores distintos de las personas que desempeñaron puestos de dirección o de inspección de las labores y serían "los individuos ocupados en trabajos personales del patrón dentro de la empresa" ; La la. parte de la frac.X del art.126 por el contrario, pareció identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñaron puestos de dirección, fiscalización o vigilancia". La existencia de estos arts. aparentemente contradictorios, obligó a una mejor determinación del concepto. Tal parece que se trató de una institución única, determinada por exigencias de las empresas, tanto las pequeñas, como las medianas y grandes, y que los artículos de la mencionada Ley Federal de Trabajo de 1931 utilizaron diferentes palabras para traducir una sola idea, esto es, los varios términos gramaticales fueron la expresión legal del concepto mencionado, el concep

to: empleado de confianza.

El profesor Mario de la Cueva sostuvo que: (20) "Ahí donde es tan en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza".

Serían pues, y desde luego, las personas que tuvieran en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honrradez queda confiada, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc.; y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa, que en ocasiones obligaban (al igual que hoy en día) en absoluto secreto determinadas cuestiones; así, por ejemplo con motivo de una concurrencia que se avecinara con otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; serían pues las personas encargadas de transmitir esas órdenes los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que siempre ha necesitado gozar de la confianza del patrono en lo concerniente a su discreción y celo.

Los empleados de confianza, desde la ley laboral de 1931, han estado sometidos a algunas reglas particulares como sujetos de la relación de trabajo y en la aplicación del derecho del trabajo: --

(20) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1961.

Debemos partir del dato ya apuntado, de que los empleados de confianza son trabajadores y, en consecuencia, benefician del artículo 123 y de la Ley. El artículo 48 de la Ley Laboral anterior permitió excluir de las estipulaciones del contrato colectivo a los empleados de confianza; la disposición tenía un doble sentido; en primer término, significaba que el patrono, cuando existía convenio en el contrato, estaba facultado para designar libremente a este personal; y en segundo lugar, que las condiciones de prestación de servicios de estos trabajadores podían fijarse en cada caso concreto, -- debiendo respetarse los principios del artículo 123 y de la ley.

E l c o n c e p t o R e p r e s e n t a n t e d e l p a t r o n o .- De acuerdo con el artículo 4o de la ley de 1931, el representante del patrono puede ser una persona que en nombre de otro, ejerza funciones de dirección o de administración, como son los gerentes, directores, administradores, etc. los cuales se obligan a sus relaciones con los trabajadores.

Ahora bien, cuando algún representante del patrono contrata personal para que presten sus servicios en la negociación, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de la relación como si el mismo hubiera intervenido en su formación. Así ha sido desde la antigua ley del trabajo.

De igual manera, los trabajadores que no cumplan las órdenes emanadas de su superior inmediato, en la medida en que el superior pueda dictarlas, dará motivo bastante para la rescisión del contra- - - -

to de trabajo, en los términos de la fracción XI del artículo 121 de la ley Federal del trabajo de 1931, lo cual se reproduce en la actual ley de 1970, en su artículo 47 Fracción XI. Y sirve igualmente el concepto representante del patrono para fijar la responsabilidad patronal cuando, entre otros casos ejecute un representante con el consentimiento o la tolerancia del patrono, actos de violencia en contra de un trabajador.

El concepto Intermediario.- Es preciso distinguir dos situaciones que se desprendieron del artículo 50 de la ley anterior para evitar la confusión a que dió lugar el mencionado artículo:

1).- Una persona contrata los servicios de uno o varios trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un tercero, trabajos que consiguientemente son ejecutados, no por cuenta y riesgo de quien contrató los obreros, sino del tercero. Este es el verdadero patrono, no obstante que, aparentemente, obre la persona que contrató a los trabajadores en nombre del propio. La solución no podía ser otra, pues de admitirse que quien contrató a los obreros es el único patrono, se abrirán las puertas para que los patronos eludieran las responsabilidades consiguientes, utilizando a un testaferro, con grave perjuicio de los intereses de los trabajadores.

Intermediario, en los términos de la primera parte del artículo 50. de la ley de 31, era, y es actualmente en la Nueva Ley, la persona que contrata los servicios de los trabajadores para --

tar trabajos en beneficio de un patrono.

2).- La segunda situación presentó máyores dificultades y -- está prevista en el segundo párrafo del artículo 5o mencionado, el cual estableció que: "no serán considerados como intermediarios, sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios".

Debieron existir dos contratos, uno de derecho civil, entre la empresa que contrataba la obra y la persona que le encargaba y podía referirse, pongamos por caso, la construcción de una casa, de unos muebles, etc; se encontraba previsto en el artículo 2616 del Código Civil y era conocido con el nombre de "Contrato de obra a precio alzado".

Tenían que existir otros de trabajo, los pactados con los -- trabajadores que, bajo la dirección de la empresa contratante, -- iban a ejecutar las obras.

Pues bien, la empresa a que aquí se hace referencia debió haber sido designada con el nombre de contratista, diferenciándose así del intermediario, tal como se ha entendido este concepto en el párrafo anterior.

c).- Características del Contrato Individual de Trabajo.- Desde la ley de 1931, se ha considerado como obligación patronal celebrar el contrato individual de trabajo por escrito; para tal efecto, el artículo 23 de la ley anterior estableció: ⁽²¹⁾ "Todo contrato de trabajo debe constar precisamente por escrito, salvo lo dispuesto por el ar

(21) Ley de Trabajo Reformada de 1931. Editorial Porrúa, S.A. 16a. Edición, México 1951.

título 26 de esta ley, y se harán por lo menos dos ejemplares de los cuales deberá quedar uno en poder de cada parte".

Las excepciones a que se refiere el artículo anterior, se señalaron en el artículo 26 de la misma ley, las cuales fueron -- entre otras, que el contrato de trabajo podría ser verbal cuando se refiere al trabajo del campo, el servicio doméstico, a los -- trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, etc.

El contrato celebrado por escrito, como lo dispuso el artículo 23 de la ley de la materia, debería contener el nombre de -- las partes contratantes, su nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio; el servicio o servicios que debían prestarse, los cuales, de acuerdo con la propia ley, deberían determinarse con la mayor precisión posible; la duración del contrato o la -- expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo solo podría celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resultara de la naturaleza del servicio que se fuera a prestar; otro aspecto fundamental que debería contener el contrato era -- lo relativo al tiempo de la jornada, tiempo que de acuerdo con la ley anterior y que sigue plasmada en la ley actual-- debería ser de ocho horas para el turno diurno, la jornada máxima de -- trabajo nocturno sería de siete horas, y la jornada mixta, esto es la jornada comprendida de períodos de tiempo de la jornada -- diurna y nocturna, sería de siete horas y media. También deberían insertar en el contrato: el - - - - -

suelo, el salario, jornal o participación que habría de percibir el trabajador; si aquellas se debían calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma y lugar de pago; además; se debería precisar en dicho documento el lugar o lugares donde debería prestarse el servicio. Las formalidades a que se han hecho mención, las estableció el artículo 24 de la ley antigua.

Se habló de contratos por escrito y de contratos verbales, - ahora bien, ¿cómo podría probarse la existencia de un contrato escrito o un contrato verbal? Para tal efecto el artículo 27 de la mencionada ley de 1931 estableció que el contrato escrito se probaría con el documento respectivo, y en caso de extravío, por los medios generales de prueba; el contrato verbal podría probarse con el dicho de dos testigos que pudieran ser trabajadores al servicio del patrón.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 28 de la ley citada, el patrón debería expedirles a los trabajadores contratados verbalmente que, como ya lo mencionamos, eran los trabajadores del campo, los de temporada que no excedieran de sesenta días, etc., una constancia escrita donde certificara el número de días trabajados, así como el salario y renumeración que recibieran; dicha constancia debería ser expedida cada quince días y a petición de los propios trabajadores.

Cabe la observación de que los patronos, en muchas ocasiones, omitieron -como lo hacen actualmente- las formalidades relativas

a la celebración del contrato de trabajo por escrito, así como la constancia que deberían expedir a los trabajadores por contrato verbal con el fin de evitarse responsabilidad hacia el trabajador en caso de conflicto; ante tal situación, el legislador estableció un principio para el caso de no existencia del contrato escrito, indicando en el artículo 18 que "la sola prestación del servicio hace que se presuma la existencia del contrato de trabajo", principio que fue recogido por la nueva ley.

También es de mencionarse lo que dispuso el artículo 31 en su primer párrafo: ⁽²²⁾ "La falta de contratos por escrito, cuando en esta forma lo prevenga la ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 24, no privará al trabajador de los derechos que esta ley o el contrato le conceden, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad".

La definición que antecede muestra que siempre ha existido la obligación del patrón de estipular las condiciones de trabajo por escrito, y la falta de esta formalidad se le imputa al mismo, de manera que aun cuando no existiera un documento que probara la relación de trabajo, los trabajadores gozaban de la protección de la ley y del artículo 123 Constitucional, al igual que hoy en día.

A).- C o n t r a t o d e o b r a d e t e r m i n a d a
Lo encontramos consignado en los artículos 24 fracción III y 39 de la ley de 1931, y se refiere a que por ejemplo, una persona se propone construir una casa, caso en el que las relaciones de trabajo se tendrían que celebrar con albañiles y demás personal, por

(22)

Ley Federal del Trabajo Reformada de 1931.- Editorial Porrúa, S.A. 16a. Edición. México 1951.

- -el tiempo necesario para la construcción de ese bien inmueble. Esta forma de las relaciones de trabajo ha sido menos frecuente - -salvo en la industria de la construcción, que es su campo natural de aplicación- que la relación de trabajo a duración indefinida.

Desde la antigua ley de la materia, se estipula que se debe insertar expresamente en este contrato que la duración del mismo está limitada a la construcción de la obra, pues, si falta esta - estipulación, la relación se considerará por tiempo indefinido; en consecuencia, para que la Fracción IV del artículo 126 tuviera aplicación y pudiera darse por disuelta la relación de trabajo a la -- conclusión de la obra, debería existir el pacto previo; la razón - de esta exigencia es obvia, pues, en la ley anterior como en la -- nueva ley, al proponerse al trabajador un servicio, es preciso que conozca el tiempo por el cual será ocupado.

B).- C o n t r a t o d e t i e m p o d e t e r m i n a -
d o.- De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 de la antigua ley, la relación de trabajo o plazo fijo solo podía celebrarse cuando la fijación del plazo derivara de la naturaleza del trabajo que se fuera a prestar. Cabe la observación de que esta disposición fue trasladada a la actual Ley Federal del Trabajo en el artículo 37, de tal manera que, desde la ley de 31, un contrato por tiempo determinado es válido, cuando una empresa tiene gran demanda de determinados artículos en cualquier época del año, digamos en épocas de - navidad; otro ejemplo lo tenemos en la propia ley de 1970, y que - se refiere a que un trabajador contratado por tiempo determinado,

es aquel que sustituye a otro temporalmente, ya sea por enfermedad o por alguna otra causa.

Sea cual fuere el caso, se debe estipular claramente en el -- contrato individual de trabajo las causas por las que se contrató y el tiempo de duración de ese contrato, para evitar graves tras-- tornos para los contratantes, especialmente para el trabajador.

La fracción III del artículo 24 de la Ley Laboral antigua, -- que es la que se analiza, tiene un particular interés, porque marcó casos de excepción, los que se mostraron en el artículo 39 de -- la citada ley: ⁽²³⁾ "Si vencido el término del contrato subsisten -- las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se pro-- rrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circuns-- tancias".

El antiguo Departamento del Trabajo precisó que debe entender se por causas que dieron origen al contrato "el conjunto de circuns-- tancias que motivaron la prestación de servicios, y por materia -- del trabajo el objeto al cual es aplicada la actividad del trabaja-- dor".

C).- C o n t r a t o d e t r a b a j o p o r t i e m p o
i n d e t e r m i n a d o .- El artículo 24 que se ha venido anali-- zando habló también de que el contrato celebrado por escrito debe-- ría contener la duración de dicho contrato o la expresión de ser -- por tiempo indefinido. El principio consignado es también consecuen-- cia de la naturaleza de la relación individual de trabajo: la legis-- lación del trabajo siempre ha protegido, esencialmente la presta--

(23) Ley Federal del Trabajo Reformada de 1931, Editorial Porrúa, S.A. 16a. Edición, México 1951.

ción misma del servicio y esta protección la otorga con independencia del acto que le da origen; el origen de la relación de trabajo, en las diversas formas que puede revestir, es necesario para su --
formación, pero una vez que ha nacido la relación de trabajo, se --
rige por principios propios, que no pueden ser modificados por la
voluntad inicial de los autores de la relación.

Ahora bien, así como el derecho mexicano ha garantizado la --
permanencia del trabajador en la empresa, por los principios legales
a que se han hecho mención y que se refieren a la relación de tra--
bajo por tiempo indeterminado por la subsistencia de la materia --
del trabajo, respetó el principio de libertad del artículo 5o. ---
Constitucional, el cual fue reproducido en el artículo 37 de la --
ley laboral de 1931; dicho artículo 5o. Constitucional previene: (24)
"El contrato solo obligará a prestar el servicio convenido, por el
tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio --
del trabajador". Se debe señalar que esta disposición fue recogida
por la ley de 1970 con algunos cambios terminológicos, en el --
artículo 40.

El artículo 5o Constitucional, reproducido en la ley laboral
de 1931 y en la de 1970, asegura la libertad del trabajador, a efe--
cto de que pueda en cualquier momento, dedicarse al trabajo o profe--
sión que le convenga, sin necesidad de esperar largos años y sin --
estar expuestos a las acciones de responsabilidad civil.

D).- C o n t r a t o d e t r a b a j o a p r u e b a .-

Este tipo de contrato no está autorizado por nuestra legislación,

(24)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,- Edi--
ción Única. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Mé--
xico. 1975.

sin embargo, desde la ley de 1931, se ha venido practicando este contrato por los beneficios que ha redituado a los empresarios. Generalmente, se han celebrado por un tiempo de 30 días, término que permite al empresario mantener al trabajador "en estado de observación" para decidir si se queda en la empresa o lo despiden.

Los empresarios - no todos-, a pretexto de Contratos a prueba explotaban, y lo hacen todavía, a los trabajadores durante algún tiempo; lo peor de todo es que los mismos sindicatos de trabajadores han tolerado estas prácticas viciosas, que como ya vimos, están al margen de la ley, prueba elocuente de ello lo tenemos en una Ejec. de la Suprema Corte: ⁽²⁵⁾ "Inexistencia del contrato a prueba.- Si se toma en cuenta que nuestra Ley Federal del trabajo sólo admite que el contrato se celebre por tiempo indefinido, por tiempo fijo mientras subsiste la materia del trabajo y las causas que originaron la contratación y por obra determinada, que dura el lapso que se emplea para terminar la obra, se concluye que el llamado contrato a prueba no está incluido en estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente de toda validez".

Tanto en la ley laboral de 1931, como en la Nueva Ley no existe el contrato de trabajo a prueba, salvo lo dispuesto por el artículo 343 de la ley de 1970 que habla de los trabajadores domésticos; pero se puede deducir que pertenece a los contratos por tiempo determinado establecido en el artículo 24 -- Frac. III de la antigua ley y el artículo 35 de la ley actual pues si vencido el

(25)

Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Ejecutoria de 10 de julio de 1969 Amparo directo 3916/66, Alejandro Velázquez Hernández.,

término de dicho contrato a prueba - generalmente de 30 días- subsisten las causas que dieron origen a su nacimiento y la materia de trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que perduren tales - circunstancias; es entonees, la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga de dicho contrato, tal es el comentario al art.39 de la Ley actual que hace Trueba Urbina: ⁽²⁶⁾ "Comforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez ya que desde que se inicia la prestación del servicio, el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley en su favor, entre tanto subsista la materia de trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el contrato a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Solamente tratándose del trabajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba, por disposición del artículo 343"

Las acciones a que se refiere el comentario anterior, son las relativas a que el trabajador, desde la antigua Ley, está facultado en caso de despido injustificado a formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga del contrato de trabajo a prueba y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo.

El contrato a prueba mencionado en el artículo 343 de la Ley

(26) Trueba Urbina Alberto.- Comentario al artículo 39 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, Editorial Porrúa, S.A. la. Edición, México 1970.

de 70 se refiere, entre otras cosas, que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo con el doméstico, sin ninguna responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; pero sí está obligado el patrón a pagar la indemnización correspondiente. Cabe la observación de que si dicha relación de trabajo continúa después de los treinta días que se pactaron como prueba, quedará plenamente formalizado el contrato de trabajo.

No debe olvidarse que el contrato de trabajo a prueba, como contrato que es, debe, desde la ley anterior, constar por escrito, haciéndose dos ejemplares de los cuales deberá quedar uno en poder de cada parte; se exceptúan los contratos verbales a que hizo mención el artículo 26 de la ley de 1931, los cuales eran: el trabajo de campo, el servicio doméstico, los trabajos temporales menores de sesenta días, etc.

Sin embargo, se ha estilado en muchos centros de trabajo no hacer dicho contrato a prueba por escrito, y si lo hacen, no entregan la copia correspondiente al trabajador, para evitarse responsabilidades, pues los empresarios saben que el mencionado contrato a prueba carece de toda validez y que, de entregarle una copia al trabajador, ésta puede constituir una prueba en favor del mismo en caso de litigio.

Naturalmente que en las negociaciones donde se llevan a cabo estas prácticas viciosas, se hacen con la tolerancia de los propios miembros del comité de los sindicatos.

Por lo tanto, es necesario que los sindicatos se compongan de personas honestas y distinguidas que cumplan con su deber en beneficio de la colectividad obrera y evitar que se desvirtúe el espíritu proteccionista de la ley.

2.- C o n t r a t o C o l e c t i v o d e T r a b a j o --
G e n e r a l i d a d e s.— El artículo 42 de la ley de 1931 nos -
 ofreció la siguiente definición: ⁽²⁷⁾ "Contrato Colectivo de Trabajo
 es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de traba-
 jadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patro--
 nales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cua-
 les debe prestarse el trabajo".

Conforme a esta definición, el objeto del contrato colectivo es, precisamente, establecer las condiciones con sujeción a las cua-
 les debe prestarse el trabajo, esto es, las partes que intervienen
 en su celebración deben acatar los derechos y obligaciones que en -
 él se consignan.

El artículo 45 de la citada ley estableció que dicho contrato
 deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nuli--
 dad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el -
 otro depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje corres--
 pondiente, y si no la hubiera ante la Autoridad Municipal. No pro--
 ducirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depo-
 sitado por cualquiera de las partes. El artículo siguiente estable-
 ce que en dicho contrato se indicarán las empresas y los estableci-
 mientos o dependencias que abarquen, así como la demarcación terri-

⁽²⁷⁾ Ley Federal de Trabajo Reformada de 1931, Editorial Porrúa, S.A.
 16a. Edición, México 1951.

torial en que se aplique.

En cuanto al contenido del Contrato Colectivo, la ley antigua estableció en su artículo 47 que se fijarán lo relativo a el monto de salario, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones y las demas estipulaciones que -- convengan las partes. Este artículo tiene un importante sentido, -- pues significa que las cláusulas relativas a sus cuatro primeras -- fracciones son esenciales.

Una vez que las partes se han puesto de acuerdo sobre dichas -- cláusulas, el contrato colectivo adquiere existencia jurídica, y -- por ende, se deberán sujetar las partes al mismo; las deficiencias de que adolezca serán subsanadas conforme a la ley, en cambio, si -- faltan las cláusulas de ley, el contrato colectivo es incompleto y podrá pedirse la consignación de las cláusulas legales.

3.- C o n t r a t o L e y .- G e n e r a l i d a d e s .- El -- Contrato Ley era conocido como Contrato Colectivo Obligatorio y na-- ce del contrato colectivo ordinario, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito es la unifica--- ción nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la esta-- bilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los traba-- jadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

Desde la ley de 1931, la existencia de un contrato-Ley ha -- servido, al igual que un Contrato Colectivo, para evitar las lu--

chas violencias entre trabajadores y patronos durante un tiempo determinado, en este caso de dos años, términos que de acuerdo con la ley le compete fijarlos al Presidente de la República.

Ahora bien, ¿por qué el Contrato Ley debe tener una duración limitada? la respuesta es que esa duración permitirá acomodar las condiciones de trabajo a los cambios de la vida económica.

El contrato colectivo ordinario se puede celebrar por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, no así el Contrato Ley, el cual siempre será por tiempo fijo. No puede existir para obra determinada, precisamente porque su finalidad es regir todos los trabajos que se desarrollen en una determinada rama de la industria.

En cuanto a la prórroga del Contrato Ley, también habló la ley antigua en el artículo 64 para lo cual se exigían dos condiciones: a).- Que los trabajadores o patronos que representen la mayoría de dos tercios en la rama industrial y en la región considerada no hayan manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato; b).- Que esas mismas mayorías no hubieren solicitado la revisión del Contrato Ley, pues si existe la solicitud, debe seguirse el procedimiento de revisión, el cual concluye o con nuevo acuerdo o con la terminación del Contrato Ley. Para que las solicitudes produzcan efectos, es necesario que se presenten antes de tres meses de la expiración del plazo de duración.

Por lo que toca a su revisión, ésta debe hacerse siempre por acuerdo de las partes, ya que, de acuerdo con el artículo 66 de la

mencionada ley, la falta de un nuevo acuerdo pone fin a la vigencia del Contrato Ley. El tiempo en que se debe proponerse la revisión, lo establece el artículo 65 sobre que se puede proceder a la revisión dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento, pero agrega que también procede la revisión en cualquier tiempo, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

Es menester que se haga mención de los resultados que pueden surgir de dicha revisión, los cuales conducen a un nuevo acuerdo de las mayorías o la desaparición de la institución.

La terminación del Contrato Ley no se produce, necesariamente, al expirar el plazo de su vigencia, pues la institución de la prórroga evita dicha terminación. Ahora bien, para que concluya su vigencia el artículo 63 dice que alguna de las partes, tres meses antes del vencimiento del plazo de vigencia, exprese su voluntad de darlo por terminado, si corresponde a una mayoría de dos tercios de trabajadores o de patronos. El artículo 66 habla de que cuando pedida oportunamente la revisión, no pudo llegarse a un arreglo, termina la vigencia del Contrato Ley; esto significa que los trabajadores de cada negociación recobran su libertad para reclamar la firma de un contrato colectivo ordinario.

CAPITULO II.- DESAPARICION LEGAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

1.- Supresión por la aparición de la Ley de 1970.- La Ley Federal de Trabajo de 1931 duró en total treinta y siete años de vida, durante los cuales cumplió brillante y efecazmente la función a la que fué destinada, y es por eso que, como lo afirma el Doctor Trueba Urbina: (28) "Al abogarse la Ley anterior, no podemos echarla al olvido, la recordaremos por su calidad jurídica y social".

Así pues, de acuerdo con la época, la Ley antigua consignó beneficios a la clase trabajadora, beneficios mínimos que les correspondían por la prestación de sus servicios, pero era necesario mejorarlos, en virtud de que el desarrollo de la industria -- determina problemáticas nuevas a través del tiempo, exigiendo por lo tanto, que la legislación del trabajo no permanezca indiferente ante los clamores de los trabajadores. Así pues, era menester una legislación que mejorara los niveles de vida de la clase trabajadora y que constituyera un paso más para ayudar al progreso de la Nación.

Atendiendo a las imperiosas necesidades de hacer mas justa la legislación laboral, se promulgó la Ley Federal de Trabajo el 1º de mayo de 1970; al aparecer ésta, trajo consigo nuevos beneficios para los trabajadores, pero al mismo tiempo desaparecieron disposiciones que resultan obsoletas en nuestra época, así como figuras jurídicas como el Contrato de Aprendizaje que tantoa daños

(28)

Trueba Urbina Alberto.- Ley Federal de Trabajo de 1970. - Editorial Porrúa, S.A. 1/a. Edición, México 1970.

CAPITULO II

DESAPARICION LEGAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

- 1.- Supresión por la aparición de la Ley de 1970.
- 2.- Razones por las que se suprimió el aprendizaje.
- 3.- Nacimiento de la Nueva Ley Laboral de 1970.
 - A).- Proceso de elaboración
 - B).- Postura de la Clase patronal.
 - C).- Póstura de la Clase trabajadora.
 - D).- Objeciones de los empresarios.
- 4.- Diversos tipos de contrato en la Nueva Ley.
 - 1.- Contrato Individual de Trabajo.
 - a).- Sujetos b).- Elementos c).- Características.
 - A).- Contrato de Trabajo para obra determinada
 - B).- Contrato de Trabajo por tiempo determinado.
 - C).- Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado.
 - 2.- Contrato Colectivo de Trabajo. Generalidades.
 - 3.- Contrato Ley. Generalidades.

causó durante su vigencia, entre los cuales podemos destacar: Que a pretexto de proporcionar instrucción, los niños y los jóvenes - fueron explotados por los empresarios durante mucho tiempo, a cambio de una pequeña remuneración y a veces ni eso.

De ahí el porqué de su rechazo y su lucha contra esta institución, la cual tendrá como corolario su desaparición en la Ley - laboral de 1970, pues es muy cierto que: ⁽²⁹⁾ "El Derecho, como -- norma reguladora de las normas sociales, es por esencia variable, del mismo modo que no permanece estática la realidad sobre la que opera. Este carácter dinámico de la regla jurídica se acentúa -- tratándose de disciplinas como el Derecho Laboral, donde se hace -- patente la necesidad de renovar sin postergación alguna las nor-- mas tutelares de los intereses de la clase trabajadora, para ha-- cer frente de manera adecuada a las situaciones cambiantes en que se desenvuelve la relación de los factores de la producción".

Resultó entonces, la Ley Federal del Trabajo de 1970, un esfuerzo por superar las relaciones entre los factores reales de - poder, capital y trabajo existentes en la antigua ley. Es la Nueva Ley obra del régimen político constitucional, y como tal, supera a la anterior: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios, efectividad del derecho de participar en las utilidades, así como preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera, etc. además no se hicieron efectivas las pretensiones de - los empresarios de incluir el contrato a prueba y el de aprendizaje

(29)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Revista Mexicana del Trabajo. Tomo I, número 2, México 1977.

Sé abroga una ley y nace otra, como una fuerza viva que tiene por objeto guiar a los trabajadores en su lucha por mejorar -- las condiciones de prestación de servicios; con la ley abrogada, muere también el ya tantas veces mencionado Contrato de Aprendizaje, contrato que se caracterizó por las múltiples y variadas injusticias que se cometían con los muchachos aprendices durante la enseñanza. Hubiera resultado absurdo incluirlo en la Nueva Ley, - pues es bien sabido por todos los estudiosos del Derecho que el - cambio de las estructuras económicas, sociales y políticas son inevitables.

2.- R a z o n e s p o r l a s q u e s e s u p r i -
m i ó e l a p r e n d i z a j e .- En otra parte de este estudio, se señaló que el Contrato de Aprendizaje fue una figura jurídica que nunca debió haber existido por las razones que también - señalamos, y que en forma sucinta las podemos repetir para efecto de hilar el tema en cuestión. La pequeña y la gran industria - acudieron a este contrato por los múltiples beneficios que les -- retribuaban, pues aunque era una relación de trabajo entre patrón y aprendices, estuvo sujeto a reglas especiales y en ningún momento se comparó con el contrato de trabajo tipo, de ahí que los beneficios a que hicimos mención, eran precisamente la escasas de - responsabilidades del patrón hacia los aprendices.

No estaban obligados los empresarios a pagar una retribución decorosa que permitiera a los aprendices satisfacer sus mas elementales necesidades; dicha retribución no alcanzaba siquiera el salario mínimo de un trabajador; tampoco estaban obligados a estabi

lizarlos en el trabajo; no tenían obligación, una vez terminado - el aprendizaje, de reinstalarlos al trabajo, únicamente se concretaban a darles un testimonio escrito en el que constaba lo que ha bían aprendido. Además, la ley anterior señalaba un determinado - porcentaje de aprendices que debería tener cada centro de trabajo, porcentaje que era del 5% de la totalidad de los trabajadores de la negociación, sin embargo, muchas empresas tenían clandestinamente un número mayor a lo legalmente establecido, obviamente - con el objeto de tener más mano de obra a precio bajísimo.

Todas las injusticias que se cometieran en contra de los muchachos aprendices por parte del sector patronal, empezaron a ser puntos de atención por parte del legislador y en el proyecto para la elaboración de la Ley de 1970, no tenía porqué pasar inadvertida la figura del aprendizaje; la desaparición de ese contrato era inminente, pues había razones de sobra para suprimirlo: ⁽³⁰⁾ "Conviene hacer notar que, la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageración que podía perjudicar el progreso general del país, mejorar - las condiciones de vida de los trabajadores. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser un derecho que otorgue a -- los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita".

Lo anterior se entiende de una manera clara, pues si el derecho cambia como cambia la sociedad, no tenía ningún objeto seguir

(30) Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, que substituye a la de 18 de agosto de 1931, Exposición de Motivos.

aplicando la medieval figura del aprendizaje. La ley de 1931 cum
plió con su misión, durante sus treinta y siete años de vida con-
templó principios e instituciones que iban acorde con la época, -
pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la --
actualidad de la que contempló la ley anterior, y es por eso que
el legislador de 1970 trató en diversos aspectos de hacer más hu-
mana la legislación; para ello, mejoró y superó los beneficios --
consignados en la Ley antigua; introdujo algunas innovaciones que
han ido mejorando a través de los años; suprimió el contrato de -
aprendizaje: ⁽³¹⁾ "Por considerar que, tal como se encontraba regla-
mentado, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza
dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios
reducidos".

En cambio se recogió la tendencia en favor de cursos de capa-
citación profesional a cuyo fin, la fracción XV del artículo 132 -
que se refiere a las obligaciones de los patrones, consigna la ----
obligación de las empresas de organizar permanente o periódicamen-
te dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los pla-
nes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cua-
les deberán consultar previamente a las organizaciones de trabaja-
dores y de patrones.

Es indudable que la industria moderna requiere un personal ca
da vez mejor capacitado, razón por la que desapareció el aprendizaz
aje y se dió paso a los mencionados cursos de capacitación, los cu
ales, de acuerdo con el proyecto de la Nueva Ley, redundarán ante =
todo, en beneficio de las empresas, y, además, en favor de los ----

(31) Congreso de la Unión.- Cámara de Diputados. Iniciativa de la
Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic. Gusta-
vo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los E.U.M.

trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación, obteniendo así mayores ingresos.

3.- N a c i m i e n t o d e l a N u e v a L e y L a b o r a l d e 1970.- El proceso de formación de la ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad, sin duda, el anteproyecto que sirvió de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las necesidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que ⁽³²⁾ "La ley, nueva no es todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente sus condiciones de vida",

A).- P r o c e s o d e e l a b o r a c i ó n.- La elaboración de la Nueva Ley del trabajo configuró un proceso democrático

(32) Derecho Mexicano del Trabajo.- De la Cueva Mario. 1a. Edición pág. 61, Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

tico de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la ley del trabajo, y la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el maestro Mario de la Cueva, para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Durante casi dos años se reunieron en la casa del maestro Mario de la Cueva hasta terminar un primer proyecto. Pronto se dieron cuenta que su adopción exigía la previa reforma de las Frag

ciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco substituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de la empresa; por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En el mes de diciembre de 1961 se envió al Congreso de la Unión la iniciativa del Presidente de la República, la cual fue aprobada casi un año después, esto es, en noviembre de 1962, y fue en este mismo año, cuando el Ejecutivo ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley Laboral de 1931. Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión con el objeto de que se preparara un segundo proyecto, para lo cual se reunieron otra vez en la casa del maestro Mario de la Cueva y por fin, en los primeros días de 1968, el Secretario de Trabajo pudo informar al presidente de la República que el nuevo proyecto estaba concluido.

A su vez, el propio titular del Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año: fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero, en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del 1/o. de mayo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al poder legislativo.

B).- P o s t u r a d e l a c l a s e p a t r o n a l.-
La clase patronal, por conducto de sus organizaciones designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión. Se ignora si los empresarios les dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no solo hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. Así, a ejemplo: en el memorandum inicial que presentó el grupo de abogados, se objetó la definición de la jornada de trabajo diciendo que "no corresponde a la realidad", lo que era cierto pues su propósito era corregir los abusos que se cometían y sobre todo, evitar que en el futuro se prolonguen las horas de

trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la "prima por trabajo en día domingo", desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía - de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; (33) "Recordamos con pavor pero también con tristeza, la defensa ardiente que hizo alguno de los abogados patronales, de lo que llamó el "indispensable doblote"; en algunas negociaciones se trabaja dos o tres turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta el trabajador del turno siguiente, sin que se le pueda reemplazar porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes; por lo tanto el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente, en suma dieciséis horas continuas; desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente".

También se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que se concediera a los trabajadores -- una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones, con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería reglamentarse la obligación constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia; y entre otras muchas cuestiones más, manifestaron que la ley del trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

(33)

De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, 1/a. Edición, pág. 58, Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

En resumen, en un documento de 8 de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

C).- Postura de la clase trabajadora.- También los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta, lo que puede comprobarse con la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México:

(34) "Si bien la ley de 1931 ha sido aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional, exigen un ordenamiento que generalice las conquistas obreras y eleve los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; se acepta que el anteproyecto satisface las aspiraciones de los trabajadores en buena medida, pero pueden mejorarse".

Entre las reformas que señalaron los representantes de los trabajadores merecen destacarse: en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos Constitucionales, lo que estaba previsto en --

(34)

Confederación de Trabajadores de México.- Reforma y Adiciones al anteproyecto de Ley Federal del Trabajo; Editorial - Cuauthémoc, México 1968.

esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a-cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la constitución. de conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder en una Exposición de Motivos. En el mes de diciembre de 1968, el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

D).- O b j e c i o n e s d e L o s e m p r e s a r i o s
 Convencidos tal vez los empresarios de que era ya inevitable la expedición de la Ley, presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras que dividieron en tres partes: "aspectos bo objetables" entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; "aspectos objetables", subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; "aspectos inaceptables". En la imposibilidad de consignar todas las objeciones, mencionaremos del grupo número dos: el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931; las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del Contrato-Ley; el pago del tiempo que exceda al de

trabajo extraordinario autorizado por la Constitución como un salario mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago del trabajo en días de descanso con salario doble; dos nuevos días de descanso obligatorio, el primero de enero, en el que no se trabajaba en el pasado y el cinco de febrero, aniversario del primer reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo; el aumento del período de vacaciones; la prima de vacaciones; el aguinaldo; la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; y la creación de hospitales en empresas de personal numeroso, etc.

Entre los "aspectos inaceptables" se encontraban entre otras cosas, la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, como si fuera posible trabajar ocho horas sin una sola pausa; la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador, para reducirlo a la suma que se paga en efectivo, pero se les olvidó a los objetantes que la norma se tomó de un convenio de la O.I.T., ratificado por el senado de la República; la norma que impone a los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad; diversas normas procesales que tenían como finalidad dar firmeza a los procedimientos en materia de huelgas; las nuevas normas sobre participación en las utilidades, cuyo destino es evitar que se continúen cometiendo abusos; el capítulo sobre habitaciones de los trabajadores.

No obstante haber presentado un estudio ante las comisiones de las cámaras en el que pretendían no incluir nuevos beneficios para los trabajadores, los empresarios insistieron en que se introdujera en la nueva ley el contrato a prueba y que se restableciera el medieval contrato de aprendizaje, lo que no dejó de ser absurdo, pues: ⁽³⁵⁾ "Con el transcurso de los años, nuevas formas de vida caracterizaron al pueblo mexicano: el aumento demográfico sorprendente del país, la industrialización y mecanización, los avances científicos, el desarrollo de la infraestructura y otros múltiples factores socioeconómicos, han determinado una sorprendente transformación de la Nación, misma que debía ser recogida por una nueva legislación laboral".

Afortunadamente las pretensiones de los empresarios de introducir el contrato a prueba y restablecer el aprendizaje no se hicieron efectivas, pues nuestra legislación se considera una de las más avanzadas del mundo, pero es indispensable que cada vez sea mejor, más justa y más dinámica.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los patrones, los diputados y senadores invitaron a la comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones. Es indudable que los miembros del poder legislativo habían estudiado cuidadosamente la Iniciativa, por lo tanto, formularon diversas interrogantes a la Comisión, a los que se respondió con el propósito de poner de relieve los lineamientos generales del proyecto y de procurar se mantuviera su unidad.

(35)

Diario de los Debates.- Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. XLVII Legislatura. Año III, T. III, No. 17, octubre 30 de 1969.

4.- D i v e r s o s t i p o s d e c o n t r a t o e n
la Nueva Ley .-

1.- Contrato Individual de Trabajo.- El artículo 20 de nuestra actual legislación nos da la definición de contrato individual pero también habla de relación de trabajo: ⁽³⁶⁾ "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, - la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, - mediante el pago de un salario."

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aun cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

a).- S u j e t o s .- Por sujetos individuales debemos entender a las personas que intervienen en la formación y cumplimiento

(36)

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

de las relaciones individuales de trabajo, y ellos son principalmente el trabajador y el patrón. El trabajador de acuerdo con el artículo 8 de la Ley nueva es "la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado", entendiéndose se como trabajo toda aquella actividad humana, ya sea intelectual o material; por lo tanto, para que exista relación laboral, el --trabajador debe ser una persona física, hombre o mujer, pues las personas morales no pueden prestar un servicio que consiste en --energía humana de trabajo.

E l c o n c e p t o t r a b a j a d o r.- La definición de trabajador que nos da la nueva Ley precisa, como ya lo analizamos, que únicamente la persona física puede ser sujeto del contrato individual de trabajo, y por ende, de la relación laboral, pues la redacción de la Ley de 1931 se prestaba a deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebran el llamado "contrato de equipo", esto es, la ley vieja no precisó si solo una persona física o también la moral, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, con el nuevo concepto, el contrato de equipo quedó al margen de la Ley, por haber sido una fuénte de explotación.

E l c o n c e p t o p a t r ó n.- Atendiendo al artículo 10 de la nueva ley, patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", lo que hace comprender fácilmente que la persona que pretende ocupar a otra u otras, pueden ser un hombre, una mujer, o bien, una persona moral como son las empresas, los sindicatos, las sociedades, etc.

Abundando un poco en este concepto, es de mencionarse que la ley antigua usaba el término patrono y el plural patronos, por lo que, por mejor connotación la cámara de Diputados, después de profundos debates propuso sustituir el termino de patronos por el de patrones: (37) "por considerar que patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; así se dice: abogado patrono; patrono de una institución educativa o de servicios sociales, a quien es miembro de ella, etc., en cambio el plural correcto de patrón, es el de patrones".

Como parte de los principales sujetos del contrato individual o de las relaciones individuales, o como auxiliares de los patrones, figuran algunos conceptos como trabajador de confianza y representante del patrón, que es indispensable precisar,

C o n c e p t o t r a b a j a d o r d e c o n f i a n z a
Es importante distinguir el concepto de la ley anterior con el concepto que actualmente conocemos; la ley de 1931 empleó la fórmula empleado de confianza, la que no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse como tal; en sus artículos 48 y 126 fracción X se ocupó de ello pero en términos imprecisos, es por eso que se sustituyó por el término trabajador de confianza en la Nueva Ley; las razones de cambio consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

La Ley de 70 parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la

(37) Diario de los Debates. Cámara de Diputados. XLVII Legislatura Año III T. III, No 17 México, octubre 30 de 1969.

que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

Así tenemos que, de acuerdo con nuestra actual legislación -
 en su artículo 9: ⁽³⁸⁾ "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Se desprende del artículo anterior que los trabajadores de confianza constituyen los "Trabajos especiales" que se rigen también por disposiciones especiales contempladas en el Título Sexto de la Ley. Además, el precepto comprende dos situaciones: La primera está constituida por las funciones que se realizan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto la segunda se refiere a los trabajos personales que el trabajador haga al patrón.

C o n c e p t o r e p r e s e n t a n t e d e l p a -
 t r ó n .- Los representantes del patrón como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones laborales, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

El concepto que actualmente conocemos, es el mismo de la ley

(38)

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

anterior únicamente se cambió la redacción a fin de ponerla en armonía con la legislación nueva, así tenemos que el artículo 11 --
 previene que: ⁽³⁹⁾ "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

La norma tiene dos facetas: si una persona actúa como representante del patrón, esta se obliga en sus relaciones con los trabajadores, y a su vez, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se apoya en el artículo 134 fracción III, que se incluye entre las obligaciones -- del trabajador la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante.

b).- Elementos del Contrato Individual del Trabajo.- Los elementos del contrato de trabajo son las partes integrantes sin las cuales no podría existir contrato y por ende, relación laboral. Analizando la definición del artículo 20, encontramos que se hace referencia a: a) las partes contratantes, de las cuales una tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrón, dos conceptos que ya analizamos; -- b) una presentación de trabajo; c) la subordinación, entendiendo como tal: ⁽⁴⁰⁾ "Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la presen

⁽³⁹⁾ Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

⁽⁴⁰⁾ Iniciativa de Nueva Ley Federal de Trabajo que substituye a la de 18 de agosto de 1931. Exposición de motivos.

tación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades "de la empresa"; d) el salario, que según el artículo 82 - de nuestra Ley actual es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Si no existen el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrón, y el segundo, o sea la presentación de trabajo, no puede darse la relación laboral, pues dicha - relación consiste en la presentación de trabajo que realiza una - persona para otra.

c).- Características del Contrato Individual de Trabajo. - Cuando en las empresas no existen contratos colectivos aplicables, las condiciones de -- trabajo deben hacerse constar por escrito, para evitar graves trag tornos para las partes, especialmente para el trabajador. Se deben hacer dos ejemplares, por lo menos, de dicho escrito -contrato-, de los cuales quedará uno en poder del trabajador y otro en poder del patrón. En él deberán insertarse como aspectos fundamentales los señalados en el artículo 25 de nuestra actual legislación, y que se refieren a:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de las partes; II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III.- El servicio o servicios que deban prestarse; los que deben determinarse con la mayor precisión posible, ya que en caso de no hacerlo, el patrón es

tará facultado para utilizar los servicios del trabajador en la forma que lo desee, naturalmente que limitado al tipo de trabajo que se realiza en el lugar en que se labora; IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; V.- La duración de la jornada. Como la jornada es el tiempo en que el trabajador va a poner la fuerza de su trabajo a favor del patrón, la ley fija ciertos límites, mismos que deben ser respetados por el patrón, y así tenemos que la jornada diurna es como máximo de 8 Hrs., la nocturna de 7 Hrs., y la mixta de 7.5 Hrs. Para diferenciarlas, es necesario atender lo que establece la Ley laboral, la cual, en su artículo 60 dice: que la diurna está comprendida entre las 6 y las 20 hrs., la nocturna entre las 20 y las 6 hrs., la mixta comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3.5 hrs., de lo contrario se reputará la jornada nocturna.

Fracción VI.- La forma y el monto del salario.- Se debe anotar en el contrato el salario que determinen las partes, el cual podrá ser superior al mínimo, pero nunca inferior, ya que de hacerlo, tal cláusula será nula, quedando el trabajador facultado para demandar lo antes posible ante la autoridad correspondiente, el pago de las diferencias de salarios.

Fracción VII.- El día y lugar de pago del salario.- Deberá especificarse el día de pago y para ello la ley establece que los plazos para el pago del salario no podrán ser mayores de una se-

mana y de quince días, el primer caso es para trabajadores que -- desempeñen trabajo material y el segundo para otro tipo de trabajo. En cuanto al lugar de pago, este deberá hacerse en el lugar -- donde el trabajador presta sus servicios.

Fracción VIII.- Esta fracción se refiere a que el contrato -- que estamos analizando deberá contener también las indicaciones -- de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley de la materia. Es necesario que esta fracción se adicionó por efecto de las nuevas disposiciones del lo. de mayo de 1978 relativas a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores como obligación patronal. La -- fracción IX y última se refiere a que el contrato en cuestión deberá contener otras condiciones de trabajo, tales como días de -- descanso, vacaciones y demás que convengan a las partes.

Ahora bien, para el caso de que el patrón no realice el contrato individual de trabajo por escrito, con el fin de evitarse -- responsabilidades hacia su trabajador en caso de conflicto, el legislador estableció un principio que reza lo siguiente: ⁽⁴¹⁾ "Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Para mayor abundamiento, es necesario transcribir el comentario que hace Trueba Urbina al artículo que antecede: ⁽⁴²⁾ "Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no -- existe contrato por escrito, en el que consten las condiciones de

(41)

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- 36a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

(42)

Trueba Urbina Alberto,- Comentario al Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta Ley, ya que en los términos del artículo 26 es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito".

A).- Contrato de trabajo por obra determinada.- El artículo 35 de la Ley laboral vigente establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato que se analiza es el de obra determinada, mismo que de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva: ⁽⁴³⁾ "Consiste en que la energía de trabajo se destina, en forma permanente, a una obra determinada, que es la construcción o elaboración de ciertas obras u objetos".

Asimismo, el artículo 36 de la Ley establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas, lo que quiere decir que no basta que las partes consideren el contrato para obra determinada, sino que es indispensable que conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, de lo contrario, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como son: el derecho a la estabilidad en el trabajo, derecho a una indemnización constitucional en

(43) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- De la Cueva Mario. --- Cuarta Edición, pág. 224, Editorial Porrúa, S.A. México 1977.

caso de despido injustificado, etc.

El ejemplo que se ofrece con mayor frecuencia del contrato para obra determinada, es el que se da en la industria de la construcción, en donde una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, carpinteros, etc., por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto, se trata de una relación para obra determinada que satisface los requisitos del artículo 36.

B).- C o n t r a t o d e t r a b a j o p o r t i e m p o d e t e r m i n a d o.- El artículo 37 de la Ley de la materia dice a la letra: ⁽⁴⁴⁾ "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

La fracción primera se refiere a que no es suficiente que se estipule en el contrato un tiempo determinado unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar. Por ejemplo, hay empresas que en época de navidad tienen gran demanda de determinados artículos, por lo tanto, se contrata personal por el tiempo necesario, al termino del cual las empresas se desligan de esos trabajadores sin responsabilidad alguna.

La fracción segunda es muy clara: un trabajador puede substi

(44) Nueva Ley Federal de Trabajo Reformada.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

tuir a otro temporalmente, ya sea por enfermedad, accidente, o bien, mientras regresa de vacaciones -previamente permitidas - por el patrón-. Sea cual fuere el caso, se debe estipular claramente en el contrato en cuestión las causas por las que se -contrató y el tiempo de duración de ese contrato, esto, con el fin de evitar perjuicios al trabajador.

La fracción tercera tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular en relación con la reglamentación de trabajos; así, a ejemplo el artículo 195 Fracción IV autoriza la relación de trabajo de los marineros para uno o varios, pues es frecuente que un buque no preste un servicio constante.

C).- C o n t r a t o d e T r a b a j o p o r t i e m p o i n d e t e r m i n a d o.- Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley de la materia en su párrafo final, tenemos que "a falta de estipulaciones, la relación será por tiempo indeterminado" El precepto debe entenderse en relación con los artículos que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo y que imputan su falta al empresario, de lo que se infiere que si no existe la estipulación expresa por escrito, forma única de duración indeterminada. (45)

Por último, el art. 39 cierra el círculo diciendo que :
"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo -

(45) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

que perdure dicha circunstancia", lo que quiere decir que si la actividad de la empresa continúa se prorrogará el contrato o relación de trabajo, y no podrá ser disuelta por un acto unilateral de voluntad del empresario; en caso de que el patrón despida al trabajador en estas circunstancias, se considerará un despido injustificado, por lo tanto, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga del contrato de trabajo y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo.

Así pues, y a manera de conclusión se puede decir que: ⁽⁴⁶⁾ "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o por obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio".

2.-C o n t r a t o C o l e c t i v o d e t r a b a j o .
G e n e r a l i d a d e s.- De acuerdo con nuestra actual legislación el contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Pues bien, esto indica que el contrato en cuestión es un ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, en donde sientan las bases sobre las que prestarán los servicios en el centro de trabajo de que se trate.

(46) Trueba Urbina Alberto.-Comentario al artículo 35 de la Ley Laboral vigente.

En dicho contrato se contendrá el nombre y domicilio de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque su duración o la expresión de ser por obra determinada o tiempo indeterminado, y por efecto de las nuevas disposiciones del lo. de mayo de 1978, se deben incluir las cláusulas relativas a la Capacitación o Agiestramiento de los trabajadores en las empresas, etc., y como requisito fundamental un tabulador de salarios.

Generalmente en el contrato colectivo se consignan beneficios superiores a los establecidos en el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de Trabajo, por lo que, si adolece de deficiencias, serán subsanadas conforme a la Ley, y si faltan las cláusulas de carácter legal, el contrato es incompleto y podrá demandarse la consignación de dichas cláusulas, pues dicho contrato podrá ser superior a la Ley, pero nunca inferior.

Por lo que atañe a su revisión, la solicitud deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes de su vencimiento, refiriéndose al término de revisión de dos años, esto es, a la revisión de todo el clausulado, pero cabe la observación de que, dada la situación económica tan crítica por la que ha atravesado últimamente la sociedad, se adicionó un precepto que ordena que los contratos colectivos serán revisables cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde su celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. Así lo establece el artículo 399 bis

de la Ley de la materia.

3.- C o n t r a t o L e y . G e n e r a l i d a d e s .- La existencia de un contrato ley refleja marcados beneficios para los trabajadores, pues dicha figura tiene como propósito la unificación nacional de las condiciones de trabajo, conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y evitar la concurrencia desleal entre los empresarios, etc., asimismo, los patrones adquieren tranquilidad durante la vigencia de dicho contrato Ley, pues de ese modo se evitan luchas violentas entre los dos sectores.

De acuerdo con nuestra actual legislación en su artículo 404 (47) "Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio. nacional".

Para su formación, el Contrato Ley debe agotar diversas formalidades: La solicitud de celebración se presentará a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o mas Entidades Federativas o a industrias de Jurisdicción Federal; al gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local. Asimismo, se debe

(47)

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

rá publicar la convocatoria en el Diario Oficial o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, así como en periódicos de gran difusión en donde deberá señalarse la fecha y lugar en que deberá celebrarse la convención, y fecha y hora de la reunión inaugural, la cual será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

La convención será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador del Estado de que se trate o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o en última instancia por el representante que al efecto se designe.

En cuanto al contenido del Contrato Ley, es semejante al del contrato colectivo, salvo lo relativo al tiempo de duración que no podrá exceder de dos años, duración limitada que permite acomodar las condiciones de trabajo a los cambios de la vida económica; por lo que se refiere a su revisión, deberá hacerse la solicitud noventa días antes de su vencimiento, ante las autoridades correspondientes.

Es de mencionarse que también se adicionó, como se hizo en el contrato colectivo, un precepto -artículo 419 bis- que establece que los contratos Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y, que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato.

CAPITULO III

REFORMAS DEL 10. DE MAYO DE 1978.

- 1.-Reformas constitucionales y a la Ley Federal de Trabajo.
 - a).-Reformas al artículo 123 Apartado "A"
 - b).-Reformas a la Ley laboral.
- 2.- ¿Qué es capacitación y Adiestramiento?
- 3.-Sistemas, métodos y procedimientos de la capacitación y adiestramiento.
 - a).-Obligatoriedad de la formación
 - b).-Registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
 - c).-Registro de los Planes y Programas de Capacitación y adiestramiento.
 - d).-Registro de los instructores.
 - e).-Registro de las constancias de Habilidades Laborales.
 - f).-¿En dónde se puede proporcionar la capacitación y --- adiestramiento a los trabajadores y quiénes pueden --- impartirla?
 - g).-El horario en que se puede proporcionar.
- 4.- Inclusión de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en los contratos colectivos.
- 5.- Los fines de la capacitación y adiestramiento
- 6.- Problemática e inconvenientes.

CAPITULO III.- REFORMAS DEL 10. DE MAYO DE 1978.

P r ó l o g o .- En todo estado de derecho, una de las -- tareas de mas elevada jerarquía de la Administración Pública - consiste en procurar la actualización de las normas jurídicas, para atender los requerimientos sociales propios de cada momento histórico. En el caso particular de nuestro País, el Ejecutivo Federal cumple esa misión a través del ejercicio de su facultad constitucional de iniciar leyes ante el H. Congreso de la Unión. Y así tenemos que, en materia de Derecho del Trabajo la administración del Presidente López Portillo ha ejercido en varias ocasiones esa facultad y motivado así la inclusión de - Reformas y Adiciones al Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal de Trabajo de 1970.

El 9 de enero de 1978 se publicaron en el Diario Oficial dos Decretos por los que se reforman varias fracciones del Artículo 123 de la Constitución. Posteriormente, la Ley laboral fue reformada con el mismo texto de nuestra Carta Magna, encontrando dichas reformas en el Decreto publicado en el Diario Oficial del 28 de abril de 1978, las cuales entraron en vigor - el 10. de mayo del mismo año.

Consciente el Ejecutivo de que México requiere cada vez - más de un mayor número de personal calificado para elevar la - productividad, propuso al Congreso de la Unión la iniciativa - de Reformas y Adiciones a que se ha hecho mención, misma que - fue aprobada para establecer, entre otras cosas, la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los -

trabajadores. Cabe la observación de que las nuevas disposiciones jurídicas tienen gran relevancia en la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores, con excepción de aquellos que prestan sus servicios al Estado.

1.- Reformas y Adiciones Constitucionales y a la Ley Laboral.-

a).- Reformas al Artículo 123 de la Constitución, Apartado "A".- Como ya se dijo, el 9 de enero de 1978 se publicaron dos Decretos por los que se reforman varias fracciones del Artículo 123; en el primer Decreto se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, quedando de la siguiente manera: la fracción XII se adicionó con un párrafo que anteriormente constituía el contenido de la Frac. XIII, de lo que se concluye que no aporta ninguna novedad. Por el contrario, la reforma a la fracción XIII es totalmente nueva y de particular importancia, pues establece que: ⁽⁴⁹⁾ "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación".

El segundo Decreto reforma la fracción XXXI del Art. 123 Apartado "A", estableciéndose la competencia exclusiva de las Autoridades Federales, respecto de la aplicación de las disposiciones relacionadas con la capacitación y adiestramiento de

(49) Diario Oficial de la Federación.- Reformas y Adiciones al Artículo 123 Constitucional, Apartado "A". Publicación -- del 9 de enero de 1978.

los trabajadores.

b).- Reformas a la Ley Federal de Trabajo.- Para efecto de reglamentar de manera clara y precisa, y hacer operativas las reformas constitucionales, hubo necesidad de hacer reformas -- sustanciales a la Ley laboral, las cuales se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978 y entraron en vigor el 1o. de mayo de ese mismo año. Pero, para mayor abundamiento es menester transcribir algunas líneas del -- Diario Oficial de la fecha mencionada: (50) "José López Portillo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos a sus habitantes sabed:

Que el H. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos Decreta:

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, SEGURIDAD E HIGIENE Y FEDERALIZACION DE ACTIVIDADES Y RAMAS.

ARTICULO PRIMERO.- Se reforman los artículos 3o, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 539, 876 a 887, así como la denominación del capítulo IV, Título -- Once de la Ley Federal de Trabajo, para quedar como sigue".

Obviamente que las reformas que nos atañen, son las relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, por lo que se mencionarán en forma sucinta los artículos respectivos. El artículo 3o. se adicionó con un párrafo que reza:

(50) Diario Oficial.- Reformas a la Ley Federal de Trabajo. - Publicadas el 28 de abril de 1978.

"es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores". El art. 25, que se refiere a la relación individual de trabajo, establece que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, entre otras cosas, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado. El art. 132 establece actualmente en su fracción XV que son obligaciones de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley de la materia. El art. 159 establece que las vacantes y los puestos de nueva creación serán cubiertos por los trabajadores de la categoría inmediata inferior y de acuerdo con el escalafón; si el patrón los capacitó, la vacante será cubierta por el trabajador más apto y de mayor antigüedad.

El Art. 180, que habla del trabajo de los menores, actualmente ordena que los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley. El art. 391, el cual se refiere al contenido del contrato colectivo, reza - que dicho contrato contendrá, entre otras cosas, las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento, y disposiciones sobre dicha formación para los de reciente ingreso al centro de trabajo. El art. 412 habla del contenido del Contrato Ley, y en dicho contenido debe comprender las reglas conforme a las cuales

se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate. El art. 523 habla de las autoridades del trabajo y de la competencia que tienen en la aplicación de las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones y entre ellas se encuentra, por efecto de las reformas del 2o. de mayo de 1978, "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento" contemplada en la fracción V del citado artículo.

El art. 526 establece, entre otras cosas, que compete a la Secretaría de Educación Pública intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Asimismo, el Art. 527 reza que a las autoridades federales les corresponde la aplicación de las normas de trabajo relativas a las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

El art. 529 fue reformado en su totalidad, y actualmente establece lo siguiente: "En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-"A", las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I.- Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II.-- Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III.- Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

IV.- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patronos en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V.- Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI.- Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales;

VII.- Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud".

Se dijo en otras líneas que también se reformó la denominación del Capítulo IV Título Once, pues antes de las reformas en cuestión era conocido como "Servicio Público del Empleo", y ahora lo conocemos como "Del Servicio Nacional del Empleo, Ca-

capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I.- Estudiar y promover la generación de empleos;

II.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; y

IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales".

El art. 538 establece que dicho Servicio estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo. Las funciones de la UCECA son múltiples y están señalados en el Art. 539, siéndo entre ellos: cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento; estudiar y sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento; estudiar, y en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de capacitación y adiestramiento que corresponda; autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño, y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido; aprobar, modificar o rechazar, según el caso,

los planes y programas de capacitación y adiestramiento que -- los patrones presenten; establecer registros de constancias -- relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

Por otro lado, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) cuenta con órganos de asesoría como son el Consejo Consultivo Nacional y los Consejos Consultivos Estatales; el primero de ellos previstos en el art. 539-A para las ramas industriales o actividades de jurisdicción -- federal, los segundos previstos en el Art. 539-B para las em-- presas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

(51)

"ARTICULO SEGUNDO.- Se adiciona la Ley Federal de -- Trabajo con el Capítulo III Bis del Título Cuarto que comprende, de los Art. 153-A a 153-X y con los Arts. 512-A a 512-F, y del Art. 539-A al 539-F, en los siguientes términos":

Para no transcribir a continuación todas las adiciones -- que anteceden, es de mencionarse que éstas serán analizadas en su oportunidad.

2).- ¿Q u e e s C a p a c i t a c i ó n y A d i e s t r a m i e n t o?.- Los términos para designar la formación de los trabajadores en México eran muy variados; ello dependía por una parte del medio en que se utilizaba dicho vocabulario y, por otra, del uso que se hacía del mismo a fin de designar la formación dada a los trabajadores. Actualmente, por efecto

(51)

Diario Oficial de la Federación.- Reformas y Adiciones a la Ley Federal de Trabajo. Publicadas el 28 de abril de 1978.

de las Reformas y Adiciones del lo. de mayo de 1978 a la Ley Laboral, se encuentran dos términos: Capacitación y Adiestramiento.

(52).

"Hay cierta tendencia por aceptar que la capacitación es la formación técnica ofrecida al trabajador antes de que se inicie una actividad económica en una empresa, obteniendo con ello la clasificación correspondiente al puesto que se va a ocupar.

Se hablará de adiestramiento cuando la formación es proporcionada una vez que el trabajador se encuentra laborando en la empresa en un puesto determinado, lo cual le permitirá realizar de una manera más eficaz su trabajo".

El Servicio Nacional ARMO señala que "La capacitación -- dentro de las empresas es una fórmula extraescolar de aprendizaje, cuyo propósito fundamental es dotar al personal de los centros de trabajo con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son necesarias para desempeñar su labor y al propio tiempo les permitan mantenerse actualizados ante el reto del creciente desarrollo tecnológico y a la necesidad de ampliar cada vez más las capacidades del hombre".

Por otro lado, "El adiestramiento es la acción orientada a dotar al trabajador de los conocimientos, habilidades y actitudes que les permite realizar eficientemente el puesto de trabajo que desempeña".

Dicho en otras palabras, podemos afirmar que la capacita-

(52)

Sría. Trabajo y Previsión Social.- Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. "Relaciones Industriales y Formación profesional" Cuadernos INET Núm. 3 México, 1978.

ción es la enseñanza teórica-técnica que se les proporciona al trabajador de reciente ingreso a una empresa; el adiestramiento lo podemos definir como aquella formación teórica técnica que se le da al trabajador que ya se encuentra trabajando en la empresa, para que actualice sus conocimientos y realice su trabajo con más eficiencia.

3).- **Sistemas, métodos y procedimientos de la capacitación y adiestramiento.**.- La Fracción XIII del Artículo 123 Constitucional ordena que la Ley reglamentaria, esto es, La -- Ley Federal del Trabajo determinará los sistemas, métodos y -- procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; -- asimismo, la fracción XV del artículo 132 de la Ley laboral establece que dicha formación deberá proporcionarse en los términos del capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley de la materia, el cual se denomina "De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", y que se encuentra comprendido por -- un articulado que va desde el art. 153-A al 153-X.

A).- **Obligatoriedad de la formación.**.- Como ya se ha dicho, la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, queda a cargo del patrón y sirve para que éstos sean aptos, realicen mejor sus labores y tengan más y mejores oportunidades en el trabajo. Así pues, tanto en el Comercio, la industria, la banca y las instituciones educativas se debe preparar al perso

MEMOROTECNA Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

nal que labora en sus centros de trabajo, proporcionándoles -- esa formación que les hará adquirir la eficacia necesaria para el desempeño de sus labores.

Por principio de cuentas, el Art. 153-A de la ley laboral establece que: ⁽⁵³⁾ "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, - conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados -- por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Así pues, la Secretaría del Trabajo, a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento --- -UCECA-, cumple con el derecho conferido a los trabajadores y la obligación de los patrones conforme a las necesidades y peculiaridades de cada empresa o establecimiento industrial. Ahora bien, así como el trabajador tiene derecho a recibir la formación por parte del patrón, ese derecho es correlativo de obligaciones, y prueba elocuentemente de ello lo tenemos en el Art. 153-H de la Ley de la materia, el cual a la letra dice:

⁽⁵⁴⁾ "Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan

(53) .-

Ley Federal de Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1978.

(54)

Idem.

la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos".

Además, y de acuerdo con el Art. 153-U, el trabajador que se niegue a recibir capacitación o adiestramiento, por considerarse apto para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar con algún documento dicha capacidad, o en su defecto, aprobar ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señala la UCECA, caso en el que se le extenderá la correspondiente constancia de habilidades laborales.

La obligatoriedad que se impone a los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores, y la que se impone a estos últimos de asistir a los cursos, atender las indicaciones de los instructores y presentar los exámenes de aptitud requeridos, es digna de aplauso, pues esa formación representa la mejor alternativa para elevar la productividad nacional y los alcances para una mayor industrialización del país, con base en la eficiencia obrero-patronal.

B).- Integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas.- Atendiendo a lo dispuesto por el Art. 153-I de la Ley de la materia: (55) "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vi

M-0018171

gilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores de las empresas".

Asimismo, de conformidad con el artículo 153-J, en concordancia con los artículos 527 y 527-A de la Ley laboral, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuidar de la oportuna integración y funcionamiento de dichas Comisiones Mixtas en todas las empresas del País.

Ahora bien, para orientar la formación y operación de las Comisiones Mixtas, así como para regular los trámites administrativos que la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la UCECA lleve a cabo en esta materia, la Secretaría del Trabajo fijó algunos Criterios que se publicaron en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 1978; dichos Criterios están representados por lo siguiente:

(56)

"1.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de que tratan los artículos 153-I y 153-J de la Ley Federal del Trabajo, deberán integrarse conforme a los siguientes lineamientos:

a).- Empresas con número de trabajadores no mayor de 20, 1 representante de los trabajadores y 1 de los patrones.

b).- En empresas que cuenten con 21 a 100 trabajadores, 3

(55) Ley Federal de Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Ejemplar gratuito. México, Mayo 1978.

representantes de los trabajadores y 3 de los patronos.

c).- En empresas con más de 100, trabajadores, 5 representantes de los trabajadores y 5 de los patronos.

El número de integrantes a que se refieren los incisos -- que anteceden, deberán aumentarse en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados.

2.- Los miembros de las Comisiones Mixtas deberán cumplir los siguientes requisitos:

I.- Representantes de trabajadores: a)- ser trabajador de la empresa; b)- ser mayores de edad; c)- saber leer y escribir d)- tener buena conducta; e)- ser electos conforme a las disposiciones estatutarias del Sindicato Titular del contrato colectivo o, a falta de este, ser designados en Asamblea de los trabajadores de la empresa; f)- aquellas otras que acuerden los trabajadores.

II.- Representantes del patrón: a)- ser mayores de edad; b) saber leer y escribir; c)- poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

3.- Para dar aviso a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la constitución de las Comisiones Mixtas, se empleará la forma UCECA-1, la que será pre-

sentada por triplicado y con la información requerida, ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de la Secretaría de Trabajo o ante las autoridades locales del Trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Para los efectos legales correspondientes y cuando se trate de empresas que normen sus relaciones de trabajo a través de contrato colectivo, la forma UCECA-1 deberá ser acompañada de una copia de tal contrato.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al formato que se publica!.

En cumplimiento a los criterios que anteceden, la UCECA ha elaborado una "guía orientadora" para que los empresarios y trabajadores, con las facilidades y orientación que dicha guía contiene, formen lo antes posible, las Comisiones Mixtas y envíen la documentación exigida para su registro.

Encontramos en dicha "guía orientadora" unos proyectos -- tipo de acta de elección de representantes de los trabajadores, de acta de designación de representantes patronales, de acta constitutiva de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, y un instructivo para llenar la forma UCECA-1, o sea, la solicitud de registro de Comisiones Mixtas.

(56) Diario Oficial de la Federación.- Sría. del Trabajo y - Previsión Social. Publicación hecha el 4 de septiembre de 1978.

Una vez que ya han sido designados los representantes titulares con igual número de suplentes por cada sector, se levanta el Acta Constitutiva de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual, de acuerdo con el formato propuesto por la UCECA, debe contener entre otras cosas: lugar y fecha en que se reúnen los miembros de la Comisión Mixta de ambos sectores y los nombres de los mismos; una vez reunidos: (57) "El presidente de Debates propone a los representantes se declare constituida la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, propuesta que es aceptada por unanimidad".

Seguidamente se da lectura al proyecto de Reglamento Interior de la Comisión Mixta, presentando por cualquiera de los 2 sectores, y puesto a discusión y aprobado, se transcribirá íntegramente. Se da por terminada la reunión y firman para constancia todos los asistentes.

F u n c i o n e s d e l a C o m i s i ó n M i x t a .- El Reglamento interior de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento debe comprender, entre otras cosas: el número de integrantes de cada sector, la duración en el cargo, causales de remoción, etc., y como punto muy importante, las funciones de la Comisión Mixta, las cuales, de acuerdo con el formato propuesto por la UCECA, pueden ser las siguientes:

Detectar las necesidades de capacitación existentes en la empresa, a fin de satisfacerlas; elaborar los planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, de acuerdo con el diag-

(57) Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.- Guía Orientadora. México 1979.

nóstico de necesidades; vigilar que las empresas cumplan fielmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores; evaluar los sistemas y procedimientos de capacitación y proponer medidas tendientes a perfeccionarlos; llevando un registro actualizado de los cursos que se imparten y del personal que reciba la formación; elaborar y aplicar los exámenes previstos en el Art. 153-V de la Ley Laboral; autenticar las constancias expedidas por la entidad instructora a favor de los trabajadores que aprobaron sus exámenes y elevarlos a la UCECA; evaluar semestralmente el resultado de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento desarrollados en la empresa, y emitir dicho informe a la UCECA, etc.

Cabe la observación de que en las empresas donde rija contrato colectivo; ⁽⁵⁸⁾ "El contrato colectivo contendrá: Art. 391 Fracc. IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley". En este caso, el Reglamento Interior de las Comisiones Mixtas deberá ajustarse a las disposiciones contenidas en el contrato colectivo.

En caso contrario, es decir, en las empresas donde no rija contrato colectivo de trabajo, éstas deberán informar a la S.T y P.S. respecto a la constitución y bases generales a que se sujetarán el funcionamiento de las Comisiones Mixtas.

(58) Ley Federal de Trabajo.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

Registro de la Comisión Mixta ante la UCECA.- Una vez que ya se integró la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la empresa, se da aviso a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento UCECA-1 y presentarla por triplicado y con la información requerida; en dicha forma se deben llenar datos, tales como: Datos generales de la empresa y del sindicato, datos generales de los integrantes de la Comisión Mixta, la duración en el cargo, fecha de inicio de gestiones, el número de trabajadores de la empresa y el número de establecimientos incluyendo la matriz; debe especificarse si las relaciones laborales se rigen por contrato individual, colectivo, o Ley.

Una vez que se han agotado los datos anteriores, el Departamento de Registro de Comisiones Mixtas de la UCECA expide -- una "Constancia de solicitud de Registro" en donde, como su -- nombre lo indica, se hace constar que se recibió de la empresa la solicitud de registro de su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y de la documentación detallada.

Posteriormente, si la UCECA considera que los interesados no incurrieron en omisiones o errores al llenar la solicitud, o sea, la forma UCECA-1, comunica a la empresa que su Comisión Mixta ha sido registrada para todos los efectos legales a que haya lugar; en caso contrario, se le previene para que subsane la anomalía correspondiente.

C).- Registro de Planes y Programas

Antes de entrar en materia, debemos entender por Planes de Capacitación y Adiestramiento ⁽⁵⁹⁾ "El documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen". Asimismo se debe entender por Programa: "La parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene en términos de tiempo y de recursos y de una manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto de categoría ocupacional".

Pues bien, atentos a lo que ordena el art. 153-N de la Ley laboral, tenemos que en las empresas donde rija contrato colectivo de trabajo, éstas deberán presentar ante la Sría. de Trabajo para su aprobación, los planes y programas que se hayan acordado establecer, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato; también se podrán presentar en esos términos las modificaciones que se hayan convenido acerca de Planes y Programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Para los casos en que no rija contrato colectivo en las empresas, el artículo 153-0 establece que dichas empresas deberán -

(59) Diario Oficial de la Federación.- Sría. Trabajo y Previsión Social. Lunes 8 de enero de 1979.

someter a la aprobación de la S.T.P.S. dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar, de común acuerdo con los trabajadores.

Ahora bien, los planes y programas de que tratan los arts. que anteceden, deberán cumplir los requisitos señalados en el art.153-Q:

(60)

"I.- Referirse a períodos no mayores de 4 años. II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá toda la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa; IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo de las entidades instructoras; VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación".

De acuerdo con todo lo anterior y para facilitar la elaboración y presentación de los planes y programas, así como para uniformar los trámites administrativos que efectúe la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la UCECA, la Secretaría de Trabajo expidió algunos Criterios que se publicaron en el Diario Oficial el 8 de enero de 1979. Dichos Criterios

(60) Ley Federal de Trabajo.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

fueron acatados por la UCECA y son destinados a orientar a los interesados para que se les facilite la elaboración y los presenten cuanto antes.

Así por ejemplo, para facilitar la elaboración de planes y programas, existe un Criterio que establece lo que debe entenderse por Plan de Capacitación y Adiestramiento, Programa, Sistema General de Capacitación y Adiestramiento, Curso, Evento, Grupo Ocupacional y Puesto, los cuales serán analizados -- durante el desarrollo de este punto de estudio.

También tenemos que ⁽⁶¹⁾ "Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la UCECA se empleará la forma UCECA-2, la cual se ajustará a los siguientes lineamientos:

a).- Se llenará por cuadruplicado y llevará como anexos -- la documentación inherente a cada uno de los programas que integre el Plan de Capacitación y Adiestramiento de la empresa y copias de las cláusulas del Contrato colectivo relativas a capacitación y adiestramiento; y se representará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de la Secretaría de Trabajo en el interior de la República.

b).- En el caso de empresas de diversos establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo Plan, siempre y -- cuando se trate de un mismo contrato colectivo y los procesos.

(61) Diario Oficial de la Federación.- Sría. de Trabajo y Previsión Social. Lunes 8 de enero de 1979.

de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares.

c).- El Plan de Capacitación y Adiestramiento debe incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como aquellos contratados por obra o tiempo determinado".

Así pues, existe en el Departamento de Registro de Planes y Programas de la UCECA, la forma UCECA-2, la que, además de ajustarse a los lineamientos que anteceden, comprende datos tales como: datos generales de la empresa, rama industrial o actividad a la que pertenece; tipo de contrato que rige; el número de establecimientos que integran la empresa; el período que abarca el Plan; si ese Plan rige o no en todos los establecimientos, etc. Se debe anotar el personal total ocupado en la empresa por grupos ocupacionales, debiendo entender por grupos ocupacionales: ⁽⁶²⁾ "El conjunto de ocupaciones o puestos de trabajo relacionados entre si por la similitud general de las características del trabajo ejecutado y que exigen, por tanto conocimientos, aptitudes y habilidades análogas o similares".

También se debe anotar en la forma UCECA-2 el número de trabajadores que han de participar en los cursos de Capacitación y Adiestramiento, el número de trabajadores a capacitar por medio de Sistemas Generales, y el número de ellos que caigan dentro del artículo 153-U de la Ley laboral, esto es, los que se nieguen a recibir formación por considerarse ellos mismos - - - - -

(62) Diario Oficial de la Federación.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lunes 8 de enero de 1979.

aptos, caso en el que deberán acreditar documentalmente dicha aptitud, o aprobar el exámen de suficiencia que les señale la UCECA.

Asimismo, se deben anotar los nombres de los cursos que se impartirán, entendiendo como tales: (63) "Curso es el conjunto de Actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento". De igual manera se anotarán las materias que compondrán dichos cursos, así como la duración de los mismos, y si se impartirán dentro o fuera de la jornada de trabajo, o en forma mixta, indicando las causas de estas 2 últimas; el nombre y número de registro de los capacitadores, según se trate de instituciones, o en su caso de la adhesión a algún Sistema General, entendiéndolo como: (64)

"El programa autorizado por la UCECA- que permite la adhesión convencional de que trata el art. 153-B de la Ley Laboral para que el patrón capacite o adiestre a los trabajadores cuyo puesto coincida con aquél al que esté dirigido el sistema general de que se trate".

Una vez que se han cumplimentado los datos y requisitos exigidos en la forma UCECA-2. (65) "Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Sría. del Trabajo y Prev. Social, esta los aprobará o

(63) Diario Oficial de la Federación.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lunes 8 de enero de 1979.

(64) Idem.

dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro -- del término citado, se entenderán definitivamente aprobados"

Cabe señalar que los patrones que no presenten planes y -- programas, dentro del plazo que corresponda, y cuando son presentados y no se llevan a la práctica, serán sancionados conforme a lo dispuesto por la Ley Laboral, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la Propia Secretaría del Trabajo adopte las medidas pertinentes para que esos patrones cumplan con la obligación de que se trata.

D).- El registro de los instructores.- De acuerdo con los artículos 153-C, 153-P y 539 - fracción III inciso d), compete a la Secretaría del Trabajo autorizar y registrar a las instituciones que deseen impartir -- capacitación y adiestramiento, así como supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

(66)
El art. 153-C dispone: "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social". Asimismo, el art. 153-P establece que el registro concedido se otorgará a las -- personas o instituciones que satisfagan ciertos requisitos -- como: comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los --

(65) Ley Federal del Trabajo.- 36a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

(66) Idem.

trabajadores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha formación, etc.

Por su parte, el art. 539 dispone que corresponde a la -- Unidad Doordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño, y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

De acuerdo con lo anterior, la Secretaría de Trabajo expidió algunos Criterios, mismos que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 8 de enero de 1979, conforme a los cuales la UCECA debe proceder en la tramitación de las solicitudes de autorización y registro que presenten los interesados. Los criterios más importantes son los siguientes:

(67)

"1.- En materia de autorización y registro de agentes de capacitación, se entenderá por:

a).- Institución o Escuela de capacitación y adiestramiento, la persona moral autorizada para impartir cursos de capacitación y adiestramiento.

b).- Instructor externo de Institución Capacitadora, la persona física que tenga celebrado contrato con una institución o escuela de capacitación y adiestramiento.

c).- Instructor externo independiente, la persona física autorizada para impartir por sí, cursos de capacitación y adiestramiento.

d).- Instructor interno especializado, la persona que, teniendo el carácter de trabajador, tiene como función exclusiva impartir cursos de capacitación y adiestramiento a los demás trabajadores de la empresa en que preste sus servicios.

e).- Instructor interno habilitado, la persona que, teniendo el carácter de trabajador, destina parte de su jornada normal de trabajo, según el Plan de Capacitación y Adiestramiento de su empresa, a capacitar y adiestrar a otros trabajadores que ocupen puestos de trabajo en relación con los cuales él tenga conocimientos y experiencia.

2.- La solicitud de autorización y registro de los agentes de capacitación de que tratan los incisos del punto anterior, se hará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, mediante la forma UCECA-3 por duplicado, llenada a máquina o con letra de molde".

Junto con la Forma UCECA-3, los instructores y las instituciones deben presentar cierta documentación que les exige el Departamento de Registro de Capacitadores de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, entre la cual está la de presentar escritura constitutiva, cédula del Registro Federal de Causantes, relación de material didáctico, equipo y maquinaria con que cuentan las instituciones o escue-

las; acta de nacimiento, título, certificado, carta de pasante si se trata de instructores, etc. Ya integrado el paquete con la FORMA UCECA-3 y la documentación exigida, se les extiende una constancia a los interesados en la que se anota que se recibió la solicitud de referencia, y que por lo tanto, el registro de los capacitadores está en trámite.

E).- Registro de Constancia de -
Habilidades Laborales.- De conformidad con lo que dispone la Ley Federal de Trabajo en sus Arts. 153-T, -153-V, y 539 Fracc. IV, compete a la Secretaría de Trabajo conocer y registrar las Constancias de Habilidades Laborales que en su oportunidad, se expidan a los trabajádores del país, debiendo entender por constancia de habilidades laborales: (68) -
"El documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación".

El Art. 153-T ordena que a los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de Capacitación y Adiestramiento se les expedirá las constancias respectivas por la entidad instructora; dichas constancias serán autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y se harán del conocimiento de la UCECA, para que se registre y se tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados, pues de acuerdo con el Art. 539 Fracc. IV, le corresponde a la UCECA establecer --

(68).- Ley Federal de Trabajo.- Secretaría de Trabajo y Prev. Social. Ejemplar gratuito. México, mayo de 1978.

registros de constancias relativas a trabajadores capacitados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

Por su parte el Art. 153-V establece, a grosso modo, que las empresas están obligadas a enviar a la UCECA para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores, Dichas constancias surtirán efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la formación.

Pues bien, de acuerdo con lo anterior y para uniformar la formulación y expedición de las Constancias de habilidades laborales, la Secretaría de Trabajo expidió los siguientes Criterios: ⁽⁵⁹⁾

"1.- Las Constancias de Habilidades Laborales que menciona la Ley Laboral, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que las Entidades Capacitadoras o Instructores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

2.- Para la expedición de dichas Constancias se sugiere el empleo de la Forma UCECA-4 impresa en hojas de 28 cm por 21.5 cm.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta siempre y cuando se ajustan a las dimensiones y a los formatos que se publican.

3.- La constancia de habilidades laborales deberá llenarse y ser entregada al destinatario debidamente y autenticada por la respectiva Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento,

para que surta sus efectos en los términos de los Arts. 153-V y 159 de la Ley Laboral.

4.- Las listas de Constancias a que se refiere el Art. 153 V, se formularán en la forma UCECA-5 impresa en hojas de 28 X 21.5 cm.

5.- La documentación de que trata el Criterio anterior se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, por triplicado y agrupando a los trabajadores por puesto de -- trabajo. Dicha presentación podrá ser hecha directamente o por conducto de las Delegaciones de la Secretaría de Trabajo. o ante las Autoridades Locales del Trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas."

En la Forma UCECA-4, la cual se debe emplear para la expedición de constancias de habilidades laborales, se debe anotar el nombre de la entidad capacitadora o del instructor que expide de la constancia; el nombre del trabajador a quien se expide - y el puesto con que se acredita; el lugar y la duración de la capacitación o adiestramiento, etc. También en la Forma UCECA-5 que es la que se emplea para formular listas de constancias, - se piden datos generales de la empresa, una lista de trabajadores capacitados o adiestrados, el puesto al que se dirigió - la capacitación o adiestramiento, etc.

4.- ¿ En donde se puede proporcionar

nar la capacitación y adiestramiento, y quienes pueden impartirla ?.- El Art. 153-B de la Ley de la materia establece que la capacitación y adiestramiento se podrá proporcionar dentro de la empresa o fuera de ella, por conducto del personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas y organismos especializados, o bien, mediante adhesión a sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría de Trabajo. Así pues,, los patrones y trabajadores podrán convenir en cualquiera de estas modalidades, situación que pone de manifiesto la gran flexibilidad de la Ley para que los empresarios cumplan su obligación tantas veces aludidas; - dicho cumplimiento será de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de cada centro de trabajo y de acuerdo con las posibilidades económicas.

a).- La capacitación y adiestramiento dentro de las empresas.- Se ha observado en la práctica que muchas empresas, sobre todo de las pequeñas y medianas, prefieren que la formación de los trabajadores se lleve a cabo en el seno de las mismas y por conducto del personal propio, esto es, por instructores internos habilitados o especializados. Esto se debe a que los patrones reducen al mínimo los gastos de la empresa, y a su vez, los trabajadores no tendrían que ir a otro lado a prepararse; además, ambos sectores consideran que la formación impartida en esta modalidad dá mejores resultados.

Cabe la observación de que la capacitación y adiestramiento dentro de las empresas, también puede ser impartida por instructores externos, ya sean de instituciones capacitadoras o independientes.

b).- La capacitación y adiestramiento en centros especializados de las empresas.- Sin embargo, las necesidades de las empresas no pueden satisfacerse por completo mediante la impartición de la formación en el lugar de trabajo, de aquí que las empresas, sobre todo las grandes, establezcan centros para ese fin, como son por ejemplo las nacionalizadas de Ferrocarriles Nacionales, la de Petróleo, etc. En el sector privado esta práctica se encuentra muy desarrollada en la industria automotriz, en la industria alimenticia, etc.

c).- La capacitación y adiestramiento fuera de las empresas.- Tal como lo ordena la Ley, los patrones y trabajadores pueden convenir en que la formación de los trabajadores se proporcione fuera de las empresas, asimismo, pueden precisar cual será la institución, escuela u organismo en la cual los trabajadores deberán asistir a tomar los cursos respectivos, pudiendo depender dicha institución del Estado, como es el caso del Servicio Nacional ARMO, o del sector privado, o por centros financiados por varias empresas como es el caso de la industria del azúcar, o bien, en última instancia se pueden designar instructores externos independientes que impartan los cursos de capacitación y adiestramiento en algún local alquilado para ese fin.

Uno de los objetivos que se persiguen al mandar a los trabajadores a las instituciones o escuelas a tomar cursos de capacitación y adiestramiento, es su especialización, pues como ya cuentan con cierta calificación, es necesario perfeccionar sus conocimientos, y ésto sólo se consigue en centros especializados y no en el seno de la misma empresa.

5.- El horario en que se puede impartir la capacitación y adiestramiento.- El art. 153-E de la Ley de la materia ordena: (70) "La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

Respecto del artículo anterior, tenemos que en la práctica predomina la capacitación y adiestramiento dentro de la jornada de trabajo, pues aunque los empresarios en un principio argumentaban que no sería justo, en virtud de que descendería la producción, más tarde reconocieron que la productividad y la calidad posteriormente se incrementarían. Además las luchas de los sindicatos hicieron posible que la formación se impartiera en esta modalidad, ya que esgrimieron como arma que si -

(70).- Ley Federal de Trabajo.- 36a. Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1978.

la capacitación y adiestramiento se impartía fuera de la jornada de trabajo, les restarían horas de descanso a los trabajadores.

Por otro lado, la capacitación y adiestramiento se pueden impartir fuera de la jornada de trabajo en ciertos casos, por ejemplo cuando algunos trabajadores tienen que tomar los cursos en alguna institución o escuela, en algún local alquilado que se encuentre lejos de la empresa, o cuando algunos trabajadores, deseando ser promovidos, solicitan permiso a la dirección de la empresa para capacitarse en un puesto de trabajo distinto al que ocupan, caso en el que generalmente se conviene que esa formación, además de desarrollarse fuera de la jornada de trabajo, debe ser sin renumeración alguna.

Por último, cabe señalar que generalmente la capacitación y adiestramiento que se imparte dentro de la jornada de trabajo, ésta se desarrolla en la misma empresa, esto es, en el seno de la misma, en virtud de que así se obtienen mejores resultados, según lo expresado por los interlocutores sociales, esto es, por los sindicatos y organismos patronales que intervienen en las discusiones y negociaciones colectivas.

6.- I n c l u s i ó n d e l a C a p a c i t a c i ó n y A d i e s t r a m i e n t o e n l o s C o n t r a t o s C o l e c t i v o s .- La ley laboral ordena en su artículo 153-M que: ⁽⁷¹⁾ "En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de propor

cionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores conforme a los Planes y Programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

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

Asimismo, el artículo 391 establece que el contrato colectivo contendrá: Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprendan y disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

En cumplimiento a los preceptos invocados, las empresas incluyen cláusulas relativas a la Capacitación y Adiestramiento en los contratos colectivos, conforme a las necesidades y peculiaridades de cada centro de trabajo. Dichas cláusulas determinan, entre otras cosas, la vigencia de los Planes y Programas, así como la duración de los cursos que se imparten para cada grupo ocupacional, el lugar y las personas que impartirán la enseñanza, se hace referencia a la remuneración de los trabajadores durante el tiempo de formación, así como el sistema de promoción de los trabajadores que se adopte en las empresas etc.

Por lo que toca a la remuneración de los trabajadores que ingresan a laborar en la empresa, esto es, a los que se les imparte capacitación o adiestramiento inicial, existen cláusulas en algunos contratos que determinan que deberán percibir el salario mínimo general de la zona económica respectiva, y que, al finalizar la formación podrán percibir un salario similar al de los trabajadores de planta de la misma categoría.

Respecto de los trabajadores que ya se encuentran laborando en la empresa, se determina que si estos han sido promovidos por la empresa, es decir, que se les proporcione una formación que les permitirá acceder a puestos superiores o de nueva creación, dichos trabajadores podrán percibir la remuneración correspondiente a la categoría para la cual se forman. Por el contrario, si los trabajadores son los que solicitan capacitarse o adiestrarse para un puesto superior, y si se les concede, no tendrán por lo general derecho a la compensación económica.

En lo concerniente a la promoción de los trabajadores, algunas empresas han establecido en sus contratos colectivos que en caso de promover a los trabajadores que han recibido formación, se tomará en cuenta la habilidad y destreza de los mismos, esto es, los que estén mejor capacitados o adiestrados. Sin embargo, conforme al Art. 159 de la Ley laboral la mayoría de los contratos colectivos preveen que en caso de llenar una vacante, "el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad", o sea que se tomará en conside

ración en los dos aspectos.

Así pues los trabajadores que vayan a ser promovidos deben acreditar su aptitud mediante un examen ante la Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa; en todo caso, cuando varios trabajadores han pasado esas pruebas, teniendo el mismo nivel de calificación, se tomará en consideración el factor antigüedad para darle prioridad en el puesto, al que -- tenga mas años trabajando en la empresa.

7.- Los fines de la capacitación y adiestramiento.- Las necesidades de una industria moderna en nuestro país, han provocado la incorporación de una tecnología moderna que exige mano de obra calificada, y para resolver este problema, solo existe un camino: la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Dicha formación debe tender a solucionar el principal problema que nos aqueja: el de la productividad, amén de otros que establece la Ley Federal del Trabajo en su Art. 153-F, el cual a la letra dice: (72) "La capacitación y el adiestramiento deberá tener por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III.- Prevenir riesgos del trabajo;

IV.- Incrementar la productividad, y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Así pues, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores tiene como finalidad esencial la preparación teórico-técnica de los mismos, para que obtengan mayor aptitud y realicen mejor sus labores, tengan mejores oportunidades dentro y fuera de la empresa; además elevan su nivel mental y económico, pues un trabajador capacitado siente más seguridad en sí mismo y puede ganar más dinero.

Por otro lado, los trabajadores que están conscientes de la importancia que reviste la capacitación y adiestramiento, se encuentran en dicha formación expectativas con efectos sobre el trabajo, sobre la familia, sobre el progreso nacional, sobre el sindicalismo.

a).- Efectos sobre el trabajo.- En principio de cuentas el efecto sobre el trabajo se traduce como lo expresó un trabajador de Metalurgia: (73) "Para mí, si estamos mejor preparados, hacemos mejor el trabajo; la empresa tiene mejor calidad y nosotros obtenemos más de la empresa . . . Estamos viendo que hay muchas máquinas paradas, y eso es malo, porque si todas estas máquinas estuvieran funcionando, no hubiera necesidad de maquilar en otras partes".

Lo anterior significa que debe existir un cierto sentimiento de compartir con la empresa intereses comunes, lo cual

(72).- Ley Federal de Trabajo.- 36a. Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1978.

se logra con la capacitación y el adiestramiento, que permite una mejor producción. Además; al referirse a que "obtenemos -- más de la empresa", quiere decir que un trabajador capacitado o adiestrado tiene derecho a escalar puestos mayores, o en su defecto, podrá demostrar su capacidad en cualquiera otra empresa del mismo ramo industrial.

Por otro lado, los trabajadores capacitados o adiestrados realizan más fácilmente sus labores, sin tanto aburrimento ni cansancio, y entienden lo que se hace y como se concatena en el proceso de producción. Asimismo, pueden tener más aceptación por su trabajo y la voluntad de salir de la condición de meros ejecutantes a puestos de más categoría.

b).- Efectos sobre la familia.- Sin duda alguna que los beneficios que obtengan los trabajadores con la debida capacitación o adiestramiento estos repercutirán sobre sus familias, pues gracias al aumento de salario esperado, podrán darle a -- los hijos un modo de vida mejor y pagar la educación de los -- mismos; lo expresado por un trabajador automotriz así lo ratifica, al sostener: ⁽⁷⁴⁾ "Para que mis hijos tengan estudios -- superiores, aquí se necesita más dinero y adiestrándome puedo ganar más".

c).- Efectos sobre el progreso nacional.- A este respecto algunos trabajadores opinan que la capacitación y el adiestramiento puede ser el mejor camino hacia el desarrollo de nuestro país; así por ejemplo, el soldador automotriz citado con --

(73).- Secretaría de Trabajo y Previsión Social.- Lo individual y lo colectivo en la formación profesional de los trabajadores en México, cuadernos INET No. 1, México, 1978.

(74).- Idem.

anterioridad expresó su opinión "Nuestro país es un país subdesarrollado, pero también es cierto que tenemos muchas cosas que otros países no tienen, y sin embargo, somos un país - pobre, y no me explico por qué. Entonces pienso que lo que nos falta es capacitación".

d).- Efectos sobre el sindicalismo.- Podemos afirmar que de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores se pueden derivar algunas consecuencias sobre los sindicatos entre -- las cuales podemos citar las siguientes: desde el punto de vista como bolsa de trabajo, los sindicatos tendrán trabajadores, calificados para las empresas que lo soliciten; desde el punto de vista como defensores de los intereses de los trabajadores, los sindicatos podrán insistir a los patronos para que paguen - mejores salarios a los trabajadores que se encuentren capacita- dos o adiestrados.

8.- P r o b l e m á t i c a e i n c o n v e n i e n t e s de la capacitación y adiestramien -- to.- La reglamentación de la capacitación y adiestramiento de - los trabajadores en nuestro país, como derecho de éstos y como - obligación de los patronos, resulta mu loable, pues es el primer país en el mundo que ha dado un paso en ese sentido.

En la Ley Federal de Trabajo se encuentran los sistemas, mé todos y procedimientos a seguir para el cumplimiento de dicha -- obligación; sin embargo, ya en la práctica se han - - - - -

(75) Secretaría de Trabajo y Previsión Social.- Lo individual y lo colectivo en la formación profesional de los trabajadores en México, cuadernos INET No. 1, México, 1978.

enfrentado diversos problemas e inconvenientes, los cuales los podemos dividir en generales y específicos.

a).- Problemas e inconvenientes de carácter general.- No obstante que ha transcurrido más de un año de haberse reglamentado la capacitación y adiestramiento, existen algunas desventajas por las que dicha formación no se ha consolidado completamente. En primer lugar, podemos mencionar que aún existe --- cierto desconocimiento del sistema por parte de muchos patro-- nes, esto es, un desconocimiento de la capacitación y adiestra miento que en la mayoría de los casos, es propiciado, dado que ello significa necesariamente erogaciones y, por eso prefieren no iniciar ninguna negociación respecto de la misma.

De igual manera, tanto los patrones -no todos- como la -- mayoría de los trabajadores, desconocen la existencia de la U nidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento - (UCECA). Lo más seguro es que los empresarios fingen demencia, pues son ellos los que primeramente deben conocer la UCECA, -- así como los procesos administrativos en materia de registro - de sus Comisiones Mixtas, de sus Planes y Programas de sus Ca- pacitadores, etc.

El desconocimiento por parte de los trabajadores, tiene - una explicación lógica: la falta de promoción, esto es, no exis te suficiente material de difusión y divulgación que entere al grueso de los trabajadores sobre su derecho a recibir capacita ción y adiestramiento, y ~~de que~~ la UCECA es un organismo desc@

centrado de la Secretaría de Trabajo que tiene por objeto supervisar, promover y coordinar todo lo referente a dicha capacitación y adiestramiento.

Por otra parte, la resistencia de los patrones para proporcionar la formación aludida, se debe a que las autoridades del Trabajo no han aplicado hasta la fecha, las sanciones que establece la Ley laboral para casos de incumplimiento. Solamente se ha buscado, por orden del titular de la Secretaría del Trabajo, el camino del convencimiento para que las empresas cumplan con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132 de la Ley de la materia, situación que es aprovechada por muchos patrones para dilatar lo más posible, el cumplimiento de su obligación.

No debemos descartar la indiferencia que muestran la mayoría de los trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento; posiblemente se deba a que sus sindicatos no han sabido despertar conciencia en ellos, pues muchos sindicatos se interesan más en problemas de índole económica, sobre todo en aquellos que conciernen a los salarios, manifestando, por el contrario, exigua preocupación por el tema de capacitación y adiestramiento.

Ahora bien, los dirigentes sindicales que se han interesado en este tema, no tienen todavía una concepción clara y definitiva de la capacitación y adiestramiento, y esto se manifiesta en los contratos colectivos, a través de ciertas cláusulas

que, con todo, no logran rebasar el dominio de lo formal. En otras palabras, una vez implantadas las nuevas condiciones técnicas que requiere la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, los sindicatos y patrones prefieren solucionar esta necesidad de la manera menos complicada posible.

b).- Problemas e inconvenientes de carácter específico.-

Los patrones que al fin se deciden a gestionar la integración y registro de sus Comisiones Mixtas, argumentan que en la forma UCECA-1, o sea, en la solicitud de registro, se exigen demasiados requisitos y que eso les quita demasiado tiempo, lo que no deja lugar a dudas de que sólo se trata de un pretexto.

Por otro lado, tampoco han aceptado plenamente la forma UCECA-2, la cual se refiere al registro de sus Planes y Programas ante la UCECA; en parte tienen razón, pues todavía no existe un Catálogo Nacional de Puestos que muestre todas las características de los diferentes puestos de trabajo. Además, resulta difícil elaborar los Planes y Programas, en virtud de que todavía no hay instrumentos metodológicos que ayuden a la estructuración de los mismos.

A este respecto, cabe la observación de que se está elaborando en la UCECA un catálogo Nacional de Puestos, así como -- Guías Técnicas. Dichas Guías Técnicas permitirán detectar las necesidades de capacitación y adiestramiento en las empresas, a través de un minucioso análisis ocupacional y sobre todo, -- proporcionarán lineamientos a seguir para la elaboración de -- los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

Seguramente, con un poco de tiempo la capacitación y adiestramiento se irá consolidando y adquiriendo la importancia debida, por lo pronto, lo que se dijo con anterioridad, sigue siendo por el momento, lo más notable.

Otro grave problema e inconveniente es el hecho de que en nuestro país no hay Suficientes Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento que permitan coadyuvar al cumplimiento de la obligación y colaborar en el ejercicio del Derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento. Asimismo, hay gran escases de instructores, lo cual ha dado como consecuencia que los capacitadores existentes, quieran impartir cursos a diestra y siniestra, es decir, pretenden dar cursos de capacitación y adiestramiento en muchas especialidades, lo cual resulta absurdo, y de ello está conciente el Departamento de Registro de Capacitadores de la UCECA, la cual le ha cerrado las puertas a este tipo de instructores, pues lo que se necesita son especialistas y no "aprendices de todo y maestros de nada".

CAPITULO IV

¿ES EL ANTERIOR CONTRATO DE APRENDIZAJE LA ACTUAL OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR?

1.-Analogías y diferencias entre el aprendizaje de la Ley de 1931 y la capacitación y adiestramiento de las reformas - de 1978.

a).-Analogías

b).-Diferencias

2.-¿Existe actualmente el aprendizaje?

3.-¿Qué medidas se deben tomar para evitar que la capacitación y adiestramiento caiga en las prácticas viciosas del antiguo aprendizaje?

4.-¿La capacitación y adiestramiento de los trabajadores, cubre actualmente las necesidades de mano de obra calificada de la industria moderna en México?

C O N C L U S I O N E S.

¿ES EL ANTERIOR CONTRATO DE APRENDIZAJE LA ACTUAL OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR?

1.-Analogías y diferencias entre el aprendizaje de la Ley de 1931 y la capacitación y adiestramiento de las reformas de 1978.-

La capacitación y adiestramiento de la Ley laboral de 1970, formación para los trabajadores que se reglamentó debidamente hasta el 10. de mayo de 1978, presenta ciertas analogías con el contrato de aprendizaje de la ley anterior, pero al mismo tiempo encierra ciertas peculiaridades que no existieron en la antigua figura, mismas que veremos durante el desarrollo de este punto de estudio.

a).-Analogías.-Así como los patrones tuvieron la obligación de impartir conocimientos a los aprendices con el fin de calificarlos para una ocupación, de igual manera, tiene actualmente la obligación de proporcionar formación a los trabajadores, tanto a los de reciente ingreso, como a los que ya se encuentran laborando en la empresa. Prueba de ello lo tenemos en el artículo 224 de la Ley laboral anterior, el cual estableció en su frac. I: "Son obligaciones del maestro o del patrón en su caso, para con el aprendiz: 1.-Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender". Asimismo, el art. 132 de la Ley vigente reza: "Son obligaciones de los patrones: XV.-Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores".

Así como los aprendices estaban obligados a obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que estaban aprendiendo, lo mismo sucede con los trabajadores que reciben capacitación o adiestramiento, los cuales están obligados a asistir a dichos cursos, atender las indicaciones de los instructores y a presentar los exámenes de evaluación de conocimientos

que les sean requeridos.

Así como los aprendices, una vez terminado el período de aprendizaje, recibían un testimonio escrito donde constaban sus conocimientos y aptitudes, y mediante el cual podían ocupar puestos como trabajadores de planta, del mismo modo, se estilaba actualmente que los trabajadores que llevan y aprueban cursos de capacitación o de adiestramiento, el capacitador o la entidad instructora les entregan constancias de habilidades laborales, las cuales surtirán efectos para fines de ascenso.

También existe parecido entre las dos figuras en cuestión en el sentido de que, aunque ambas tienen reglamentación y alcance distintos, no dejan de tener relación en virtud de "una y otra son modalidades de la formación profesional", como algunos autores lo han señalado; es decir, que aunque en diferente época ambas figuras cumplen con la finalidad de proporcionar enseñanza a personas que carecen de habilidades y aptitudes.

b).- **D i f e r e n c i a s.**-Anteriormente el aprendizaje era impartido por un maestro o por un oficial, trabajadores del mismo taller o fábrica donde se impartía la enseñanza, enseñanza que, además de proporcionarse en el seno de la empresa, esta se daba generalmente al pie de las máquinas. Por el contrario, la actual formación se puede impartir dentro o fuera de las empresas, por conducto del personal propio o ajeno, por instituciones, escuelas, organismos especializados, o por adhesión a sistemas generales.

Además, anteriormente el patrón estaba obligado a admitir como aprendices un 5% de la totalidad de los trabajadores de cada especialidad. En cambio ahora, la Ley obliga al empresario a proporcionar formación a todos sus trabajadores.

Por lo que atañe al salario, los aprendices percibían una remuneración muy inferior al salario mínimo de aquella época; la situación actual es diferente, pues aún los trabajadores que ingresan por primera vez a un centro de trabajo y reciben capacitación inicial, perciben cuando menos el salario mínimo vigente en la zona económica respectiva.

En cuanto a la duración de la formación, los aprendices fueron sometidos a largos períodos de aprendizaje que duraban hasta varios años ; actualmente, y de acuerdo con el espíritu proteccionista de la Ley, los trabajadores deberán capacitarse o adiestrarse en el tiempo que vaya acorde con los requerimientos de cada especialidad. Un ejemplo de lo anterior lo tenemos en el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Cintas y Listones - (76) el cual establece: "CLAUSULA 85.-De acuerdo con los diversos trabajos que se practican en esta industria, los cursos de adiestramiento o capacitación tendrán la duración que a continuación se indica: a).-En la especialidad de tintorería y acabado, será de cuatro meses; b).-En el departamento de tejido serán de doce meses; c).-Tejido en máquinas Rachel, nueve meses; d).-Acabado en fábricas de encaje, tres meses."

De la cláusula que antecede, se desprende que en la actualidad la formación de los trabajadores se reduce a sólo unos meses, debiéndose quizá a que los empresarios pagan dicha formación y -- tratan , por lo mismo, de impartirla en períodos más o menos cortos.

(76)

"Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Cintas y Listones.-Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la R.M.- C.T.M. 1980-1981.

En caso de despido o separación por causa imputable al patrón el aprendiz no podía demandar su reinstalación, ya que por mandato legal no podía alcanzar ese objetivo, pues el patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz que había sido despedido del centro de trabajo. Además, sólo tenía derecho a mes y medio de indemnización, tomándose como base el salario mínimo de aquel entonces.

La situación actual es diferente, pues los trabajadores que se capacitan o adiestran y son despedidos por cualquier causa, inclusive por falta de calificación profesional suficiente, se encuentran protegidos por la Ley y se hacen acreedores a todos los derechos que se deriven de situaciones como las ya mencionadas.

Existe otra diferencia entre las dos figuras en cuestión, establecida por el propio legislador, el cual en el Proyecto para la Nueva Ley de 1970, marca lo siguiente: ⁽⁷⁷⁾ "El proyecto suprimió el contrato de aprendizaje por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios o pagar salarios reducidos a los aprendices. En cambio, se recogió la tendencia en favor de cursos de capacitación y adiestramiento, los cuales redundarán en beneficio de las empresas, y además, en favor de los trabajadores que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos".

(77) Iniciativa de Nueva Ley Federal de Trabajo que substituye a la de 1931.- Exposición de motivos.

Por último, cabe señalar que en el aprendizaje predominó el carácter personal de la relación, y la obligación esencial del patrón consistía no en pagar un salario, sino en proporcionar la enseñanza -de ahí el porqué de las injusticias-. Hoy en día los trabajadores en formación persiguen como finalidad la percepción del salario, propósito que alcanzan aún cuando no se les capacite.

2.-¿E x i s t e a c t u a l m e n t e e l a p r e n d i z a j e? .—Para contestar la interrogante que antecede, es menester analizar las definiciones sobre el contrato de aprendizaje y de capacitación y adiestramiento que se vieron en otro lado del presente estudio. En la primer figura, la obligación del patrón era la de poner al aprendiz en condiciones de adquirir enseñanza en un arte u oficio; en la capacitación, dijimos, es también obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores de reciente ingreso, instrucción en y para el trabajo; el adiestramiento, como la formación impartida a los trabajadores que ya se encuentran laborando en la empresa para que perfeccionen sus conocimientos y desempeñen su trabajo con mayor eficiencia.

Por lo tanto, haciendo una comparación desde el punto de vista teórico entre las dos figuras en cuestión, creemos que el aprendizaje sigue existiendo, pero no como una figura jurídica, sino como un sinónimo de la actual capacitación y adiestramiento, pues en realidad, esta última no tiene otro objetivo que la enseñanza-aprendizaje de los trabajadores.

Sin embargo, desde el punto de vista legal y práctico no existe ya la antigua figura, pues si bien es cierto que esta tuvo

la misma finalidad que tiene la actual capacitación, esto es, la de instruir para el trabajo a personas que carecen de habilidades, también es cierto que ambas figuras difieren totalmente en cuanto a su reglamentación y alcance social, pues mientras que en el contrato de aprendizaje el único beneficiado era el patrón por la mano de obra a precio bajísimo, con la nueva formación, en cambio, las empresas podrán aumentar su producción, los trabajadores mejorarán su nivel de vida y el país tendrá un mejor desarrollo económico.

3.-- ¿ Qué medidas se deben tomar para evitar que la capacitación y adiestramiento caiga en las prácticas viciosas del aprendizaje ? .---Se ha dicho que ya no existe actualmente el antiguo sistema del aprendizaje, en virtud de que ha sido substituída por una nueva institución, por lo que no debiera haber problema alguno, sin embargo, existe la posibilidad de que en la práctica se de cabida, ya sea por el predominio de los intereses patronales y la escasa combatividad de los sindicatos, o por contubernio entre ambos, a vicios que puedan remontarse de una manera u otra al antiguo aprendizaje, como sucede en la Industria Minera, pues de acuerdo con las investigaciones hechas por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET) de la Secretaría del Trabajo: (78) "Ciertos sindicatos se encuentran muy ligados a esa institución, como es el caso particular del Sindicato de los Trabajadores Mineros y de la Metalurgia, ya que los contratos celebrados por ese sindicato generalmente contienen algunas cláu---

(78) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- INET. Relaciones Industriales y Formación Profesional. México, 1978.

sulas concernientes al aprendizaje, aprendizaje que, en esos contratos se concibe generalmente para los hijos de los trabajadores mineros y considerado como una manera de iniciarse en el oficio".

Algunos de los vicios a que se hace mención, son el hecho de pagar a los trabajadores de reciente ingreso un salario raquíico y el relativo a la no promoción de los trabajadores, es decir, que los trabajadores que cuentan con alguna formación, no son realmente promovidos en sus puestos de trabajo, y durante algún tiempo - sus salarios no son incrementados. Es por eso que surge la imperiosa necesidad de que los sindicatos, al momento de una negociación con las empresas pongan especial atención en lo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y que al insertarse las cláusulas respectivas, en los diversos tipos de contratos, se haga conforme a la Ley, y de ser posible, que sobrepasen lo establecido en la misma.

Asimismo, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se formen en las empresas deben integrarse por personas honestas que satisfagan los requisitos exigidos por las autoridades del trabajo, como son: saber leer y escribir, tener buena conducta, poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa, etc. Además, dichos miembros deben necesariamente, cumplir fielmente con sus funciones, entre las cuales está la más importante: la de vigilar que las empresas capaciten y adiestren a sus trabajadores conforme a la Ley.

El papel que juegan las Comisiones Mixtas es muy importante, en virtud de ser las células del sistema y de ser las que primeramente palparán las irregularidades que se presenten en los centros de trabajo.

Por otro lado, como la preocupación e interés de Estado en función de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, es el desarrollo económico del país, visto desde este punto de vista, dicha formación debe ser objeto importante de la atención gubernamental, específicamente de las autoridades del trabajo.

Entre lo que urge llevar a cabo, es el hecho de incrementar el No. de inspectores de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y efectuar, a solicitud de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), verdaderas y frecuentes inspecciones a las empresas para verificar el fiel cumplimiento de las normas de capacitación y adiestramiento, y, en su caso, dictaminar sanciones en caso de violación a las mismas, sanciones que serán impuestas por la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo.

Además, resulta imperativo que el Departamento de Verificación y Dictámen de la UCECA, el cual es una especie de departamento "policía" de dicha organización, cumpla con sus funciones, a saber; a).-El establecimiento de un sistema de verificación y dictámen que permita detectar y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales en la materia.

b).-Que se verifique en las empresas el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas, de los Planes y Programas y de los capacitadores.

c).-Verificar que los contratos colectivos de trabajo contengan las cláusulas de capacitación y adiestramiento conforme a la Ley.

d).-Requerir el cumplimiento de las normas en materia capacitación y adiest. a las empresas, instituciones capacitadoras e instruc-

tores y solicitar la aplicación de sanciones para aquellos que no cumplan con su cometido.

f).-Análizar que las cláusulas de cap. y adiest. contenidas en los contratos colectivos de trabajo, se ajusten a los lineamientos establecidos por la Ley Federal de Trabajo.

Además de los objetivos generales que anteceden, el jefe del Dpto. de Verificación y Dictámen tiene las siguientes funciones externas:

a).- Acordar las actividades que deben llevarse a cabo en las Entidades Federativas en coordinación con las Delegaciones Federales del Trabajo y Autoridades Locales de conformidad con el procedimiento respectivo.

b).-Llevar a cabo la coordinación con los órganos de apoyo al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

c).-El establecimiento de vínculos de coordinación con el Sector Público Laboral y las distintas Direcciones de la Secretaría del Trabajo.

Cabe la observación de que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), no ha tenido oportunidad de cumplir con los objetivos antes señalados en virtud de que no existe mucha actividad todavía en el país en materia de formación de los trabajadores, esto es, son pocas las empresas que cumplen con su obligación; esto se debe, entre otras cosas, a la escases de recursos económicos, humanos y de tiempo, y a la negligencia y desconfianza de muchos patrones. Aunado a esto, las autoridades no hacen requerimientos enérgicos a las empresas, sino que se concretan a concientizar y convencer, situación que es aprovechada para dilatar lo más posible el cumplimiento de lo ordenado por el art. 132 frac. XV de la Ley.

Creemos pues, que no debe haber ya más llamados, sino que todos los empresarios del país se avoquen a capacitar y adiestrar a sus trabajadores cuanto antes, de lo contrario, se deben aplicar las sanciones correspondientes.

4.- ¿ La capacitación y adiestramiento de los trabajadores, cubre actualmente las necesidades de mano de obra calificada de la industria moderna en México ?

Las circunstancias actuales de nuestro país en materia de capacitación y adiestramiento son dramáticas, los estudios son todavía precarios, y lo que es más: están lejos de ser verdaderamente sistemáticos, verdaderamente sólidos. Ello se debe a múltiples problemas y variados inconvenientes que han surgido y que impiden el cumplimiento total de las disposiciones legales en la materia.

Hasta ahora, según lo hemos investigado en la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), y en algunas instituciones capacitadoras, como el Servicio Nacional ARMO (adiestramiento rápido de la mano de obra) que es fideicomiso del Gobierno Federal perteneciente al sector laboral, y en el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), únicamente se ha logrado abarcar, en materia de capacitación y adiestramiento, de un 20% a un 25% de la totalidad de las empresas del país.

El porcentaje aludido indica la pobre proporción en que actualmente se cubre la demanda de mano de obra calificada en la industria, no obstante que han transcurrido casi dos años de haberse reglamentado la nueva formación de los trabajadores.

Sobre esta crítica situación, algunos dirigentes sindicales

y las propias autoridades del trabajo, expresan que tendrán que pasar algunos años para que dicha formación se consolide en una forma más o menos completa, pues apenas es un sistema incipiente, una institución que va naciendo y así como "Roma no se hizo en un día", la capacitación y adiestramiento de los trabajadores - cumplirá su cometido cuando supere los problemas, inconvenientes y desventajas que se están presentando.

Es un hecho que sólo las grandes empresas, entre ellas las nacionalizadas, son las que han establecido centros para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, como son las empresas de Ferrocarriles Nacionales, Petróleos Mexicanos, y más recientemente la Industria del Azúcar.

En el sector privado esta práctica se encuentra desarrollada en la industria automotriz, como es el caso de las empresas - Ford, Volkswagen y General Motors. En el campo de la industria - alimenticia está la compañía Nestlé, la que tiene una institución de formación que no sólo ofrece los servicios a la compañía - misma, sino también a otras empresas.

Ahora bien, ¿a que se debe que sólo las grandes empresas - cumplen con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabaja- dores? Creemos que se debe a que cuentan con una tecnología mo- derna y una dinámica de crecimiento notable; además, son empre- sas que pueden gastar hasta varios millones de pesos para ese fin, y están convencidas de que más que un gasto es una inver- sión que a corto o mediano plazo les reedituará marcados benefi- cios.

Por lo que atañe a las pequeñas y medianas empresas, tene- mos que las preocupaciones de proporcionar formación a sus tra-

bajadores no se ha manifestado todavía, es decir, la gran mayoría de estas empresas no han cumplido hasta la fecha, con lo dispuesto en la Ley, no obstante que en sus contratos colectivos y contratos ley existen disposiciones a este respecto; como es el caso de las empresas que se encuentran regidas por el Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Cintas y Listones, entre las cuales podemos destacar: Cia. Mexicana Textil, S.A. ; Sedas - Cataluña, S.A. ; La Laguna, S.A. ; Encajes Franceses, S.A. ; etc.

Dichas fábricas fueron visitadas por una comisión de delegados sindicales a nivel de secciones en el mes de diciembre de 1979, con el fin de unificar criterios para la revisión integral que se avecinaba de dicho Contrato Ley, y se pudo descubrir con asombro que en ninguna de esas fábricas se proporciona capacitación y adiestramiento a los trabajadores, no obstante que los empresarios textiles cuentan ya con un Centro de Capacitación y Adiestramiento Textil (CATEX).

Cabe señalar que lo anterior es sólo un ejemplo, pues existen innumerables industrias que van a la par con la industria textil, y están en la misma crítica situación, y afrontan los mismos problemas.

Ahora bien, ¿cuáles son esos problemas e inconvenientes? En el capítulo III, punto V de la presente tesis, relativo a la problemática e inconvenientes de la cap. y adiest., hicimos mención de algunos de los problemas a que se han enfrentado en la práctica los sectores involucrados, para dar cumplimiento a los nobles preceptos de la Ley en esta materia, siendo algunos de ellos, en unión de otros más, los siguientes:

El desconocimiento del sistema.— Existe todavía cierto desconocimiento del sistema de cap. y adiest. por muchos patrones -

desconocimiento que en muchos casos es propiciado, dado que ello significa erogaciones y por eso prefieren no iniciar ninguna negociación a este respecto. Asimismo, los trabajadores también desconocen el sistema debido a la falta de promoción, esto es, no existe suficiente material de difusión y divulgación que los entere y concientice sobre su derecho a recibir formación. De igual manera se desconoce en gran medida la existencia de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento UCECA, como organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo, cuya función es la de supervisar, promover y coordinar todo lo referente a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, y como consecuencia de esto, se ignoran los procesos administrativos en materia de registro de Comisiones Mixtas, de Planes y Programas, etc.

Resistencia de los empresarios.-- La mayoría de las pequeñas y medianas empresas se resisten a hacer gastos en el rubro de cap. y adiest. , alegando que más que todo es una carga económica y administrativa que quizá no sea recuperable en un mediano plazo. Además, no tienen confianza en que dicha formación contribuya a atacar la crisis cualitativa y cuantitativa de la producción.

La impotencia económica de las empresas.-- Para que los patrones puedan proporcionar la formación, necesitan una inyección de recursos económicos, humanos y de tiempo, lo cual constituye cierta dificultad para las fábricas pequeñas y medianas, que a pesar de todo, resienten al igual que las grandes la necesidad de trabajadores calificados. Un ejemplo de impotencia económica lo tenemos en algunos de los centros creados para la formación de los obreros, los cuales son incipientes todavía, como es el caso del

Centro de Capacitación y Adiestramiento Textil (CATEX), el cual cuenta actualmente con instalaciones y equipo humano insuficiente y un programa de actividades pobre y disperso.

Escasa combatividad de los sindicatos.--A pesar de que la cap. y adiest. tiene una fuerte repercusión en la vida individual y colectiva de los trabajadores, su importancia no ha penetrado en la conciencia de la mayoría de los dirigentes sindicales, tanto a nivel confederal como a nivel local. Esto se debe a la negligencia, en la mayoría de los casos, y en otros, a la falta de una concepción clara y definitiva sobre el tema, lo cual se manifiesta al momento de las negociaciones colectivas con las empresas, y trata de resolverse de la manera menos complicada posible.

Problemas internos de las empresas.--Se ha observado en la práctica que muchas empresas (sobre todo las medianas) que se han decidido a elaborar sus Planes y Programas de Cap. y Adiest. , alegan que les resulta tediosa y difícil dicha elaboración, pues para que estos se enfoquen sobre necesidades reales sin incluir cuestiones que los trabajadores ya dominan, es indispensable que se determinen las necesidades de cap. y adiest. del personal. Dicho en otras palabras, se tiene que hacer un estudio en cada centro de trabajo para conocer ciertos antecedentes o datos que permitirán que los planes y programas se elaboren y apliquen con éxito. Dichos antecedentes que deben obtenerse son:

(79)

a).--Número de trabajadores que necesitan capacitación o adiestramiento.-- Esto permitirá estimar el costo posible de la formación al considerar los materiales didácticos, los instructores, el tiempo en que se va a proporcionar la formación, etc.

b).--Características de los trabajadores.-- Se debe conocer

el personal, la edad, la escolaridad, la experiencia laboral; - esto permitirá tomar decisiones sobre la amplitud del contenido de los planes y programas, la selección de técnicas de instrucción, de materiales didácticos y la organización de los cursos.

c).-Descripción de actividades en que requieren capacitación o adiestramiento.-- Se tiene que hacer una lista de actividades propias de un puesto o de una especialidad que sean desconocidas por los trabajadores, o sean realizadas deficientemente."

La dificultad que puedan tener para los patrones los puntos a y b , no creemos que sean tan graves, lo que sí puede tener dificultades es el punto relativo al inciso b , esto es , - la escolaridad de los trabajadores, pues realmente es un problema la heterogeneidad en la preparación y educación que existe entre los obreros de muchos centros de trabajo - especialmente en los talleres y pequeñas fábricas - . En algunos establecimientos es necesario, incluso, comenzar a enseñarlos a leer y escribir - pues es indudable que si los trabajadores tienen más conocimientos generales como matemáticas, dibujo, funcionamiento de la empresa, etc. , comprenderán mejor su trabajo y los cursos de capacitación y adiest. que se les impartan, dando como resultado mayores incrementos en cantidad y calidad en la producción industrial.

(79)

Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO). "Antecedentes para la elaboración de Programas de Adiestramiento". México, 1979.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El Contrato de Aprendizaje fue una figura jurídica que contempló la Ley Federal de Trabajo de 1931 como un contrato especial y sui géneris, consistente en la obligación patronal de impartir conocimientos sobre el trabajo a los aprendices con el fin de calificarlos para una ocupación. A través de este sistema se lograron algunos resultados que, en principio favoreceron a las fuentes de trabajo; sin embargo, a través del tiempo el procedimiento se fue viciando, pues a pretexto de enseñanza los aprendices fueron explotados por los empresarios al ser sometidos a largos períodos de aprendizaje que duraban hasta varios años, y a cambio de una mísera retribución.

SEGUNDA.- Todas las injusticias que se cometieron con los aprendices por la simulación de relaciones de trabajo y la inexistencia de programas para llevar a cabo ese tipo de formación, ocasionaron un serio reclamo de la clase trabajadora, la que, levantando su voz de inconformidad, solicitó la abrogación de la medieval figura del aprendizaje, y así fue como el Estado Mexicano tomó la decisión de desaparecerla al abrogarse la Ley de 1931.

TERCERA.- Sin embargo, la necesidad de impartir conocimientos esenciales para el trabajo seguía subsistiendo no solamente como una necesidad de los trabajadores y empresas, sino como una necesidad del País. Fue así como, al aparecer la Ley Laboral de

1970 se recogió la tendencia de organizar cursos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores, en el art. 132 fracción XV. Desgraciadamente tal disposición carecía de una reglamentación que la llevara a la práctica y por eso no se vieron resultados positivos en los primeros años, salvo algunas empresas de las grandes que, aisladamente cumplían a su leal saber y entender.

Fue hasta octubre de 1977 cuando el Ejecutivo Federal envió al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley para elevar a rango de garantía social, el derecho de los trabajadores a su capacitación y adiestramiento; previo el proceso legislativo, el 9 de enero de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que adiciona la fracción XII y reforma la frac. XIII del Art. 123 Constitucional Apartado "A", consignándose la obligación de las empresas de proporcionar la formación aludida.

Para hacer operativas dichas reformas, hubo necesidad de hacer reformas a la Ley laboral, por lo que el 28 de abril de 1978 se publicaron en el Diario Oficial, entrando en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

CUARTA.- En la Ley Federal de Trabajo se determinan los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deben cumplir su obligación, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades y posibilidades económicas de cada empresa.

Ahora bien, con el objeto de vigilar, coordinar y promover la cap. y adiest. de los trabajadores, se creó la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), como organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contando con órganos de asesoría como son el Con-

sejo Consultivo Nacional y los Consejos Consultivos Estatales, - y con órganos auxiliares como son los Comités Nacionales y las - Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que tienen - encomendada la función de vigilar dentro de las empresas, el fi- el cumplimiento de las normas legales en esa materia.

QUINTA.- De acuerdo con los anhelos del legislador, la nueva formación como derecho de los trabajadores y como obligación de los patrones, representa la mejor alternativa para elevar la productividad nacional y los cimientos para una mayor industrialización del país con base en la eficiencia obrero-patronal.

Asimismo, representa la solución a los requerimientos de ma no de obra calificada de la industria moderna - por la incorpora ción de nueva tecnología en ella - , y así la producción indus-- trial podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la com petencia en los mercados internacionales.

SEXTA.- Ahora bien, ¿es el aprendizaje la actual capacita-- ción y adiestramiento? Definitivamente no, pues aunque ambas fi- guras se han caracterizado por ser obligaciones de los patrones de proporcionar formación para el trabajo, estas presentan im-- portantes diferencias:

- El aprendizaje se impartió "para el futuro trabajo" a niños y jóvenes que no eran trabajadores, sino aprendices que no tenían derecho a ninguna prestación. En cambio, la capacitación y adies- tramiento se proporciona "para y en el trabajo" a personas que - son auténticos trabajadores, y que cuentan con todas las presta- ciones legales que se derivan de la existencia de la relación --

laboral.

- En el aprendizaje, la obligación esencial del patrón consistía no en pagar un salario, sino en proporcionar la enseñanza a los aprendices. En cambio, la cap. y adiest. es obligatoria con independencia de los salarios y demás prestaciones de los trabajadores.

- El contrato de aprendizaje estaba reglamentado de una manera que únicamente benefició a la clase patronal, por la gran escasez de responsabilidades para con los aprendices. Ahora, la cap. y adiest. está reglamentada con normas definidas y con un severo control, y con la finalidad de mejorar el nivel de vida de los trabajadores, elevar la productividad de las empresas y engrandecer el prestigio del país.

SEPTIMA.- No obstante la conclusión anterior, existe el peligro de que en la práctica se presenten ciertos vicios en la nueva formación que, de una manera u otra puedan remontarse al antiguo sistema del aprendizaje, dado que los patrones pagan la capacitación y pueden darle cierto enfoque que convenga a sus intereses. En este caso, resulta imperativo que los sindicatos de trabajadores, al momento de una negociación con las empresas relativa a la cap. y adiest., exijan que en los contratos correspondientes se inserten las cláusulas conforme a la Ley.

Asimismo, las Comisiones Mixtas de Cap. y Adiest. que se constituyan en las empresas, las cuales serán las primeras en palpar las irregularidades que se presenten, deben, necesariamente, y en coordinación con los sindicatos, elevar sus quejas (especialmente los integrantes por el sector obrero) a las auto-

ridades responsables y exigir la aplicación de las sanciones correspondientes, en los casos de incumplimiento.

OCTAVA.- A pesar de que han transcurrido casi dos años de haberse reglamentado la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de que la Ley, por su gran flexibilidad ofrece múltiples alternativas a los patrones para que cumplan, no se ha logrado todavía abarcar la totalidad de las empresas del país, y por ende, no se ha logrado cubrir los requerimientos de mano de obra calificada de la industria moderna. El porcentaje actual de empresas que proporcionan formación es muy raquítico, debido a diversos problemas que han surgido y que impiden el cumplimiento de los nobles preceptos de la Ley, siendo los principales:

- El bajo grado de conciencia de la mayoría de los dirigentes -- sindicales y la ignorancia de los trabajadores.
- La resistencia de la mayoría de los empresarios, ya sea por renuencia, desconfianza o por supuesta impotencia económica.
- La gran escases de instructores especializados, de instituciones capacitadoras y de sistemas generales de cap. y adiest.

NOVENA.- En consecuencia, el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento no se encuentra aún bien articulado, y es evidente que la necesidad de fijar con mayor amplitud la atención en esta materia, se hace sentir en diferentes formas:

Las autoridades de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como promotores de dicha formación, deben intensificar su labor de requerir a todos los empresarios del país para que se avoquen al cumplimiento de su obligación,

sin postergación alguna, y en caso de continuar con su actitud renuente, tomar medidas enérgicas y terminantes. En segundo lugar, es indispensable que los patrones se convenzan de que más que un gasto, es una inversión que a determinado plazo les redituará marcados beneficios. En tercer lugar, el sistema de capacitación debe estar robustecido con una campaña más intensiva de difusión que entere a todos los trabajadores del país sobre su derecho a la cap. y adiest., y sobre los beneficios que de ello obtendrán. En cuarto lugar, los sindicatos deben cobrar verdadera conciencia de la importancia que reviste dicha formación, y luchar para que se haga efectiva esa garantía social.

Por último, resulta urgente que los recursos y elementos de capacitación y adiestramiento, los cuales son aún insuficientes para subvenir a las necesidades del país, se incrementen cada vez más con la participación conjunta de los sectores sindical, gubernamental, y muy especialmente del sector empresarial.

DECIMA.- Por otro lado, para que la nueva formación se proporcione a los trabajadores de acuerdo con la Ley, y evitar que esta caiga en prácticas viciosas, es imprescindible que responda a cierto número de condiciones, que si bien algunas ya existen, estas deben ponerse en práctica para obtener buenos resultados:

- El tiempo necesario para adquirir el nivel de capacitación o adiestramiento requerido, debe ser determinado para cada especialidad.
- Se debe asignar a los trabajadores en capacitación inicial, cuando menos el salario mínimo legal.

- La capacitación y adiestramiento de los trabajadores debe ser confiada al personal poseedor de las calificaciones exigidas.
- Debe ofrecerse a los trabajadores medios complementarios para - posibilitarles una formación más completa, especialmente a los - trabajadores con escasa educación formal.
- Las autoridades del trabajo deben organizar frecuentes y verdaderas inspecciones a las empresas, para verificar la veracidad - de la formación proporcionada a los trabajadores.

DECIMA PRIMERA.- Es evidente que sólo a través del tiempo - los recursos y elementos de capacitación y adiestramiento, los - cuales son actualmente muy limitados, se irán incrementando poco a poco, y los sistemas, métodos y procedimientos se irán concatenando cada vez más hasta llegar, en un mediano plazo a una consolidación del sistema, que si bien dicha consolidación no será -- completa, sí se podrá abarcar a la mayor parte de las empresas. - que existen en el país.

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

- ALVAREZ ALVAREZ JOSE MANUEL.- Derecho Obrero, Primera edición, Editorial Reus, S.A. Madrid 1933.
- CABANELLAS GUILLERMO.-El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Única Edición. Buenos Aires Argentina, 1945.
- DE LA CUEVA MARIO.-Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial --- Porrúa, S.A. 16a. Edición, México 1960.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- Ejecutoria de 12 de noviembre de 1935. Toca 13131/32/2a., Empresa de Teléfonos Ericson.
- CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL ALGODON y sus Mixturas y Reglas Generales de Modernización.-Sindicato de trabajadores de la Ind. Textil y Similares de la R.M. (CTM) 1964-1966
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.-Ejecutoria de 10 de julio de 1969. Amparo Directo 3916/66, Alejandro Velazquez.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.-Ejecutoria de 15 de octubre de 1945, Toca 3852/44 2a., Medina Eligio.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- Ejecutoria 24 de noviembre de 1944, Amparo Directo 5227/44/1a. Antonio Gongora.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Comentario al Art. 39 de la Ley Fed. de Trabajo de 1970, Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edic. México, 1970.
- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Revista Mexicana del Trabajo, 3a. Epoca, Tomo I, núm. 2, México 1977.

CONGRESO DE LA UNION.- Cámara de Diputados. Iniciativa de Nueva Ley Federal de Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

DE LA CUEVA MARIO.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4a. - Edición, Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1977.

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.- Reformas y adiciones al anteproyecto de Ley Fed. de Trabajo, Editorial Cuauhtemoc, México 1968.

DIARIO DE LOS DEBATES.- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. XLVII Legislatura, octubre 30 de 1969.

NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO REFORMADA.- 36a. Edic. Editorial Porrúa, Méx. 1978.

INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO, que substituye a la de 18 de agosto de 1931. Exposición de Motivos.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, 4a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México 1977.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Reformas al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, publicación de 9 de enero de 1978.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Reformas a la Ley Federal de Trabajo. Publicación hecha el 28 de abril de 1978.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Instituto Nacional DE ESTUDIOS DE TRABAJO (INET). "Relaciones Industriales y Formación Profesional" Cuadernos INET No. 3 Méx. 1978

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Publicación hecha el 4 de septiembre de 1978.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Secretaria de Trabajo y Previsión Social, lunes 8 de enero de 1979.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Criterios Publicados el 8 de enero de 1978.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Criterios de Capacitación y Adiestramiento. Secretaría de Trabajo. Publicación 4 de septiembre de 1978.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA). - Guía Orientadora, México 1979.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Lo individual y lo Colectivo en la formación profesional de los trabajadores en México. Cuaderno INET, México 1978.

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE CINTAS Y LISTONES, Sindicato de Trabajadores de la Ind. Tex. C.T.M 1980-1981.

SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE OBRA EN LA INDUSTRIA (ARMO).- Antecedentes para la elaboración de programas de adiestramiento. México, 1979.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Editorial Porrúa, S.A., México 1979.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Editorial Porrúa, S.A., S.A. - 16a. Edic. México 1951.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Editorial Porrúa, S.A., 36a Edición, México 1978.