

¿Contrato de aprendizaje o capacitación; y adiestramiento o educación dual?: Una perspectiva histórica y de derecho comparado latinoamericanos

*Lic. Ma. Aurora Lacavex Berumen**

Todo centro de trabajo requiere, para alcanzar el éxito que empresarios y trabajadores pretenden, tanto para beneficio directo, como para beneficio del país, personal competente, además de dirigentes atinados. Diversas posibilidades existen para lograrlo. Partiendo del análisis de la figura jurídica en materia laboral del contrato de aprendizaje, no vigente, así como de la capacitación y adiestramiento, vigente a la fecha, se comentan dos iniciativas que en esta temática se han presentado ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, iniciativas que se considera que no son procedentes, habiéndose superado en México desde hace ya muchos años esta forma de contratación; presentándose una alternativa, concluyéndose con una recomendación.

All labour centre in order to reach its goals need that businessmen as well as workes want, to their own profit and to the country's one, a qualified staff and asertive managers. There are many probabilities to oboetin these. Through the analisis of the juridical shape on lobour of the learning contract, not in force, as the traning and instruction, in force, are commented two propusals about this theme, which has been put on the stage in the *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*, and did not proceed, even this way of hiring is not in use in Mexico since many years ago; presenting an alternative and ending with a recomendation.

SUMARIO: I. Doctrina. 1.A) Conceptualización. 2.B) Naturaleza Jurídica. 3.C) Antecedentes. / II. Normatividad. 4.A) Ley Federal del Trabajo 1931. 5.B) Ley Federal del Trabajo 1970. 6.C) La jurisprudencia suprema: legitimidad subsistente de los contratos anteriores a la ley de 1970 (su irretroactividad). 7.D) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. 8.E) Normatividad latinoamericana. 9.a) Argentina. 10.b) Colombia. 11.c) Chile. 12.d) Guatemala. 13.e) Panamá. 14.f) Perú. 15.g) Uruguay. 16.h) Venezuela. / III. Iniciativas. 17.A) 14 de noviembre de 1996: Dip. Martha Patricia Peña. 18.a) Exposición de Motivos. 19.aa) Propuesta. 20.bb) Comentarios. 21.cc) Conclusión. 22.B) 30 de abril de 2002: Dips. Partido Verde Ecologista. 23.a) Propuesta. 24.b) Comentarios a la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo. 25.c) Comentarios a la propuesta de reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta. 26.d) Conclusión. / IV. Alternativa 27.A) Educación Dual. 28.B) Descripción. 29.C) Beneficios. / V. Recomendación. 30.A) Obligación indelegable. 31.a) Rectoría de la capacitación de mano de obra. 32.b) Características de los planes. 33.c) Control y vigilancia. 34.B) La educación dual: modalidades. 35.a) La titulación de técnico superior universitario. 36.b) El CONALEP. 37.c) Los sistemas estadauales. 38.d) La formación para el trabajo. 39.e) Factores ideales según la O.I.T. 40.f) Lemas para una enseñanza de calidad. 41.g) Para una apertura comparativa. / VI. Fuentes Consultadas. 42.A) Bibliográficas. 43.B) Hemerográficas. 44.C) De consulta periódica. 45. D) Normativas. 46.E) Informáticas.

* Catedrática por oposición y Directora de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Baja California (Mexicali).

I. Doctrina

1.A) Conceptualización

Francisco de Ferrari define el contrato de aprendizaje como el “acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o hacer dar una formación profesional metódica y progresiva a otra persona, la cual se obliga a su vez a trabajar para su maestro en las condiciones y plazos fijados generalmente por la ley o las costumbres”.¹

Paul Pic, citado por Santiago Barajas Montes de Oca, señala que el contrato de aprendizaje es “un contrato sui generis que se acerca a veces a la locación de la industria y a veces es parecido a la venta (sic), cuyo objeto principal es siempre la instrucción técnica del aprendiz, por un tiempo fijo, a cambio de una remuneración prometida”.²

Hugo L. Sylvester señala que “El aprendiz aprende un oficio, el obrero lo presta. No puede pues, confundirse al menor de edad que se desempeña como aprendiz en una fábrica o establecimiento, con el que realiza tareas menores en el mismo. La diferencia entre los contratos de aprendizaje y el de trabajo común está en el objetivo de ambos; en el primero, se tiene en vista la enseñanza; en el segundo, el servicio profesional o condiciones profesionales del obrero”.³

Luis Alcalá-Zamora y Castillo conjuntamente con Guillermo Cabanellas de Torres, afirman que la Academia Española de la Lengua admite con sinonimia genérica, el vocablo tirocinio, de procedencia latina y conservado por el idioma italiano, al cual se le designa también como contrato de adiestramiento, contrato de iniciación profesional y contrato de formación profesional y definen al contrato de aprendizaje como “El que se estipula entre un patrono y su trabajador profesional, con objeto de que este último, el aprendiz, adquiera el conocimiento técnico de un oficio o profesión”.⁴

Los elementos esenciales del contrato de aprendizaje son: la enseñanza del oficio, la utilización de un servicio, una remuneración y un plazo determinado. Se caracteriza porque el aprendiz lleva a cabo un trabajo para conocer y dominar un nuevo oficio, es decir, es aprendiz el que aprende trabajando, por lo que puede establecerse una diferencia con el perfeccionamiento profesional en el que trabajando se aprende.

J. Jesús Castoreña tiene una posición totalmente diferente, al afirmar que el contrato de aprendizaje, institución ligada a la Edad Moderna por la corporación, no responde en sus lineamientos a lo que era en la Edad Media.

El contrato de aprendizaje era el convenio por el cual una persona (maestro) tomaba el compromiso de enseñar a otra (aprendiz), el arte u oficio que poseía, a cambio de una remuneración que éste le cubriría. El aprendiz, generalmente un menor, quedaba sujeto a la potestad del maestro y vivía con él. El contrato de aprendizaje de la Edad Contemporánea conserva de aquél —del contrato de aprendizaje de la Edad Media—, la obligación del patrón de enseñar un oficio o un arte, pero ya el aprendiz no paga por la enseñanza que recibe y tampoco queda sometido a la tutela del patrón; en lugar de estos elementos aparecen la obligación del patrón de remunerar al aprendiz y la de éste de prestar sus servicios; en realidad del contrato de aprendizaje queda nada más la denominación; la ley reglamenta, propiamente hablado, un contrato de “trabajo” y concluye: “el motivo que determina esa posición especial del legislador contemporáneo frente al contrato de aprendizaje, está en que tal convenio es sólo un medio de obtener mano de obra barata”.⁵

2.B) Naturaleza jurídica.

La doctrina puede asumir la posición de que el contrato de aprendizaje no es contrato de trabajo o la posición contraria, es decir, que es un contrato de trabajo.

En el contrato de aprendizaje el propósito esencial del maestro, no es aprovechar la energía de trabajo del aprendiz, sino que es el de prepararlo técnicamente para trabajos futuros y, si bien es cierto, que obtiene un beneficio con el trabajo que el aprendiz

¹ Ferrari, Francisco de, *Derecho del Trabajo*, Vol. II, Buenos Aires: Depalma Argentina, 1969, p. 17.

² Barajas Montes De Oca, Santiago, *Los Contratos Especiales de Trabajo, ciudad de México*, UNAM, 1960, p. 15.

³ Sylvester, Hugo L. *Diccionario Jurídico del Trabajo*, Buenos Aires: Claridad Argentina, 1960, p. 55.

⁴ Alcalá-Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, *Tratado de política laboral y social*, t. II, Buenos Aires, Argentina: Heliasta, S.R.L., 1972, pág. 243.

⁵ Castoreña, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, La impresora, UNAM, 1932, p. 181.

realiza, ello se debe únicamente a que para enseñarle un oficio, tiene la necesidad de hacerlo trabajar.

El trabajo desempeñado por el aprendiz debe necesariamente recibirse por el maestro, pues la necesidad de la enseñanza le obliga a ello, ya que dejarlo de utilizar significa que se deja de cumplir la obligación de enseñar. El maestro debe cerciorarse de que el trabajo sea bien hecho, pues sólo así tendrá la certeza de que el aprendiz aprovecha la enseñanza.

El aprendiz, a cambio de la energía de trabajo que desarrolla, recibe la enseñanza que puede considerarse como equivalente a la remuneración por su actividad o, en todo caso, formar parte de la misma, pues puede recibir, además, un salario. En este caso no es el aprendiz el que paga la enseñanza que recibe, sino el maestro es quien paga el servicio que le presta.

En el contrato de trabajo el servicio se presta en beneficio del empleador y éste puede o no utilizarlo. Que el trabajo sea bien hecho o no, depende exclusivamente del patrón y no del trabajador. El patrón debe, por disposición de la ley, pagar el salario al trabajador, cuando éste ha estado a su disposición dentro del horario de trabajo contratado.

En el contrato de aprendizaje, en sus orígenes, el aprendiz no recibía retribución: por el contrario, era éste que la hacía efectiva como contraprestación al servicio de enseñanza que le proporcionaba el maestro. Actualmente, al evolucionar el contrato de aprendizaje, en general se considera que el patrón debe cubrir una remuneración al aprendiz, la cual algunos autores como Kaskel, citado por De Ferrari, consideran, que “la remuneración no debe consistir necesariamente en el pago de una cantidad de dinero, ya que también es posible la entrega de mercancías o servicios”.⁶

Suele considerarse, con referencia al contrato de aprendizaje, que el aprendiz es un menor pero no es inherente al contrato de aprendizaje, que el aprendiz sea menor, pues puede ser también mayor de edad; por tanto, no debe confundirse el trabajo de los menores con el contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje es por su propia naturaleza transitorio, son suficientes unos meses o pocos años para aprender un oficio o para decidir que no se dominará. La experiencia determinará cuál es el plazo que se requiere para dominar el oficio seleccionado. Aprendido el oficio o alcanzado el plazo,

convenido o legal, la satisfactoria capacitación del aprendiz le pone fin al contrato de aprendizaje.

El aprendiz puede convertirse en trabajador para todos los efectos legales. Puede sumar a su antigüedad laboral el tiempo servido como aprendiz y, en ese caso, más que terminación del contrato de aprendizaje y celebración del contrato de trabajo, sería transformación del contrato. Puede empezar el cómputo de la antigüedad y disfrute de prestaciones inherentes a la relación de trabajo, separándose definitivamente el contrato de aprendizaje y el de trabajo.

Por todo lo anterior, el elemento que proporciona la fisonomía de la relación jurídica, será el que determine la naturaleza jurídica de la misma.

Si se resalta la enseñanza adquirida por medio del trabajo, la naturaleza diferirá, por oposición a si se resalta el trabajo como vía del aprendizaje.

3.C) Antecedentes

Los romanos organizaron el aprendizaje como un convenio entre el padre del aprendiz y el maestro que le enseñaría un oficio. De igual forma, los dueños de los esclavos acostumbraron entregar sus esclavos a una persona, durante cierto tiempo, a fin de que los adiestrara en un oficio o arte, debiendo aquellos prestar sus servicios a quien le proporcionaba la instrucción. Esta costumbre se extendió hasta la época de Justiniano. El Digesto y el Fuero Juzgo se referían al aprendizaje, atenuando la responsabilidad de aquel patrono que solía castigar con dureza a un aprendiz. Las partidas y los estatutos de las antiguas corporaciones de oficios regulaban las obligaciones y derechos de los aprendices y el número de éstos. En España el contrato de aprendizaje fue obligatorio hasta 1813. También la Novísima Recopilación contenía disposiciones sobre esta materia.⁷

Los gremios de la Edad Media lo fueron de comerciantes y de artesanos.

Los gremios de comerciantes, llamados gilda o hansa en países de habla germana, y caritas o fraternitas en los países latinos, originariamente se agruparon para protegerse mutuamente en sus viajes por diversos países. Posteriormente ejercieron ciertos derechos y poderes sobre el comercio en sus propias ciudades, que les eran conferidos por el señor feudal.

⁶ Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, vol. II, p. 19.

⁷ *Enciclopedia Jurídica Omeba*, tomo I A, Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica Omeba, Driskill, 1979, pág. 745.

Los gremios de artesanos, conocidos en Francia como Corporation de Métier; arte, en Italia y Zunft o Innung, en Alemania, surgieron a principios del siglo XII. Este tipo de gremios apareció cuando un grupo de artesanos pertenecientes a un mismo oficio se agruparon para defender sus intereses. En algunos casos tuvieron una motivación religiosa como la creación de cofradías para venerar a otro patrón. Los miembros se dividían en tres clases: maestros, oficiales y aprendices. El maestro era un pequeño propietario: poseía las materias primas, las herramientas necesarias y vendía los productos en su tienda para su propio beneficio. Los oficiales y aprendices vivían en la casa del maestro. Los aprendices, que estaban iniciándose en su profesión, aprendían con el maestro y recibían por su trabajo sólo comida y alojamiento. Cuando un aprendiz había concluido su aprendizaje se convertía en oficial y pasaba a recibir sueldo fijo. Con el tiempo, el oficial podía convertirse, a su vez, en maestro, tras realizar un trabajo concreto que le servía para superar el examen que los maestros le proponían y demostrar su capacidad. El trabajo se denominaba obra maestra. Pero los maestros preferían no aumentar la competencia, por lo que las condiciones para convertirse en maestro eran cada vez más difíciles de conseguir, reduciéndose el ingreso a miembros de pocas familias. A partir del siglo XIV las condiciones se hicieron tan estrictas que era casi imposible acceder al rango de maestro.

El aprendizaje fue una de las instituciones fundamentales del sistema gremial medieval. En el sistema corporativo gremial medieval, las relaciones entre el aprendiz y el maestro tenían casi como única preocupación la formación profesional. Suponía la convivencia de maestros y pupilos e involucraba una delegación de poderes comprendidos en la patria potestad. El aprendizaje era el modo de transmitir, de generación en generación, los secretos que guardaba cada manualidad.

El aprendiz tenía la seguridad de que adquiriría los conocimientos necesarios y de que llegaría a compañero y a maestro; además por regla general, el aprendiz sustituía al maestro en el taller, lo que era una seguridad para el futuro. Ello fue práctica común hasta el siglo XVIII y la Revolución Industrial, cuando fue reemplazado por el sistema fabril. Con la decadencia de las corporaciones se agravó la situación de los aprendices y de los compañeros, los años de aprendizaje y de compañerismo crecieron y la corporación negaba el permiso para la apertura de nuevos talleres.

La Ley Le Chapelier de 1791⁸ tuvo como consecuencia que los trabajadores, que fueron declarados libres e iguales en terreno político, se encontraran desamparados y solos frente a un capitalismo que cada vez se hacía más poderoso. Miles de trabajadores cayeron en la miseria, ante la impasible mirada del Estado, bajo el principio de *laissez faire, laissez passer*. El maquinismo permitió que en los centros de trabajo se diera cabida a la mano de obra no calificada, lo que tuvo como consecuencia, que debido a los raquíticos salarios de los jefes de familia, ingresaran a laborar los demás integrantes de la misma, percibiendo salarios todavía inferiores y teniendo que renunciar al natural deseo y necesidad de una educación completa.

El liberalismo consolidado con la Revolución Francesa, proclamó la libertad de trabajo —libertad de oferta y demanda— y suprimió la escala gremial. Así, se operó una transformación, convirtiéndose el aprendiz en obrero. Esto llevó a que se cometieran excesos de toda índole, hasta que los obreros, unidos bajo el denominador común del proletariado, comenzaron a organizarse sindicalmente y a luchar por derechos y mejoras.

Lo anterior llevó a que, muchos años después, cuando empezaron a surgir las legislaciones del trabajo, se regulara el trabajo de las mujeres y de los menores y el aprendizaje, bajo la óptica moderna.

La Constitución alemana de Weimar, de junio de 1919, imponía la asistencia obligatoria a cursos profesionales complementarios hasta la edad de 18 años.

En 1939, en La Habana, en la Segunda Conferencia de los Estados Americanos, miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se destacó la necesidad de que las empresas de los países que no disponían de un número suficiente de escuelas profesionales, asumieran los gastos de formación profesional de cierta cantidad de trabajadores jóvenes, en proporción al número de personal.

Actualmente, la formación profesional, que anteriormente se desarrollaba por medio del aprendizaje, se logra en los centros docentes e impartiendo cursos especiales de capacitación y perfeccionamiento.

La mecanización ya no requiere una habilidad manual adquirida por medio de una enseñanza larga y penosa.

La industria moderna necesita una inteligencia despierta y conocimientos más extensos y generales

⁸ Enciclopedia Universal Ilustrada Europea Americana, tomo V, Madrid: Espasa-Calpe S.A., 1973, p. 1082.

que permitan al obrero comprender los procedimientos de fabricación cada vez más complejos.

El aprendizaje, como contrato de formación, puede llegar a ser incompatible con las condiciones actuales de producción porque a los patrones no les resulta atractivo tener que detener un proceso o el funcionamiento de una maquinaria para repetir una explicación o para realizar algún ejercicio, aunque conserva su vigencia en las empresas de carácter artesanal.

La formación de reservas de mano de obra calificada se ha depositado fundamentalmente en la acción del Estado, en la llamada enseñanza profesional, desapareciendo la enseñanza contractual porque se la considera impracticable en las circunstancias actuales.

II. Normatividad (Mexicana, internacional y latinoamericana)

4.A) *La Ley Federal del Trabajo de 1931*

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló en el Título Tercero, artículos 218 a 231, el contrato de aprendizaje.⁹

Este capítulo se ubica en la parte correspondiente a los trabajos especiales los que, por disposición de la propia ley, a falta de reglas particulares, se rigen por las generales del contrato laboral, lo que hace concluir, sin lugar a dudas, que se trata de un contrato de trabajo.

El artículo 218 contiene la definición legal de este contrato:

[...] es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Los sujetos en esta relación contractual eran el trabajador (aprendiz) y el patrón (maestro). El propósito de la relación era que el primero le prestase al segundo servicios personales a cambio de que el segundo le proporcionara la enseñanza de un arte u oficio y, además, una retribución previamente convenida.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió en 1957 (amparo directo 6432/56) que aunque se le hubiere denominado a un contrato como de aprendizaje, la Junta debería analizar los elementos intrínsecos del mismo y las pruebas rendidas, para determinar si el contrato era de aprendizaje o de trabajo. En 1964 (amparo directo 8830/63) resolvió que era el patrón el que debía demostrar plenamente la existencia del contrato de aprendizaje, no siendo pruebas idóneas las tarjetas de trabajo en las que se anotase la palabra “aprendiz”, ni la solicitud del patrón al sindicato para que se le permitiera ocupar a un trabajador como aprendiz y la respuesta del sindicato otorgando la autorización.

El artículo 219 establecía:

“El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual de trabajo.”

De lo anterior se desprende que en un contrato de aprendizaje podían participar tanto mayores de edad como menores, pero en esta última hipótesis únicamente podrían ser menores de más de 14 años y, en su caso del trabajo ferrocarrilero y marítimo, mayores de 16 años.

El artículo 220 disponía:

“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 de aprendizaje.”

El contrato de aprendizaje por su propia naturaleza debería indicar el tiempo de duración del mismo y, si así procedía, qué fases comprendía y la retribución que durante cada una le correspondía al aprendiz.

La Suprema Corte resolvió en ejecutorias de 1938 (tomo LVIII, p. 1802), 1939 (tomo LIX, p. 2174) y 1961 (amparo directo 2655/59) que la ley no exigía que el contrato de aprendizaje se celebrara por escrito, por lo que debía establecerse como permitida la existencia del contrato verbal, pero en otras dictadas en 1956 (amparo directo 1407/55) y en 1962 (amparo directo 122/61), señaló que era indispensable que se celebrara por escrito y, en consecuencia a falta del contrato de aprendizaje debía presumirse la existencia de un contrato de trabajo.

En el año de 1955, al resolver el amparo directo 2753/52, señaló que por su propia naturaleza, el con-

⁹ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa S. A., 1961, pp. 882 a 886.

trato de aprendizaje no podía tener una duración indefinida toda vez que su objeto era preparar a los trabajadores para que desempeñaran determinadas labores que requerían conocimientos especializados, cuya adquisición se limitaba a cierto tiempo y transcurrido el mismo los trabajadores, o habían adquirido la preparación necesaria o, de no haberlo logrado, no era razonable imponerle al patrón la carga de proporcionar enseñanza indefinidamente a quien no era capaz de asimilarla.

El artículo 221 preceptuaba:

“Es obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella prestan sus servicios. Si hubiere menos de 20 trabajadores del oficio de que se trata podrá haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este Título. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.”

En este precepto se contenía la obligación patronal de admitir aprendices, es decir, no quedaba a su juicio hacerlo o no. Era una disposición legal que se debía cumplir, fijándose, incluso, el número mínimo de ellos; de igual forma se establece el principio de preferencia, en beneficio de los hijos de los trabajadores sindicalizados que laboran en el centro de trabajo respectivo.

El artículo 222 disponía:

“La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso.”

La ley regulaba los límites en horario a la jornada extraordinaria de naturaleza económica y, en su caso, de emergencia; así como su prohibición a la de los menores.

El artículo 223 establecía las obligaciones del aprendiz:

- I.- Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o 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 estén expuestos;

V.- Guardar absoluta reserva respecto 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 esencia, se trataba de obligaciones iguales a las de los trabajadores en general.

Destacaba la obligación contenida en la fracción II en la que se regulaba la subordinación del aprendiz al maestro, característica ésta de una relación de trabajo, y cuya limitación a la facultad de mando y obligación de obediencia es respecto del trabajo contratado, en este caso “del trabajo que esté aprendiendo”.

También destacaba la fracción V que contenía una reminiscencia del original contrato de aprendizaje medieval: se daba una estrecha y personal relación entre el patrón y el trabajador, es decir, existía vida en común.

El artículo 224 regulaba las obligaciones del patrón o maestro:

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

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una casa u otra cosa;

III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito de sus conocimientos y aptitudes; y

V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Esta disposición normativa contenía una obligación para el patrón, que era inherente a toda relación de trabajo, como es el respeto que se le debe al trabajador (aprendiz), pero propia de este contrato era la de proporcionar la enseñanza.

Es de destacarse la regulación relativa al pago, mismo que podía ser en efectivo o en especie. Se consideró por la Suprema Corte de Justicia (amparo directo 7428/41) que el propósito principal del aprendiz no era recibir un salario, sino la enseñanza, y no podría esperar que un oficio que él ignora le proporcione los medios para sostener una familia.

El testimonio escrito de los conocimientos y aptitudes adquiridos por el aprendiz que el patrón de-

bía entregar al mismo al concluir el proceso no tuvo el carácter de una constancia o certificado expedido por una autoridad educativa.

El aprendiz tenía preferencia para ocupar una vacante en el centro de trabajo donde realizó el aprendizaje, pero no era obligación del patrón contratarlo y mucho menos crear para aquél una plaza.

Era obligación patronal proporcionar la enseñanza del oficio convenido; por lo general esta enseñanza corría a cargo de los trabajadores de la propia empresa que resultaran ser los más idóneos. Esa enseñanza la proporcionaban dentro de su jornada de trabajo, pero no podían negarse a ello, pues incurrirían en la causal de rescisión por desobediencia.

El artículo 225 fijaba las causales de rescisión imputables al aprendiz:

“El patrón o maestro pueden despedir al aprendiz sin responsabilidad:

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

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

Se destacó por el legislador el vínculo personal que existía en el contrato de aprendizaje entre el maestro y aprendiz, y el respeto que se deben recíprocamente. Por ser el aprendiz el objeto principal del contrato, la incapacidad del aprendiz para el arte u oficio, facultó al patrón a rescindir el mismo.

El artículo 226 facultaba a los aprendices a rescindir el vínculo contractual por causa imputable al patrón:

“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”.

Se consideró esta disposición como inconstitucional, pues tratándose en el contrato de aprendizaje de un contrato de trabajo, debía el aprendiz gozar de todos los derechos de los demás trabajadores, específicamente, la indemnización constitucional de tres meses de salario.

Ante el planteamiento de que si un aprendiz que era despedido pudiera intentar la acción de cumplimiento de contrato, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, la Suprema Corte de Justicia en 1935, Toca 13131/32, consideró que siendo

el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo, la circunstancia de que la ley prevea una indemnización de un mes y medio de salarios en caso de despido injustificado, ello no excluía el derecho del aprendiz para demandar su reinstalación en términos del artículo 123 constitucional, fracción XXIII.

En el año de 1954, la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó una ejecutoria (amparo directo 3326/52) en la que sostuvo que si se demandó el cumplimiento de un contrato como operario mecánico, y no prosperó esa acción porque se demostró que aquél era aprendiz, la Junta no podía haber condenado a la empresa al pago de la indemnización que la ley concede a los aprendices en caso de ruptura de su contrato sin causa justificada, sin incurrir en incongruencia, pues no pueden variarse los términos de la relación para conceder lo que no se pide.

El artículo 227 regulaba la acreditación del aprendizaje:

“Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designe el Inspector del Trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán del Puerto.

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

El artículo 228 contenía una disposición referente al trabajo marítimo:

“En el trabajo marítimo, los aprendices tendrán derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los demás tripulantes.”

El artículo 229 señalaba la duración del contrato en el caso del trabajo marítimo:

“El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos, será el que fijen los reglamentos de marina.”

El numeral 230 se refería también al trabajo marítimo:

“Los aprendices en los barcos no estarán subordinados a determinada persona de a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos, y harán las faenas que por

su carácter les corresponden en la distribución de las labores.”

El numeral 231 establecía limitaciones al contrato de aprendizaje:

“En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de 16 años.”

5.B) Ley Federal del Trabajo de 1970

La nueva y aún vigente (2003) Ley Federal del Trabajo, reflejo de la ciencia y del humanismo mexicano del impar Maestro Mario de la Cueva, se expidió en 1970, entrando en vigor el 1 de mayo.

Se suprimió el contrato de aprendizaje.

El artículo 132, que regula las obligaciones patronales, establece en la fracción XIV (fracción XV a la fecha de expedición) que el patrón, cuando se emplee más de 100 y menos de mil trabajadores debe cubrir los gastos para sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos; si son más de mil, deberá sostener tres becarios. La designación se hará en función de las aptitudes, cualidades y dedicación de los interesados, por los mismos trabajadores y el patrón. El patrón puede cancelar la beca si el becario observa mala conducta o si reprueba en el curso de un año. Los becarios, que concluyan sus estudios, deben prestar al patrón sus servicios por lo menos durante un año.

La ley de 1970 se reformó por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 28 de abril de 1978, adicionando el Capítulo III Bis, del título Cuarto, abarcando los artículos 153-A al 153-X, denominado “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores”.¹⁰

Este capítulo regula el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo para, de conformidad con el artículo 153-F, actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología, prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; in-

crementar la productividad; y, en general, mejorar sus aptitudes.

Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento es una obligación patronal.

Los sindicatos y los patrones deben formular de común acuerdo planes y programas de enseñanza práctica, mismos que se revisan y aprueban por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con duración no mayor de cuatro años.

El patrón debe disponer de capacitación y adiestramiento que se otorguen por instructores dentro del centro de trabajo o en instituciones educativas adecuadas. Tanto los instructores como las instituciones deben estar registradas ante la STPS a fin de comprobar sus aptitudes docentes, que sus enseñanzas sean válidas y se puedan extender las constancias de habilidad laboral, documentos que no equivalen a constancias de estudio expedidas por autoridades educativas en sus distintos niveles, grados y tipos.

Las constancias de habilidades laborales deben estar autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 153-T, y los puestos y categorías de que se trate deben figurar en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

La capacitación y el adiestramiento se imparten dentro de la jornada de trabajo, según lo dispone el numeral 153-E, a menos que se refieran a un área de conocimiento, teórica o práctica, distinta a aquella en la que se desempeña el trabajador.

En acatamiento al numeral 153-I, en cada centro de trabajo se deben constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la operación del sistema y sugerirán medidas tendentes a perfeccionarla.

En los contratos colectivos de trabajo deben incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, según lo dispone el artículo 153-M.

En caso de conflicto, los trabajadores y los patrones tienen derecho de ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas, que consideren procedentes. Lo anterior se preceptúa en el artículo 153-X.

La capacitación y el adiestramiento guardan en el fondo afinidad con el contrato de aprendizaje. Las dos instituciones parten del concepto social de empresa, que le impone deberes comunitarios en bene-

¹⁰ Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, ciudad de México, Harla, 1985, pp. 275 a 281.

ficio de los trabajadores. En las dos se requiere un acuerdo previo entre patrones y trabajadores, las dos tienen como propósito que el trabajador adquiera conocimientos y habilidades para desempeñar un trabajo determinado o para hacerlo con mejores resultados.

6.C) La jurisprudencia suprema: legitimidad subsistente de los contratos anteriores a la ley de 1970 (su irretroactividad)

En 1972, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo 4275/71, estableció:

“El contrato de aprendizaje era una institución prevista y tutelada por la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno que fue abrogada por el Artículo Segundo Transitorio de la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos setenta; los derechos adquiridos por las partes por virtud de esos contratos, no implican que dejarían de tener vigencia, pues la nueva Ley no lo determina así, sino que el legislador se limitó a ya no incluir en la legislación actualmente en vigor, el capítulo relativo a los Contratos de Aprendizaje. No puede entenderse, en consecuencia, que el primero de mayo de mil novecientos setenta, dejaron de tener validez los contratos, pues habiendo sido éstos legítimos en la época en que se celebraron, las partes están obligadas a estar y pasar por los mismos, cumpliéndolos debidamente hasta su terminación. Pretender lo contrario, sería tanto como aplicar retroactivamente la Ley en perjuicio de los contratantes, lo cual implica una violación de garantías.”

7.D) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico, técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada, ha adoptado diversos convenios y recomendaciones sobre el tema:

La Conferencia General convocada en Ginebra y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1974 en la Quincuagésima novena reunión, adoptó el Con-

venio 140,¹¹ relativo a la licencia pagada de estudios. Este convenio fue ratificado por el Senado mexicano. En esa misma fecha, la OIT adoptó la Recomendación 148 sobre el mismo tema.

El Convenio 140 establece que la licencia pagada de estudios es la que se concede a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

La concesión de la licencia pagada de estudios debe tener como fines la formación profesional a todos los niveles: la educación general, social o cívica, o la educación sindical.

Establece el propio convenio que la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

La Conferencia General convocada en Ginebra y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975, sexagésima reunión, adoptó el Convenio 142,¹² sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos. Este convenio fue ratificado por el Senado mexicano. En la misma reunión adoptó la Recomendación 150, relativa al mismo tema.

El Convenio 142 señala que todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo deberán adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y la formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

Deberán establecerse y desarrollarse sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza, como fuera de éste.

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

¹¹ *Convenios de la OIT ratificados por México*, México, STPS, OIT, 1984, pp. 283 a 286.

¹² *Idem*, pp. 291 a 293.

8.E) Normatividad latinoamericana

El contrato de aprendizaje es un tema obligado en la normatividad latinoamericana. La mayoría de nuestros países lo regula en los códigos del trabajo, algunos han constituido organismos cuyo objetivo primordial es la formación de mano de obra capacitada.

9.a) Argentina

En Argentina, la Ley Nacional de Empleo se expidió el 5 de diciembre de 1991, por Ley número 24,013. Esta ley revisa disposiciones de la ley de contrato de trabajo de 1976. En materia de aprendizaje regula el contrato de práctica laboral para jóvenes y el contrato de trabajo-formación, ambos se celebran por tiempo determinado entre un empleador y jóvenes hasta de 24 años. El empleador entregará, al concluir la enseñanza, un certificado.

La Ley 24,465, Flexibilidad Laboral, publicada en el Boletín Oficial del 28 de marzo de 1995, regula el contrato de aprendizaje como una relación entre un empresario y un joven de 14 a 24 años sin empleo, con duración de tres a 24 meses. La asistencia del aprendiz al establecimiento de trabajo es de un máximo de seis horas diarias a 36 semanales; al concluir el aprendizaje, el patrón entrega una constancia.

10.b) Colombia

En Colombia, el Decreto número 1802 aprobó el acuerdo número 13 del 19 de junio de 1990, que establece la estructura orgánica del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y se determinan los cometidos y facultades de su dependencia. Se publicó en el Diario Oficial número 39494, del 6 de agosto de 1990.

El SENA es considerado por la normatividad colombiana como un establecimiento nacional con patrimonio propio e independiente, con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

El órgano máximo de dirección es el Consejo directivo nacional en el cual participan los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Desarrollo Económico y Educación Nacional; participan también la Conferencia Episcopal y agrupaciones como la Asociación Nacional de Industriales, la Federación Nacional de Comerciantes, la Sociedad de Agricultura de Colombia, la Asociación Colombiana Popu-

lar de Industriales y representantes de las confederaciones de trabajadores y de las organizaciones campesinas.

El Consejo Directivo cuenta con un organismo consultivo, que es el Comité Nacional de Formación Profesional Integral. Su cometido está orientado a la actualización de la formación profesional, al mejoramiento de su calidad y al mantenimiento de su unidad conceptual y metodológica.

Los centros de formación son las unidades básicas de planeación y ejecución. En los centros de mayor cobertura y grado de especialización se constituyeron los comités técnicos de centro, como los organismos de dirección máxima con participación de los trabajadores, los empleadores, las universidades, la comunidad científica y las autoridades locales.

El SENA cubre todo el territorio colombiano, con 20 regionales, cinco seccionales y 109 centros de formación.

El presupuesto del SENA proviene de las aportaciones del sector productivo, que es de 2% de la nómina personal de las empresas, y del sector público, equivalente a 0.5% de la nómina de las instituciones.

Los servicios que presta el SENA son: formación profesional, gestación empresarial y social e información para el empleo.

11.c) Chile

En Chile, mediante Decreto con Fuerza de Ley Número 1, de fecha 7 de enero de 1994, se fijó en texto refundido (*sic*), coordinado y sistematizado, el Código del trabajo en Chile.

En el Libro I, "Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral", el Título II, "De los Contratos Especiales", el Capítulo Primero trata "Del Contrato de Aprendizaje".

Esta normatividad define al contrato de aprendizaje como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o por medio de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Sólo pueden celebrar estos contratos los menores de 21 años. El contrato debe contener los datos de identificación de las partes, la naturaleza de los servicios, el monto, duración y distribución de la jor-

nada de trabajo, el plazo y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz que no puede exceder de dos años. La remuneración se conviene libremente por las partes y no puede ser regulada en los convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos a una negociación colectiva.

En Chile, en virtud de diversos acuerdos de asistencia técnica, entre el Ministerio de Educación y el Gobierno de Alemania, se ha implementado el programa de Formación o Educación Dual. Se ha respetado la realidad local por no ser directamente importable a Latinoamérica el modelo alemán, pues las estructuras educativas y las tradiciones de entrenamiento laboral difieren de las alemanas pero, rescatando la experiencia de origen, los resultados han sido altamente satisfactorios.

12.d) Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala, de septiembre de 1995, regula el trabajo de aprendizaje en el Capítulo Sexto del Título Cuarto, denominado "Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales".

Determina que son aprendices lo que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica, un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

El contrato de aprendizaje sólo puede ser por tiempo fijo y debe determinar la duración y el desarrollo de la enseñanza, al igual que el monto de la retribución correspondiente a cada grupo o periodo.

Al concluir la enseñanza, el patrón debe entregar al aprendiz un certificado en el que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

El contrato de aprendizaje puede disolverse. El aprendiz solamente debe dar un aviso con cinco días de anticipación. El patrón puede despedir al aprendiz si éste adolece de capacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

13.e) Panamá

El Código del Trabajo de Panamá regula en el artículo 281, único del Capítulo X, del Título VII: "Contratos Especiales", el contrato de aprendizaje.

Establece que se entiende por aprendizaje la formación profesional metódica y completa de los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15, im-

partida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos, y la que se imparte en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el Instituto.

Por Ley No. 18, del 29 de septiembre de 1983, se creó el Instituto Nacional de Formación Profesional. Es una institución autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Entre los objetivos de este Instituto están los de establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional de los trabajadores con el fin de satisfacer la demanda y necesidades planteadas por el proceso de desarrollo nacional. Se considera también la formación de jóvenes agricultores.

El patrimonio del Instituto lo integran, entre otros conceptos, 15% del Seguro Educativo regulado por el Decreto de Gabinete No. 168 del 27 de julio de 1971.

Por Decreto Ley No. 4, del 7 de enero de 1997, se regula el Sistema de Formación Dual, cuyos objetivos son brindar una formación profesional integral primordialmente dirigida a aprendices de 14 a 20 años de edad, así como facilitar el desarrollo de programas especiales de aprendizaje para personas mayores de 20 años.

Regula dos tipos de formación dual: aquella en la que hay un predominio de la empresa y aquella en la que existe un predominio del centro.

Los programas de aprendizaje tienen una duración mínima de un año y máxima de dos y medio, que puede extenderse hasta tres. Durante los tres primeros meses se aprecian las habilidades y destrezas del aprendiz. En este periodo cualquiera de las partes puede poner término al contrato.

Los aprendices deben someterse a evaluaciones intermedias y a un examen final. Al aprendiz que termina satisfactoriamente el periodo de formación, el Instituto le expedirá un certificado de aptitud profesional.

Cuando el aprendiz inicia su formación, el salario inicial será de 70% del salario aplicable en la empresa en el primer año, y de 90% en el segundo año. Si el tiempo de formación excede de dos años, el salario será de por lo menos 100% del mínimo aplicable.

14.f) Perú

En Perú, el Decreto Supremo No. 05-95-TR adoptó el texto único de la ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo No. 728.

El Título I, “De la Capacitación para el Trabajo”, contiene cuatro capítulos relacionados con el aprendizaje.

El Capítulo I “De la Formación Laboral Juvenil”, establece que ésta tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no han culminado sus estudios escolares o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, o que haciéndolos no los han concluido, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica, en una ocupación específica.

El convenio de la formación laboral juvenil se celebra por escrito y tendrá una duración no mayor de 36 meses y debe ser puesto en conocimiento del Ministerio del Trabajo y Promoción Social. Al concluir, la empresa debe otorgar el certificado de capacitación laboral.

El Capítulo II, “De las Prácticas Pre-profesionales”, las define como aquellas que tienen por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades e institutos superiores, así como de entidades públicas o privadas que brindan formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica. El convenio de prácticas pre-profesionales se celebra por escrito y se pone en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y de la institución de la cual está formando parte el practicante. Al concluir, la empresa expide la certificación de prácticas profesionales.

El Capítulo II regula normas comunes a los dos contratos antes señalados. Establece que los mismos generan únicamente derechos y deberes, que la citada ley de fomento estipula, y que no originan vínculo laboral.

La subvención económica que se otorga a los participantes, al no tener carácter remunerativo, no está sujeta a retención o cargo del beneficiario, ni a pago alguno a cargo de la empresa por concepto de aportaciones o contribuciones de seguridad social. Los participantes tienen preferencia para ser contratados en las empresas en las que hubieran realizado la capacitación.

El Capítulo IV regula el contrato de aprendizaje en virtud del cual el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por turno determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida.

Este contrato se celebra con aprendices entre 14 y 24 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios. La asignación mensual de los aprendices no puede ser inferior al monto de la remuneración mínima vital vigente al momento del pago.

15.g) Uruguay

En la República Oriental del Uruguay, la Ley número 16.873, por la cual “Establécense requisitos y otórganse beneficios a empresas que incorporen jóvenes en las modalidades contractuales que se prevén”, fue decretada por el Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental de Uruguay, reunidos en Asamblea General el 16 de septiembre de 1997.

El Capítulo IV regula el contrato de aprendizaje, al que considera una formación profesional en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar a una persona no mayor de 29 años y enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente, de acuerdo con un programa establecido por un instituto de formación técnico-profesional, un oficio calificado o profesión, durante un periodo previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

El plazo del contrato de aprendizaje no puede superar en ningún caso el máximo de 24 meses; puede acordarse un periodo de prueba no mayor de 90 días.

Al concluir, la institución de formación técnico-profesional otorga al aprendiz un certificado en el que conste la naturaleza, la duración y la finalidad de la formación profesional obtenida. El empleador extiende una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.

Ningún trabajador puede ser contratado dos veces bajo esta modalidad por la misma u otra empresa.

El Capítulo V regula el contrato de aprendizaje simple, que es aquel que puede ser convenido entre empleadores y jóvenes de hasta 25 años de edad. El empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un periodo determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado. El plazo del contrato será entre cuatro y seis meses de duración.

El Capítulo II regula el contrato de práctica laboral para egresados, que se celebra entre empleadores

y jóvenes de hasta 29 años, con formación previa y en búsqueda de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, para la realización de trabajos prácticos complementarios y aplicación de sus conocimientos teóricos. Su duración no puede ser inferior a tres meses ni exceder de 12. El empleador extenderá una constancia que acredite la experiencia adquirida, así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

16.h) Venezuela

En Venezuela, la Ley Orgánica del trabajo, publicada en la Gaceta Oficial del 20 de diciembre de 1990, regula el Contrato de Aprendizaje en el título V, "Regímenes Especiales", Capítulo I "Del Trabajo de los Menores y los Aprendices".

Se considera aprendices a los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubieren egresado de cursos de formación para dicho oficio.

El contrato de aprendizaje se celebra por tiempo determinado, pero concluido el mismo, si las partes deciden continuar la relación de trabajo, ésta se convertirá a una relación por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje.

Los patrones que empleen aprendices deben notificarlo a la Inspección del Trabajo.

III. Iniciativas

17.A) 14 de noviembre de 1996:

Dip. Martha Patricia Peña

El 14 de noviembre de 1996 la C. Diputada Martha Patricia Peña, del Partido Acción Nacional, presentó una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo para adicionar un capítulo al Título Sexto, relativo al contrato de aprendizaje.¹³

18.a) Exposición de Motivos

En el Diario de Debates número 27, año III, del 14 de noviembre de 1996, correspondiente al Primer

periodo de Sesiones Ordinarias del Tercer Año de Ejercicio de la LVI Legislatura Constitucional (1994-1997) aparece la Exposición de Motivos de la iniciativa:

"En contraste con los derechos sociales que tienen como finalidad promover y asegurar el desarrollo de los grupos sociales, la realidad presenta niveles de marginación y pobreza".

"El ejemplo más evidente es la existencia de un creciente número de niños y jóvenes que viven y se ocupan en la calle y de casos de violencia intrafamiliar, delincuencia, drogadicción, explotación sexual de menores y violencia en contra de ese vulnerable sector."

La exposición de motivos de la iniciativa señala que la normatividad laboral vigente es tan rígida que deja fuera al contrato de aprendizaje y al no estar regulado, se llega a la explotación de niños y jóvenes debido a la desinformación con la que se encuentran en un sinnúmero de centros de trabajo.

Afirma la exposición de motivos que para la elaboración de la iniciativa se consideran las recomendaciones de la Convención de los Derechos del Niño, en cuanto a las diferencias entre trabajo formativo y trabajo nocivo.

Sostiene, como en verdad es, que son miles de niños los que realizan las actividades en las calles, como los boleros, limpiavidrios, vendedores de chicles, de periódicos, lanzallamas, etcétera. Que ese trabajo no lo hacen por gusto, sino por necesidades económicas, para el sostenimiento propio, e inclusive, de sus familias, que este trabajo no está regulado por el derecho del niño, pero que es necesaria su protección.

"Las graves injusticias de que son objeto los menores trabajadores, de 14 a 16 años, adquieren dimensiones intolerables en el caso de los menores de 14 años".

"Se ha llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajo a los menores de 14 años. Se basan en la falsa interpretación de que si la Constitución y la ley prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces, no puede reconocérseles la categoría de trabajadores".

"Las normas efectivamente contienen una prohibición contundente, pero la realidad es otra. Desde el momento mismo en que se ocupen los servicios de un menor de

¹³ <http://www1.cddhcu.gob.mx/inic/INI57.HTM>.

14 años, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales”.

La exposición de motivos asegura que la solución a esta situación sería exigir el cumplimiento estricto de la ley, impidiendo que los menores de 14 años trabajasen, pero ello implicaría... “arrebatarles el pan de la boca...”

La exposición de motivos sostiene que la iniciativa propone “tipificar” el contrato de aprendizaje, como un contrato *sui generis*, cuya característica principal es que no constituye relación de trabajo. Pero, a pesar de lo anterior, regula facultades y obligaciones para la Inspección del Trabajo, que es una autoridad laboral. Asimismo, señala que existirá obligación para el patrón de informar a los sindicatos de dichos contratos.

“La OIT señala que para luchar coherentemente contra el trabajo infantil, se deben practicar estrategias nacionales como: mejorar la legislación en materia de trabajo infantil y de las medidas de aplicación correspondiente”.

“El contrato de aprendizaje era institución prevista y tutelada por la LFT de 1931 y posteriormente fue abrogada por el Artículo Segundo Transitorio de la nueva LFT, que entró en vigor el 1 de mayo de 1970”.

“En esta iniciativa se propone tipificar el contrato de aprendizaje como un contrato *sui generis*, cuya característica fundamental es la de no constituir una relación de trabajo. Esta condición es indispensable para poder conciliar los intereses del empleador y del aprendiz, que ante las condiciones jurídicas vigentes del trabajo, no encuentran alternativa”.

“Lo anterior no obsta para que en la propuesta se disponga lo necesario para que en caso de que el aprendizaje, por situaciones de hecho, se transforme en una relación laboral, se provoque la extinción de la relación del aprendizaje para dar lugar a una relación de trabajo”.

“Esta iniciativa contiene las condiciones a las que deberá ceñirse el contrato de aprendizaje, previendo los casos en que opera su rescisión, sin responsabilidad para cada una de las partes que intervengan en él”.

“El desempeño del aprendizaje se somete a la vigilancia especial de la inspección del trabajo, en ella se en-

cuentran las responsabilidades concernientes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, al trabajo de las mujeres y de los menores y a las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene...”

“El patrón tendría la obligación de informar a los sindicatos de las contrataciones que haga de aprendices, las características de la enseñanza y las condiciones para llevarlo a cabo y el sindicato tendrá que verificar que, si se trata de menores de 14 años, la enseñanza debe realizarse dando cumplimiento a la finalidad de la misma; es decir, en las condiciones adecuadas para una formación orientadora del menor”.

“Asimismo se considera la regulación relativa a la cobertura de riesgos de trabajo equiparables al aprendizaje”.

“Estimamos que la inclusión del contrato de aprendizaje, contribuirá a resolver una parte de la compleja problemática socioeconómica a la que están expuestos amplios grupos de la población infantil y juvenil, al brindarles una oportunidad de trabajo parcialmente remunerado y al mismo tiempo puede ser un medio de capacitación para adquirir destrezas en artes y oficios”.

19.aa) Propuesta

La Iniciativa es un capítulo completo, que se propone adicionar al título sexto; la forman 22 artículos. Se integra con un artículo primero, en el que se dice que se adiciona un “Capítulo XII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo”.

Resulta incongruente que el artículo único de la iniciativa se designe como “primero”, pues por un principio lógico, si existe un “primero”, debe por lo menos existir un “segundo”, lo que no se da en este caso, por lo que debería denominarse “Artículo Único”.

Se pretende adicionar un capítulo XII al título sexto, lo cual resulta imposible, pues el capítulo XII de dicho título ya existe, y es el que regula el trabajo especial, del trabajo a domicilio. Relacionando al texto de la exposición de motivos, en el cual se señala “Capítulo XVIII” con el texto de la Iniciativa, se infiere un simple error mecanográfico, pues el indicado es el numeral que, en su caso, correspondería al orden de los capítulos de dicho título.

Los artículos de la iniciativa se enumeran del artículo 353 Bis-A al 353 Bis-V.

Al reformar un ordenamiento vigente adicionando un artículo, un capítulo, es necesario respetar la estructura original, lo que en la especie no ocurre.

El último artículo del capítulo anterior al que se pretende adicionar es el artículo 353-U. Tanto los capítulos XVI y XVII fueron adicionados al título sexto, por lo que el legislador, para apegarse a la estructura original de la ley, entre los artículos 353 y el 354, incluyó los artículos 353-A al 353-U.

Si ahora se pretende adicionar un capítulo más, entre los artículos 353-U y 354, lo razonable sería empezar con el artículo 353-V hasta terminar el abecedario, pero ello sólo permitiría adicionar cinco artículos. Si la iniciativa se compone de 22 artículos es necesario recurrir a otra forma de designación de los artículos correspondientes, pero no la que se propone, pues ello significa que la adición se incluye entre los artículos 353 y el 353-A, lo que no es así.

La designación de los artículos debe ser tal, que continúe la denominación 353-U y anteceda al 354.

En México si bien se entiende la expresión “empleador”, la voz utilizada en la normatividad laboral es la de “patrón”, siendo el primero usual en las disposiciones sudamericanas.

Este término aparece en los artículos 353 Bis-E; 353 Bis-I; 353 Bis-J, fracción I; 353 Bis-K, fracciones I y IV; 353 Bis-L; 353 Bis-M; 353 Bis-S; 353 bis-U; 353 Bis-V.

También se emplea en el artículo 353 Bis-P la voz “maestro”, sin definirla.

La expresión “profesión”, se emplea en el artículo 353 Bis-D, que fija que el contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y determina cuál es su contenido, lo que resulta incongruente con el artículo 353 Bis-A que se refiere únicamente a “artes u oficios”.

A mayor abundamiento, en México, el artículo 5o. constitucional preceptúa que “la ley determinará en cada estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio...”; la ley reglamentaria del artículo 5o. constitucional, relativa al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, así como leyes correlativas en los estados, establecen que el título profesional es el documento expedido por instituciones del Estado o descentralizadas, y por instituciones particulares que tengan reconocimiento de validez oficial de estudios, a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes o demostrado tener conocimientos necesarios.

Por lo tanto, la expresión “profesión” debe eliminarse, pues no compete a un patrón su enseñanza, sino a las instituciones de educación superior.

El artículo 353 Bis-G utiliza la voz “obreros”, misma que ya fue superada desde hace muchos años por la normatividad del trabajo, sustituida, junto con cualquier otro sinónimo, por la de “trabajadores”.

20.bb) Comentarios

La iniciativa apoya el contrato de aprendizaje en tres disposiciones, que son los artículos 353 Bis-A, 353 Bis-B y 353 Bis-C.

El artículo 353 Bis-A determina que el contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar servicios profesionales a cambio de recibir enseñanza en un arte u oficio.

A pesar de que claramente se dispone que el contrato de aprendizaje no implica relación laboral, según lo dispone el artículo 353 Bis-C, se fija en el artículo 353 Bis-A una retribución que no puede ser menor de 50% del salario mínimo.

Esta propuesta resulta contradictoria con la propia exposición de motivos, en la que se señala que los menores son explotados y que por lo menos deben encontrar “alivio a sus fatigas y compensación a sus sacrificios”, para lo cual ese monto como salario, de ninguna forma lo es.

Se establece que en el caso de menores de edad el contrato se celebrará entre el empleador y los padres o tutores de aquél; de conformidad con el artículo 353 Bis-B.

Esta disposición se opone al artículo 23 de la ley, en el cual se establece que se requiere la autorización de padres o tutores para celebrar contrato de trabajo con menores entre 14 y 16 años, es decir, el contrato se celebra con el menor y los padres o tutores sólo autorizan. De otra forma, los padres o tutores estarían disponiendo, sin informar al menor, de su vida.

Los siguientes 19 artículos se relacionan con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, lo que resulta incongruente, pues no puede aplicársele normas laborales a una relación jurídica que no tiene esa naturaleza.

Tal es el caso de las hipótesis en virtud de las cuales el patrón puede rescindir el contrato sin responsabilidad para el mismo, por causa imputable al aprendiz, señaladas en el artículo 353 Bis-L, que se relacionan con el artículo 47 de la ley, así como las hipótesis en virtud de las cuales el aprendiz puede rescindir el vínculo jurídico, sin responsabilidad, por causa imputable al patrón, de conformidad con el artículo 353 Bis-M.

Los artículos 353 Bis-N, 353 Bis-Q y 353 Bis-R hacen remisiones expresas al título quinto bis de la ley, relativo al trabajo de los menores.

El artículo 353 Bis-D señala que el contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y define cuál es su contenido.

El artículo 353 Bis-E establece la obligación patronal de preferir al aprendiz para ocupar vacantes, pero se contrapone a lo dispuesto por los artículos 154 a 160 de la ley, que establecen el orden de prelación para el otorgamiento de vacantes, y los aprendices no se ubican en ninguna de las hipótesis que se contemplan y en la que se señala "...hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo...", menos que en ninguna otra.

El mismo artículo determina que si el aprendiz es contratado como trabajador, se considerará un tiempo de la enseñanza como antigüedad, lo que resulta improcedente, pues el contrato de aprendizaje, de conformidad con la iniciativa, no genera relación de trabajo.

El artículo 353 Bis-F coloca al aprendiz en situación de desventaja al suponer que solamente puede ser contratado en una plaza para la cual se le adiestró, pues, al no existir vínculo laboral entre el aprendiz y el patrón, al surgir la vacante, el aprendiz debería tener el mismo tratamiento que cualquier otro aspirante a dicha plaza.

La Inspección del Trabajo, autoridad laboral regulada en los artículos 540 a 549 de la ley, de conformidad con la iniciativa, tiene diversas facultades y obligaciones, lo que resulta incongruente, pues una autoridad laboral no debe intervenir en una relación jurídica que no tiene tal naturaleza.

El artículo 353 Bis-G regula la forma en que los aprendices son evaluados, lo que se deberá hacer por un jurado mixto, obrero-patronal. No se precisa cómo se designarán los integrantes de dicho jurado, ni qué requisitos deben cumplir. Ese jurado debe ser presidido por un representante de la Inspección del Trabajo, designado por la misma.

El mismo numeral hace referencia a "...oficios calificados...", de donde se infiere que también pueden existir "oficios no calificados". No se señalan criterios para determinar cuándo un oficio es calificado y cuándo lo es.

El artículo 353 Bis-P establece que en la Inspección del Trabajo deberá existir una sección especializada en aprendizaje que deberá vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de aprendices y maestros (*sic*).

El artículo 353 Bis-U faculta a la Inspección del Trabajo a aplicar multas en caso de violaciones al capítulo del contrato de aprendizaje. La ley fija en los artículos 992 a 1002 el monto de las multas correspondientes a diversas violaciones a la propia ley. Los artículos 1008 y 1010 determinan qué autoridades imponen y hacen efectivas las sanciones. En el caso del artículo comentado de la iniciativa, no se fijan criterios, ni máximos ni mínimos, para la determinación de las multas.

El artículo 353 Bis-H demuestra un total desconocimiento de la historia patria y de los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo. Pretende regular la jornada de aprendizaje. Jornada que se conceptualiza como el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón y, en la especie, no existe vínculo laboral. Determina la jornada de los menores de siete a 12 años, en tres horas; para los de 12 a 14 años en cuatro horas, y la de los de 14 a 16 años, en seis horas. El texto original de la fracción III del artículo 123 constitucional prohibió el trabajo de los menores de 12 años, reformándose por publicación en el DOF del 21 de noviembre de 1961, aumentando esta edad a 14 años. La OIT, en el Convenio No. 5, de 1919, prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

El artículo 353 Bis-I establece que la jornada del aprendizaje será sólo de cinco días a la semana, sin precisar si deben ser de lunes a viernes o si pudieran ser de jueves a lunes, es decir, que se "aprendiera" sábados y domingos.

Los artículos 353 Bis-J y 353 Bis-K contienen los derechos y obligaciones del aprendiz. Si no existe vínculo laboral, resulta incongruente que el aprendiz disfrute de derechos y tenga obligaciones derivadas de una ley que no le es aplicable.

El artículo 353 Bis-O excluye a los aprendices de los sindicatos. Es evidente que si no existe relación de trabajo, no son trabajadores y, por tanto, no pueden formar parte del sindicato, ni recontar en los movimientos de huelga que se presentaren.

También prohíbe que los aprendices participen en los "comités de empresa" expresión que no se emplea en la ley, pero que aparentemente son las comisiones mixtas que la ley regula, como son las de capacitación y adiestramiento; antigüedad; para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, entre otras.

El artículo 353 Bis-S obliga al patrón a informar a los sindicatos de la contratación de aprendices; obliga al sindicato a vigilar el desarrollo de las activi-

dades de los mismos y prohíbe que el contrato de aprendizaje se incluya en las negociaciones colectivas.

Esta disposición resulta incongruente, pues si los aprendices no son miembros del sindicato, el patrón no tiene por qué informar de su contratación, ni los sindicatos vigilar su desempeño y consecuentemente, tampoco se verán considerados en la negociación y contratación colectiva.

El artículo 353 Bis-T determina que todo aprendiz deberá estar inscrito y cotizar en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta disposición violenta los artículos 12, 13, 27, 36, 38, 218, 222 y 240 de la Ley del Seguro Social (LSS). Si los aprendices no están vinculados al patrón por una relación de trabajo, no son sujetos asegurables. El artículo que se comenta no determina si la cotización la cubrirá únicamente el aprendiz o si también lo hará el patrón. Tampoco establece si el aseguramiento será en el régimen obligatorio o en el voluntario, o en el seguro de salud para la familia.

El artículo 353 Bis-U señala que en caso de que se rescinda el contrato de aprendizaje injustificadamente o por causa imputable al patrón, procederá cubrir la indemnización determinada en el artículo 50 de la ley.

El numeral citado regula las indemnizaciones a que se refiere el 49, el cual fija las hipótesis normativas que permiten que el patrón sea eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, que considere haber sido despedido injustificadamente. Se trata de una norma que no puede aplicarse a la hipótesis conductual que se pretende regular.

Ha quedado determinada la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, así como su teleología.

Es indudable su naturaleza laboral y su propósito es la formación de mano de obra debidamente capacitada para desarrollarse de manera eficiente y eficaz en los diversos sectores de la economía.

El contrato de aprendizaje se caracteriza por ser un contrato formal; por contener un número elevado de disposiciones de orden público; por el control que el Estado ejerce sobre su ajuste y ejecución; por tener el patrón como obligación principal la de proporcionar la enseñanza y como obligación secundaria la de cubrir una remuneración y por la obligación del aprendiz de adquirir los conocimientos necesarios.

21.cc) Conclusión.

Por todo lo anterior (numerales 18 a 20), la iniciativa va a ser desechada de plano.

22.A) 30 de abril de 2002: Dips. Partido Verde Ecologista

En sesión de la H. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el martes 30 de abril de 2002, diputados integrantes del Partido Verde Ecologista presentaron Iniciativa de Reformas a diversas disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y de la Ley Federal del Trabajo (trabajo para jóvenes).¹⁴

La exposición de motivos afirma que la “preocupación de los legisladores ante las actuales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, así como la búsqueda de soluciones a la reinserción de los que han perdido su empleo..., está marcando uno de los objetivos prioritarios de la formación en la reciente normatividad legal.”

Menciona también que “hoy se puede constatar que el mundo ha cambiado, y con él, la cantidad y la calidad de las competencias, habilidades y destrezas básicas y educativas que son necesarias para acceder a un empleo, pero que por regla general, están ausentes en los mecanismos de socialización de los adolescentes y jóvenes.”

“[...] vale la pena mencionar que la participación en la fuerza laboral de los jóvenes, compite con la asistencia a la educación, especialmente en los grupos de población entre 15 y 19 años, aunque también ocurre este fenómeno en los grupos de adultos jóvenes... estos hechos destacan la necesidad de crear nuevas vías de acceso a la capacitación y empleo [...] pensar que existe una única forma de aprendizaje y entrenamiento formal igual para todos los grupos de una determinada sociedad, parece desconocer la heterogeneidad de las situaciones sociales y económicas de la población más joven.”

Argumentan los diputados redactores de la iniciativa que “... es necesario mencionar que el reconocimiento del derecho a la formación profesional es una tendencia mundial en la que pueden tomarse en cuenta dos ámbitos, el internacional y el nacional.”

Para el primer ámbito, refieren que puede rastrearse el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que integraba el Tratado de Versalles de 1919, la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración Universal de los Derechos

¹⁴ <http://gaceta.cddhcu.gob.mx/Gaceta58/2002/may/20020502.html#1iniciativas>.

Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

De la lectura del texto de los referidos documentos, se infiere que existe entre los promoventes de la iniciativa una confusión entre los conceptos derecho a la educación y derecho a la formación profesional. El primero alude a la educación básica y aún superior, desde una perspectiva académica; el segundo se refiere a la capacitación para el trabajo.

Mencionan también en el ámbito internacional, las Constituciones de Colombia y Brasil.

Por lo que hace al ámbito nacional, los razonamientos parten del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, destacando que la sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, pero que esto demanda la existencia de medios y facilidades para que los ciudadanos puedan lograrlo, especialmente los jóvenes.

Argumentan los diputados que presentaron la iniciativa que se ha operado un proceso de descentralización (*sic*) consistente en la reversión (*sic*) de los recursos de formación a la propia empresa contribuyente, así como por la intensificación de una serie de incentivos fiscales y subvenciones a favor de los que realizan actividades formativas.

Destacan que "... significa una nueva asignación de los recursos públicos, que van dejando de estar dirigidos fundamentalmente a las acciones implementadas por las instituciones de formación profesional estatales y paraestatales, para pasara apoyar o retribuir las cumplidas por las empresas.

23.a) Propuesta

La iniciativa se integra por dos artículos.

El artículo primero adiciona un párrafo al artículo 219 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El artículo segundo reforma los artículos 37, 39, 49, 53 de la Ley Federal del Trabajo y adiciona un capítulo XVIII, al título sexto.

24.b) Comentarios a la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo

Por razones de lógica jurídica se analizará primero la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. Cuando se trate de trabajo de aprendizaje.

IV. En los demás casos previstos por la ley.

La técnica legislativa establece que al reformar un ordenamiento jurídico o un artículo del mismo, debe respetarse y conservarse la estructura original, debido a la aplicación previa que de esta disposición se hubiere realizado, como pudiera ser en laudos, contratos individuales o colectivos, así como a posibles criterios jurisprudenciales dictados, por lo que la adición debe ser la fracción IV y no alterar el orden existente.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Excepto en los casos en que se trate de trabajo de aprendizaje.

La propuesta de adición presenta un error de redacción. Debe decir:... la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, con excepción *de* los casos en que se trate de trabajo de aprendizaje.

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, están en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

VI. Cuando se mantenga una relación de trabajo de aprendizaje.

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refieren los artículos 434 y 353-V.

Las adiciones que se proponen a estos dos numerales se contradicen con el artículo 353-V, que también se propone adicionar.

En las dos primeras adiciones se reconoce la existencia de una relación de trabajo, de la cual necesariamente se derivan todos los derechos y obligaciones que legal y contractualmente procedan. En la tercera adición se le niega el carácter de laboral a dicho vínculo.

La iniciativa también propone adicionar al título sexto, Trabajos Especiales, un capítulo XVIII, Trabajo de Aprendizaje, integrado por un solo artículo, el 353-V.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señalaba en relación a los trabajos especiales: “Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyan en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de esas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.”

“El derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptarían a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados. No debe pensarse que el derecho especial constituye su régimen jurídico privilegiado. Por el contrario, la tendencia es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces en su perjuicio...”

“La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrón, pues ésta, ..., es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, quiere decir, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del artículo 20 de la Ley ..., sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del Derecho del Trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.”

La adición que propone al título sexto, consistente en el capítulo XVIII, contiene un solo numeral.

Artículo 353-V.- En cuanto al trabajo de aprendizaje se estará a lo siguiente:

I.- El aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo generando derechos y obligaciones.

Esta primera fracción cambia el término “trabajo de aprendizaje” por el de “aprendizaje”, así como también el de “patrón” por “empresario”, sin precisar cuales son los derechos y obligaciones que se generan.

¿Al utilizar la voz “empresario” el promovente de la iniciativa se refiere a patrón, persona física o moral, en términos del artículo 10 de la Ley Laboral? o, ¿se refiere a “empresario” como sinónimo de “empresa”, personal moral? Si es la segunda hipótesis, ¿qué sucede cuando el patrón sea persona física?

II. La relación de aprendizaje tendrá una duración mínima de tres meses y una duración máxima de veinticuatro meses.

Esta fracción determina la duración de aprendizaje, misma que debería relacionarse con la adición propuesta al artículo 39.

III.- Podrán participar en este tipo de relación:

a) Los empresarios que se inscriban en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cumplan con los demás requisitos que establezcan para cubrir la diversidad de situaciones.

El inciso a) de la fracción III, repite el término “empresarios” sustituyendo la voz “patrón” que en

forma uniforme se emplea en la Ley. La obligación de que se inscriban en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no tiene fundamento en la fracción XXXI, del apartado A, del artículo 123 constitucional, así como tampoco en el artículo 527 de la ley laboral, que establecen limitativamente en qué casos corresponde a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo, determinando en todos los demás, la competencia a las autoridades de las entidades federativas. ¿También los patrones, cuyo giro es de competencia local se inscriben en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social?

b) Los jóvenes sin empleo entre dieciocho y veinticinco años, que cuenten con comprobante que acredite su educación media superior y superior.

Este inciso establece quienes podrán ser sujetos del trabajo de aprendizaje. No incluye a los menores entre catorce y dieciséis años cuya relación de trabajo con algún patrón es regulada en la Ley en el título quinto bis, artículos 173 a 180. Tampoco considera a los trabajadores entre dieciséis y dieciocho años.

Exige, además, que cuenten con comprobante que acredite su educación media superior y superior. Es de destacarse que nuevamente se cambia la voz “certificado”, que debe reunir los requisitos legales establecidos y de validez oficial a los estudios. Este certificado debe mostrar que se realizan estudios relativos a la educación media superior y superior.

La Ley General de Educación establece en el artículo 37, segundo y tercer párrafos, que la educación de tipo medio superior comprende al nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes y que la educación de tipo superior es la que se imparte después del bachillerato o de sus equivalentes, compuesta por la licenciatura, la maestría y el doctorado, así como por opciones terminales previas a la conclusión de la licenciatura, así como la educación normal en todos sus niveles y especialidades.

El contenido de este inciso es exactamente lo contrario a lo señalado en la exposición de motivos. En ésta se sostiene que “la segmentación del mercado laboral se vuelve más discriminativa (*sic*) y marcada en el trabajo juvenil, dado que las credenciales, las destrezas, las aptitudes, el perfil actitudinal (*sic*) y comportamental (*sic*) exigidos para el ingreso a los segmentos laborales son casi exclusivos de los jóvenes de las clases favorecidas.”

Al exigir edades entre dieciocho y veinticinco años y certificado de preparatoria y licenciatura, necesariamente discrimina a los menos favorecidos.

IV.- Los empresarios suscribirán, en cada caso, un contrato obligándose a satisfacer la finalidad formativa de la relación de aprendizaje.

Se repite nuevamente la voz “empresarios”, eliminando la de “patrones”.

Establece la obligación patronal de satisfacer la finalidad formativa de la relación de aprendizaje, finalidad formativa que no se define.

V.- El aprendiz se obliga a cumplir las tareas que le encomiende el empresario relacionadas con el aprendizaje, asistiendo regularmente al establecimiento, que en ningún caso podrá superar las 6 horas diarias o las treinta y seis semanales.

Se repite otra vez la expresión “empresario” eludiendo la de “patrón”.

Los sujetos de la relación individual de trabajo son el trabajador y el patrón.

El elemento esencial de la relación individual del trabajo es la subordinación, entendida ésta como la capacidad de mando del patrón y la obligación de obediencia del trabajador, acotados por el trabajo contratado.

En este caso se da la subordinación referida, al tener el aprendiz la obligación de cumplir las tareas encomendadas por el empresario, relacionada con el aprendizaje.

Se establece una jornada reducida de seis horas diarias y seis días a la semana, de donde se infiere que se regula el día de descanso semanal.

Nada se establece en relación a días de descanso conmemorativo. Ni a vacaciones.

VI.- El monto de la compensación que deberá recibir el aprendiz no podrá ser inferior al salario mínimo general vigente de la zona geográfica correspondiente.

El artículo 20 de la ley laboral establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El texto que se propone adicionar en esta fracción violenta el citado numeral, pero principalmente es contrario a lo dispuesto en las fracciones X y

XXVII, inciso h) del apartado A, del artículo 123 constitucional, así como al artículo 5 de la ley laboral, al considerar que la retribución del aprendiz es “compensación” y no “salario”.

VII.- Los empresarios y aprendices vinculados por la relación contractual especial de aprendizaje están excluidos por este tipo de contratos del pago de las aportaciones de seguridad social, en razón del carácter no laboral de dicho vínculo.

En esta fracción se sustituye la voz “trabajador” por la de “aprendices” y se repite la de “empresarios”.

Se pretende establecer que ambos están excluidos del pago de las aportaciones de seguridad social.

El Código Fiscal de la Federación establece en el artículo 2 que las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

En la fracción II de dicho precepto define a las aportaciones de seguridad social como las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por ser servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

Si bien la expresión “contribuciones de seguridad social” es correcta, técnicamente debe emplearse la de “aportaciones de seguridad social”.

Pero lo más grave de esta fracción que se propone es la razón en la que se basa la no obligatoriedad de pagar aportaciones de seguridad social: el carácter no laboral del vínculo entre empresario y aprendiz.

Si el vínculo entre aprendiz (*sic*) y empresario (*sic*) no tiene carácter laboral, ¿por qué lo regula en la Ley Federal del Trabajo que, precisamente, regula relaciones de trabajo, individuales y colectivas, así como a las autoridades del trabajo, tanto administrativas, como jurisdiccionales y los procedimientos laborales?

Contradice lo argumentado en la exposición de motivos de la iniciativa: “...Esto es la finalidad de que los jóvenes estudiantes tengan acceso a un trabajo que les permita ejercer su derecho a la formación profesional, a través de una *relación de trabajo*, que al mismo tiempo, otorgue beneficios al patrón...”

VIII.- El aprendiz deberá contar, por parte del patrón, con una cobertura por los riesgos que pudiere sufrir en el lugar y en ocasión del aprendizaje.

En esta fracción se emplea la voz “patrón”. Patrón es uno de los sujetos de una relación de trabajo.

El aprendiz tendrá, según la iniciativa, derecho a una cobertura por los riesgos que pudiera sufrir.

Estos riesgos necesariamente serán riesgos de trabajo.

¿Debe interpretarse esta disposición en el sentido de que todo patrón que celebre un contrato con uno o varios aprendices, por una duración máxima de veinticuatro meses, deberá contratar algún tipo de seguro con una aseguradora privada? ¿Podrá incorporarlo al Instituto Mexicano del Seguro Social bajo el régimen de incorporación voluntaria al régimen obligatorio?

IX.- El empresario deberá entregar al aprendiz un certificado que acredite experiencia o especialización adquirida.

¿Qué requisitos deberán cumplirse para expedir dichos certificados?

¿Se hará referencia a asignaturas cursadas, valor en crédito de las mismas, calificaciones? ¿Cuál será su validez oficial? ¿Será posible realizar trámites de equivalencia de estudios? ¿Se regularán por las autoridades educativas, federales, estatales o municipales? Se repite la voz “empresario”.

X.- La protección especial referida a la permanencia del vínculo de aprendizaje correspondiente a situaciones jurídicas sobrevenidas en el curso del período de aprendizaje, perdurará exclusivamente hasta la finalización del mismo. Si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante este lapso, tal rescisión no generará derecho a indemnización con motivo de la extinción de la relación.

Esta fracción se relaciona, en su primera parte, con las fracciones II, VII y VIII antes referidas.

Se repite la voz “empresario”. Señala que el empresario puede rescindir el contrato de trabajo durante el tiempo que dure el aprendizaje. Se reconoce la existencia del contrato de trabajo, en contradicción con la fracción VII ya analizada.

La última parte de la fracción en análisis contiene un grave error de conceptualización jurídica, al establecer que tal rescisión no generará derecho a indemnización con motivo de la extinción de la relación.

La rescisión de la relación individual de trabajo procede si alguna de las partes, sujetos de la rela-

ción, incurre en alguna de las causales establecidas limitativamente en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Entre estas causales no se incluye la de “extinción de la relación”, debiendo entenderse extinción como sinónimo de terminación de la relación individual de trabajo regulada en el artículo 53.

XI.- No podrán ser contratados como aprendices quienes hayan tenido previamente una relación laboral con la empresa.

Esta disposición es discriminatoria y contraria al derecho de preferencia establecido en los artículos 154 a 157 de la Ley, así como opuesta a los argumentos hechos valer en la exposición de motivos de apoyar a los jóvenes desempleados para acceder a un trabajo ejerciendo su derecho a la formación profesional.

XII.- Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan [*sic*] el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período.

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características antes mencionadas. Durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.

Esta fracción resulta sumamente confusa.

Aparentemente en el primer párrafo se omitió, bien pudiera ser en el texto original o en la transcripción para su publicación informática, un “no”, es decir, ... siempre que con ello no excedan el número ... Las empresas, ya no empresarios, difícilmente podrán contratar más aprendices que trabajadores ocupados en forma permanente tengan.

Si verdaderamente lo que se buscare fuera dar a los jóvenes oportunidades de acceder a competencias, habilidades y destrezas básicas y educativas necesarias para la obtención de un empleo, debería dejarse al patrón la determinación del número de trabajadores a capacitar, en función de los requerimientos de cada centro de trabajo.

XIII.- La Secretaría del Trabajo y Previsión social con relación al contrato de aprendizaje y la autoridad de aplicación que en cada caso corresponda, vigilarán que no se desnaturalicen.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se considera autoridad administrativa del trabajo, en términos del artículo 523, fracción I de la ley laboral.

El numeral 524 establece que tendrá las atribuciones que le asignen su ley orgánica y las normas de trabajo.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en el artículo 26 cuales son las dependencias con las que contará el Poder Ejecutivo de la Unión para el despacho de los asuntos del orden administrativo, y entre éstas se señala a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 40 del ordenamiento jurídico que comentamos determina los asuntos cuyo despacho le corresponde a esta Secretaría.

En relación al tema del que se trata, destacan tres fracciones:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

[...]

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

XIX.- Las demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

¿Será que con esta iniciativa el legislador pretende que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigile una relación que no tiene carácter laboral, según la fracción VII y que vigile que no se desnaturalice, es decir, que no se transforme en relación de trabajo? ¿Cómo se sancionará al “empresario” que desnaturalice la relación? ¿Será el aprendiz el sancionado?

La iniciativa nada establece respecto del capítulo III Bis, “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores”, del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, en caso de aprobarse, se darían contradicciones entre las diversas disposiciones, lo

que dificultaría el cumplimiento de la Ley y, lo más grave, el logro del objetivo que se busca.

Las contradicciones principales se presentan en relación a los numerales 153-A, 153-B, 153-E, 153-H, 153-M, 153-O, 153-T, 153-X.

25.c) *Comentarios a la propuesta de reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta*

Toca ahora realizar el análisis de la propuesta de reforma a la Ley del Impuesto sobre la Renta, pues se pretende adicionar un párrafo cuarto al artículo 219.

“Artículo 219.- Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes del impuesto sobre la renta por los proyectos de investigación y desarrollo tecnológico que realicen en el ejercicio, consistente en aplicar un crédito fiscal del 30%, contra el impuesto sobre la renta a su cargo en la declaración del ejercicio en que se determine dicho crédito, en relación con los gastos e inversiones en investigación o desarrollo de tecnología.

Para los efectos de este artículo, se considera como investigación y desarrollo de tecnología, los gastos e inversiones en territorio nacional, destinados directa y exclusivamente a la ejecución de proyectos propios del contribuyente que se encuentren dirigidos al desarrollo de productos, materiales o procesos de producción, que presenten un avance científico o tecnológico, de conformidad con las reglas generales que publique el comité interinstitucional a que se refiere la ley de ingresos de la Federación.

El monto total del estímulo fiscal a distribuir entre los aspirantes del beneficio, así como los requisitos que se deberán cumplir, serán los que contemple la Ley de Ingresos de la Federación en esta materia y para su aplicación se estará a las reglas que expida el comité interinstitucional a que se refiere el párrafo anterior.

Para el caso de la contratación de jóvenes por aprendizaje, se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes del impuesto sustitutivo al salario, consistente en aplicar un crédito fiscal del 150% contra el impuesto sustitutivo o crédito al salario, según corresponda, a su cargo en la declaración del ejercicio en que se determine dicho crédito, en relación al personal contratado bajo la modalidad de trabajo de aprendizaje.”

Para analizar esta adición es indispensable hacer primero una referencia al impuesto sustitutivo del

crédito al salario, que es la denominación legal y no como se menciona en la iniciativa “Impuesto Sustitutivo y Crédito al Salario e Impuesto Sustituto o Crédito al Salario”.

El crédito al salario tenía su fundamento en el artículo 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, por lo que los contribuyentes que hicieran pagos que fueran ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado aplicarían el crédito al salario de la siguiente manera: acreditarían contra el impuesto que resultare a cargo en los términos del artículo 80, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resultare aplicable de acuerdo al artículo 80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el crédito al salario que se obtuviere de aplicar la tabla que semestralmente publicara la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el Diario Oficial de la Federación.

A partir del día 1 de enero de 2002, en la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, mediante artículo transitorio se establece un impuesto complementario: El impuesto “sustitutivo” del crédito al salario. Tal tributo, resulta ser similar al Impuesto sobre Remuneraciones al Trabajo Personal que se causa en el D. F. y en algunas Entidades Federativas del país. Su contenido en la parte que nos interesa comentar dispone:

“Artículo Tercero. Del impuesto sustitutivo del crédito al Salario.

ÚNICO. Están obligadas al pago del impuesto sustitutivo del crédito al salario establecido en este artículo, las personas físicas y las morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional, conforme a lo siguiente:

Se consideran erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones en efectivo o en especie que sean pagadas por la persona física o moral a quienes les presten un servicio personal subordinado. Para estos efectos, también se considerarán erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado aquellas erogaciones que para los efectos de la Ley del impuesto sobre la Renta se consideran ingresos asimilados a salarios.

El impuesto establecido en este artículo se determinará aplicando al total de las erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado, la tasa del 3%”.

La fracción VI del artículo 353-V de la iniciativa establece que el aprendiz recibirá una “compensación” y no un “salario”, de donde existe imposibilidad de aplicar este impuesto.

Otra parte del precepto legal indica:

“Los contribuyentes a que hace referencia este artículo podrán optar por no pagar el impuesto sustitutivo del crédito al salario a que se refiere el mismo, siempre que no efectúen la disminución del crédito al salario pagando a sus trabajadores la participación establecida en los artículos 116, 117 y 120 de la Ley del Impuesto sobre la Renta”.

Resulta que si el contribuyente no quiere pagar el impuesto, simple y sencillamente no tendrá derecho a disminuir el crédito al salario.

El legislador establece, en otra parte de este artículo transitorio, lo siguiente:

“Cuando el monto del crédito al salario pagado a los trabajadores en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea mayor que el impuesto causado en los términos de este artículo, los contribuyentes que ejerzan la opción a que se refiere el párrafo anterior podrán disminuir del impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, únicamente el monto en el que dicho crédito exceda del impuesto causado en los términos de este artículo, siempre y cuando, además se cumplan los requisitos que para tales efectos establece el artículo 120 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.”

Los artículos a que hace referencia esta disposición no son los correctos, ya que los numerales 117 y 120 no tienen relación con el crédito al salario. Los artículos aplicables son los 115, 116 y 119 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El párrafo que la iniciativa pretende se adicione al artículo 219 de la Ley del Impuesto sobre la renta es deficiente y oscuro desde la perspectiva de la técnica legislativa. Aparentemente otorga un beneficio al contribuyente, que es el “empresario”, pero no especifica sobre qué base se va a aplicar, no determina qué se va a tomar en cuenta para cuantificar ese 150% al que alude.

Si la iniciativa establece en el artículo 353-V, fracciones VI y VII, que el aprendiz no recibe “salario”, sino “compensación”, y que la relación que le une con el “empresario” no tiene carácter laboral y en consecuencia no son ni “patrón”, ni “trabajador”;

¿Cómo es que el cuarto párrafo del artículo 219 de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala en su parte final, “... en relación con el personal contratado bajo la modalidad de trabajo de aprendizaje”?

Por fin; ¿es o no contrato de trabajo?

¿Cómo se aplica el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, si no se paga salario?

Esta iniciativa vuelve al pasado, pretende resucitar una institución jurídica que ya fue aplicada y que, por haberse demostrado su ineficacia y la indefensión en que el trabajador sujeto a este vínculo quedaba sujeto, fue desechada.

El legislador debe ser tan cuidadoso que las normas que vaya a crear, no solamente cumplan los requisitos de fondo y de forma, sino sean de tal naturaleza que al aplicarlos los destinatarios de la misma, se logren los objetivos previstos.

En la iniciativa comentada no se logrará proporcionar a los “jóvenes” acceso a “su Derecho a la Formación”, sino que únicamente se logrará proporcionar a los “empresarios” mano de obra barata, efectiva y sin compromisos.

Aparentemente el Estado dejaría de destinar recursos a los diversos niveles de educación técnica o profesional, dejando en manos de los “empresarios” la calidad y el tipo de tales aprendizajes, a través del contrato de aprendizaje, dejando a los trabajadores en estado de indefensión.

26.d) Conclusión

Por todo lo anterior, esta iniciativa también debe ser desechada de plano.

IV. Alternativa

27.A) Educación Dual

Existe amplio consenso de que la Educación Técnica y el Mundo Laboral deben acercarse, trabajar en equipo. Las opciones son desde instalar duplicados de empresas en los centros escolares, hasta intensificar la formación de los alumnos en un puesto laboral. La Formación o Educación Dual es una alternativa de Educación Técnica que básicamente considera la formación de alumnos alternada entre la escuela y un centro de trabajo.

El objetivo general de la Educación Técnica es proporcionar a los alumnos las capacidades que fa-

ciliten su inserción y proyección en el mercado laboral, así como su posible continuidad en la Educación Superior.

En este contexto, la Educación Dual busca proporcionar formación teórica y práctica que permita la adecuada incorporación de los jóvenes al mundo laboral, su proyección en la empresa y la continuidad de sus estudios sistemáticos.

Históricamente la enseñanza técnica adolece de una falla crítica: los alumnos suelen aprender con equipos que rápidamente quedan obsoletos. De esta forma, al incorporarse al campo de trabajo, se encuentran con maquinaria desconocida.

28.B) Descripción

Los alumnos que cursan estudios secundarios, bajo el modelo de Educación Dual, reciben su formación en dos lugares de aprendizaje: la escuela y la empresa. El tiempo de formación se distribuye, pudiendo ser tres días en la escuela y dos días en la empresa, o una semana en la escuela y una semana en la empresa. El propósito es contar con un sistema de alternancia y de integración de los alumnos al proceso productivo.

En la escuela reciben una sólida formación general, principalmente teórica. Este rol implica desarrollar las competencias básicas y la comprensión tecnológica que se requieren para dominar los procesos productivos.

Los centros de trabajo, que pueden ser agropecuarios, forestales, industriales, comerciales, turísticos, reciben a los alumnos con tal carácter. La instrucción en la empresa se realiza conforme a un plan, previamente diseñado y aprobado, tanto por la escuela, como por la empresa, que designa de entre sus trabajadores, a un responsable, que asume el papel de maestro guía.

La escuela designa a profesores tutores, que tienen a su cargo a grupos de alumnos que están asignados a un centro de trabajo; su función es apoyar al maestro guía.

Las actividades que se realizan, forman parte del plan de estudios correspondiente. Constituyen una asignatura, que puede o no tener valor en créditos, se califica numérica o alfabéticamente, por el responsable en la empresa y el alumno debe cursarla obligatoriamente y aprobarla para concluir su plan de estudios y finalmente recibir el certificado de estudios correspondiente.

Son las autoridades educativas, las responsables de vigilar, sancionar, este sistema. Deben coordinarse con las autoridades laborales para el adecuado cumplimiento.

Corresponde a las autoridades educativas la elaboración de planes y programas para la especialidad y la definición del perfil ocupacional. También deben capacitar a profesores-tutores y maestros-guía.

Las escuelas celebran con las empresas convenios personalizados para regular la estadía de los alumnos: actividad, horario, obligaciones y derechos.

Debe existir comunicación permanente entre la escuela y la empresa. Profesores-tutores y maestros-guía deben reunirse periódicamente y, en ambos casos, contar con un expediente personal del alumno.

29.C) Beneficios

Los beneficios que la Educación Dual representa para las escuelas son el mejoramiento docente, ahorros de inversión y el contar con especialidades más acordes al mundo laboral. Entre los cambios pedagógicos están la modificación de asignaturas, la disminución de horas-taller, el cambio del papel del docente y de la dinámica de las clases.

Los beneficios para los alumnos son, además de la formación para el trabajo, mayores índices de satisfacción y de desarrollo de habilidades valoradas junto con recibir ingresos no considerados dentro de este sistema. Desarrollan mayor autonomía, generando habilidades sociales útiles y una identidad más madura.

Para las empresas, el beneficio principal es la contratación de personal de nuevo ingreso debidamente preparado.

El sistema representa costos pecuniarios y no pecuniarios.

Para las escuelas ello significa capacitar a los profesores tutores, reestructurar planes y programas de estudio. Los profesores tienen una carga de trabajo adicional durante el período de inducción y puesta en marcha del programa. La depreciación, el desuso de la maquinaria y tecnología de las escuelas, es uno de los resultados de la ubicación de los alumnos en centros de trabajo.

El principal beneficio es, necesariamente, que se puede contar con una mejor articulación entre la formación para el trabajo y el mundo laboral, un mejoramiento sustantivo en la formación docente técnico profesional. Todo lo anterior se reflejará en los

índices de desempleo, en la cantidad y calidad de los bienes producidos y los servicios prestados, en los salarios de los trabajadores, en su poder adquisitivo, en el proceso económico.

V. Recomendación

30.A) *Obligación indelegable*

La obligación del Estado de dar educación para el trabajo no puede delegarse a los patrones por medio del contrato de aprendizaje.

Permitir que cada patrón le dé al contrato de aprendizaje el contenido que considere pertinente llevaría a la anarquía total en materia de formación de personal capacitado.

A la anarquía señalada se suma la complejidad de controlar las constancias que se expidieron, así como la dificultad para su registro y la imposibilidad de fijar su posible equivalencia con otras alternativas de aprendizaje y, aún más complicado, con los diversos niveles educativos.

Corresponde exclusivamente a las autoridades educativas la instrumentación de acciones mediante las cuales se alcance tal objetivo.

31.a) *Rectoría de la capacitación de mano de obra*

Por lo anterior, se propone la creación de un organismo rector de la formación de mano de obra capacitada. Administrativamente deberá formar parte del sector educativo y trabajar en forma coordinada con el sector laboral. Ello implica que la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social formulen un proyecto conjunto.

Correspondería a la Secretaría de Educación Pública determinar los requisitos de ingreso, permanencia, promoción y egreso a los diversos proyectos que se instrumentasen, así como el contenido académico de los mismos, su duración, la expedición de la certificación correspondiente y su posible equivalencia con algún nivel educativo.

32.b) *Características de los planes*

Los planes de estudio deberán ser flexibles y permitir la movilidad de los aprendices.

Los programas de estudio de las asignaturas que integrasen el plan de estudios determinarían la distribución de las horas de enseñanza teórica que se impartirían en planteles educativos, y las horas de enseñanza práctica que se recibirían en los centros de trabajo.

33.c) *Control y vigilancia*

Correspondería a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el control y vigilancia de la operación de los programas en los centros de trabajo, así como el cumplimiento de las obligaciones y derechos de patrones y aprendices.

Para iniciar su funcionamiento el organismo rector, escuchando los requerimientos de mano de obra calificada en el país que le hagan llegar los sectores agropecuario, industrial, comercial y de servicios, instrumentaría un número determinado de “contratos” de aprendizaje, los cuales, en un futuro, se irán incrementando.

Este organismo rector de la formación de mano de obra capacitada asumiría el control normativo de diversas instituciones educativas que a la fecha existen, como son las Universidades Tecnológicas y el Colegio Nacional de Educación Profesional. De igual forma, deberá trabajar coordinadamente con los estados de la República para homogeneizar el aprendizaje.

34.B) *La educación dual: modalidades*

La educación dual, que es la alternativa por aplicarse, se imparte ya en muchos países del mundo.

Esta modalidad educativa se caracteriza por enseñanzas prácticas y teóricas simultáneas, que de hecho ya se llevan a cabo en diversas instituciones del país.

35.a) *La titulación de técnico superior universitario*

Las universidades tecnológicas, que otorgan título de técnico superior universitario, se están instalando en la mayoría de las entidades federativas del país. En ellas se formarán profesionales aptos para resolver los problemas de manera creativa y con tecnología, mediante la aplicación sistemática y organizada de los conocimientos, innovaciones, técnicas y habilidades en beneficio del desarrollo industrial, económico y social del país.

Los alumnos reciben el 70% de formación práctica y el resto es teórica. El tiempo de estudio es de dos años, divididos en seis cuatrimestres que en total son tres mil horas de aprendizaje sistematizado.

36.b) *El CONALEP*

Los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional, que recientemente fueron transferidos de la federación a los estados, participan de igual manera en la formación de profesionales técnicos y, simultáneamente, se cursa el bachillerato.

37.c) *Los sistemas estadales*

Los sistemas educativos estadales también deben realizar esfuerzos en este sentido. Ejemplo de ello son los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos que empiezan a funcionar en Baja California.

38.d) *La formación para el trabajo*

La Ley General de Educación establece que la formación para el trabajo debe procurar la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe, desarrollar una actividad productiva que tenga demanda en el mercado. Esta formación para el trabajo es adicional y complementaria a la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, de conformidad con la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional.

39.e) *Factores ideales según la O.I.T.*

La Organización Internacional del Trabajo en el informe referente al empleo en el mundo, de 1998-99, sostiene que: “No hay un sistema ideal de formación profesional, pero cualquier sistema destinado a tener éxito debe tener en cuenta tres factores: una base educativa sólida, una adecuada estructura de incentivos en la que las prioridades de formación sean impulsadas por la demanda económica real, y dispositivos institucionales en los que empleadores, trabajadores y gobierno colaboren para mejorar la calidad y la eficiencia de esa formación”.

40.f) *Lemas para una enseñanza de calidad*

Indispensable resulta mejorar la calidad de la enseñanza que se imparte en todos los niveles y modali-

dades, porque como don Benito Juárez dijo: “La instrucción es la base de la prosperidad de un pueblo”, idea que se complementa con lo expresado por Ignacio Manuel Altamirano: “Lo que necesita México no son cárceles, lo que necesita es abrir escuelas de enseñanza primaria por todas partes, en todos los ámbitos del país, con profusión, con impaciencia, casi con exageración”, y con lo dicho por Francisco Zarco, quien sostenía que: “Sobre el maestro pesan dos deberes distintos: el de enseñar a sus discípulos las ciencias a que se dediquen, y el más importante aún, grabar en su alma los principios de virtud y moral.”

41.g) *Para una apertura comparativa*

Un enriquecimiento final, ya en prensa esta investigación, podría lograrse mediante el conocimiento de otras reflexiones de dos recientes publicaciones. Cabe, en efecto, una mención final, por su interés académico, por su relevancia práctica y humanista. Nos referimos a las aportaciones, en este mismo año (2003), de Bernard Pasquier¹⁵ y de Patricia Vallet.¹⁶ A ellas nos remitimos, en derecho comparado, para un renovado horizonte prospectivo de nuestro tema.

VI. Fuentes consideradas

42. A) *Bibliográficas*

- ALCALÁ-ZAMORA y CASTILLO Y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Tratado de Política Laboral y Social*, t. II, Buenos Aires / Argentina : Heliasta, S.R.L., 1972.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Los Contratos Especiales de Trabajo*, México:UNAM, 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México: HARLA, 1985.
- CASTOREÑA J., Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, México, La Impresora, UNAM, 1932.
- CORTIÑAS-PELÁEZ, León (dirección), *Introducción al derecho administrativo I*, ciudad de México: Porrúa Hermanos S.A., 2a. ed., 1994, 361 pp., apartado V, pp. 255-285.

¹⁵ PASQUIER, Bernard, *Voyages dans l'apprentissage. Chroniques 1965-2002*, “Préface” de Vincent MERLE, Coll. Histoire et mémoire de la formation, París : L' Harmattan, 2003, 274 pp.

¹⁶ VALLET, Patricia, *Désir d'emprise et éthique de la formation*, Coll. Savoir et formation, París : L' Harmattan, 2003, 350 pp.

- CUEVA, Mario de la, *La idea del Estado, ciudad de México*, Fondo de Cultura Económica, 1996, 6a. ed., XVI + 419 pp.
- , *Teoría de la Constitución*, ciudad de México, Porrúa Hnos. S.A., ed. póstuma, “Prólogo” de Jorge Carpizo-Mcgregor, 1982, XII + 283 pp.
- , *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S.A., 1961.
- , *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S.A., 1972.
- y FARIAS-HERNÁNDEZ, Urbano, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, ciudad de México, Porrúa Hnos. S.A., 2 vols., t. I, 1996, 14ª ed., LXXVI + 750 pp.; t. II, 1995, 8ª. ed., XXXIII + 766 pp.
- FERRARI, Francisco de, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires / Argentina: Depalma, 4 vols., 1969.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La función de las universidades en la educación obrera*, Ginebra, Suiza: OIT, 1975.
- PASQUIER, Bernard, *Voyages dans l'apprentissage. Chroniques 1965-2002*, «Préface» de Vincent Merle, Coll. Histoire et mémoire de la formation, París, L' Harmattan, 2003, 274 pp.
- VALLET, Patricia, *Désir d'emprise et éthique de la formation*, Coll. Savoir et formation, París, L' Harmattan, 2003, 350 pp.

43.B) Hemerográficas

- CORTIÑAS-PELÁEZ, León, “Calicles y Marx en la ciencia cueviana del derecho constitucional”, ciudad de México, *Alegatos*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco (U.A.M. - Az.), departamento de derecho, núm. 41, enero-abril 1999, pp. 109-120.
- , “La investigación científica constitucional de un ‘alma gemela’ de Pablo Lucas Verdú (El derecho del más fuerte en la entraña del orden neoliberal)”, en la obra dirigida por Raúl Morodo y Pedro de Vega, *Estudios de teoría del estado y derecho constitucional en honor de Pablo Lucas-Verdú*, Madrid/México, Vicedecanato de investigación de la Universidad. Complutense de Madrid y Dirección del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2000, 4 tomos, XXVIII + 2872 págs., esp. en el t. I, pp. 189-229.
- , “De la ciencia jurídica, como herramienta de servicio y no como máquina de opresión”, en *El derecho administrativo en el umbral del siglo XXI, Homenaje al Dr. D. Ramón Martín-Mateo*, Valencia/España, Tirant Lo Blanch, 2000, 3 vols., 4287 págs., esp. en el t. I, pp. 227-246.

- , “Calicles y Marx en la ciencia cueviana del derecho constitucional”, ciudad de México: *Alegatos*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco (U.A.M. - Az.), departamento de derecho, núm. 41, enero-abril 1999, pp. 109-120.
- , “De la ordalía tercermundista, de las políticas del trabajo y la ciencia jurídica”, ciudad de México: *Alegatos*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco (U.A.M.- Az.), departamento de derecho, núm. 51, mayo-agosto 2002, pp. 415-416.
- LACAVEX-BERUMEN, María Aurora, “Sugerencias para la redacción de una iniciativa de ley o de las reformas”, admón. *Jus, Revista del Poder Judicial de Baja California*, vol. II, Año 2, núm 4, Mexicali, Baja California, agosto 1998, pp. 29 a 37.
- MARC, Jorge Enrique, “El contrato de aprendizaje y el trabajo de los menores”, ciudad de México, *Revista del Trabajo*, STPS, t. IV, núm. 148, mayo 1950, pp. 87 a 90.

44. C) De consulta periódica

- Convenios de la OIT, ratificados por México*, ciudad de México: STPS, OIT, 1984.
- Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, 1919-1984*, Ginebra, Suiza: OIT, 1985.
- Enciclopedia Encarta 97*, Microsoft Corporation, Estados Unidos, 1997.
- Enciclopedia Jurídica Omeba*, t. I. A., Buenos Aires / Argentina: Bibliográfica Omeba, Driskill, 1979.
- Enciclopedia Universal Ilustrada Europea Americana*, t. V, Madrid: Espasa-Calpe, S.A., 1973.
- SYLVESTER, Hugo L., *Diccionario Jurídico del Trabajo*, Buenos Aires / Argentina: Claridad, 1960.

45. D) Normativas

- Ley Federal del Trabajo* de 1931.
- Ley Federal del Trabajo* de 1970.
- Ley del Impuesto sobre la Renta*.

46. E) Informáticas

- Suprema Corte de Justicia de la Nación, página de Internet, <http://www.scjn.gob.mx>.
- Organización Internacional del Trabajo, página de Internet, <http://natlex.ilo.org>.
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión
- <http://gaceta.cddhcu.gob.mx>
- <http://www1.cddhcu.gob.mx>