

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO**



"SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO"

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

PRESENTA

APOLINAR CERRA DOMINGUEZ

MEXICO, D. F.

MCMLXX



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Como homenaje póstumo
a mi abuelita materna, lo
que en mi infortunio supo
elevar mi espíritu hacia planos
superiores.

A la memoria de mi querida madre.

A la memoria de mi hermana MARIA,
como reconocimiento a su generosidad.

A Guillermo y Pedro,
con fraternal cariño.

A mis tías, como tributo de
gratitud, respeto y cariño.

Con especial afecto a mis maestros:
Lic. Jorge Manuel Garizurieta González y
Lic. Oscar G. Ramos Alvarez.

Con especial afecto al
Sr. Lic. Edmundo Jaimes Hernández
y a la Sra. Profra. Ma. de Jesús Camacho Pérez
los que en mucho intervinieron en la realiza--
ción de este trabajo.

A mis amigos y compañeros
con afecto.

A todos mis maestros,
que con sus sabias enseñanzas,
me inclinaron hacia la búsqueda de los
fines más elevados del derecho; el bien
común, la justicia y la seguridad.

PROLOGO .

Hurgando en mis recuerdos juveniles, he llegado a la certeza de que los azares de la vida no han podido borrar de mi mente los tropiezos, limitaciones y sinsabores de la vida del aprendiz, sentidos en carne propia, los que dejaron huella imperecedera en mi espíritu.

Ahora que llego al ansiado final de mi carrera, me ha sido altamente satisfactorio realizar somero estudio sobre lo que el "DERECHO LABORAL MEXICANO" establece para hacer menos tenso el lazo que une a la realidad con la seguridad y la justicia conmutativa y distributiva del derecho con el criterio supremo que debe normar las relaciones obrero patronales en la relación contractual que en este modesto trabajo se estudia.

En él solo pido que el aprendiz llegue a la posesión tranquila y cierta de los derechos que la sociedad debe otorgarle como base del mantenimiento del equilibrio en el orden social; los sacrificios que se exigen del individuo para que sea un ente útil de la sociedad, deben estar generosamente compensados y garantizados bajo el principio supremo de la justicia social.

El Sustentante.

CAPITULO I

HISTORIA DEL APRENDIZAJE

Desde tiempos muy remotos, el aprendizaje de un arte u oficio ha hecho posible la realización de una obra, creándola, estructurándola o perfeccionándola; sin el proceso del aprendizaje, no se podría llevar a cabo desde los trabajos más simples hasta los más complicados y perfectos como los matemáticos, porque hemos de considerar que desde el hombre primitivo hasta el de nuestros días, primero ha tenido que aprender para perfeccionar su conocimiento, desarrollar sus aptitudes y trasmitirlas a sus semejantes.

El hombre primitivo aprendió a hacer desde una hacha en forma rudimentaria hasta las armas para su defensa personal, para cazar y recolectar, siempre tuvo necesidad de aprender algo para poder subsistir. Es decir, el aprendizaje en general, se inició desde la más remota existencia del hombre sobre la tierra.

En los pueblos primitivos fue costumbre que los padres transmitieran el oficio que ejercían a sus hijos; era tradicional esta costumbre que perduró por muchos siglos, en algunos lugares era obligatoria la enseñanza del oficio a los hijos, quienes no lo hacían, eran acreedores a la sanción de la pérdida de derechos alimentarios en la invalidez o en la ancianidad, a lo que obligaba a todos los hijos la Ley Civil.

Estas disposiciones obedecieron sin duda, a la idea de lograr la perfección en el trabajo, así como garantizar la producción necesaria para las necesidades de la población.

En Babilonia y en Asiria, el aprendizaje del oficio alcanzó caracteres de interés público, se estableció remuneración para el maestro por la enseñanza impartida y se fijó el monto de salarios para distintos tipos de oficios.

El trabajo en la antigüedad clásica fue de carácter servil, se llevaba a cabo solo por los miembros de estratos inferiores.

res, porque los de las altas clases sociales se dedicaban a la política o al sacerdocio, el trabajo manual era de esclavos, se realizaba en beneficio del señor.

Según el profesor Kaskel: "Los dueños de 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 servicios al encargado de proporcionarles instrucción.

En la antigua Roma, los señores dueños de esclavos, paulatinamente fueron proporcionándoles medios para su mejoramiento y liberación, al aprender un oficio o arte, éste lo transmitía a sus hijos por tradición, y en forma secreta. Por lo que observamos que para la época de Justiniano, el tratamiento que se daba a los jóvenes para la enseñanza de un arte u oficio, había evolucionado, aunque en mínima parte, en virtud de que ésta les era proporcionada por un profesorado especializado.

Los procedimientos y conocimientos adquiridos por los primeros trabajadores, fueron pasando de una generación a otra; en etapas posteriores, han pasado de maestros a oficiales y de oficiales a aprendices; el aprendizaje ha sido una herencia de nuestros antepasados.

Los principios del pueblo hebreo no permitían que sus hermanos de raza y de religión fueran sometidos a la esclavitud, pues su doctrina vino a suavizar la tensión del trato que éstos recibían. Al difundirse por casi todo el mundo antiguo, este criterio fue adoptado en varios países, lo que trajo consigo que los señores dueños de esclavos al convertirse al cristianismo, dieran trato diferente a éstos.

Con el transcurso del tiempo, el hombre libre se convierte en artesano, agricultor, etc. La situación de los esclavos en relación con la de los trabajadores libres, dió como resultado la creación de disposiciones legales que tendían a proteger a los trabajadores, en el "CODIGO BABILONICO DE HAMMURABI", aparecen incluso disposiciones reguladoras del salario mínimo, al igual que en textos bíblicos, como en el "DEUTERONOMIO". (1).

HEBREOS.- La tradición hebráica respecto del trabajo, en relación con el criterio sostenido por los romanos, es completamente opuesta, porque los hebreos consideraron al trabajo como noble y digno del hombre, los romanos entendían que el trabajo era indigno y sólo deberían ejercerlo los esclavos, lo cual cambió bajo la influencia cristiana.

Para los hebreos el trabajo manual no fue ignominioso ni degradante, prueba de esto fue la supresión de las jornadas agotadoras de trabajo y la prohibición establecida de no trabajar en las fechas de festividades religiosas; además de ser obligatorio el descanso del séptimo día.

Durante el imperio, el aprendizaje estaba ya organizado, sólo que en forma práctica, "Mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle". (Mario de la Cueva, Pág.

Los godos que se establecieron tanto en la Península Ibérica como en el Imperio Romano, daban un trato severo y hasta cruel al aprendiz, no obstante, del aprendizaje de un arte u oficio, surge la clase trabajadora que actualmente conocemos como artesanado.

Los hijos del jefe o "PATER FAMILIA" también podían ser arrendados y no sólo dedicados a las actividades nobles, (guerra, sacerdocio y política).

En Roma la producción se incrementó por los maestros de artes y oficios traídos de los países conquistados por el Imperio, es en Roma donde florece incipientemente la fábrica: Fundiciones metalúrgicas, fábricas de tejidos, etc.

"Otras veces, las disposiciones sobre el trabajo tienen como finalidad asegurar la suficiencia de la mano de obra y la no competencia entre los miembros de un oficio; por ello, en determinados momentos de la civilización egipcia, la mayor parte de los trabajos no agrícolas, pasan a considerarse como funciones del Estado, principalmente el ejercicio del comercio" (2).

La religión cristiana produjo entre los hombres mejores relaciones humanas y de trabajo, suprimiendo jornadas abrumadoras implantando los días festivos y de guardar que implicaban la prohibición para esas fechas de toda actividad manual productiva.

Al declinar el Imperio Romano, quedaron de hecho las fábricas, industrias y comercio paralizados, en atención a su situación política inestable. Las incursiones proliferaron produciéndose un caos dentro del mismo Imperio, por lo que el esplendor romano quedó eclipsado; extinguiéndose en cierto modo los lazos que unían a la Metrópoli con sus correspondientes villas y urbes; se origina la interrupción del progreso económico que había logrado el Imperio Romano, y por consiguiente, el trabajo.

Consecuentemente, el Imperio sufre menoscabo en la marcha de su economía, lo que trajo consigo que las industrias en su pleno apogeo y la agrivultura, se detuvieran por falta de amplios mercados y por carecer de flota marítima eficiente que pudiera transportar la producción agrícola y elaboración fabril humana, a los distintos puertos.

La pérdida de la fuerza política del Imperio tuvo como resultado en los países conquistados el desmembramiento, emergiendo entonces los "señoríos" pequeños y grandes.

"Entre tanto, un nuevo Imperio comenzaba a erguirse como coloso fundado en el año 395 A.C. que emergiera del mediterráneo. (Bizancio), Constantinopla, para convertirse más tarde en el amo que habría de surcar los mares conocidos hasta entonces, - los caminos habrían de abrirse paso por todos los medios posibles - haciéndose capaces de sostener luchas armadas para poder hacer - llegar las mercancías a sus destinatarios hasta las regiones o lugares más apartados, ya que perduró esta situación hasta la toma de la Capital por los Turcos" (3).

El comercio en Europa quedó paralizado, por el dominio de los musulmanes, pues el poderío militar y religioso de éstos les permitió apoderarse de las costas africanas del Norte y penetrar en Europa, con su potente flota y el consentimiento y dominio de los recursos naturales que en su topografía presentaban los litorales de los territorios sojuzgados.

Las Cruzadas, que fueron una conjunción de fuerzas europeas, no lograron restablecer el dominio en Africa y Asia Menor, no obstante, sí debilitaron a las fuerzas musulmanas.

Los países cristianos europeos tuvieron trastornos que ocasionaron la fragmentación del poder político, dando origen a la decadencia del feudalismo.

Los feudos del interior de Europa, se hicieron independientes guardando en teoría, subordinación al comercio y al desarrollo de las grandes ciudades.

En el sistema corporativo instituido durante el feudalismo, el aprendizaje tuvo vital importancia, la característica de la enseñanza tuvo como finalidad formar futuros oficiales y maestros.

En el Código de Teodosio expedido en el Siglo V se encuentran disposiciones restrictivas como la de libertad de trabajo, limitaciones a los trabajadores obligándose a formar asociaciones de un mismo oficio, no obstante, dichas normas parecen tener por finalidad la superación del trabajo y perpetuar los oficios tradicionalmente por los núcleos familiares.

En el Siglo IX "El abastecimiento de Constantinopla, - cuya población ascendía a cerca de un millón de habitantes, daba vida a su exportación. Las fábricas y los bazares de dicha capital les proporcionaban en cambio, las sedas y las especias, de las que no podían prescindir".

"De esto inferimos, que al hablarse de fábricas, puede hacerse la afirmación que ya para aquél entonces existían los gremios" (4) .

Por el Siglo XI aparecen en la Catedral de Pisa objetos de gran valor como ostentación de riqueza, y un cúmulo de orfebrería, entre los que se encontraban velos de oro y de púrpura, y el tallado de los finos mármoles que daban esplendor a la iglesia. De lo que podemos desprender que ya se conocía el arte de la orfebrería como producto de los gremios.

En el Siglo XII Flandes adquiere gran auge en la producción de tejidos de lana lo cual se debió a la concentración de tejedores y bataneros por la aglomeración del mercantilismo.

En las pequeñas y grandes urbes donde generalmente se concentra la industria puesto que son zonas comerciales y comerciales, así se entiende el fenómeno mutuo que se provoca entre productores y consumidores, por cuyo motivo radicaban en esas zonas tejedores y bataneros que provocaron el auge de esas industrias — que fueron las más importantes de aquella época, las que se proveían de la lana importada por los mercaderes, el jabón y las materias colorantes.

Como consecuencia lógica, nace la legislación que protege los intereses de todos por igual, por la íntima liga que hay entre la Villa y el campo, es decir, el artesano produce y vende, el agricultor produce y vende.

Los trabajadores urbanos en el Siglo XI se organizan en Cofradías y Fraternidades tomando como ejemplo a las organizaciones religiosas; los señores feudales tratan de intervenir en dichas organizaciones para conservar su poder político y económico, ejercido tanto por el dominio de la moneda como por el sistema de pesas y medidas.

En Inglaterra se expide la Ordenanza para tejedores de 1099 en Maguncia, en 1106 la de los pescadores de Worms en 1128 la de los zapateros de Wurtzbourg; en 1149 la de los tejedores de colchas, en Colonia y en Rouen para los curtidores a principios del Siglo XII, quedando así establecida y reconocida la corporación, — se instituye el monopolio en la producción por los gremios, hasta suprimir la competencia exterior, regulando la anterior.

Mediante impuestos pagados a reyes o a señores feudales, se establece el monopolio para obtener el ejercicio exclusivo del oficio o la venta de los productos, las corporaciones protegen al productor y obtienen la exclusividad del consumidor, mediante la buena calidad del producto.

Al artesano se le reserva el mercado de la Villa y su comarca, cuidando que ninguno de ellos se enriquezca en detrimento

to de otro. Se fija el horario de trabajo, el costo de la mercancía y el monto de los salarios; determinando los instrumentos de uso, en fin, se dictan medidas para garantizar la calidad entre los productores dueños de talleres y se reglamenta el aprendizaje.

Los poderes públicos a partir del Siglo XI, reglamentan el régimen de las Villas organizando a los artesanos en grupos, dejándoles en libertad de ejercer el oficio a que se dedican, considerados dentro del exclusivismo y proteccionismo. El monopolio que detentan se designa en Inglaterra con la palabra "guild", en Alemania con los términos de Zunftzwan o de Innung.

Acerca del origen de los Gremios, aún no se encuentran datos precisos, mientras algunos autores pretenden encontrarlos "EN EL DERECHO SEÑORIAL", arguyendo que se hallaban en esta época en los centros de los grandes dominios, otros suponen que se originaron entre los artesanos que antes fueron siervos de los señores, que trabajaban a su servicio; otros más argumentan que en la época de la formación de las Villas, a los artesanos que pertenecían al servicio doméstico, se les permitía trabajar libremente a los que lo solicitaran, pasando a unirse a los hombres libres de donde "surgió gradualmente el gremio".

No obstante, lo más probable es que los gremios se hayan formado mediante "la libre asociación", pues los trabajadores urbanos constituyeron desde el Siglo XI las llamadas cofradías y fraternidades, en las cuales se agrupaban todos los oficios, tomando como modelo a las "corporaciones mercantiles" que se instalaban en torno a las iglesias y monasterios.

En la Villa y en el latifundio se operó el desarrollo de la economía, con sus caracteres, señorío, plebe y servidumbre. La población de las Villas era reducida en comparación a la población del señorío, la producción industrial se reducía al consumo de la comarca y se caracterizaba por el artesanado que atendía a las necesidades de las Villas, según su importancia.

Los oficios necesarios para satisfacer las necesidades de la existencia, se ejercen en todas las poblaciones, salvo los oficios de artículos suntuarios (que son absorbidos en las grandes ciudades gobernadas por reyes dignatarios de la Iglesia, etc.)

Los gremios tienden a la autonomía, lo que los enfrenta a unos con otros y muchas veces a todos, contra el poder público, reclaman el derecho de ser libres, de administrarse por sí solos y de luchar por sus intereses, poseer una campana y un sello, ser tomados en cuenta y oídos en los acuerdos gubernamentales.

Para el poder público resultó tan extremada tal intrusión, que prohibió las cofradías de artesanos, entre otras, las de Bruselas en 1290. Sin embargo, los gremios después de constantes luchas, lograron obtener el derecho de nombrar sus decanos y sus jurados reconociéndolos como cuerpos políticos para ejercer el poder. Con lo anterior, vemos que en los gremios, a pesar de las diferencias políticas internas que existen entre ellos, su organización laboral en toda Europa, es la misma.

"El movimiento iniciado en la segunda mitad del Siglo XIII llegó a su punto final en el transcurso del Siglo. A consecuencia de unos motines que casi siempre se agravaron al punto de transformarse en luchas armadas, los "grandes" se vieron obligados a ceder a los "pequeños" una parte más o menos importante de la administración municipal!" (5).

La mayoría de la población estaba repartida en gremios, la reforma consistió necesariamente en dejar que éstos participaran en el gobierno. Unas veces, se les otorgó el derecho de disponer de algunos puestos en la regiduría o en el consejo de la ciudad; otras, un nuevo grupo de magistrados electos por ellos, se constituyó al lado del antiguo, o se tuvo que someter a la aprobación de sus delegados constituidos en asamblea general, todas las medidas que interesaban a las finanzas u organización política de la comuna; sucedió también que se apoderaron enteramente de aquel poder del que el patriciado por tanto tiempo los había excluido.

En Lieja, por ejemplo, en 1384, los "grandes", sintiéndose incapaces de mantener una resistencia que duraba desde hacía más de un Siglo, acabaron por capitular, desde entonces los oficios dominaron exclusivamente en la ciudad, sólo gozaron de derechos políticos aquellos que estaban inscritos en sus registros.

"El consejo, entre cuyos miembros se nombraban cada año los jurados, estaba vigilado por sus "gobernadores", pasó a formar sólo una pieza de la maquinaria que ellos manejaban a su antojo, los dos "maestros" (burgomaestros) reclutados en ese consejo, eran los ejecutores de sus voluntades, pues todas las cuestiones importantes debían someterse a la deliberación de los treinta y dos oficios y debían ser resueltos en cada uno de ellos, por mayoría de votos".

"Constituciones análogas, hacían de las corporaciones de artesanos los árbitros del gobierno municipal, las encontramos en Utrecht y en Colonia" (6).

Los artesanos que llegaron a detentar el poder municipal, consideraron o creyeron que de esta manera se resolverían sus problemas económicos, pronto pudieron darse cuenta que no estaban capacitados para conducirse como autoridad, pues las masas obreras que se habían rebelado, no lograban establecer unión, pues tanto los bataneros como los tejedores no se veían como compañeros sino como enemigos al igual que los pequeños gremios que llegaron a detestar a los "horribles tejedores", porque según éstos, les perjudicaban sus negocios en vista de que los tejedores tenían tendencias comunistas y les aterraba esta idea hasta a los príncipes y a la nobleza.

Desconocían la naturaleza del gran comercio y de la industria capitalista, cuya producción, depende en gran parte de la producción y el consumo, y por otra del capital, cuyas fuerzas conjugadas balancean la estabilidad que en ciertas épocas se ve disminuída y consecuentemente se provoca la incertidumbre de los salarios y traen consigo las crisis que generalmente, han redundado en perjuicio de los trabajadores hasta el grado de llegar a la desocupación.

Por esta razón, creíanse víctimas de los capitalistas a quienes prestaban sus servicios, aún cuando en esto hay mucho de verdad, pues los capitalistas siempre han mantenido la idea de la explotación de la mano de obra barata.

Esta nueva forma de explotación, liberó por así decirlo, a la industria que había permanecido aletargada en las manos de los gremios, pues la idea de no permitir que nadie fuera propie

tario de más de un taller, y la de no admitir que ningún otro gremio se enriqueciera empobreciendo a los demás, no podía traducirse sino como equivocado y extremado egoísmo; pues la organización política representada por los Estados Feudales y las luchas político-religiosas, contrastaban con los principios de la cultura occidental.

Conforme a un orden jerárquico, los maestros, jefes y dueños de pequeños talleres, formaban la clase dominante de la cual dependían los compañeros y aprendices, los que a su vez se encontraban al lado de los maestros, en virtud de que éstos les proporcionaban la enseñanza del oficio.

Los compañeros que habían terminado su aprendizaje, pero que no habían tenido oportunidad de llegar a la categoría de maestros, permanecían como asalariados, pues el número de maestros era sumamente reducido debido a la escasa demanda del mercado local y a la falta de reglamentación de los requisitos necesarios para alcanzar la maestría.

Eran tantos los requisitos, que se llegó al grado de exigirles hasta la legitimidad de nacimiento, no ser hijos de reos, de determinada filiación religiosa, así como el pago de derechos. Sin embargo, la condición económica de los maestros, propietarios o arrendatarios de talleres, en general era económicamente buena, no así para los compañeros trabajadores. Estos vivían en habitaciones muy modestas y no tenían más bienes que su ropa. Iban de una Villa a otra, con la esperanza de ser contratados; si lograban el contrato, éste duraba solamente una semana y las jornadas de trabajo eran desde el amanecer hasta el anochecer. El salario o pago se hacía el sábado en la tarde y debía ser según los reglamentos del Municipio, en efectivo, pero los "abusos del truesystem" eran numerosos.

El maestro propietario de taller pasa a ser trabajador a domicilio, asalariado de un capitalista y con frecuencia, arrendatario de la herramienta.

El desarrollo del comercio y el predominio de los productos naturales en el intercambio internacional, hicieron que la producción industrial quedara reducida a las ciudades en las que fue monopolizada por los artesanos, muchos de los cuales iniciaron la constitución de grupos cerrados con eminente carácter capitalista, en la producción de bienes de consumo.

- (1).- García Oviedo.- "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL" -
6a. Edición, Madrid, 1954.
- (2).- Tesis del Lic. Luis Martínez Mezquida Facultad de De_
recho U.N.A.M. Página 38, 1958.
- (3).- Henri Pirenne.- Historia Económica y Social de la Edad
Media.- Editorial Fondo de Cultura Económica, México
Buenos Aires - 10a. Edición, 1966.
- (4).- Op. Cit. Página 84
- (5).- Op. Cit. Página 92
- (6).- Op. Cit. Página 147.

CAPITULO II

HISTORIA DEL APRENDIZAJE EN MEXICO .

Aunque no nos es posible concretar ideas sobre el aprendizaje en México, en la época prehispánica, podemos esbozar algunos datos al respecto tomados de la obra "MEXICO A TRAVES DE LOS SIGLOS", en la que encontramos conceptos avanzados, en diversas láminas el Códice Mendocino, nos da según Clavijero una idea general sobre la organización prehispánica del trabajo artesanal. (1).

Al respecto existen algunas divergencias entre historiadores o relatores, algunos manifiestan que estas láminas fueron mandadas pintar precisamente por el primer Virrey don Antonio de Mendoza, para enviarlas a Carlos V, de acuerdo con la interpretación hecha por "indios de los más inteligentes que habían sobrevivido al derrumbamiento de Moctezuma".

El Códice Mendocino, para su mejor interpretación y estudio tanto en su aspecto cronológico como de costumbres sociales, quedó dividido en tres partes:

La primera tiene por objeto precisar los períodos del señorío desde la fundación de la Ciudad de México, llevando la cuenta del tiempo año por año. Esta parte se refiere a los reinos y conquistas que en cada uno de éstos llevaron a cabo los aztecas o indios mexicanos hasta el gobierno del último Emperador, Moctezuma Xocoyotzin.

La parte segunda corresponde a los tributos; consta de treinta y nueve láminas, su importancia se debe al poderío bélico de este pueblo que llevó sus armas victoriosas a lejanísimas regiones, y por los tributos que logró, se percibe en ellas "una estadística completa de los productos e industrias de aquellos pueblos" por la manufactura de lujosas mantas en las que se advierte la destreza de maestros, oficiales y la indiscutible presencia de los APRENDICES.

El Lic. Manuel Orozco y Berra, nos dice: "Adelantados estaban los mexica en arquitectura, como se advierte por las descripciones; pero indudablemente no tan adelantados como algunas de las naciones que les precedieron, no dejaron un templo como los de Mitla, ni grandes edificios como los del Palenque, Uxmát o Chichen Itzá" (2).

Nos sigue diciendo este autor: "Pasando a la escultura, los grandes trozos esculpidos que nos quedan, no pueden servir para formar acertado juicio acerca de la aptitud de los artífices mexicanos, pues por lo general son bultos mitológicos, en que los atributos alegóricos y simbólicos predominan, presentándose a nuestra vista como deformes e inartísticos". (3).

Sin embargo, se encuentran objetos que revelan gran adelantamiento en el arte, la estatua sentada, en el Museo Nacional, la que si está lejos de sostener un paralelo con las obras griegas y romanas, ofrece lineamientos firmes, toques vigorosos, buen conocimiento de la anatomía humana. Una cabeza de piedra dura, en aquel mismo lugar, está esculpida por mano diestra, las máscaras de obsidiana son notables por la perfección del contorno; algunas figurillas de barro poco dejan que desear en cuanto al modelado puro y artístico; una máscara de madera es primorosa, bajo el aspecto de la expresión del dibujo.

El estatuario no tenía elementos para llegar a la perfección; faltábale el estudio de las ropas en trajes vistosos y galanos, sus creencias religiosas no le permitían ejercitarse en el cuerpo desnudo, pues los dioses no se complacían en mostrar sus bellezas plásticas. Pero en cambio, el escultor y el picapedrero subieron a un punto que nos parece admirable; sí, porque sus rellenos en piedras duras son bien acabados, y no debe olvidarse que carecían de instrumentos de hierro. Se les objeta el recargo de adornos fantásticos; más esta es cuestión de gustos, de usos y de creencias, este sentir no es sólo nuestro.

"El que pudiera, podrá ver dos figuras hechas a lo antiguo, en el bosque de Chapultepec, que son retratos de dos reyes mexicanos, las cuales están esculpidas en dos piedras duras, nacidas en el mismo cerro, la una de muy crecida estatura y la otra no tanto; pero tan enriquecida de labor de armas y plumas a su auzanza, que parecen más labradas de cera que de la materia que son, tan lisas y limpias que no parecen hechas a mano". (4).

"Y no le parezca a V.A. fabuloso lo que digo, pues en verdad que todas las cosas criadas, así en la tierra como en la mar, tenía contrahechas muy al natural, así de oro y plata, como de pedrería y de plumas, en tanta perfección, que casi ellas mismas parecían". (5).

Como podemos ver alaban estas palabras no sólo a los plateros y fundidores, sino también a los modeladores y oficiales de mosaico, cuyos trabajos descansaban en la escultura y la pintura.

Para la realización de las obras que llevamos enunciadas, era preciso la labor de oficiales, albañiles, arquitectos, ingenieros, escultores, estatuarios, joyeros, lapidarios, pintores, decoradores, formadores de mosaicos de pluma, etc. Del pintor hablaremos en su lugar, y proseguimos con la enumeración de otras artes y oficios.

Respecto de las telas producidas por los tejedores, eran de algodón, con plumas, pelo de conejo, pita u otros materiales. "Unas eran gruesas como angeo o brin; otras delgadas y tupidas como ruan, y otras más delgadas a manera de toca, y muchas como amatales moriscos; eran finalmente como las querían" (6).

"Además de esto me dió el dicho Moctezuma mucha ropa suya, que era tal, que consideraba ser toda de algodón y sin seda, en todo el mundo no se podía hacer ni tejer otra tal, ni de tantas ni tan diversas y naturales colores ni labores, en que había ropas de hombres y de mujeres muy maravillosas, y había camamentos para camas, que hechos de seda no se podían comparar; o había otros paños como la tapicería que podían servir en salas y en iglesias; había colchas y cobertores de camas, así de pluma como de algodón, de diversos colores, asimismo muy maravillosas; y otras muchas cosas, que por ser tantas y tales, no las sé significar a V.M." (7).

"Los alfareros conocían el torno, los trastos comunes no tenían vidriado, pues éste lo aprendieron después de los españoles, los vasos finos son de elegantes formas, con una especie de barniz de un Ocre rojo, sobre el cual se ven pinturas de objetos simbólicos o simplemente decorativos; algunas veces están labrados como en relieve, por medio de patrones de barro cocido, de los cuales quedan algunos, curvos en el frente y con una agarradera para manejarlos.

También hay utensilios representando figuras grotescas, animales, o combinaciones caprichosas; tenemos tres vasos procedentes de sepulcros en Cholollan, primorosos por los símbolos de los días del mes que tienen pintadas; pinturas de tanta firmeza, que a pesar de haber estado bajo tierra, sin duda más de cuatro Siglos, se conservan frescas como el primer día".

"Los zapotecos hacían los cactli o sandalias de la pita del maguey; para los principales iban forrados con algodón, y los muy finos eran pintados y dorados. Los curtidores adobaban los cueros del venado, del tigre y de otros animales, con o sin pelo, de diversos colores, y tan blandos que parecían tela; preparábanlos también para la escritura. Tenemos indicados ya, los fabricantes de esteras, de XICALLI de objetos de obsidiana, etc." (8).

En la página 295 de la obra antes citada, segundo párrafo, se dice lo siguiente: "Se atribuye a los toltecas la enseñanza de los primeros preceptos médicos; de aquella nación los que transmitieron a los pueblos nahoas, formándose al cabo un cuerpo de doctrina fundado en la experiencia y la observación. Algunos individuos se dedicaban a la profesión médica, y como generalmente el hijo seguía el ejercicio del padre, la ciencia adquirida no se malograba, y aún acrecía durante los Siglos por medio de las herencias repetidas. Toda la gente del campo conocía además las virtudes de las yerbas, ya que estaban obligados a buscarlas para mantenerse o curarse" (9).

Otro autor, resume las características de la producción de la época prehispánica, refiere que las bases económicas en que descansaba la sociedad mexicana era la propiedad, institución practicada no sólo en su aspecto colectivo sino en el individual; la esclavitud estuvo íntimamente ligada con todo lo relativo a la propiedad, no obstante, la condición de esclavo entre los mexicanos no llegó a ser tan dura como en Roma y en otros pueblos de la antigüedad puesto que jamás llegó a ser el hombre considerado como una "res"; la relación en que se encontraba con respecto a su amo no era la que guardaba una cosa con respecto a su dueño, sino que se le concedía personalidad jurídica, su situación era el resultado de un acto plenamente voluntario por parte suya (esclavitud proveniente de contrato); en este caso dicha situación era el resultado del convenio celebrado por el esclavo con su señor.

Las causas de este contrato eran múltiples lo más frecuente, el pago que se hacía el acreedor en la persona del deudor; el esclavo no podía ser vendido sin su consentimiento; podía formar peculio propio, casarse y tener esclavos a su vez y recuperar su libertad por medios mas o menos fáciles, entre otros la devolución del precio en que había sido adquirido por su dueño. El amo estaba obligado a mantener al esclavo.

Hay motivos, para considerar a la esclavitud entre los aztecas como un contrato especial, por virtud del cual una persona enajena perpetua o temporalmente su libertad a otro con obligación de parte de éste de suministrarle alimentos, tomada esta palabra en su acepción jurídica.

Una clase intermedia de la sociedad azteca y no menos importante, era la que se formaba por linajes y se perpetuaba por herencia agrupados en una suerte de agremiación inconsciente, era la de los artesanos.

Habia oficiales de pluma, mosaico, talladores, plateeros, artífices, pintores, cesteros, trabajadores textiles y, de igual modo, músicos, cantores, danzantes, jugadores, etc.

La sociedad azteca tuvo una clase plebeya, macehual, escarnecida, miserable, explotada, sobre la que vivía la aristocracia y que soportaba la carga de la producción.

Los esclavos podían acumularse por su dueño y éste se apropiaba una gran parte del trabajo que realizaban, sin retribuirle. Por las condiciones especiales de la productividad indígena el trabajo de los esclavos era costeable sólo cuando prestaban servicios personales, como capataces, mozos, o tamemes (cargadores).

Teóricamente, cualquiera podía poseer un esclavo, hasta hubieron esclavos poseedores de esclavos, sin embargo, fueron de importancia solamente para los que podían utilizar sus servicios personales que quizá en su mayoría eran los mercaderes.

De lo expuesto deducimos que la producción pre-hispánica se apoyó sobre una organización esclavista por lo que el aprendizaje seguramente fue determinado por la situación jurídica del trabajador, siendo hombre libre se auto-determinaba en su ocupación pero al caer en la esclavitud había de formar parte de las pertenencias del amo y como tal, ejercer la labor que le fuera designada.

ETAPA COLONIAL : En la época de las Leyes de Burgos, llegó a la Corte Fray Pedro de Córdoba, Vicario de los dominios de La Española, quien opuso ciertos reparos a aquellas. El rey las envió de nuevo a su Consejo, en el que opinaron dos teólogos más: Fray Tomás de Matienso, confesor del Rey y Fray Alonso de Bustillo, maestro en Teología. De las nuevas opiniones surgió la declaración de Valladolid de 28 de julio de 1513, que constaba de cuatro disposiciones; las mujeres indias casadas no debían ir a las minas, sino por su voluntad, pero se les podía competer para los trabajos de las haciendas de los españoles, a menos que estuvieran en estado de preñez; niños y niñas menores de catorce años no debían trabajar, salvo en oficios propios de su edad; las indias solteras trabajarían con sus padres.

"La duración del servicio en las minas sería de nueve meses, y los tres restantes podían emplearlos los indios en trabajar en sus haciendas, o en las de los españoles a jornal; había en la declaración este párrafo importante: "Este servicio que a V.M. es debido por los dichos indios de la manera susodicha, V.A. puede hacer merced de ello a quien fuere servido, por vida o por el tiempo que V.M. fuere servido de hacer de ello merced". (10).

De lo asentado en esta obra se desprende que a los indios se les tomaba en alquiler como a bestias o en lugar de bestias pagándoles sólo ocho y medio maravedíes cada día, del cual tenían que comer y atender a sus necesidades.

Después se ordenó que en los casos de alquiler de indios se les diera un competente jornal para que cómodamente pudieran mantenerse y ahorrar para otras necesidades. Cuando fueran ocupados en la provisión de bastimentos de las minas, se les debía pagar a destajo y no a jornal, según cédula del 22 de febrero de 1549.

Al hacer revisión de las fuentes más importantes de trabajo de la etapa colonial, vemos que las grandes invenciones como el beneficio de los metales por amalgamación de mercurio implantado por Bartolomé de Medina a mediados del Siglo XVI, las máquinas despepitadoras de algodón inventada por ELI WHINEY en 1793, el sistema de beneficio de los metales por cianuración y el motor Diesel de combustión interna, revolucionaron en nuestro país los sistemas feudales de trabajo traídos de España por el grupo dominante, si a esto agregamos la influencia que operan los caminos del

maíz, de la sal, de los animales domésticos de alimentación o de transporte, veremos que son aspectos que constituyen verdaderos factores históricos en nuestro país, de ahí que nuestras guerras no hayan sido solamente crisis políticas ni solamente lucha económica para liberarnos del conquistador o del invasor, sino la necesidad de una transformación de los aspectos más importantes de nuestra estructura, industria, comercio, comunicaciones, etc.

La causa íntima de nuestras revoluciones no ha sido un simple anhelo político, sino la necesidad de ampliar, modificar y transformar la visión del concepto económico, de ahí la tendencia renovadora de nuestras revoluciones fundamentadas en las grandes necesidades de reajuste y acomodación a las condiciones de producción que sin atender a las leyes de la biología humana creó una clase proletaria esquilada en los trabajos de extracción, acarreo, y beneficio de los minerales y que al agotarse los yacimientos mineros tuvieron que canalizar hacia la agricultura, la producción, la explotación del petróleo y de la energía eléctrica.

La introducción de nuevos sistemas de comunicación y de producción por la introducción del maquinismo, muy lentamente nos vinieron a estructurar una visión más generosa y humana de nuestra realidad nacional y nuevas orientaciones para plantear y resolver los problemas vitales de nuestra vida política económica y social así como la comprensión y la integración de la cultura jurídica mexicana y su plena justificación histórica.

Así surgen los antecedentes del Artículo 123 cuyo proyecto de Constitución presentado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista para su discusión por el Congreso de Querétaro, no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos Jurídicos para conseguir la renovación del orden social en que había vivido la Nación Mexicana.

En el Decreto del 16 de Diciembre de 1915 Don Venustiano Carranza expuso sus ideas fundamentales sobre las Reformas que debía implantar el gobierno revolucionario, en lo referente a los derechos de la clase obrera, al respecto, hizo pública declaración el 10 de diciembre de 1916 en la que expresaba: "CON ESTAS REFORMAS AL ARTICULO 27 - 28 Y CON LA FACULTAD QUE EN LA REFORMA DE LA FRACCION 20 DEL ARTICULO 72 CONFIERE AL PODER LEGISLATIVO FEDERAL, PARA EXPEDIR LAS LEYES SOBRE EL TRABAJO, EN LAS QUE SE IMPLANTARAN TODAS

LAS INSTITUCIONES DEL PROGRESO SOCIAL EN FAVOR DE LA CLASE OBRERA Y DE TODOS LOS TRABAJADORES; CON LA LIMITACION DEL NUMERO DE HORAS DE TRABAJO, DE MANERA QUE EL OPERARIO NO AGOTE SUS ENERGIAS Y SI TENGA TIEMPO PARA EL DESCANSO Y SOLAZ Y PARA ATENDER EL CULTIVO DE SU ESPIRITU, PARA QUE PUEDA FRECUENTAR EL TRATO DE SUS VECINOS, EL QUE ENGENDRA SIMPATIAS Y DETERMINA HABITOS DE COOPERACION PARA EL LOGRO DE LA OBRA COMUN; CON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPRESARIOS PARA LOS CASOS DE ACCIDENTES, CON LOS SEGUROS EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD Y DE VEJEZ; A LAS NECESIDADES PRIMORDIALES DEL INDIVIDUO Y DE LA FAMILIA Y PARA ASEGURAR Y MEJORAR SU SITUACION". (11).

Las ideas anteriores dieron como resultado la modificación del Artículo 5o. de la Constitución de 1857 que, estaba redactada en los siguientes términos: "NADIE PODRA SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCION Y SIN SU PLENO CONCENTIMIENTO, SALVO EL TRABAJO IMPUESTO COMO PENA POR LA AUTORIDAD JUDICIAL" (12).

Sometido a discusión la anterior disposición, después de prolongado debate un diputado obrero fue el que primeramente hizo notar desde la tribuna del Congreso, la urgencia de que en nuestra Constitución se abarcara la totalidad del problema obrero que estaba planteado y que contuviera un conjunto de ordenamientos que fuera base y norma para las Leyes del porvenir; con esto el Diputado Victoria se hizo intérprete del sentir general del Congreso que ya se había declarado en iniciativas anteriores y que tuvo su complemento en las discusiones y propuestas que enseguida consignamos por considerarlos de gran interés.

Numerosos debates pusieron de manifiesto las deficiencias que tenía la redacción del Artículo 5o. y la imposibilidad de que se acomodara dentro de él el conjunto de preceptos que fueron el fundamento de la Legislación futura, en asunto tan importante y novedoso como era el problema obrero.

El mismo Congreso comprendió que el primer capítulo de la Constitución que correspondía a las garantías individuales o sean los derechos del hombre, no era el lugar apropiado para la especificación de todos los ordenamientos que se proponían sobre salario mínimo, jornada máxima, indemnizaciones, contratos y demás puntos que marcarían derechos y obligaciones para hacer concordantes a dos elementos de la sociedad, el capital y el trabajo, que eran dos gremios solamente; pero no la totalidad de la Nación para lo que estaba creado ese capítulo.

Se llegó también a la conclusión de que para que este basamento resultara homogéneo y completo, era indispensable agrupar fracciones que cada una en sí, tendría el carácter reglamentario de una ley secundaria; pero que unidas formarían un capítulo Constitucional como molde obligatorio dentro del cual los Estados de la Federación dictaran sus leyes futuras, respetadas y respetables, porque estarían respaldadas por la Carta Magna.

Tras largos debates la opinión del Congreso quedó reducida a asentar en el Artículo 5o. Constitucional solamente los principios que correspondían exclusivamente a las garantías individuales de todos los ciudadanos para que ocupara airoosamente el lugar que le correspondía en el primer capítulo de la Constitución que tenía por finalidad establecerlas, sin mezclar en él las atribuciones y derechos particulares del gremio que se trataba de proteger.

Años más tarde, se presentó al Congreso el proyecto del Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos que sometió el C. Lic. Emilio Portes Gil Presidente de la República al H. Congreso de la Unión, el año de 1929, en el que se consigna en el capítulo sobre Derechos y Obligaciones de trabajadores y patrones en las diversas clases de trabajo, en lo que se refiere a los aprendices; lo siguiente:

"En el contrato de aprendizaje las relaciones entre patrón y trabajador se estrechan de gran manera, pues el patrón se transforma en maestro y muy a menudo el aprendiz ingresa a su familia por lo que era necesario establecer disposiciones más estrictas en cuanto a las consideraciones y respeto mutuo que se deben el maestro y el aprendiz". (13).

Esta disposición se dicta debido a que algunos sindicatos, especialmente gremiales de obreros técnicos, desconociendo sus funciones se habían negado a admitir a los demás trabajadores inclusive de su gremio, impidiéndoles así el trabajo, negándose sistemáticamente a enseñar su oficio o especialidad y a admitir aprendices. Este es el fundamento de la obligación que se impone a trabajadores y patrones de admitir determinado número de aprendices.

En el mismo proyecto (capítulo II, del trabajo en general) se legisla en favor de los menores, el Artículo 28 dice a la letra: "Los contratos relativos al trabajo de menores de 16 años, tendrán que celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores; faltando uno y otro, el contrato será celebrado con el menor y con la aprobación de la autoridad política del lugar, o de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva".(14).

ARTICULO 29 : Tendrán capacidad para celebrar contratos de trabajo para percibir la retribución convenida y para ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la Ley, sin autorización alguna, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan 16 años cumplidos.

ARTICULO 34 : El trabajador no estará obligado a prestar más servicios que los expresados en el contrato y en la forma y términos estipulados. Si en el contrato no se determinare el servicio que deba prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que fuera compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forme el objeto de la negociación, comercio o industria que ejerce el patrón.

En este mismo proyecto, en el capítulo III se legisla sobre el derecho de los aprendices en el articulado siguiente:

ARTICULO 152: Se entiende por aprendiz al trabajador que preste su servicio personal a un patrón o a un artesano que a su vez se obligue a proporcionarle enseñanza de un arte u oficio, y a pagarle un salario, a suministrarle alimentos, vestido, o ambas cosas, según convenga.

ARTICULO 153: Los contratos de aprendizaje se celebrarán entre los mayores de edad por propio derecho, y respecto de los menores, se aplicará lo dispuesto para la celebración de contrato de trabajo en general.

ARTICULO 154: El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza, así como la retribución que corresponda a cada período.

ARTICULO 155: Es obligatorio, para patrones y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del 5% de la totalidad de trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios, si hubiere menos de 20 trabajadores del oficio de que se trate, habrá, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones sin excepción, que para los demás de su clase establece este capítulo. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

ARTICULO 156: Son obligaciones del aprendiz:

FRACCION I: Prestar personalmente el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro, con todo cuidado y aplicación que le fuere posible, y con absoluta lealtad y horadez.

FRACCION II: Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo en que se adiestre.

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

FRACCION IV: Cuidar de los materiales y herramientas del patrón y maestro, evitando siempre que se pueda, cualquier daño a que estuvieran expuestos.

FRACCION V: Guardar absoluta reserva respecto de la vida privada de su patrón, maestro o de los familiares de éste.

FRACCION VI: Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo, y

FRACCION VII: Las demás que les impusiere las leyes.

ARTICULO 157: Cuando los aprendices trabajen con patrones que celebren el contrato colectivo, serán remunerados en la forma que establezca el mismo.

ARTICULO 158: Los aprendices de oficios calificados, deberán ser examinados cada año por un jurado mixto de expertos obreros y de patrones de la industria u oficio que aprenden, jurado que presidirá un representante de las autoridades escolares del lugar.

El jurado extenderá al aprendiz en su caso, un certificado en que se haga constar que ha adquirido el grado de aptitud necesaria para trabajar como obrero en la rama de su aprendizaje.

ARTICULO 159: Son obligaciones del maestro o del patrón en su caso, para con el aprendiz.

- I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio a que aspira y pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestido o una y otra cosa, según convenio.
- II.- Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra por vía de corrección.
- III.- Al concluir el aprendizaje, darle testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes.
- IV.- Concluído el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

ARTICULO 160: El patrón puede despedir al aprendiz, sin ninguna responsabilidad:

I.- Por faltas graves de consideración y respeto al - maestro o su familia, cuando viva con ellos.

II.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el oficio de que se trate.

ARTICULO 161: El contrato de aprendizaje terminará por deseo manifiesto del aprendiz, de dejar el oficio.

ARTICULO 126: El aprendiz puede separarse del trabajo, por las siguientes causas justificadas.

I.- Por abuso o dureza del maestro.

II.- Por violación de las obligaciones que impone al patrono o al maestro el Artículo 133.

No puede tener aprendices mujeres menores de veintiun años el patrón o artesano soltero, viudo o divorciado, si el contrato establece que la aprendiz viva con el maestro. (15).

Redactado en su parte medular el Artículo sobre el trabajo, el Congreso acordó que debería agregarse en la Constitución un capítulo al respecto en que se abarcara a todos los trabajadores del país sin especificación de tipo de trabajo denominándose - título 6o. "DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL" en el que en 30 fracciones se consignaron los mandatos que lo integran.

- (1).- Chavero.- "MEXICO A TRAVES DE LOS SIGLOS" -Varios autores -- Pág. 608
- (2).- Lic. Manuel Orozco y Berra.- "HISTORIA ANTIGUA DE LA CONQUISTA DE MEXICO" Página 96, Editorial Herrero, 1909.
- (3).- Op. Cit. Página, 125
- (4).- Torquemada.- Libro XIII Cap. XXXIV Página 322, Edit.Madrid.
- (5).- Cartas de Cortés a Lorenzana, Pág. 99, Edit. Madrid.
- (6).- Torquemada.- Op. Cit. Tomo II- Pág.408 Edit. Madrid.
- (7).- Cartas de Cortés a Lorenzana, Pág. 106 Edit. Madrid.
- (8).- Torquemada.- Tomo II Pág. 364
- (9).- Torquemada.- Libro XIV Cap. X- Pág. 1827

- (10).- Silvio Zavala.- "LA ENCOMIENDA INDIANA" Editorial Porrúa_ Pág. 16- 1956
- (11).- Ing. Pastor Rouaix- "GENESIS" de los Artículos 27 y 123- de la Constitución Política de 1917, Pág. 59 Talleres -- Gráficos de la Nación, México 1959
- (12).- Op. Cit. Pág. 105
- (13).- Op. Cit. Pág. 228
- (14).- Op. Cit. Pág. 213
- (15).- Op. Cit. Pág. 222

CAPITULO III

CONCEPTO DE CONTRATO DE APRENDIZAJE..

Algunos autores definen el Contrato de Aprendizaje, - "Riva Sanseverino entiende que el aprendizaje es un contrato especial, del que derivan dos obligaciones bilaterales; la de enseñanza y la de trabajo"(1).

Agrega que tal forma integra un contrato especial subordinado, con caracteres suigeneris; y que participa especialmente de los rasgos comunes del "CONTRATO DE TRABAJO" salvo las particularidades de este último contrato, que se rige por las normas del Derecho Laboral Común y por aquellas propias que le den fisonomía para sus condiciones privativas.

Este autor se inclina a enfocar directamente el contrato de aprendizaje dentro del Derecho Laboral, lo considera como contrato especial, afirmando que éste, se integra con trabajo subordinado y características suigeneris.

De Ferrari expresa: ... "El contrato de aprendizaje, - es un acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o a hacer que se le dé una formación profesional, metódica y productiva a otra persona, la cual se obliga a su vez a trabajar para su maestro en las condiciones o plazos fijados generalmente por la Ley y por las costumbres". (2).

Este concepto es meramente doctrinario, aunque adolece de la tendencia de menoscabar los intereses del aprendiz, al afirmar que éste trabaja para su maestro o patrón, al no aclarar si éste obtiene o no una retribución.

La O.I.T. define al contrato de aprendizaje en la forma siguiente: "Aprendizaje es todo sistema en virtud del cual el patrono se compromete por contrato, ocupar a un trabajador y a enseñarle, o a hacer que le enseñen metódicamente un oficio, durante un período previamente fijado, y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho patrono".(3).

En los anteriores conceptos nos encontramos con criterios bastante claros y bien definidos, no obstante, en ninguno de ellos se hace mención de la retribución económica por los servicios prestados, en virtud de que los autores tienen el carácter de doctrinarios y no de legisladores. Más adelante, al tratar sobre las definiciones legislativas, emprenderemos la búsqueda del por qué de las retribuciones económicas.

La República del Salvador establece: ... "Que el contrato de aprendizaje será regulado por la Ley, con el objeto de asegurar a los aprendices la enseñanza de un oficio o profesión, trámiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social". (4).

El aprendizaje, se define en la Constitución de dicho País en el artículo 19 del decreto 387 aún vigente, como... "El convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga a enseñar a otra persona natural, por sí o por terceros, la práctica o preparación técnica de un oficio, arte u ocupación y pagarle una retribución equitativa". (5).

La República del Brasil define el contrato de aprendizaje en su artículo 11 del decreto 31,546 del 6 de octubre de -- 1952, como: "El contrato individual de trabajo realizado entre un empleado y un trabajador mayor de 14 años y menor de 18, por lo cual, el empleador se obliga a someter al empleado a una formación profesional metódica del oficio u ocupación para cuyo ejercicio sea admitido". (6).

El Código de trabajo francés, que ha servido como patrón o como modelo a otras legislaciones, expresa: "El contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende por tiempo determinado mediando o no retribución". En esta disposición se hallan comprendidos, además del aprendizaje industrial, el de comercio y el de aquellas operaciones agrícolas que requieren una técnica especial". (7).

La Ley de Trabajo Española en su artículo 122 consigna al respecto, lo siguiente: "El contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria a la vez que utiliza el trabajo del que aprende por tiempo determinado, mediando o no retribución". "En esta disposición se hallan comprendidos, además del aprendizaje industrial, el de comercio y el de aquellas operaciones agrícolas que requieren una técnica especial". (8).

La Ley Federal del Trabajo de México, difiere de la española anterior en su artículo 220, en lo referente al término del aprendizaje, ya que sí precisa la retribución.

Las leyes especiales del trabajo en Latinoamérica, en mi opinión, están tomados de los artículos; 1o. del Código del Trabajo Francés, del 57 del Código Español y del 218 de la Ley Federal del Trabajo de México.

El Sr. Lic. Rafael Rojina Villegas define al contrato como: "Un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones". (9).

El Lic. Mario de la Cueva, nos dice: "La escuela alemana, por el contrario, afirma que el contrato de aprendizaje es una relación de trabajo, Kaskel se expresa de la siguiente manera: "El contrato de aprendizaje es un contrato sinalagmático, por virtud del cual, una de las partes (Lehrherr), para los fines de la formación profesional de la otra parte (Lebrling), utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio. El contrato de aprendizaje es, pues, un contrato sinalagmático, con obligaciones recíprocas para las partes; para una, desarrollo de energías de trabajo, por cuyo motivo y desde este punto de vista, es idéntico al contrato de trabajo, y por la otra, la enseñanza del oficio. Como quiera que la remuneración en el contrato de trabajo no tiene que consistir, necesariamente, en el pago de una cantidad en dinero efectivo, ya que también es posible la entrega de mercancías o servicios, debe verse en el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo al que son aplicables las disposiciones todas de la legislación respectiva". (10).

Nuestro derecho laboral define el contrato de aprendizaje en el artículo 218, en la siguiente forma:

"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".(11).

Respecto a las definiciones elaboradas acerca del concepto de aprendiz, a mi juicio, la más acertada es la siguiente:

"Suele considerarse como aprendiz a la persona que en virtud de un contrato de aprendizaje, lleva a cabo un trabajo para aprender determinado oficio o arte".

De acuerdo con la legislación positiva comparada, es aprendiz toda persona unida a otra por un contrato de trabajo y que en su prestación está sometida a un curso de adiestramiento para aprender un arte, profesión u oficio con percepción de una retribución o sin ella.

a)- DOBLE RELACION QUE EXISTE ENTRE EL APRENDIZ Y EL MAESTRO O PATRONO.

De las obligaciones recíprocas que nacen del contrato de aprendizaje que se celebra entre el maestro o patrono y el aprendiz, surge una suprasubordinación entre ambos en virtud que: "La obediencia al maestro en lo concerniente a la instrucción profesional que se le dá en la extensión que se haya consignado en el Contrato; a tener consideración y respeto al maestro y portarse con él, con fidelidad y cumplir la jornada de trabajo mientras dure el contrato" (12).

Sin embargo, en la Ley Reglamentaria laboral Mexicana en vigor, se encuentra más completa la relación de las obligaciones entre maestro, patrón o patrono y aprendiz consignadas en el Artículo 223, que establece:

Son obligaciones del aprendiz: I.-Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón:

- II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo.
- III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración.
- IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que están expuestas.
- V.- Guardar absoluta reserva a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y
- VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

En el contenido de este artículo podemos apreciar de inmediato y con mayor precisión, la reciprocidad de las obligaciones contraídas en este tipo de contrato que a cada contratante corresponde de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo respectivo -- que consigna:

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

- I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender;
- II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestido, o una y otra cosas;
- III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;
- IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes, y
- V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

De las obligaciones del aprendiz antes enumeradas con sus 6 incisos del Artículo 223, en la primera de ellas, queda precisado el cumplimiento a las instrucciones dadas por el maestro o patrono para ejecutar el trabajo encomendado.

En el inciso segundo, la obligación de obediencia es más estricta, pues el aprendiz no solamente debe obedecer en cuanto al cumplimiento en el trabajo encomendado, sino también con--signa el respeto que debe guardarle a su maestro.

En relación con la retribución pecuniaria; algunos autores sostienen que la "instrucción" que se dá al aprendiz o al trabajador, para desempeñar mejor la actividad que se le encomienda, no constituye de ninguna manera el pago de un salario; no obstante que el empresario se beneficia aprovechando la energía física del trabajador o aprendiz, que se traduce en utilidad económica - al patrono, es más algunas legislaciones prohíben expresamente, que el aprendiz goce de un salario.

En España, en lo que se refiere al Contrato de Aprendizaje, se mantiene generalizada la costumbre tradicional de que el aprendiz deberá pagar por la enseñanza del arte u oficio que haya elegido; no obstante que este aprendizaje lo obtenga en talleres, fábricas o industrias, aún cuando se trate de manejar implementos motorizados.

En nuestra época, en casi todos los países iberoamericanos, los aprendices perciben una retribución acorde con el principio de que siendo menores, se inician en un oficio que aún ignoran, por ello no hablamos propiamente de un salario, sino más bien de una retribución relativa.

En nuestra legislación mexicana, en la Ley Reglamentaria del Título Tercero relativo a Contrato de Aprendizaje, en su Artículo 218, establece entre otras cosas: "La retribución convenida", ratificando al principio de protección a los menores por los servicios que éstos prestan y la utilidad que reportan al patrono.

COMENTARIO, respecto de la Fracción II del Artículo -- 224: En vista de que la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje es un convenio especial y de que es el que fija el monto de la retribución, ésta puede ser completamente arbitraria y por lo mismo, fijada en razón de sus intereses.

Por lo que a juicio mío no es propiamente el patrón - el que deba fijar el monto de la retribución, sino que deben ser nuestros legisladores los que en la ley reglamentaria, y en el capítulo especial dedicado a la institución del aprendizaje, por conducto de la comisión de salarios mínimos, deben ser los que fijen un salario especial para que ya no exista razón alguna para que el patrón le suministre alimentación y vestido, pues esta situación parece conservar vestigios o reminiscencias del derecho feudal.

Respecto a lo que dispone la Fracción III del Artículo 223 de la Ley Laboral, el aprendiz debe demostrar una conducta que responda a los principios elementales de la moral social, que no dé motivos a reprensiones u observaciones de su patrón o familiares, en virtud de que el aprendiz puede estar en calidad casi como de miembro de la familia, como cuando se le dá casa, alimentación y vestuario.

Respecto a lo que dispone la Fracción IV, de esta norma, podemos deducir que el aprendiz debe cuidar con celo todos los implementos y materiales que se pongan bajo su cuidado, a fin de no causar daño o merma al patrimonio del patrón.

Respecto al inciso V, el aprendiz debe conducirse con absoluta discreción y cuidarse de no comentar ni en serio, ni en broma, la vida privada de su patrón o familiares.

Con relación al inciso VI, el aprendiz deberá ejecutar el trabajo o labores que se le encomienden en el menor tiempo posible, evitando el desperdicio de materiales así como el deterioro del equipo o maquinaria.

De lo anterior se desprende que en general, el aprendiz queda, con respecto al maestro o patrono, como si fuese hijo o miembro de la familia, por la observancia de las reglas a que queda sujeto.

b)- DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON O MAESTRO CON EL APRENDIZ.

Con respecto a la Fracción I, de este tipo de convención laboral, del que en líneas anteriores he hablado, surgen las prestaciones recíprocas y onerosas, estipuladas por ambas partes, del

carácter bilateral del contrato de aprendizaje, derivan los derechos y deberes correlativos que imponen la ley y el mismo contrato.

Las obligaciones que contrae la empresa, maestro o patrono, son las de proporcionar al aprendiz la enseñanza completa de un oficio o arte y darle el tratamiento adecuado para la actividad elegida por el sujeto de dicho contrato, de lo que concluimos:

I.- El Contrato de Aprendizaje reglamentado en la legislación mexicana, debe considerarse como la medida de protección a los menores, en su calidad de aprendiz, (trabajadores) a fin de no ser víctimas de una explotación inicua, de malos tratos, etc.

II.- Por esta razón y por corresponder en principio al derecho laboral y formar parte de él, ha de ser debidamente reglamentado por el legislador ya que está comprendido como modalidad o variedad del Contrato de Trabajo.

III.- Por su importancia para la producción y por contener características especiales que le dan fisonomía especial, debe subsistir en nuestro derecho laboral.

c)- CLASES DE APRENDIZAJE.

Al referirnos a las clases de aprendizaje, lo hacemos con el objeto de poder determinar su naturaleza, pues ésta puede variar conforme a los procedimientos usuales, técnicos y prácticos, acordes con la región, ciudad o país por su peculiar actividad, así por ejemplo; en Alemania el tipo de enseñanza requiere de los conocimientos concernientes a la explotación e industrialización del acero en sus diversos y múltiples aplicaciones en grandes y pequeñas industrias (no queremos decir con esto que sea lo único a que se dedican), la enseñanza se da en las escuelas especializadas, generalmente del gobierno, donde acuden los jóvenes con el objeto de realizar un amplio aprendizaje para capacitarse en el desempeño de lo que va a ser su futuro trabajo, por lo que debemos tomar en cuenta el desarrollo técnico y económico de cada país.

Consideramos además que tanto la orientación profesional como la selección, no forman parte del aprendizaje, porque realmente éstos dos aspectos tienen por objeto formar hombres para la dirección de la industria y para los cargos de responsabilidad, así como a personas altamente capacitadas en la profesión u oficio que hayan de ejercer.

De lo que hemos venido tratando de explicar, en relación con los tipos de aprendizaje, destaca que en el que se imparte en escuelas oficiales y especiales o institutos particulares, existe solamente una relación de docente a discípulo simultáneamente con enseñanza académica y técnico-práctica.

Este sistema de aprendizaje comprende en muchos casos, lapsos semestrales o anuales o un tiempo fijo reglamentario para el curso completo de la especialización.

En cuanto a los exámenes que se efectúan dentro del plantel, puede decirse que son de carácter escolar, y que en ninguno de ellos propiamente podemos encontrar "un contrato de aprendizaje".

Por otra parte, tampoco se advierte la retribución pecuniaria para los aprendices de instituciones oficiales o particulares establecidas, antes bien, estos aprendices, solicitan su ingreso mediante una cuota de valor equis. Por tanto si la esencia del aprendizaje es la enseñanza, puede decirse que dichas escuelas cumplen con el principio del concepto de aprendizaje.

Así mismo podemos decir que los practicantes voluntarios o meritorios quedan excluidos del concepto de aprendizaje, -- pues unos y otros tienen ya los conocimientos necesarios técnicos o teóricos, para el desempeño de su trabajo y lo único que necesitan es práctica o adiestramiento, para dedicarse a la profesión u oficio que hayan elegido, teniendo en cuenta que lo hacen sin ninguna remuneración.

A la vez, no podemos considerar como aprendices a los botones, mensajeros, mozos, recaderos, etc., puesto que éstos efectúan trabajos que no requieren conocimientos técnicos que evolucionen hacia otra categoría y por lo tanto, quedan fuera de toda-

enseñanza que es la base del concepto de aprendizaje. Estos trabajadores no pueden ser colocados dentro de ninguna de las condiciones o categorías a que nos hemos estado refiriendo, sino que más bien pertenecen a la categoría de los trabajadores no calificados, pero amparados también por el Artículo 123 Constitucional.

En el Contrato de Aprendizaje se establece aunque pequeña, una remuneración y término para el aprendizaje, a la vez existe una relación entre el patrón o maestro encargado de vigilar el trabajo encomendado y el aprendiz; también encontramos una relación de subordinación por parte del aprendiz, que en el concepto anterior del aprendizaje técnico, no existe.

Podemos decir que el aprendiz práctico, deja un rendimiento económico en favor del patrón, lo cual no existe en el aprendiz técnico, por lo que difiere éste del concepto de aprendizaje práctico que venimos ahondando.

ch)- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Ya hemos visto las distintas clases de aprendizaje, por ello nos parece oportuno precisar el concepto del contrato y su naturaleza jurídica; más para eso consideramos necesario revisar y examinar las distintas teorías y doctrinas al respecto.

Hay quienes consideran el aprendizaje como "un contrato mixto de locación de obra", algunos otros como un "contrato suigéneris", aunque la mayoría lo considera como una variedad del contrato de trabajo. En general, las doctrinas coinciden en estimar "el contrato de aprendizaje" como una modalidad del "contrato de trabajo" por lo que debe ser reglamentado por los principios del derecho laboral como un contrato especial de trabajo.

Otras doctrinas sostienen que el aprendizaje no es un contrato laboral, ya que es casi familiar y destinado a la formación profesional; algunos más que es un "contrato mixto" porque participa de ambas cosas; por lo cual es necesario, para poder fijar su naturaleza jurídica, determinar la posición de las partes e identificar el "contrato de aprendizaje" por sus peculiaridades específicas.

Contra lo que afirma Ramírez Gronda, (citado por Cabanellas en el Volúmen IV Pág. 62 "CONTRATO DE APRENDIZAJE"), cabe decir, que el contrato de aprendizaje, es una variedad o modalidad del contrato de trabajo, ya que todo aprendiz de industria o taller, recibe una remuneración aunque sea ínfima por su trabajo y de ninguna manera, es igual estar frente a un estudiante que aprende un oficio o arte dentro de una Institución oficial o particular y que además paga por dicha enseñanza, que frente al que trabaja y aprende un oficio, que si bien es cierto que recibe el beneficio del aprendizaje, también le reporta algún provecho al patrón, maestro o empresa para la que trabaja.

Así vemos que en el contrato de aprendizaje hay dos fianlidades, se han contraído dos obligaciones principales; la de aprender por el menor, y la de enseñar por el maestro o patrono. La generalidad de los autores afirman que en el contrato de aprendizaje se considera como objeto principal la enseñanza del aprendiz y no se toma en cuenta que dicha enseñanza es a cambio de un servicio remunerado.

En el contrato de aprendizaje encontramos algunas características esenciales del contrato de trabajo: El elemento subordinación y el de servicio, como factor de producción; de donde se desorende que el aprendiz queda en cierto modo en las condiciones del trabajador, lo que lo diferencia del contrato que se celebra con un profesor para la enseñanza de una disciplina técnica o científica.

Lo que venimos expresando con respecto al contrato de aprendizaje, lo que afirma Saavedra Lamas (citado por Cabanellas) cuando dice; "Legalmente, el aprendizaje es una parte del contrato de trabajo en el cual se dan conforme a de Semo, los elementos esenciales de este contrato, prestación del servicio por una de las partes, el aprendiz y la remuneración que por tal actividad abona el empresario o patrono además de la exclusividad, continuidad y subordinación". (13).

En los países Iberoamericanos se considera el contrato de aprendizaje como una parte del trabajo, los Códigos de Trabajo de los distintos países Iberoamericanos consagran disposiciones que se extienden al contrato de aprendizaje, tomando siempre en cuenta su carácter de contrato especial de trabajo.

Como hemos visto, en el contrato de aprendizaje se — conviene únicamente sobre la enseñanza práctica al aprendiz, retribuida económicamente porque el que aprende un oficio sin trabajar en una empresa o negociación y recurre a las escuelas de artes y oficios o a las Universidades Obreras, no se contrata como aprendiz, es un estudiante.

El hecho de que nuestras leyes obliguen al patrono a retribuir, aunque sea en parte, por su trabajo al aprendiz, nos demuestra que equipara el contrato de trabajo con el contrato de aprendizaje, es decir, lo considera como un convenio celebrado entre las partes contratantes con obligaciones para ambas. Así "el aprendiz es un trabajador" como lo asienta también el Artículo 60. de la Ley Española sobre el Contrato de Trabajo. (14).

Considero por tales razones que el aprendizaje debe ser una parte del contrato de trabajo y por lo tanto, corresponde a los denominados "CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO".

CONVENIO ESPECIAL: Ramírez Gronda afirma: "Que el contrato de aprendizaje no es una variedad o modalidad del contrato de trabajo. El aprendiz puede o no percibir remuneración"... No existirá, en cambio, contrato de trabajo sin la contraprestación mencionada, porque el contrato de trabajo tiene en vista la actividad profesional del trabajador, en cambio, el aprendiz se contrata teniendo en cuenta la enseñanza de un oficio, no cabe pues confundir ambas figuras; aunque guarden ellas muchas semejanzas. Considera así que el contrato de aprendizaje no integra una variedad o modalidad del contrato de trabajo, sino una figura distinta. En esa forma el aprendiz no es un trabajador en el estricto sentido técnico sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando." (15).

No obstante, en nuestra legislación encontramos en el contrato de aprendizaje características que lo identifican como una modalidad del contrato de trabajo, entre otras, las siguientes:

- 1.- Aunque reducido, aparece un salario o retribución.
- 2.- La utilización de los servicios del aprendiz.

- 3.- La subordinación del aprendiz al patrón.
- 4.- Los riesgos inherentes al desempeño del oficio.
- 5.- Modo y formas de indemnización.

Por lo que consideramos que el contrato de aprendizaje sí constituye una modalidad o variedad del contrato de trabajo.

d)- CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Para finalizar sobre la modalidad o variedad del contrato de aprendizaje con respecto al de trabajo, diremos que sus características esenciales de acuerdo con el Artículo 224 de la -- Ley Federal del Trabajo Vigente, son las siguientes:

- I.- Proporcionarle al aprendiz enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender.
- II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otras cosas.
- III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra.
- IV.- Al concluir el aprendizaje, o en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes y
- V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

La tesis de que el contrato de aprendizaje forma parte del trabajo, ha sido aceptada por la Legislación positiva de varios Países Iberoamericanos.

En mi opinión, el contrato de aprendizaje es un pre-contrato laboral, en vista de que una vez terminado dicho contrato, el aprendiz puede mediante la prueba, demostrar las aptitudes adquiridas durante el aprendizaje del oficio o arte al que se va a dedicar, pudiendo iniciar así un nuevo contrato en el que no aparecerá ya como aprendiz, sino como trabajador sujeto indudablemente al derecho laboral.

En conclusión podemos afirmar que el contrato de aprendizaje en México, presenta ciertas notas peculiares semejantes a las del contrato individual de trabajo, que regula las relaciones entre obreros y patronos, de los obreros entre sí y entre los obreros y los terceros, dando un trato desigual para los desiguales, y de ahí que sea considerado como el derecho social por excelencia.

De lo acaecido, podemos deducir que el contrato de aprendizaje es:

- a)- Bilateral porque en su celebración intervienen el aprendiz práctico y el patrono o maestro, por lo que es considerado contrato sinalagmático perfecto.
- b)- Es contrato consensual, porque ambas partes deben dar su consentimiento para la celebración del contrato, sin vicios de su voluntad; pues si existe error, dolo, mala fé o violencia física, (bis absoluta) o moral (bis compulsiva), ese contrato será nulo.
- c)- En la celebración de un contrato de aprendizaje en -- que intervenga un aprendiz práctico mayor de 14 y menor de 16 años, se estará a lo dispuesto en el Artículo 219 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, el cual para darle validez a dicho contrato, exige que se esté a lo preceptuado en el Artículo 20 del mismo ordenamiento, esto es, que den su consentimiento sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad política de la Región.
- d)- El contrato de aprendizaje es formal según se desprende de la lectura del Artículo 220 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO que dice: "El Contrato de Aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión, objeto del Contrato y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos del aprendizaje". Este precepto indica que debe ser por escrito a fin de que se señalen todas las circunstancias que se enumeran, la falta de contrato escrito es imputable al maestro o patrono, tal como lo dispone el Artículo 31 de la misma Ley.
- e)- Este Contrato también es conmutativo, en razón de que las prestaciones de ambas partes son ciertas y determinadas; pues el patrono o maestro se compromete a ense-

ñar al aprendiz práctico un arte, oficio o profesión y darle una retribución en tanto que el aprendiz se obliga a prestar sus servicios personales al maestro o patrono, tal como lo prescribe el Artículo 218 de la Ley en estudio, en donde se define este contrato.

- f)- Este contrato es a título oneroso, en virtud de que el aprendiz práctico interviene en la producción de la Empresa o taller, obteniendo el maestro o patrono, una ganancia para que a su vez le otorgue prestaciones económicas al aprendiz en cada período del aprendizaje.
- e)- DE LA FORMALIDAD EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El Título Tercero de nuestra Ley Laboral "DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE" que comprende desde el Artículo 218 al 231 inclusive; por cuanto se refiere a la FORMALIDAD, en la institución nombrada, no señala implícita ni explícitamente, al leerse superficialmente, nada con respecto a la FORMALIDAD, ¿será acaso innecesaria o inaplicable en el caso de los jóvenes aprendices?

A este respecto, cabe aclarar que en principio todos los contratos son consensuales, según se desprende de los conceptos vertidos por los civilistas; aún cuando la naturaleza de este contrato difiere de los demás, no obstante, el contrato de trabajo es también en principio consensual, de tal suerte que el patrono no celebra de inmediato contrato con el trabajador sino que simplemente llegó a un convenio dentro del cual el trabajador debe demostrar las aptitudes que dijo tener al solicitar el trabajo para el desempeño de tal o cual oficio, con lo que existe la posibilidad del compromiso formal.

Con frecuencia suele suceder que los patronos se olvidan o dejan correr el tiempo en tanto que no surjan las desavenencias o bien que el trabajador se encuentre conforme con el salario que se le haya asignado. ¿Pero, qué es lo que ocurre si el patrono ofrece mejor salario al trabajador si demuestra aptitudes o la capacidad requerida? ¿Y si el patrón se negara a cumplir? ¿Cómo podrá probar el trabajador dicha promesa? ¿Dónde consta y a quiénes consta el ofrecimiento de dicha promesa?

Consecuentemente, estos problemas provocan conflictos de orden laboral de los que no siempre sale adelante el trabajador por carecer del tiempo necesario para comparecer ante los tribunales del trabajo y de recursos económicos para llevar hasta el término el juicio en que sea pronunciado el Laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En tales circunstancias, da por perdidos sus derechos a recuperar las prestaciones correlativas; y el patrono queda a salvo, no sólo del cumplimiento de las promesas hechas por él, sino también de otras muchas prestaciones derivadas del contrato, además de la utilidad extra que obtuvo durante el tiempo que este trabajador estuvo a su servicio.

La formalidad que concierne a este tipo de contrato la boral, no se circunscribe a la de los demás contratos, de ahí que:

- 1.- Sin el contrato formal, el aprendiz no podrá probar en caso de conflicto, desavenencias o derecho alguno, puesto que es el elemento que constituye la prueba fehaciente.
- 2.- Por otra parte, como el contrato formal contiene entre las estipulaciones establecidas la retribu-ción o pago, cuando dice: "Se pagará en moneda" (cosa sin la cual no podrá probarse el cuantum) - razón de peso en la vida económica y social del hombre.
- 3.- En cuanto a las seis horas de trabajo para el menor que establece el Artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo Vigente en el D.F., en la práctica no se respeta, pues el aprendiz al igual que todos los demás trabajadores, tiene que cumplir sus servicios de acuerdo con el reglamento general de los trabajadores, o sean, las ocho horas.

DE LAS FORMALIDADES: En la afirmación de que "todos los contratos son en principio consensuales", requisito del que no puede escapar el contrato de trabajo, por ser de naturaleza patrimonial como lo define el Lic. Mario de la Cueva. (16).

Según esta teoría prevaleciente aún, no se hace necesaria ninguna formalidad, pues basta "el consentimiento de las partes, para dar por perfeccionado el contrato", de acuerdo con el pr-incipio a que antes hemos hecho referencia.

Es innegable que el consensualismo se mantiene vivo en todos los contratos; sobre todo en el Derecho Civil; esta teoría sólo es admisible en principio, ya que no puede haber formalidad alguna en los contratos de trabajo, si antes no se llega a un arreglo y se reúnen las condiciones mínimas o sean; el salario, y la jornada, elementos básicos para la prestación de un servicio o ejecución de éste.

El maestro Mario de la Cueva, dice de manera terminante; "Los contratos de trabajo son consensuales"(17). En mi opinión, la interpretación que hace este autor del Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo sobre dicha formalidad, en los contratos de trabajo, no hace sino reconocer en toda su extensión al consensualismo, ya que la forma escrita dice, sólo es exigida por la ley para fines de la prueba.

Si así fuere, el Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, nos diría que: "Todo contrato de trabajo deberá constar precisamente por escrito", Como puede advertirse aquí, la ley se está imponiendo, en primer término, exigiendo el requisito de "LA FORMA ESCRITA"; por lo mismo, no puede decirse que el contrato de trabajo por escrito, sea meramente "para fines de la prueba".

De otra manera, el Artículo 23 diría: "El contrato de trabajo tiene por objeto probar que el trabajador hace constar, por medio del contrato, que está prestando o ha prestado servicios", lo cual es un absurdo.

Puesto que la forma escrita tiene por objeto asegurar al trabajador, en primer término el quantum del salario y las horas de trabajo esencialmente; mas otras tantas estipulaciones que quedan establecidas en "la forma escrita", en garantía al cumplimiento de las promesas expresadas por el patrono al trabajador, así como las obligaciones que por su parte contrae el trabajador.

De lo anterior podemos desprender que el trabajador solamente con el contrato en la mano, "FORMA ESCRITA", puede reclamar con relativa facilidad al patrón el derecho o derechos contenidos en el contrato, porque sin éste, se vería en un embrollo de constantes declaraciones verbales, no sin antes haber empleado de masiado tiempo, para tratar de lograr el reconocimiento de sus derechos y ser oído por las autoridades respectivas.

Por otra parte, el legislador para evitar litigios que perjudican en gran manera al trabajador y siendo éste la parte débil en el contrato de trabajo, sancionó dicho precepto, con el propósito de acabar con los problemas que crea la falta de la "FORMA ESCRITA".

Por lo que a mi criterio, entre el contrato civil y el de trabajo respecto de la formalidad, no hay relación es decir, - que en el contrato de derecho civil, no existe la relación jurídica de dependencia, dirección y subordinación por alguna de las partes, ni menos la prestación de servicios.

El Derecho Laboral, en cuanto al contrato de prestación de servicios, no puede quedar regido por las disposiciones o preceptos del Derecho Civil, pues en tanto que en éste las partes se colocan o se sitúan en un mismo plano de igualdad circunstancial, pues cada una de ellas expresa con toda libertad su voluntad, sin menoscabo de su personalidad y de sus intereses. (Acuerdo de Voluntades); no así en el contrato de trabajo donde existe un patrón el cual se sitúa en un plano superior y en la otra parte, el trabajador que queda bajo el mando del primero, es decir, en un plano de dependencia y subordinación con respecto al patrón.

En el Derecho Laboral, los contratos de trabajo no pueden quedar sujetos a las mismas formalidades que señala el Código Civil Mexicano, el cual establece que: "Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento". (18).

Artículo 1796. "En los contratos civiles cada uno se obliga a su manera y términos que aparezca"... "sin que para la validez del contrato, se requieran formalidades determinadas". (19).

Si el contrato de trabajo se rigiera por los preceptos civilistas a que acabamos de hacer mención, sobre las formalidades del contrato, los trabajadores quedarían a merced o al arbitrio del patrón.

Ante tal imagen de formalidad civilista, el legislador, a fin de dar la debida protección al trabajador, sancionó el precepto que habría de dar término a los múltiples abusos del patrón, el cual se expresa así: "Todo contrato de trabajo deberá constar precisamente por escrito"... Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

En resúmen, puede decirse que la falta de la forma escrita en los contratos de trabajo, en ocasiones produce desavenencias (o problemas un tanto engorrosos), como lo demuestra la Jurisprudencia relativa.

Según ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los aprendices pueden separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrono o maestro el Artículo 224 de la misma Ley, en cuyo caso de despido sin causa justificada, debe indemnizarse al aprendiz con el importe de un mes y medio de salario. Si la junta respectiva llega a la conclusión de que no quedó acreditada la existencia del contrato de aprendizaje, no es legalmente posible computar la indemnización en esos términos y por tanto, debe computarse a base del salario mínimo vigente en la región; es inconsecuente el agravio que por tal concepto alegue el patrono, y se impone negar el amparo. (20).

¿Habría necesidad de llegar hasta la Suprema Corte de Justicia para justificar o no la existencia del contrato de aprendizaje? Seguramente que no porque si el aprendiz gozara del salario especial al que nos hemos venido refiriendo, se evitaría este embrollo que causa pérdida de tiempo e incluso la incosteabilidad de reclamar tales derechos, de acuerdo con lo que establece la Frac. VI del Artículo 123 Constitucional.

- (1)- G.Cabanellas - CONTRATO DE TRABAJO- Volumen 4o . Pág.54
- (2)- Op. Cit. Pág. 56
- (3)- Revista de la O.I.T. Núm. 48 Pág. 42 agosto de 1955
- (4)- Constitución Política del Salvador promulgada el 7 de noviembre de 1950 Artículo 188.
- (5)- Op. Cit. Artículo 19- Decreto 387
- (6)- Decreto 31546 del 6 de octubre de 1952 Artículo 11
- (7)- Código del Trabajo Francés citado por G. Cabanellas- Contrato de Trabajo Pág. 62
- (8)- Medina y Marañón Leyes Sociales de España (recopilación)- Pág. 184
- (9)- Lic. Rafaél Rojas Villegas Compendio de Derecho Civil Tomo IV Pág. 9.
- (10)- Lic. Mario de la Cueva- Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Décima Edición, Editorial Porrúa, 1965 Pág. 881.

- (11)- G. Cabanellas- Contrato de Trabajo Parte Especial Vol.IV. Pág. 64.
- (12)- Ley Federal del Trabajo- Comentario del Lic. A. Trueba Urbina, Pág. 81 62a. Edición.
- (13)- G. Cabanellas- Contrato de Trabajo-Parte Especial Vol IV, Pág. 68
- (14)- Cita de G. Cabanellas- Contrato de Trabajo- Parte Especial Vol. IV Pág. 72.
- (15)- Op. Cit. Pág. 72
- (16)- Lic. Mario de la Cueva- Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Pág. 517 Décima Edición.
- (17)- Op. Cit. Pág. 518
- (18)- Código Civil Mexicano- 1931 Artículo 831
- (19)- Op. Cit. Artículo 1796
- (20)- Fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación- Tomo_ 57 Pág. 1739.

CAPITULO IV

MINIMUN DE DERECHOS DE QUE DEBE GOZAR EL APRENDIZ PRACTICO Y SALARIO MINIMO PARA LOS APRENDICES.

- 1.- Minimun de derechos de que deben gozar los aprendices: La Ley Federal del Trabajo ha reglamentado el -- contrato individual de trabajo para no dejarlo al arbitrio de los particulares, patronos o maestro, creando -- un mínimo de derechos en favor de los trabajadores, mínimo que no puede ser violado o infringido por la autonomía de la voluntad de los patronos, circunstancias que prevee la Constitución en su Artículo 123, en el -- que se consagran nulas todas las cláusulas en que se -- vulnera el citado mínimo de derechos. (Fr. 27).

Dentro de ese mínimo de derechos, encontramos entre -- otros una jornada diurna de 8 horas como tiempo máximo, (Artículo 69), una jornada nocturna de 7 horas (Artículo 70), y una jornada mixta de 7 horas y media (Artículo 71), fijando un salario -- mínimo que permita a los trabajadores vivir honestamente, un día de descanso por cada seis días de trabajo, una hora para que el -- trabajador se alimente, vacaciones después de un año de trabajo, -- etc.

No obstante, el contrato de aprendizaje en nuestra le -- gislación, no ha sido regulado de igual manera; pues como veremos en páginas posteriores, existen disposiciones en la Ley Federal del Trabajo que contrarían lo preceptuado en el Artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, Vrg. las fracciones IX y XXI, además de que hacen difícil la aplicación de la fracción XIV del precepto indicado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, coloca al contrato -- de aprendizaje entre los contratos que tienen una reglamentación -- especial para cada uno de ellos; en los Artículos 218 a 231, esta -- blecen la reglamentación especial para el aprendizaje, sin regular -- debidamente las relaciones de suprasubordinación que existe entre -- los maestros o patronos y los aprendices prácticos, hasta el punto -- de ser los primeros los que fijan la forma de retribución, la esca -- la y el tiempo de duración del aprendizaje, los períodos y límites -- del mismo así como los aumentos de salario que le corresponden -- por cada período, dando por resultado que los aprendices prácticos -- sean explotados la mayor parte de las veces de manera indefinida -- por los maestros o patronos.

En el Capítulo anterior, tratamos sobre la naturaleza del contrato de aprendizaje, pero veamos qué se entiende en nuestra Ley al respecto:

El Artículo 218, nos dice: "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, una enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". (1).

De esta definición desprendemos los siguientes elementos;

- a)- Que el aprendiz práctico al celebrar el contrato se compromete a prestar sus servicios personales a un patrono o maestro en un arte u oficio.
- b)- Que los maestros o patronos se obligan a proporcionar le al aprendiz enseñanza en el arte u oficio y a darle una retribución por tal concepto.

Las obligaciones que nacen del contrato de aprendizaje para las partes contratantes, se encuentran consagradas en los Artículos 223 y 224. En el primer precepto, se consagran las obligaciones para los aprendices prácticos, todas ellas derivadas de la relación de subordinación que éstos tienen para con sus patronos o maestros; el segundo de los preceptos enunciados, se refiere a las obligaciones derivadas de la relación de supra-ordinación, que los patronos o maestros guardan con los aprendices.

Así, los patronos o maestros se obligan con los aprendices prácticos, a proporcionarles enseñanza en el arte u oficio a que aspiran, es decir, a cumplir con la esencia del aprendizaje.

En segundo lugar, se obligan a retribuirle por sus servicios personales en la forma prevista en la Fracción II del precepto aludido, esta obligación permite un funcionamiento ilimitado de la autonomía de la voluntad de los patronos o maestros, ya que les conceden la facultad de elegir la forma de retribución, hasta de ser pagada con mercancías (vestido, alimentos, o una y otra cosas), infringiendo lo dispuesto en la Fracción respectiva del Artículo 123 Constitucional, por lo que es necesario fijar una limitación a la voluntad de los patronos o maestros, que garanticen a los aprendices prácticos su carácter de trabajadores, circunstancia que no trataremos aquí, sino en el inciso siguiente:

Una obligación más es la de no maltratarle de palabra o de obra, ya sea castigándolo, empleando palabras obscenas en su trato o reteniéndole su retribución.

Las dos últimas obligaciones contenidas en el Artículo en estudio, se refiere al término del aprendizaje, sólo que la Ley hace una distinción de aprendizaje calificado y no calificado, pues obliga a los patronos o maestros, de oficios calificados a dar un comprobante por escrito, de conocimientos y aptitudes adquiridas durante la enseñanza, esta distinción, trae como consecuencia el abuso de los patronos o maestros para con los aprendices de oficios no calificados, por lo que debe generalizarse esa obligación a todos los patronos o maestros, sean de oficios calificados o no.

La última obligación consagra un derecho preferente - para los aprendices que han concluido el aprendizaje, el derecho que tienen de ser preferidos en las vacantes que se presentaren en el trabajo.

A juicio nuestro, falta en este artículo la obligación de asegurar a los aprendices prácticos, en virtud de encontrarse - expuestos a los mismos riesgos profesionales de sus patronos o maestros.

Las obligaciones del aprendiz, se encuentran mencionadas en el Artículo 223 del Código de la materia, refiriéndose la - primera, a prestar servicios personales con todo cuidado y aplicación de acuerdo con las instrucciones que reciba del maestro o patrón.

Esta obligación es propia del contrato mismo, puesto - que si desea aprender un oficio o arte, es necesario aplicarse y - tener cuidado, siguiendo las instrucciones y enseñanzas de sus maestros.

La segunda, es la de obediencia al patrono o maestro en todo lo que éste le indique, lo que deriva de la subordinación que tiene el aprendiz respecto del maestro, bajo cuya dirección y dependencia debe trabajar.

Otra obligación que tiene el aprendiz práctico, es la de observar buenas costumbres, guardando al maestro o patrono a sí como a sus familiares, respeto y consideración, esto es, que el aprendiz práctico debe tener buenas costumbres, alto sentido de la moral y del cumplimiento de sus obligaciones que debe extenderse a los familiares del patrono o maestro.

Una obligación más es la que se refiere al cuidado que debe tener para evitar que las herramientas sufran algún deterioro. Esta obligación es consecuencia de la anterior, pues no podrían conseguirse consideraciones sin tener cuidado de los instrumentos de trabajo.

La quinta obligación que tiene el aprendiz para el patrono o maestro, es la de guardar discreción respecto de la vida privada del patrono, del maestro y de sus familiares, obligación que es parte de la consideración que debe tener para su maestro o patrono y familiares.

Finalmente, la obligación de procurar economía para el patrono o maestro en el desempeño de su trabajo; esta obligación, es parte también de la consideración que debe tener el aprendiz para quienes le adiestren en un arte u oficio.

El incumplimiento por parte del patrono o maestro de las obligaciones glosadas, trae como consecuencia que tengan que indemnizar al aprendiz con un mes y medio de salario en la forma en que lo dispone el Artículo 226 del ordenamiento en estudio, este sistema de indemnización es contrario a la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, porque hace que el aprendiz no goce del mínimo de derechos de que gozan los demás trabajadores, por lo que será tratado en capítulo especial.

El incumplimiento de las obligaciones por parte del aprendiz, trae como resultado que el patrón o maestro pueda despedirlo sin responsabilidad, tal como lo prescribe el Artículo 225 en su Fracción I.

La fracción segunda del precepto invocado carece de reglamentación precisa; pues faculta a los patronos o maestros a despedir al aprendiz sin responsabilidad por incapacidad manifiesta en el arte u oficio de que se trate.

En principio, no establece este precepto en qué tiempo se puede determinar si el aprendiz es apto para el arte u oficio a que aspira, sin embargo, pensamos que debe ser a los 30 días de prueba, porque después de ese tiempo, tendría que determinar un perito que podría ser de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el que decidiera si el aprendiz tiene aptitudes o no para el oficio o arte que pretende. Nosotros creemos que es impropio -

hablar de incapacidad, ya que el derecho común al referirse a la capacidad, la da como regla y a la incapacidad como excepción, por lo que el legislador debió de hablar de aptitudes y no de incapacidad.

El Artículo 220 de la Ley comentada, establece el marco mínimo en que funciona el Contrato de Aprendizaje, precepto del que se desprende que cuando este falte, estará sujeta a lo dispuesto por el Artículo 31, que imputa al patrono la falta del contrato escrito.

El contrato de aprendizaje debe contener según el Artículo 220, la escala y tiempo de la enseñanza en el arte, oficio o profesión objeto del contrato. Tanto la escala como el tiempo, deberían de estar sujetas legalmente a un tiempo mínimo y máximo y no dejarse al arbitrio de los patronos o maestros, para ser ellos los que fijen el tiempo que juzguen pertinente, con lo que se estanca el aprendiz.

La segunda parte, se refiere a la retribución que corresponde al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos del aprendizaje a pesar de que la Fracción II del Artículo 225 de la Ley, establece diferentes tipos de salario para cada período del aprendizaje, cuya duración es fijada por el patrono o maestro y salario que fija a voluntad, inclusive hasta el pago con mercancías por lo que los maestros o patronos, celebran verdaderos contratos leoninos de adhesión en virtud de las facultades legales que tienen, constriñendo al aprendiz que se adhieran a su voluntad.

Nosotros pensamos que debe limitarse la autonomía de la voluntad de los patronos o maestros en los contratos de aprendizaje, sujetándola a un marco mínimo de derechos para los aprendices prácticos, tal como sucede con todos los demás trabajadores, porque la institución del aprendizaje cada día tiene mayor arraigo en nuestro medio, no como sostienen algunos autores que casi ha desaparecido, o como opina el Maestro Jesús Castorena, que sólo queda a la Institución, el nombre.

El Artículo 219 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al hecho de que cuando intervenga un menor en la celebración de un contrato de aprendizaje, se sujete éste a las condiciones prescriptas en el Artículo 20 de la misma Ley, que somete a

los menores de 14 años y mayores de 16, a la autorización de sus padres o tutores; a falta de éstos al Sindicato al que pertenezca, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, al Inspector del Trabajo o de la autoridad Política del lugar. (2).

Evidentemente, que los menores quedan sujetos al permiso de las autoridades citadas para celebrar contrato alguno.

El Artículo 221 del multimencionado ordenamiento, establece como obligación para los patronos y trabajadores de Empresa, admitir aprendices en número no menor del 5% dando preferencia a los hijos de los trabajadores sindicalizados. Esta obligación desde luego, fomenta el aprendizaje en nuestro país, sin embargo, nos encontramos con frecuencia que no admiten la cantidad de aprendices que establece la Ley.

El artículo siguiente, se refiere a la Jornada de Trabajo para el aprendiz la cual se encuentra regulada en el Artículo 72 de la misma Ley, la que establece como jornada máxima para los menores, la de seis horas, esta disposición, se encuentra acorde con nuestra Carta Magna en la fracción respectiva.

Nos resta únicamente, indicar que nuestra Ley establece cierto privilegio para los aprendices de oficios calificados, tal es el caso del Artículo 227, en el que al aprendiz práctico se le otorga la facultad de ser examinado en el tiempo que solicite por un Jurado mixto de Peritos Obreros, presidido por un representante que designa el Inspector del Trabajo, tocando determinar a este Jurado lo relativo a su aprovechamiento.

Finalmente, nos queda la duda de si el aprendiz práctico puede tener derecho al reparto de utilidades que consagra la fracción VI del Artículo 123 Constitucional, la que a la letra dice: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX" (3)

A juicio nuestro, pensamos que cuando el aprendiz práctico haya rebasado el primer período de su aprendizaje, esto es, que ya haya desarrollado algunas aptitudes en el oficio, arte o profesión a que aspira, debe dársele participación en las utilidades, en virtud de que ya es una persona que produce a la Empresa, sin-

embargo, nuestra Ley al ser reformada, con relación al reparto de utilidades, en el Artículo 100Q. olvidó al aprendiz práctico, a - punto tal que por ministerio de la Ley se le prohibió participar de dichas utilidades.

Así, leemos en la Fracción V: "Los aprendices y trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades". Esta exclusión de los aprendices nos parece inicua, porque al hablar de alumno y de aprendiz, dijimos que una de las diferencias es -- que éste produce en tanto que el alumno solo aprende, por lo que esta disposición es contraria al Artículo 123 constitucional, pues priva de un derecho a un trabajador en potencia, derecho que debe tener en virtud de correr los mismos riesgos profesionales que - todo trabajador, además de que el aprendiz en muchas ocasiones - llega a ser un auténtico trabajador, en razón de no estar debidamente regulados los períodos de aprendizaje en nuestro derecho vi- gente.

De todo lo expuesto con antelación, podemos integrar un mínimo de derechos a favor de los aprendices prácticos, limi- tando la autonomía de la voluntad de los patronos o maestros, que- nes en realidad formulan sus contratos de aprendizaje, fijando pe- ríodos de tiempo del aprendizaje, formas de retribución, aumentos- de ésta, etc., sin asegurar al aprendiz práctico, lo que a último parece rectificado.

- a)- NECESIDAD DE ESTABLECER UN SALARIO ESPECIAL PARA EL APREN- DIZ.

En el capítulo anterior, hemos apuntado ya la necesi- dad de que exista un salario para el aprendiz. Ahora bien, ¿Cuál- sería ese salario? La Ley de la materia, en el capítulo respectivo, establece en el Artículo 224 Fracción II, que: "Pagarle una retri- bución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, a una y o-- tra cosa".

La glosa de la mencionada fracción II, nos lleva a las siguientes consideraciones:

- a)- Una retribución en dinero pero no determina el monto- de la misma, esto es, que mientras para fijar el sala- rio mínimo de los trabajadores se forman comisiones -- que estudian el medio y condiciones de la región; en- cambio, éstas no fijan el salario mínimo que pudiera - percibir un aprendiz, más aún la Ley no establece nin- gún principio que norme la fijación de un salario especial al a

prendiz práctico, dejando dicha retribución al arbitrio de los empresarios, maestros o patronos dueños de talleres, Industrias y Fábricas que hacen inícua explotación de los aprendices sobre todo de los menores que tienen entre 14 y 16 años de edad, aprovechando todo el rendimiento posible de dichos aprendices, "Como mano de obra barata".

- b)- Otro elemento que encontramos en la fracción citada, es el de que la retribución puede ser en vestido o alimento, al parecer esta parte es una reminiscencia de la época en la que los menores aprendices ingresaban a los talleres y quedaban en calidad de hijos, percibiendo como retribución, techo, alimentos y vestido; pero que en la época en que vivimos resulta esta figura jurídica, anacrónica e injusta, pues si se le da como retribución al aprendiz únicamente alimentos, ¿con qué se vestiría?
- c)- La última parte de la fracción en estudio, permite a los maestros o patronos, elegir a su libre arbitrio la forma de retribuir a los aprendices prácticos, ya que dice: "O una y otra cosas".

Esto ha dado por resultado que los aprendices vivan una vida más miserable aún, pues cuando es retribuido únicamente con alimentos éste carece de vestido y si por el contrario se le retribuye con vestido, el aprendiz no tiene forma de alimentarse y menos recursos para obtener los satisfactores que le permitan hacer lo; por lo que el aprendiz en esas condiciones no puede aprovechar ni rendir lo mismo que si tuviera lo indispensable para satisfacer esa ingente necesidad, razón por la cual el aprendiz tardará más tiempo del debido para adquirir la enseñanza práctica del oficio de que se trate, por lo que debe gozar de un salario especial.

De lo expuesto con antelación, podemos inferir que la fracción II del Artículo 224 contiene por una parte, una retribución pecuniaria a falta de una reglamentación, y por la otra, una reminiscencia de la Edad Media que no está acorde con el régimen jurídico en que vivimos en México, toda vez que como ya indicamos, contraría el espíritu de nuestra Carta Magna en el Artículo 123 Constitucional Fracción X.

Más lamentable nos parece que la misma fracción segunda del Artículo 224 de la Ley Federal del Trabajo, faculte a los patronos o maestros, a retribuir a los aprendices prácticos, que son parte integrante del factor económico, como elementos de la producción; con vestidos o alimentos y si el patrono o maestro es benigno le puede dar una y otra cosas, con lo que la explotación se hace más acentuada, a tal punto, que del aprendizaje en México solamente en el manual de derecho obrero ha quedado el nombre, como asienta acertadamente el maestro Jesús Castorena.

Una vez glosada la fracción II del Artículo 224 del Código de la materia, estamos en aptitud de esgrimir las razones por las que ha menester fijar un salario para el aprendiz práctico, en primer término nos encontramos con que el aprendiz práctico es explotado por el patrono o maestro, con el empleo de mano de obra barata, fijándole la retribución a su arbitrio.

En segundo lugar, es necesario pensar que el aprendiz práctico tiene que vivir honestamente para satisfacer sus necesidades más ingentes y tener sus diversiones honestas, incluyendo su educación para su desarrollo intelectual y moral, así como cooperar en el sostenimiento familiar, a fin de mantener el equilibrio económico toda vez que las familias de la clase trabajadora, son siempre muy numerosas, por lo que debe fijársele un salario especial.

Un tercer argumento, es el que se refiere a la indemnización ya sea que ésta derive del incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del patrón o maestro, por despido sin causa justificada que efectúe dicho patrono o maestro o bien, por accidente de trabajo como la muerte del aprendiz o enfermedad profesional que adquiera éste.

¿De qué manera se indemnizaría al aprendiz práctico que es retribuido con alimentos o vestido y si la retribución pecuniaria, fijada al arbitrio por el patrón o maestro, fuera demasiado baja? ¿Cómo se indemnizaría al aprendiz práctico cuando sufriera alguna incapacidad total o parcial permanente?

Desde luego que la indemnización sería bastante reducida, y en consecuencia, el aprendiz práctico quedaría en la indigencia, en virtud de que quedaría imposibilitado para trabajar en ese o en otro trabajo distinto, de ahí que pugnemos porque goce de un salario especial y de la protección de la seguridad social.

De todo lo expuesto podemos desprender, que es necesario reglamentar un salario mínimo para el aprendiz práctico suprimiendo la retribución en vestidos o alimentos, consagrada en el Artículo 224 Fracción II de nuestra Ley Laboral.

De ahí que nosotros sostengamos que la comisión Nacional de salarios mínimos también deba fijar un salario mínimo para el aprendiz práctico, partiendo de dos hipótesis.

- 1.- Que al iniciarse el aprendizaje le sea fijado un salario mínimo general, tomando en cuenta que desconoce por completo el oficio que pretende.
- 2.- Darle con posteridad un salario diferente y más alevado, en vista de las aptitudes y experiencias adquiridas en el período anterior, cuando inició el aprendizaje.
- 3.- De acuerdo con el salario configurado en renglones anteriores, podría indemnizarse al aprendiz práctico en los casos citados, ya que existe una base legal, para fijar el monto de la indemnización, que tendría que ser con base en un salario especial.

En suma, la necesidad de fijar un salario mínimo para el aprendiz práctico, se finca en que éste tiene que vivir honestamente y debe por lo mismo ser indemnizado cuando sufra algún accidente de trabajo o ser indemnizado su familia cuando muera, así como cuando contraiga una enfermedad profesional, o sea despedido sin causa justificada.

Por otra parte, urge reformar la Fracción II del Artículo 224, por ser su contenido contrario a la fracción X del Artículo 123 Constitucional, por permitir el pago del salario con mercancías.

- (1)- Lic. A. Trueba Urbina "Ley Federal del Trabajo Reformada" Página 118, Editorial Porrúa 1969.
- (2)- Op. Cit. Pág. 119
- (3)- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Imp. de la Cámara de Diputados 1951.
- (4)- Lic. Jesús Castorena - Manual de Derecho Obrero 4a. Edición, Editorial Porrúa México, D.F. 1964

CAPITULO V

DE LAS INDEMNIZACIONES DE QUE DEBE SER OBJETO EL APRENDIZ.

- a)- Concepto de indemnización.
 - b)- Indemnización por incumplimiento del contrato de aprendizaje.
 - c)- Por despido sin causa justificada.
 - d)- Por enfermedad profesional.
 - e)- Por incapacidad parcial permanente.
 - f)- Por muerte del aprendiz.
- a)- CONCEPTO DE INDEMNIZACION.

En el capítulo anterior ya hemos visto la necesidad de que los aprendices prácticos disfruten de un salario mínimo, también a puntamos la falta de una base legal para indemnizar al aprendiz, ahora nos ocuparemos de la indemnización a dichas personas.

El contrato de aprendizaje en el derecho mexicano es tratado con una reglamentación especial, Artículos del 218 al 231 de la Ley Federal del Trabajo en vigor en los que se enumeran también otras reglamentaciones de trabajo, tales como el ferrocarrilero y el de marina. Sin embargo, en el Artículo 226 nos encontramos con una disposición que contraría el marco mínimo de derechos de los trabajadores que establece el Artículo 123 Constitucional, -- concretamente las Fracciones XX, XXI y XXII, las que a la letra dicen:

FRACCION XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

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

FRACCION XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. (1).

Mientras que el Artículo 226 de la materia, establece: "El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrono o maestro, el Artículo 224.

"En este caso y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización" (2).

Evidentemente, según el texto antes transcrito, la Ley no justifica la razón por la que el aprendiz queda sujeto solamente a un mes y medio de indemnización; esto es que si la Constitución parte de la base de un trabajador, es obvio que el aprendiz práctico también sea un trabajador, ya que éste tiene también horas fijas de entrada y salida, es factor en la producción y tiene una jornada de trabajo con la misma duración que la de su maestro o patrono y el consecuente día de descanso después de laborar 6 días; además de sujetarse al reglamento interno del trabajo, toda vez que el aprendiz está subordinado al maestro y en consecuencia, a la empresa.

En realidad, no existe razón para que el aprendiz sólo sea indemnizado con un mes y medio de salario, por que éste, igual -- que los demás trabajadores, tiene obligaciones de la misma naturaleza Jurídica, e interviene también como factor económico en la producción.

Los aprendices en la vida práctica siempre trabajan más horas o por lo menos las mismas que su patrono o maestro por lo que resulta injusto indemnizarlo solamente con un mes y medio de salario.

Desde luego, lo prescrito por el Artículo 226 únicamente es aplicable a los casos de despido sin causa justificada, de incumplimiento de contrato de aprendizaje por parte de patronos o maestros, o por infringir las obligaciones del Artículo 224 de la Ley Federal del Trabajo, que da facultad a los aprendices para promover el consecuente juicio de rescisión del Contrato de Aprendizaje.

Por lo que se refiere a las indemnizaciones derivadas de accidentes del trabajo, muerte del aprendiz y enfermedades profesionales, se está a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, de ahí lo que hemos venido sosteniendo respecto de la necesidad de fijar un salario al aprendiz práctico, con mayor énfasis, pues ¿de qué manera se indemnizaría al aprendiz que muere en el desempeño de su trabajo o en el momento en que se inicia en el aprendizaje? ¿Cómo se indemnizaría al aprendiz que pierde un miembro, sus facultades mentales, o sufre una enfermedad profesional derivadas del trabajo que lo incapacite para continuar aprendiendo el oficio que pretende, si el salario siempre es fijado por el patrono o maestro y consiste solamente en alimentos o vestido?

Ahora bien, el aprendiz que está asegurado en el I.M.S.S., recibirá los beneficios de la Ley respectiva, no obstante, dentro de las obligaciones del patrono o maestro, no aparece la de asegurar al aprendiz, y cuando éste sufre alguna incapacidad total o parcial permanente, no se le proporciona ni siquiera asistencia médica quirúrgica, mucho menos se le indemnizará debidamente, como sucede en las imprentas, pequeños talleres mecánicos, de herrería, carpintería y en general en todos los trabajos peligrosos por el manejo de maquinaria que requiere tomar precauciones especiales por lo que es necesario, como ya indicamos, regular el aprendizaje, haciendo exigible al patrono o maestro, la obligación de asegurar a los aprendices, por lo que parece un gran acierto del legislador en el proyecto de la Nueva Ley Laboral que el aprendiz que mantiene una relación contractual, con un maestro o patrono, pueda ser objeto de la vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo que consigna el Artículo 173 de dicho proyecto que a la letra dice: "El trabajo de los mayores de 14 años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo" (3).

Las indemnizaciones del aprendiz práctico las podemos clasificar en dos grupos:

- 1.- Las que se desprenden de la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, que se refieren tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales, incluyendo la muerte del trabajador porque de acuerdo con lo que hemos venido sosteniendo durante el presente estudio de que el aprendiz práctico, también es parte en la producción, debe estar a lo establecido en la mencionada Fracción XIV del Artículo 123 Constitucional, que establece:

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

En la Fracción transcrita no se excluye a los aprendices, por ende, quedan bajo el imperio jurídico de tal disposición, ya que es principio de derecho que donde la Ley no distingue, no debe distinguirse, por ello insistimos en que, los maestros o patronos deban asegurar a sus aprendices.

El segundo grupo de indemnizaciones a los aprendices-prácticos, deriva del incumplimiento de las obligaciones por parte de los maestros o patronos o bien por el despido sin causa justificada. A este respecto creemos que debe estarse a lo dispuesto por la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional.

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

Fracción X del Artículo 123 Constitucional. "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

Para el cumplimiento de lo que establece la Fracción XIV del mismo ordenamiento, pensamos que debe estarse a lo dispuesto por el principio general de derecho ya mencionado.

No obstante, la última parte del Artículo 226 de la Ley Federal del Trabajo, rompe con lo preceptuado en la Fracción XXI, del multicitado Artículo 123 Constitucional cuando manda: "El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro el Artículo 224".

En este caso, y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización, a este respecto el tratadista TRUEBA URBINA escribe en acertado comentario: "Tan que el aprendiz es un trabajador, que la propia ley le otorga el derecho a mes y medio de indemnización cuando es despedido injustificadamente; si más que esta disposición no sólo es injusta sino inconstitucional, porque debe tener los mismos derechos que los demás trabajadores". (4).

Las indemnizaciones a que nos estamos refiriendo, se desprenden del incumplimiento consagrado en el Artículo 224 de la Ley, sobre Contrato de Aprendizaje, el que señala en la Fracción primera, la obligación al maestro o patrono de proporcionar al aprendiz la enseñanza de un oficio o arte que desea aprender o sea, que el maestro o patrono, que no la cumpla, da motivo a que el aprendiz pueda separarse justificadamente del trabajo o bien, que sin separarse pueda promover el juicio de rescisión de contrato tal como lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia respecto de los trabajadores en general.

Este criterio de la Suprema Corte de Justicia, debe ser aplicado al contrato de aprendizaje, en razón de que esta Fracción implica la esencia del mismo contrato; en la Fracción segunda del Artículo en estudio, consagra la obligación de retribuir a los aprendices en la forma tratada en el capítulo anterior por lo que nos detenemos a glosarlo apuntando, que la falta de retribución trae como consecuencia la rescisión del contrato mismo, en lo que el legislador se muestra acertado, pues a nadie puede obligarse a prestar un servicio sin la justa retribución.

La Fracción III, plasma la obligación para los maestros o patronos, de no maltratarlos de palabra ni de obra, estableciendo que tampoco lo hagan los familiares del maestro o patrono como sucede en las obligaciones establecidas para los demás trabajadores.

Las Fracciones IV y V se refieren a dos obligaciones relativas al término del aprendizaje, la primera es respecto del comprobante escrito que debe darse a todos los aprendices con relación a sus conocimientos y actividades, desde luego, no creemos que la violación de esta obligación dé lugar a la rescisión de un contrato que ha terminado, porque no habría razón para indemnizar al aprendiz, sino que únicamente dé motivo a que el aprendiz exija judicialmente el comprobante respectivo.

La obligación de la Fracción V, del Artículo 224, otorga al aprendiz derecho preferente en las vacantes que hubiere en el trabajo, es obvio que al maestro o patrono que no dé esa preferencia a su aprendiz, debe indemnizarlo, el Artículo 228 de la Ley Federal del Trabajo, que lo regula, dice: Que cuando el patrono no cumpla las obligaciones que le imponga el Artículo 224 indemnizará al aprendiz con un mes y medio de salario incluyendo también el caso de que éste sea despedido sin causa justificada con lo que se completa el cuadro de las indemnizaciones que agrupamos en segundo término. Abundando en todo lo escrito con anterioridad, concluimos lo siguiente:

1.- Que asignando un salario mínimo al aprendiz práctico, éste puede ser debidamente indemnizado conforme a su salario.

2.- Que es necesario adicionar el Artículo 224 con la obligación para el maestro o patrono de asegurar a sus aprendices, en el Instituto Mexicano del Seguro Social puesto que el aprendiz -- práctico está expuesto a los mismos riesgos profesionales de los de más trabajadores, y en consecuencia, puede sufrir una incapacidad total o parcial permanente, cualquier enfermedad profesional o la muerte del aprendiz.

3.- La necesidad de reformar el Artículo 226 del contrato de la materia, sujetándolo al imperio de la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, indemnizando al aprendiz con 3 meses de salario.

- (1)- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Imp. de la Cámara de Diputados, 1951
- (2)- Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada Pág. 121 -- Lic. A. Trueba Urbina, Editorial Porrúa 1969
- (3)- Proyecto de decreto de Ley Federal del Trabajo, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Dic. de 1969
- (4)- Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada - Lic. Alberto Trueba Urbina - Pág. 121, Editorial Porrúa 1969

CAPITULO VI

RAZONES POR LAS QUE DEBE SUBSISTIR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA NUEVA LEY.

Merece especial comentario el hecho de que en la Nueva Ley Federal del Trabajo haya desaparecido el contrato de aprendizaje.

A decir verdad, la desaparición de esta figura jurídica en el momento trascendental que vive nuestro país, viene a romper la tradición doctrinaria de todas las corrientes del derecho positivo en la rama laboral ya que al abolirse el mencionado contrato - en la legislación, se ha roto con los moldes jurídicos al respecto, más aún, se limita el carácter expansivo del mismo, así como el beneficio socio-económico para las clases más débiles de la población en un país en desarrollo como es el nuestro.

El contrato de aprendizaje objeto de este estudio, ha sido motivo de una polémica jurídica en la que algunos autores -- consideran al contrato de aprendizaje como parte del contrato individual de trabajo, otros lo conceptúan como una modalidad o variedad del mismo y algunos más, como contrato que merece una reglamentación especial, además de que la legislación iberoamericana lo considera únicamente como una variedad o modalidad del contrato de trabajo.

Consecuentemente, al suprimirse el contrato de aprendizaje en la reglamentación del derecho laboral, se pierde toda posibilidad de que el aprendiz pueda gozar de los beneficios que el Artículo 123 Constitucional le otorga.

El proyecto de decreto de Ley Federal del Trabajo puesto a la consideración del H. Poder Legislativo el día 30 de Octubre de 1969 respecto a la protección y tutela del Estado para el trabajo productivo de los menores, consigna en el Capítulo II del Título Quinto sobre Trabajo de las mujeres y de los menores, lo siguiente:

ARTICULO 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

ARTICULO 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores.

I.- De dieciséis años, en:

- a)- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b)- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c)- Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d)- Trabajos subterráneos o submarinos.
- e)- Labores peligrosas o insalubres.
- f)- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g)- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h)- Los demás que determinen las leyes.

II.- De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

ARTICULO 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposo de una hora por lo menos.

ARTICULO 178. Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más de salario que corresponde a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 73 y 75.

ARTICULO 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

ARTICULO 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I.- Exigir que se exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- II.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional; y
- IV.- Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les solicite. (1).

De lo anteriormente consignado, podemos derivar que al elaborarse el proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se ha eliminado el contrato de aprendizaje que la Ley Vigente consagra en los Artículos del 218 al 231 en los que el Estado regula el aprendizaje como un contrato especial el que a falta de reglas particulares se rige por las generales del contrato laboral, y al ser omitido en la Nueva Reglamentación, no es posible que la Ley Laboral otorgue el mínimun de derechos que la Ley actual establece para todos los trabajadores, en virtud de las características peculiares de este contrato.

En mi modesto concepto, resulta alejado de la realidad el que un patrono o maestro tenga que impartir a un aprendiz práctico enseñanza en un arte u oficio y concederle las mismas prestaciones que a cualquier trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

La supresión que de este contrato hace la Nueva Ley Federal del Trabajo, rompe con todas las corrientes doctrinarias, que lo consideran como parte del contrato individual del trabajo, con las que sostienen que es una modalidad de éste y con las que declaran que se trata de un contrato que debe sujetarse a una reglamentación especial.

A la vez, se considera que no sólo rompe con la doctrina, sino que atenta contra algunos principios de seguridad social la cual ha sido materia de tratados internacionales, tales como la Carta de los Estados Americanos, la Carta del Atlántico y la Organización Internacional del Trabajo, así mismo, se desvía del devenir histórico del hombre que creó las fuentes del derecho como la costumbre, el uso, la equidad y los principios generales del Derecho, pues el aprendizaje, que es tan antiguo en el Derecho Laboral como materia de contrato, difiere del contrato individual de trabajo, únicamente por su nota ontológica de la enseñanza.

A mayor abundamiento, pensamos que al contrato de aprendizaje representa una conquista de los trabajadores ante los patronos, que tienen como norma seleccionar de entre los aprendices prácticos a sus futuros trabajadores, resultando esta relación jurídica un puente entre el trabajador no preparado y el trabajador capacitado para la producción, obteniendo así las ventajas siguientes:

- a)- Que el aprendiz práctico pueda adiestrarse profesionalmente conforme a sus inclinaciones y ambiciones.
- b)- Que las empresas adiestren profesionalmente a los trabajadores que necesitan para sus actividades propias, obteniéndose resultados óptimos en su profesión; por ello la Ley en Vigor otorgó derecho preferente a los aprendices prácticos, para ser empleados en las vacantes que hubieren.

Las fuentes consuetudinarias a que se ha hecho referencia y la legislación para justificar la presencia del contrato de aprendizaje en el derecho laboral, se encuentran consagradas en el Artículo 16 del Código de la materia.

El precepto transcrito, señala entre sus fuentes también los principios que derivan de la misma Ley, uno de los cuales es que debe aplicarse la norma que más favorezca al trabajador.

Finalmente, podemos invocar los principios del derecho común en cuanto no contraríen la Ley y la equidad, esto es, que los principios del derecho común, deben ser aplicados, partiendo de un trato desigual para los desiguales, a fin de no contrariar el requisito del derecho laboral, que consiste en dar al aprendiz un trato justo, equitativo e igual que al trabajador no desde el punto de vista aritmético, sino desde el punto de vista de la justicia social.

De todo lo aseverado con antelación, podemos inferir que el contrato de aprendizaje es indispensable y necesario para la vida jurídica de nuestro país; pues su supresión también atañe a la economía, a la moral y a la sociedad, por ello a continuación exponemos las razones que a nuestro juicio son válidas para que subsista el contrato de aprendizaje en nuestra Ley, las cuales son fundamentalmente jurídicas, socio-económicas y morales.

RAZONES JURIDICAS: Entre las razones jurídicas que justifican la necesidad de que subsista en el derecho laboral el contrato de aprendizaje, podemos esgrimir las siguientes:

- 1.- El derecho para que sea tal, debe partir de las realidades más auténticas del hombre y la sociedad, - las leyes laborales inicialmente se expidieron para dar protección exclusivamente a los trabajadores de la industria, más tarde, debido a su carácter proteccionista ha tenido que expandirse fuera de ese molde, para reglamentar todas las actividades laborales, es decir, todas las ocupaciones en que existe una relación jurídico laboral estas, que por una parte existe un poder jurídico de mando del patrón y un deber jurídico de obediencia del trabajador.

De esta dilatación o expansión del Derecho Laboral, surgieron las reglamentaciones especiales, entre las que citamos a guisa de ejemplo, el del trabajo doméstico, el de la pequeña industria, contratos de portería y de aprendizaje, etc., que son actividades en que debido a su naturaleza, no es posible que funcione el mínimun de derechos que la Ley consagra para todos los trabajadores.

También de este movimiento expansivo, resultó la reglamentación de situaciones eminentemente sociales, verbigracia, - el trabajo de mujeres cuya reglamentación se finca en su sexo y - en la protección de su aptitud genitiva, el trabajo de menores, los cuales sólo tienen capacidad de goce y no de ejercicio, pero que en razón de la realidad socio-económica que priva en nuestro país, se ven constreñidos a trabajar a muy temprana edad, por ello, la Ley les extiende su manto protector, permitiéndoles que contraten desde los 14 años cumpliendo obviamente para tal efecto, con los requisitos que ella misma exige.

De todo lo anteriormente asentado y de otras circunstancias de derecho que no examinamos por considerarlas prolijas, el derecho del trabajo fue denominado derecho de clase y derecho social, en virtud de ser un derecho natural que descansa en la naturaleza misma del hombre.

Este derecho, quedó integrado por partes tan importantes como: LA PREVISION SOCIAL; la seguridad social; el Contrato Individual, el Contrato Colectivo de Trabajo que celebran las Asociaciones Profesionales de trabajadores de un mismo ramo o industria-etc., siendo de interés para el presente trabajo, la seguridad social.

El concepto de seguridad social consagrado en los pactos internacionales como la declaración de Derechos de Filadelfia, la Carta del Atlántico, la Carta de los Estados Americanos y la de la Organización Internacional del Trabajo que establecen que todos los habitantes de un país deben tener igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, sexo grupos, etc., a fin de que se encuentren a salvo de la indigencia.

Ahora bien, la Nueva Ley al suprimir el Contrato de Aprendizaje, dejó sin preveer la realidad jurídica consistente en el adiestramiento profesional del trabajador, con el propósito de -

que sea un verdadero ente productor. Esta supresión, deja en desigualdad de oportunidades a muchos menores y mayores de edad, - pues si bien es cierto que existen centros de capacitación para la enseñanza de oficios calificados, éstos no se encuentran al alcance de todas las posibilidades y son insuficientes para dar cupo a todos los aprendices, además de que entre ellos no se estudia para algunos oficios no calificados como el de albañilería, pintura, tapicería, ebanistería, etc.

En conclusión, el contrato de aprendizaje debe subsistir en nuestra Ley, porque su supresión en el Derecho Laboral implica una disminución de oportunidades para algunos habitantes en virtud de su situación personal y social, y en consecuencia, un ataque a la seguridad social la que como ya dijimos es una parte fundamental del Derecho del Trabajo.

- 2.- Otra razón jurídica para que subsista el contrato de aprendizaje en nuestra legislación, es la que se desprende del Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, el cual para resolver los casos no previstos en la presente Ley, consagra o tras fuentes del derecho sustantivo y adjetivo, en primer término, nos remite a la costumbre y al uso, en segundo lugar, a los principios que derivan de la misma Ley; y finalmente a los principios del derecho común en cuanto no contraríen la Ley y la equidad.

COSTUMBRE Y USO: Estos dos conceptos son empleados como sinónimos por nuestra Ley, pero es obvio que se refieren a la costumbre con sus dos elementos, uno material o inveterata consuetudo y otro psicológico, u opinión juris.

El primero es la repetición constante de actos iguales, verbigracia, el contrato de aprendizaje en el devenir social e histórico del hombre, y el segundo consiste en que esa repetición de actos, se conviertan en principios de derecho.

Del acerto anterior, colegimos que:

a)- Al suprimirse el contrato de aprendizaje en la Nueva Ley, se está rompiendo con la costumbre elevada a derecho, pues una institución tan vieja como la misma humanidad, que ha sido adoptada y reglamentada en todas las legislaciones del mundo, variando únicamente en su forma pero no en su concepto, no puede ser eliminado porque se atenta contra la realidad social, legal, moral y hasta religiosa, en virtud de que el aprendizaje no fue incorporado a la Ley como actividad derivada del progreso de la civilización y de la cultura, como sucede con el trabajo marítimo y ferrocarrilero, ni de circunstancias especiales de lugar o personas, como ocurre con el trabajo del campo y el realizado por mujeres y menores; sino como labor constante en todas las actividades del género humano ya que el hombre aún carece de la posibilidad de gozar de la educación como fuente de bienes económicos, es decir, a título de un bien del que pueda gozar en la infancia, por lo que debe aprender algo cualquiera que sea su edad; en este constante evolucionar del hombre se formó la costumbre y posteriormente, fue elevada a la categoría de Ley.

b)- Al romper la Nueva Ley con esa costumbre, deja sin oportunidad de aprender, tanto a menores como a mayores de edad, que pretendan adiestrarse en algunos oficios no calificados, como la albañilería, la carpintería, la tapicería, la ebanistería, etc.; porque los patronos preferirán trabajadores aptos profesionalmente y no aprendices a los que les va a enseñar y a pagar el mismo salario.

Principios que derivan de la Ley; La Nueva Ley, al suprimir el contrato de aprendizaje, está contrariando los principios que derivan de la Ley, que consiste en que siempre debe aplicarse la norma que más favorezca al trabajador, en el caso del contrato de Aprendizaje, lo que más le favorece al aprendiz, es ser adiestrado profesionalmente para tener mayores oportunidades de ocupación.

Por otra parte, la Nueva Ley Federal del Trabajo al entrar en vigor, va a crear verdaderos conflictos de retroactividad en relación con los actuales aprendices prácticos, conflictos que presentan un doble aspecto, primero el que se refiere a que el aprendiz goce de la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo y que satisfaga las exigencias que establece el Proyecto en el Artículo 174 y las que se refieren a que el aprendiz deba seguir sometido a las condiciones que se consignan en el derecho laboral, en vigor. En ambos casos, la Ley estará contraviniendo en perjuicio del aprendiz lo consagrado en el párrafo primero del Artículo 16 Constitucional, porque se estará perjudicando a la parte más débil de la relación contractual.

Principios del Derecho común y la equidad: Finalmente, el precepto legal en estudio, nos señala como fuentes del derecho laboral los principios del derecho común, en cuanto a que no la -contraría la equidad, no entraremos ya en el detalle de estas fuentes, debido a que ya nos hemos venido refiriendo a ellas en párrafos anteriores, no obstante, cabe preguntarnos si habrá equidad -- cuando se deja sin oportunidad de adiestrarse profesionalmente a muchos miembros de la sociedad que no pueden concurrir a los Centros de Capacitación, en razón de sus condiciones sociales y económicas. ¿Será justo que se prive a los ciudadanos de un país democrático como es el nuestro, de la oportunidad de aprender algunos oficios no calificados?

Evidentemente no, en razón de que se contraría la seguridad social, la cual busca la igualdad de oportunidades para los hombres de un país y la Nueva Ley rompería con ella al eliminar una oportunidad de adiestramiento y de trabajo profesional. A mayor abundamiento, indicaremos que al suprimirse el contrato de aprendizaje, se corre el riesgo de violar algunos tratados internacionales, que México ha celebrado, los cuales forman la Ley Suprema de la Unión, tal como lo prescribe el Artículo 133 Constitucional, que dice:

"Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebran por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados". (2).

Siendo el contrato de aprendizaje una institución que regula las relaciones jurídicas entre patrono y aprendiz en el derecho laboral mexicano, al quedar bajo la tutela de la previsión social el aprendiz menor de edad, cae en una categoría pupilar - con lo que no puede llegar a ser sujeto del derecho laboral en el contrato individual o colectivo de trabajo.

RAZONES SOCIO-ECONOMICAS: De acuerdo con lo preceptuado por el Artículo 123 que en su fundamentación establece que el legislador deberá expedir leyes sobre el trabajo, que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos.

La falta de contrato de aprendizaje en la Ley Laboral, pone una injusta limitación a la persona que no ha tenido posibilidad o capacidad para tener una preparación técnica adecuada para intervenir en la producción como trabajador empírico como hasta la fecha en nuestro medio se ha venido realizando, por los numerosos grupos de personas que ingresan diariamente al trabajo productivo de la sociedad, juicio que podemos fundamentar en la forma siguiente:

a)- Siendo nuestro país una Nación en desarrollo, en que la demanda de ocupación es voluminosa y la oferta de posibilidad de empleo es sumamente limitada, se impone que el legislador tutele al que logre obtener una ocupación sin tener el conocimiento teórico y práctico por medio del derecho laboral, es decir, por medio del Contrato de Aprendizaje, pues al desaparecer éste, quedan marginados de la protección del derecho laboral, los que se inician en algún oficio o industria que les acomode siendo lícitos.

b)- El alto porcentaje de analfabetismo que prevalece aún entre las clases más débiles de la sociedad, da origen a que el índice de escolaridad de las nuevas generaciones sea muy bajo, lo que ocasione que al llegar a la edad de su incorporación a la producción, se encuentren sin recursos culturales y técnicos para ser trabajadores calificados, con lo que deben iniciarse como aprendices del arte u oficio que mejor les acomode desarrollar, en cuya actividad quedan completamente marginados por el Derecho Laboral, al desaparecer el Contrato de Aprendizaje.

Las limitaciones presupuestales de nuestro país para fomentar, instalar o ampliar la enseñanza tecnológica, impiden que los grandes núcleos de jóvenes puedan capacitarse técnicamente en el arte u oficio que mejor les acomode menoscabando su posibilidad de poder convertirse en seres útiles a la sociedad, dedicándose a una actividad productiva por el camino del aprendizaje, tutelados por el derecho laboral, bajo la institución del Contrato de Aprendizaje.

c)- El alto índice de deserción que registra la escolaridad en México por múltiples motivos, origina que sean muy pocos los que puedan ingresar a las escuelas tecnológicas para lo que es indispensable poseer el certificado de sexto año o de estudios prevocacionales o vocacionales, impide que le permitan el goce de las posibilidades de la educación como preparación para la vida económica, es decir, como capacitación del hombre para par-

participar con provecho en las acciones en donde interviene el factor económico o lo que es lo mismo, la educación como productividad por falta de entrenamiento para la producción, haciendo limitativas las posibilidades de los miembros de la clase más débil de la sociedad para su progreso por no poder sostener una larga escolaridad, incapacitándolos para aprender un arte u oficio en forma empírica por medio del aprendizaje.

ch)- El sistema capitalista que rige la producción en México, hace nugatoria la tendencia a que el patrón dé las facilidades necesarias al trabajador para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional en las que se imparte la educación como materia de un gasto que debe erogar la sociedad para su disfrute en la producción social; con la marginación del contrato de aprendizaje, se relega al trabajador que se inicia, sometiéndole a la voluntad del patrón y no a la protección y tutelaje del derecho laboral.

La automatización constante de diversas ramas de la industria, hace que las empresas que venden e instalan la nueva maquinaria, obliguen a los empresarios mexicanos a aceptar durante un tiempo a veces demasiado largo, que nadie, excepto los técnicos de la firma, manejen el equipo que instalan; la desaparición del Contrato de Aprendizaje de nuestro Derecho Laboral, auspiciada esta política empresarial en perjuicio del trabajador mexicano, el que con facilidad podría desplazar al técnico extranjero mediante un breve período de aprendizaje siempre y cuando siguiera tutelado por el derecho del trabajo y de la previsión social.

RAZONES MORALES: a)- En el Contrato de Aprendizaje, de acuerdo con el derecho laboral actual, el aprendiz se encuentra en una situación de dependencia y subordinación del patrón -- que le hace constituirse en sujeto de derechos y obligaciones respecto a prestaciones, accidentes etc., según el proyecto actual, -- pasando el aprendiz a depender de la inspección de la previsión social, el patrón se verá liberado de toda relación jurídico-asistencial para con el aprendiz.

b)- Al quedar sujeto el aprendiz únicamente a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, su entrenamiento corre el riesgo de reducir la dignidad espiritual técnica y cultural del trabajador, al tomarlo como simple mercancía.

c)- La relación humana directa entre patrón o maestro y aprendiz, se ve animada por motivos que superan lo concreto, por ser de naturaleza ispiritual.

ch)- Uno de los elementos insustituibles de la comunidad educativa, es la posibilidad de aprendizaje que tiene el ser humano; en la relación maestro-aprendiz se reproduce la influencia modeladora que en el ámbito social, habrá de integrar la personalidad del trabajador con todos sus valores.

d)- El maestro o patrón en la relación técnico educativa para con el aprendiz, actúa para la sociedad, enriqueciendo la convivencia social con elementos técnico-culturales bajo su acción.

e)- El entrenamiento teórico-práctico de las nuevas generaciones, tiene auténtico carácter social por la intencionalidad educativa que anima a la actuación del maestro aprendiz con una mira única que es la superación interminable de la humanidad.

f)- El aprendizaje como hecho social, está condicionado a diversas restricciones, capacidad individual, sistematización, técnica, programación, ejecución, etc., por lo que debe realizarse con libertad y sentido humano social.

g)- El aprendizaje es patrimonio común de todos los hombres que deben recibirlo de la sociedad, para que sus efectos puedan apreciarse numéricamente.

h)- El carácter social del aprendizaje muestra la potencialidad intelectual y espiritual que ha de lograr colmar las posibilidades del aprendiz para que satisfaga sus necesidades individuales ya que no todos los hombres pueden desarrollar habilidades en el mismo sentido ni en el mismo grado.

i)- La técnica hace posible el dominio del medio por el hombre; a mayor entrenamiento técnico-cultural, el hombre domina más el medio, a menor capacitación, el medio domina al hombre, lo que podemos evitar solamente por medio de la subsistencia de la relación jurídico-laboral de el aprendizaje.

- (1)- Proyecto de decreto de Ley Federal del Trabajo, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos- Diciembre de 1969
- (2)- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Imp. de la Cámara de Diputados, México, D.F. 1951.

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

- 1- La historia del aprendizaje nos demuestra que éste ha hecho posible en todos los tiempos la realización de una obra, creándola, estructurándola y perfeccionándola; sin el proceso del aprendizaje, no se podrían llevar a cabo desde los trabajos más simples hasta los más complicados y perfectos.
- 2- Los historiadores consignan que en todas las etapas de la Historia de México, la transmisión de la técnica para la manufactura de artículos industrializados, se ha realizado tradicionalmente por medio de la institución del aprendizaje.
- 3- En el derecho laboral mexicano, desde su planteamiento, el contrato de aprendizaje se instituyó para normar las relaciones entre patrono y aprendiz, legislando sobre las consideraciones y el respeto mutuo que debe existir entre el maestro o patrono y el aprendiz.
- 4- De acuerdo con la legislación positiva comparada, es aprendiz toda persona unida a otra por un contrato de aprendizaje cuya prestación está sometida a un curso de adiestramiento para aprender un arte profesión u oficio, con retribución o sin ella.
- 5- En el derecho laboral mexicano vigente, el contrato de aprendizaje ha sido definido como la relación contractual en virtud de la 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.
- 6- El estudio de las normas del derecho laboral vigente sobre el contrato de aprendizaje, nos lleva a la conclusión de que son anacrónicas y que deben reformarse en su esencia, dado a que no se encuentran ya acordes con el régimen jurídico económico y social que vive actualmente nuestro país.
- 7- La necesidad de que el organismo respectivo fije un salario mínimo especial para el aprendiz práctico y le otorgue todas las prestaciones de la seguridad social de que gozan los trabajadores, se finca en su calidad de sujeto del derecho laboral.
- 8- Las indemnizaciones de que debe ser objeto el aprendiz práctico deberán ajustarse a lo dispuesto en las Fracciones XX, XXI y XXII del Artículo 123 constitucional.
- 9- Las razones jurídicas socio-económicas y morales que asisten al exponente para sostener la necesidad de que subsista la institución del aprendizaje en México, se fincan en los informes de la estadística que nos demuestran que en la producción social, el aprendiz práctico tiene mayor aceptación que el aprendiz teórico que se forma en las instituciones técnico-educativas.

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

- C . Bayón Chacón "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
Vol. I- 2a. Edición, Madrid 1958 - 59
- Bernal Díaz del Castillo "CONQUISTA DE LA NUEVA ESPAÑA"
Editorial Madrid, 1942
- Barja Soriano "TEORIA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES"
5a. Edición, Editorial Porrúa, México, D.F.
- Cabanellas Guillermo "CONTRATO DE TRABAJO"
Parte especial- Vol. IV Edit. Omega - Buenos Aires, 1964
- Castorena Jesús "MANUAL DE DERECHO OBRERO"
4a. Edición, Editorial Porrúa 1964
- "CONSTITUCION POLITICA DEL SALVADOR"
7 Noviembre, 1955
- "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS"
Imp. de la Cámara de Diputados, 1951
- Chavero "MEXICO A TRAVES DE LOS SIGLOS"
Varios Autores, Editorial Madrid
- De la Cueva Mario "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Tomo I- 10a. Edición, Porrúa 1965
- García Oviedo "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL"
6a. Edición Madrid, 1954
- Luis Martínez Mezquida (Tesis) CONTRATO DE APRENDIZAJE
Facultad de Derecho U.N.A.M. 1958
- Medina y Marañón "LEYES SOCIALES DE ESPAÑA"
I- Edición Edit. Reus Madrid, 1943
- Orozco y Barra M. Lic. "HISTORIA ANTIGUA Y DE LA CONQUISTA DE MEXICO"
Tomo I- Editorial Porrúa México, 1960
- Pastor Rouaix GENESIS de los ARTICULOS 27 y 123 de la CONSTITUCION
POLITICA de 1917.
Talleres Gráficos de la Nación, 1959

- Henri Pirenne "HISTORIA ECONOMICA Y SOCIAL DE LA EDAD MEDIA"
 Editorial Fondo de Cultura Económica - 10a. Edición 1966
 Buenos Aires, Argentina
- E. Petit "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO"
 Editora Nacional México, 1947
- "PROYECTO DE DECRETO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO"
 Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Dic. de 1969
- Revista de la O.I.T.
 Núm. 48 - Agosto de 1955
- Rojina Villegas Rafaél "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL"
 Contratos 3a. Edición México, 1968
- Toro Alfonso "HISTORIA DE MEXICO"
 Editorial Porrúa, 1932
- Tarquemade "HISTORIA ANTIGUA DE MEXICO"
 Libro XIII
- Trueba Urbina "LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA"
 Editorial Porrúa, México, D.F. 1969
- Jorge A. Vivo MEXICO PRE-HISPANICO - CULTURAS, DEIDADES y
 MONUMENTALES.
 Editorial Porrúa, 1952
- Zavala Gelvio "LA ENCOMIENDA INDIANA"
 Editorial Porrúa, México 1956.

CONTENIDO.

	Páginas.	
CAPITULO I-	HISTORIA DEL APRENDIZAJE	1
CAPITULO II -	HISTORIA DEL APRENDIZAJE EN MEXICO	12
CAPITULO III-	CONCEPTO DE CONTRATO DE APRENDIZAJE	25
	a)- Doble relación que existe entre el aprendiz y el maestro o patrono	
	b)- De las obligaciones del patrón o maestro con el aprendiz	
	c)- Clases de aprendizaje	
	ch)- Naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje	
	d)- Características del contrato de aprendizaje	
	e)- De la formalidad en el contrato de aprendizaje	
CAPITULO IV-	MINIMUN DE DERECHOS DE QUE DEBE GOZAR EL APRENDIZ PRACTICO Y SALARIO MINIMO PARA EL APRENDIZ	46
	a)- Necesidad de establecer un salario especial para el aprendiz	
CAPITULO V-	DE LAS INDEMNIZACIONES DE QUE DEBE SER OBJETO EL APRENDIZ	56
	a)- Concepto de indemnización	
CAPITULO VI-	RAZONES POR LAS QUE DEBE SUBSISTIR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA NUEVA LEY	63
	CONCLUSIONES	
	BIBLIOGRAFIA	