

CAPÍTULO V

FORMACIÓN Y OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR

27.	<i>Características de la formación del trabajador ...</i>	143
28.	<i>Recursos y políticas de mano de obra</i>	149
29.	<i>El aprendizaje como sistema y como método de educación ocupacional</i>	153
30.	<i>La capacitación y el adiestramiento</i>	159

CAPÍTULO V

FORMACIÓN Y OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR

27. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN DEL TRABAJADOR

La formación profesional ha adquirido en nuestros días características de mayor apremio que en otras épocas. La explicación la tenemos en el hecho de que independientemente de que los países, por razones políticas y de orden social, se orientan a la búsqueda de soluciones del pleno empleo, el problema ocupacional mantiene en jaque a todos los gobiernos y cual más cual menos, en cada uno se han elaborado planes y programas que tienden a resolver la multitud de cuestiones que comprende el panorama actual de formar un trabajador y crear un empleo, tareas a las que los regímenes con abundante mano de obra se aplican con máximo esfuerzo, obligados como se encuentran a la satisfacción de procurar ocupación a todas aquellas personas que llegan a la edad de ser productivas. Aplicar una política aceptable para emplear al mayor número de personas, sobre todo cuando la iniciativa privada no adopta posiciones creativas, es lo que ha traído como consecuencia directa que sea el Estado el que busque dar solución a la demanda ocupacional, cada vez más creciente y cada día con menores posibilidades de atenderlas en la medida de los requerimientos sociales.

Es en este capítulo donde la formación del obrero toma un lugar preponderante. Veámoslo partiendo de la niñez y de el hogar, cuando por motivos familiares re-

sulta necesario el auxilio del menor en tareas elementales como pueden serlo el pastoreo y la siembra o recolección, o en actividades artesanales a las que se dedica desde los ocho o diez años de edad. Desde luego hay que comprender que en esta etapa de su vida el ser humano simplemente cumple con un deber moral aunque no alcance a comprender su necesidad. Ya entre los diez y los catorce años, ayuda en la industria casera, y entre los doce y catorce años empieza a prestar servicios en el comercio o en la mediana y pequeña industria. La gran industria emplea al menor hasta los dieciséis y dieciocho años, pues sólo cuando las exigencias familiares son más graves el menor aprende a muy corta edad un oficio (a veces el del padre inicialmente) o se le obliga a prestar ayuda en ocupaciones caseras.

La orientación familiar es importante como base de la formación del trabajador. Orientar al hijo es actitud ligada al estadio cultural del padre por ser el primer formador o patrono del menor; de ahí la conveniencia de que el padre posea un determinado grado de preparación y conocimientos, porque cuando en él aparece el propósito de enviar al hijo a una escuela primaria o rural, manifiesta un positivo interés en cuidar su educación; el deseo de que la formación del hijo sea superior a la propia, indica un principio de responsabilidad educativa, cuya trascendencia se descubre en la proyección futura del menor; todo esfuerzo que un padre realice para que el hijo alcance educación media constituye un avance e implica un fermento de cultura que debe ser impulsado, siempre que la capacidad económica del padre permita al hijo obtener más elevada escolaridad.

Nos desentendemos en esta parte de la cuestión sobre la posible deserción escolar, ya que este fenómeno no corresponde a nuestro estudio aunque tenga importancia sociológica muy apreciable y se ligue a otros problemas educacionales. Nuestra atención se centra en el interés familiar, que es lo que el Estado trata actualmente de impulsar en materia de orientación familiar, porque ha-

cia allá va dirigida también la formación del trabajador. La acción gubernamental de apoyo a la familia en el sentido de que el obrero tenga desde su infancia una adecuada preparación que lo ayude cuando llegue a la mayor edad, a defender su vida, sus intereses y sus ambiciones particulares, o que le proporcionen una mejor ubicación en el mercado de trabajo, es lo que interesa a la sociología jurídica y en especial a la sociología del trabajo.¹⁰⁶

La movilidad de las sociedades modernas, los cambios en la distribución o geografía profesional, el crecimiento de la población, el paso de un nivel social a otro, cuando esto ocurre de una generación a otra, nos enfrenta a la cuestión inicial que hemos planteado: ¿hasta dónde debe ser aceptable que el hijo continúe bajo la dirección del padre y dónde se inicia su propia formación? La respuesta es de gran interés porque en ella se encuentran los puntos cruciales de la formación. La razón es sencilla. Cuando un elevado porcentaje de los padres pretenden que el hijo (sobre todo si es único) siga su profesión o actividad, por estimar que de hacerlo tiene el camino andado y puede ayudarle a crearse un futuro profesional decoroso, estamos frente a un caso negativo de formación, porque sólo que el hijo tenga por sí mismo idénticas inclinaciones y perspectivas similares, aceptará con agrado esta imposición. Si aunamos a ello el deseo paternal de que la situación económica y social del hijo sea más elevada que la suya, más segura y remunerativa, tenemos lo que los teóricos han denominado *movilidad social*, que puede ser ascendente o descendente dentro del *nivel* familiar.¹⁰⁷

Una encuesta que se llevó a cabo en Francia hace pocos años (1977) sobre la distribución de los hombres activos según la profesión del padre, mostró estos resultados: un 36% de las personas interrogadas admitieron desem-

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, "La Educación Obrera y sus Técnicas", Programa de educación obrera, Ediciones de la OIT, Ginebra, Suiza, 1975.

¹⁰⁷ Naville, Pierre, v., nota núm. 9, pp. 230 y ss.

peñar por gusto propio la profesión liberal del padre; un 48% de obreros admitieron igual hecho y 83% de los trabajadores agrícolas aceptaron asimismo que tal actividad les gustaba por atavismo o por herencia y en menor proporción por haber carecido de posibilidades para intentar un diverso oficio. La influencia familiar queda aquí patente y es muy significativa en el marco de la formación profesional. Los motivos pueden ser múltiples: la tradición de familia; el orgullo del nombre o de la profesión misma; la existencia de un negocio ya hecho y en desarrollo; la importancia que el hijo otorgue a la profesión del padre; las necesidades económicas; lo cierto es que en todos estos casos el individuo inicia su formación bajo el sostén familiar y el Estado apoya al obrero, jefe de familia, ofreciéndole apoyo económico o trabajo.¹⁰⁸ La legislación mexicana, por ejemplo, otorga preferencia a los trabajadores, quienes sin tener otra fuente de ingresos deban sostener una familia; en casos de puestos vacantes en una empresa, de acuerdo con la ley, debe preferirse a quienes demuestren tener dependientes económicos respecto de quienes no se encuentren en esa situación (aa. 154 y 155 LFT).

Pero el examen de otras legislaciones confirmará idéntico principio. La República Federal de Alemania, desde el año de 1969, promulgó una ley que fue publicada el 14 de agosto de ese año, sobre formación profesional básica, para inculcar capacidades y conocimientos merced a un programa racional que permita a los padres de familia ejercer un empleo calificado; las empresas privadas así como las que presten servicios públicos, si son propiedad de particulares, se encuentran obligadas a crear departamentos especiales para la formación profesional de estos trabajadores, tanto los de primer ingreso como aquellos que ya tengan algunos años de servicios y la soliciten para obtener ascensos. En Austria los obreros que deseen cambiar de ocupación debido a su experiencia o práctica en

¹⁰⁸ Camerlink, G. H. y Lyon-Caen, Gerard, *Derecho del Trabajo*, Aguilar ediciones, Madrid, España, 1974, pp. 112-268.

un oficio, o simplemente por motivos familiares, pueden acudir al Departamento de Empleo y Relaciones de Trabajo, ante el cual formulan solicitud en tal sentido; dicho departamento reúne en determinados períodos a las personas que se encuentren en un mismo programa formativo, para otorgarles, previo un examen de conocimientos, el puesto adecuado. Al mismo tiempo se mantiene actualizada una relación de las empresas o patronos que hayan solicitado trabajadores idóneos, por su preparación, para el desempeño de un puesto, dando preferencia en él a quien sostenga una familia. Vemos que los dos aspectos de la formación profesional han quedado cubiertos por el Estado: por un lado el que atiende a las necesidades personales; por el otro, el que procura la satisfacción del trabajador o su deseo de mejorar las condiciones de trabajo (Ley promulgada el 29 de agosto de 1978, bajo el número 102).

Veamos otros casos de intervención del Estado. En Dinamarca, por disposición legal, se han establecido cursos de formación profesional que imparte un Consejo para la Formación Profesional y los Comités regionales respectivos, bajo el control del Ministerio de Instrucción Pública. Dicho Consejo fija los vínculos jurídicos entre alumnos y empresas, así como la remuneración que deben percibir aquéllos mientras se encuentran en los centros educativos correspondientes (Ley número 289, promulgada el 8 de junio de 1977). En Francia constituye una obligación nacional la formación profesional continua, en el marco de la educación permanente; y comprende desde la formación inicial del joven hasta la destinada a los adultos que forman parte de la "clase activa", como en esta nación se denomina a aquellos trabajadores que están obligados a recibir dicha formación. Esto les permite su adaptación a los cambios técnicos y a la modificación de las condiciones de trabajo que puedan sobrevenir como resultado de la modernización de una industria. Se favorece al mismo tiempo su promoción social mediante el acceso a diferentes niveles de cultura y contribuye también a su desarro-

llo cultural, económico y social. El Estado celebra periódicamente convenios con las comunidades locales y con los establecimientos privados de enseñanza que en las mismas funcionen, así como con las organizaciones sindicales locales o con sectores de familia organizados, para contribuir en esta otra forma a la formación profesional de jóvenes y adultos (Ley número 71, promulgada el 16 de julio de 1971). En años recientes ha sido modificado el Código de Trabajo para crear el llamado *empleo-formación* desde la edad de los dieciséis años, a través del cual se obliga a los patronos a establecer sistemas de formación profesional alternados con el trabajo, esto es, para ser aplicados durante las horas de la jornada ordinaria (modificación hecha a los artículos L-950/1 y L-930/1 contenidos en decretos 78-798 y 80-526 de fechas 28 de julio de 1978 y 12 de julio de de 1980, respectivamente).

También en los países socialistas encontramos reglamentados sistemas similares. Bulgaria en resolución número 136 del Consejo de Ministros para el Empleo y la Formación Profesional (de fecha 31 de diciembre de 1974), ha encargado al Comité de Juventud y Deportes, así como a los comités ejecutivos de consejos populares, la preparación de jóvenes que no tengan un trabajo fijo o quienes estén empleados en trabajos temporales, con la finalidad de darles una adecuada orientación profesional. Y en la URSS, mediante Orden número 50/4/4-85 (de fecha 4-III-80) dictada por el Comité del Estado del Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité de Formación Profesional y Técnica conjuntamente, se ha impuesto una reglamentación modelo sobre formación de los trabajadores para cuidar que se aplique una política uniforme en la materia, sobre: a) revisión del nivel de calificaciones para aumentar la eficacia de cada trabajador y mejorar la calidad de su trabajo; b) formular planes para una segunda ocupación, de resultar esto necesario; c) examinar los cambios que se registren para el reciclaje de los trabajadores; d) vigilar la actuación de instructores y técnicos, y e) impulsar con mejor equipo e instalaciones la forma-

ción técnica general. Y un tratamiento semejante se ha dado en Polonia a los trabajadores del Estado.

28. RECURSOS Y POLÍTICAS DE MANO DE OBRA

Desde la definición de mano de obra que ofrecimos como el "estudio de la distribución de la población activa de un país en las diversas ramas de la industria y la actividad económica, conforme a la actividad profesional que se practique; y análisis al mismo tiempo de la evolución de cada oficio en particular y de los efectos globales concernientes a la formación de empleos", señalamos que varios son los criterios generales según los cuales se clasifican los diversos elementos de la población activa.¹⁰⁹ En México conocemos mejor como *mano de obra* el empleo de trabajadores para la realización de labores específicas, sean o no calificadas, así como la disponibilidad de brazos de que se provee un patrono para la ejecución de cualquier trabajo.

Para Pierre Naville son "personas activas" aquellas en las que con frecuencia escuchamos las siguientes expresiones: "Pretendo una mejor situación", "he encontrado un buen puesto", "tal es mi oficio" o "tengo esa profesión". Una persona activa según el censo de Francia es "aquella que haya declarado ejercer una profesión, o toda persona que no tenga profesión pero que busque un empleo". Para el Instituto Nacional de Estadística de este país, activa es "toda persona que haya trabajado aunque sea sólo una hora, durante la semana anterior a la encuesta, ya sea en un trabajo remunerado o ejecutado como ayuda familiar". En suma, nos dice, población activa en general es:

la masa de agentes del trabajo que son los seres humanos, quienes designados en términos generales "mano de obra" constituyen la trama a través de la cual es posible emprender el análisis de algunos aspectos del trabajo, tal

¹⁰⁹ *Diccionario jurídico mexicano*, U.N.A.M., 1984, t. VI.

como la formación de trabajadores, su distribución, las diferencias por sexo, su edad, su nacionalidad o situación económica, su calificación y otros aspectos de su personalidad.¹¹⁰

Cinco características encuentra en la mano de obra:

1. *La individual o colectiva*, o sea el conjunto de capacidades técnicas de trabajo individuales; la autonomía propia de los oficios; o bien el conjunto de tareas, profesiones u oficios cuando se reúnen en un mismo establecimiento. Cuando en principio la mano de obra ha sido personal, al resultar el trabajo de cada individuo solidario y complementario de otro, se convierte en colectiva. El puesto de cada obrero se define hoy en día en relación con el de otros obreros miembros de un equipo o de un establecimiento.

2. *Tecnológica*. La forma del empleo, para Naville, está condicionada por las formas técnicas del trabajo, tanto desde el punto de vista de los instrumentos y máquinas utilizados, como de las condiciones locales del trabajo (sea al aire libre, en un taller, con puesto fijo o ambulante; en una oficina o en un local, etcétera). El operario además se encuentra sujeto en su labor a los actos de fabricación propiamente dichos: instrumentación; control; montaje; distribución de tareas; ajuste o lubricación.

3. *De formación y calificación*. Según el tipo de formación requerida es la diversificación de la mano de obra. El profesional en cualquier rama de actividad o en cualquier empleo es el trabajador provisto de una experiencia educada. El aprendizaje cambia solamente algunas modalidades. Después de tres o más años de enseñanza profesional es posible adquirir una alta calificación y mejorar el grado de especialización. Se requiere el constante perfeccionamiento en un oficio para lograr determinado profesionalismo. La actividad de trabajo puede acercarse a una profesión únicamente cuanto más prolongado sea el

¹¹⁰ Naville, Pierre, obra citada, v., nota núm. 9, pp. 230 y ss.

tiempo o más amplios los conocimientos requeridos para el pleno dominio de un oficio.

4. *Económica*. El nivel económico es una de las características mejor conocidas en empleos y oficios. Cuando una persona trabaja por cuenta propia su situación se confunde con su oficio; pero al formar parte de cuadros superiores, el *status* se impone al oficio hasta llegar al desempeño de funciones de organización o de autoridad. Dentro de este orden, la mano de obra puede ser: de artesano, de asalariado, de especialista o de técnico. Toda una serie de diferencias se refieren a las variadas fórmulas del salario (o de retiro), por depender ellas mismas del tipo de tareas técnicas efectuadas.

5. *De movilidad*. Las características de movilidad de mano de obra son clasificadas por este autor en cuatro grupos: a) las que resultan de cambios de empleo o de oficio; b) las que se refieren a la ocupación alterna o simultánea de varios empleos; c) las coexistentes con el ejercicio de cualquier oficio; y d) las que señalan el ascenso o el retroceso en la jerarquía profesional.

El oficio como actualmente se practica es un índice muy dudoso de permanencia en una situación social; inclusive muchos jubilados se dedican a nuevas actividades después de obtener su retiro. Por otra parte, por diversas razones el doble empleo o el empleo complementario es actualmente común en casi todas las naciones, desarrolladas o no desarrolladas; si hay oportunidad o posibilidades de desempeñar dos puestos, difícilmente una persona duda en aceptar una doble ocupación si se le presenta la oportunidad de hacerlo y las condiciones de trabajo en cada uno se lo permiten. El cambio de ocupación y el éxodo obligado serían las últimas características que pudiéramos encontrar en la mano de obra urbana o rural.

¿Cuál es la razón de apreciar y consultar estas características en un estudio como el nuestro? La tendencia moderna a la llamada *profesionalización* de la mano de obra, esto es, a organizar el estado profesional del individuo conforme a un modelo o a un planteo de posibi-

lidades. El *carrer pattern*, o sea la organización del oficio en carrera, acompañada de estabilidad, progreso, garantías, asimilación a un determinado nivel social, es propio de los países anglosajones. En Francia son las reglas de administración pública las que le orienten a través de la legislación. Y en la URSS el factor productivo es el indicador para clasificar la mano de obra; el mejor obrero es el más productivo, sea o no calificado. En la mayor parte de los países desarrollados y en algunos en vías de desarrollo, la formación y las garantías otorgadas por el Estado son los elementos que van modificando gradualmente la situación del obrero. En el momento en que un gobierno organiza y dispone los medios para impulsar la tecnificación, la mano de obra a su vez se tecnifica y en el caso del artesanado, abandona éste la estandarización a que se ve sometido.

La OIT ha preparado un estudio para clasificar la mano de obra de acuerdo con la actividad económica y distingue la mano de obra colectiva de la mano de obra profesional individual. En el primer grupo incluye a todas las personas que trabajan en una misma empresa o establecimiento y que se dediquen a una misma actividad; toma en cuenta únicamente el producto elaborado tal y como sale de una fábrica y no el oficio de cada trabajador ni el papel que éste ocupa en el proceso productivo. Desde este punto de vista, en las industrias petrolera, ferrocarrilera, automotriz, química, de electricidad, etcétera, por ejemplo, tanto el peón como el auxiliar, el tornero, el truquero, el dibujante, la mecanógrafa, las secretarías, los empleados de servicios interiores como mozos, cocineros, mensajeros, etcétera, o sea la comunidad que integra una fábrica o un taller industrial constituyen mano de obra colectiva.¹¹¹

En oposición, mano de obra profesional individual es aquella que toma como base el papel que desempeña cada persona en el proceso de producción. Con base en este

¹¹¹ *El programa mundial del empleo*, Estudios y documentos N° 62 de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1967.

criterio, los trabajadores que ejercen un mismo oficio o especialidad, independientemente del lugar o empresa en el cual lo ejercen, quedan bajo un sólo rubro, ya se trate de profesionistas liberales, de jueces, de empleados; o de obreros, artesanos, trabajadores agrícolas o domésticos. En esta clasificación sólo se procura ofrecer una idea general que puede ser utilizada por cada uno de los Estados miembros de la Organización, con independencia de su grado cultural o desarrollo económico, pues el objetivo no es apreciar las diferencias existentes en cuanto al tratamiento de la mano de obra o la distribución de la población activa, sino ofrecer métodos para su organización y dirección, con base en programas experimentales que han sido propuestos a todos ellos. Crear sí nuevos puestos de trabajo, pero en condiciones óptimas; ampliar las actividades productivas también, pero con el objeto de aumentar el número de empleos. La mano de obra resulta más útil cuando al mismo tiempo el ser humano adquiere conocimientos y son fijadas en él, bases firmes para el desempeño de un puesto.¹¹²

29. EL APRENDIZAJE COMO SISTEMA Y COMO MÉTODO DE EDUCACIÓN OCUPACIONAL

El aprendizaje hizo su aparición durante la Edad Media y tuvo su origen en los gremios, pues la primera obligación del artesano corporativo era el acatamiento al maestro o al compañero, quienes tenían la autoridad y la experiencia suficientes para la enseñanza de un oficio; el aprendiz servía como auxiliar a uno u otro según las necesidades del trabajo a desarrollar. En cada gremio se formulaba una especie de estatuto que regulaba no sólo la forma de operar el aprendizaje sino que al mismo tiempo indicaba el número de aprendices a quienes podía darse ocupación, la cual se remuneraba en alguna forma, ya fuera con alimentación, hogar y vestido, y en algunas ocasiones con

¹¹² *Los recursos humanos para la industrialización*, V. Nota N° 90.

pago en especie. El pago en moneda se hacía por regla general al concluir el aprendizaje, bien como un incentivo para atraer al aprendiz ya formado artesano o para gratificarlo por el tiempo que hubiere permanecido al servicio del maestro.

El aprendizaje no podía durar más de diez años y durante este término el aprendiz debía estar apto para ascender a la categoría superior; podía durar menos tiempo la instrucción siempre que el aprendiz llegara a dominar el oficio. La edad de admisión fluctuaba entre los diez y los catorce años y se garantizaba a los padres el buen trato del menor y su formación profesional como *hijo de hombre honrado*, según versaba el principio estatutario. El maestro se obligaba a no maltratarlo y a guiar su conducta moral y religiosa; únicamente en los casos en que el aprendiz mostraba indisciplina o pereza, se le imponían correctivos que iban desde los azotes hasta algunas privaciones. Obtenido el pase que daba por concluido el aprendizaje se disponía el retiro del aprendiz, pero los padres o terceras personas podían solicitar dicho retiro siempre que hicieran con el maestro un ajuste económico para liberarlo. Esto generalmente tenía lugar cuando se había establecido convenio sobre el período de duración del aprendizaje, en los demás casos la liberación era automática. Cualquier obligación del maestro concluía cuando el aprendiz mostraba notoria incapacidad para el oficio, o si se expulsaba a aquel del taller por faltas graves o por abandono injustificado del trabajo.¹¹³

La Ley del Trabajo de 1931 definió el aprendizaje como un contrato en virtud del cual una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida (artículo 218). De celebrarse el contrato con un menor de edad debía intervenir el padre o un representante legal, y a falta de alguno de éstos, podía intervenir un sindicato que lo patrocinara o la Junta de

¹¹³ *Diccionario jurídico mexicano*, t. I, UNAM, 1981, p. 171.

Conciliación y Arbitraje de la localidad. La reglamentación cumplía con los fundamentos internacionales sobre la materia, pues especificaba: *a)* que el contrato de aprendizaje habría de contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del mismo; *b)* la retribución que correspondiera al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje; *c)* el número de aprendices que cada empresa debía obligadamente admitir en cada profesión u oficio; *d)* los derechos y obligaciones de los aprendices que serían iguales a los establecidos en la propia ley para los demás trabajadores; *e)* tendrían prioridad para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados de cada negociación; *f)* la jornada de trabajo se sujetaría a las disposiciones de excepción respectivas y en ningún caso podría exceder de seis horas tratándose de menores de dieciséis años, y *g)* los aprendices de oficios calificados serían examinados cada año, pero a solicitud de ellos si consideraban encontrarse aptos para el oficio, podían solicitar dichos exámenes en cualquier tiempo, el jurado se componía de peritos obreros y patronales a quienes presidía un representante de las autoridades administrativas del trabajo. El jurado resolvía sobre la capacidad del aprendiz por mayoría de votos y certificaba mediante documento escrito la aptitud del examinado en la rama respectiva del aprendizaje (aa. 218 a 230).

Varias fueron las obligaciones que se impusieron al aprendiz: 1. Prestar personalmente, con cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones recibidas por el maestro; 2. Obedecer las órdenes del maestro o el patrono en todo lo relacionado con el trabajo a desempeñar; 3. Observar buenas costumbres y guardar al patrono, al maestro y a los respectivos familiares de ambos, respeto y consideración; 4. Cuidar de los materiales y herramientas que se le proporcionaran, evitando cualquier daño al cual pudieran estar expuestas, fuera del producido por el deterioro natural o el uso, y 5. Procurar la mayor economía en la realización de cual-

quier trabajo para no incurrir en gastos infructuosos. A su vez el patrono contraía estas otras obligaciones: 1. Proporcionar al aprendiz una enseñanza completa respecto del oficio o arte al cual aspirara aprender, sin regateo de técnicas o de conocimientos; 2. Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle, por lo menos, vestido y alimentos, o ambas cosas si así fuere convenido; 3. Abstenerse de maltratarlo ya fuera de palabra o de obra, y 4. Al concluir el aprendizaje extenderle una constancia por escrito sobre sus conocimientos y aptitudes. Debemos agregar que la ley dispuso que si se presentaban en este momento vacantes en la negociación en las cuales pudiera darse ocupación al aprendiz, debía preferirse sobre cualquier otro aspirante que se presentara. Los motivos únicos por los cuales podía separarse al aprendiz sin responsabilidad alguna y sin obligación de cubrir indemnizaciones legales, fueron las faltas graves de consideración o respeto en que incurriera dicho aprendiz, o la incapacidad manifiesta para aprender el arte u oficio de que se tratara.

Si comparamos esta reglamentación con la aprobada por la asamblea de la OIT encontraremos que no sólo quedaron en ella comprendidos la totalidad de las convenciones y recomendaciones relativas al aprendizaje, sino que en algunos aspectos resultó más avanzada y completa. Por ejemplo: en el convenio número 117 sobre política social, aprobado el año de 1962 en la XLVI Reunión de la Conferencia, el cual fue dividido en once partes o capítulos, en la séptima se hace la siguiente referencia (no se transcribe textual por ser muy extensa): los países que lo ratifiquen se encuentran obligados a dictar disposiciones legales adecuadas que sean útiles para el desarrollo progresivo de amplios sistemas de educación, formación profesional y capacitación, con objeto de que los jóvenes de cualesquiera de los dos sexos que se inician en el trabajo adquieran una preparación conveniente que les permita encontrar empleo de acuerdo con su capacidad y aptitudes. Se deja en manos de cada sistema nacional que

adopte estas disposiciones, la reglamentación de la edad de admisión de los menores, así como los requisitos educacionales que cada uno debe reunir para tener acceso al trabajo a los centros de capacitación o adiestramiento. La organización y vigilancia de estos centros estará a cargo de autoridades competentes de cada Estado-miembro de la organización, previa consulta con las asociaciones de trabajadores y de empleadores. En materia de artesanía e industrias rurales se conviene en otorgar a personas que habiten las poblaciones en donde operen talleres de esta naturaleza, iguales oportunidades de formación profesional que las otorgadas a otros trabajadores, en particular urbanos. Finalmente, se sugiere la creación de preceptos jurídicos que concuerden con las características de los recursos humanos locales a efecto de que se permita el empleo de aprendices y menores en cualquier trabajo útil y se garantice su desempeño en iguales condiciones a las de otros grupos de trabajadores si no pueden otorgársele condiciones de excepción.¹¹⁴

Enunciemos como referencia otros convenios y recomendaciones con el único objeto de que se aprecie el interés que se ha puesto en esta materia. Convenios núme-

¹¹⁴ La sola enunciación de los convenios y recomendaciones aprobados por la OIT puede servirnos para justificar la afirmación que hacemos: Convenios números 4 y 5 sobre trabajo de los menores y edad mínima para su admisión (1919); estos convenios han sido revisados en dos ocasiones, en 1937 y en 1948 y sujetos a nuevas reglas bajo los números 59 y 60, y los números 88 y 90, respectivamente. El convenio sobre edad mínima para el trabajo subterráneo aprobado el año de 1965 contiene varias disposiciones relativas a la protección del trabajo de los menores. La Recomendación número 15 sobre enseñanza técnica (1921); las Recomendaciones números 56 y 57 sobre formación profesional y aprendizaje en escuelas o lugares de trabajo y sobre sistemas respecto de los cuales el empleador puede utilizar por medio de un contrato de trabajo los servicios de un joven trabajador y se obliga a su enseñanza metódica en un oficio y en un periodo específicamente fijado. La Recomendación número 87 sobre orientación profesional (1949). Recomendación número 88 sobre orientación profesional de los adultos (1950). Recomendaciones números 101, 104 y 117 sobre el trabajo agrícola de los menores (1957 y 1962) y las Recomendaciones números 136 y 150 sobre programas especiales de empleo y formación de jóvenes con miras al desarrollo (1970 y 1975).

ros 4 y 5 sobre trabajos de los menores y edad mínima para su admisión (1919); estos convenios fueron revisados en dos ocasiones para sujetarlos a nuevas reglas y más avanzadas orientaciones (números 59 y 60 el año de 1937; y números 88 y 90 el año de 1948). El convenio sobre la edad mínima para el trabajo subterráneo se aprobó el año de 1945 y contiene muchas disposiciones relativas a la protección laboral de los menores; fue complementado con la recomendación número 15 sobre enseñanza técnica (1921) y las recomendaciones números 56 y 57 sobre formación profesional y aprendizaje en escuelas o lugares de trabajo, incluyéndose varios sistemas que el empleador puede utilizar en la celebración de contratos de trabajo que normen la prestación del servicio del joven trabajador, obligándose al empleador a proporcionarle enseñanza metódica en un oficio y por un período específicamente fijado. Finalmente tenemos las recomendaciones números 87, 88, 101, 104 y 150, sobre orientación profesional (1949), capacitación de adultos (1950), trabajo agrícola de menores (1957 y 1962) y sobre programas especiales de empleo y formación de jóvenes con miras al desarrollo (1975).

El contrato de aprendizaje ha sufrido en nuestros días profundas transformaciones y en algunos países como el nuestro, se ha eliminado su reglamentación para substituirlo con otro tipo de obligaciones o sugerencias más convenientes para el empleo de jóvenes u obreros adultos que desearan mejorar sus condiciones de trabajo, en particular el salario. El doctor De la Cueva, en su calidad de presidente de la comisión redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo impuso su criterio respecto de la supresión del contrato de aprendizaje por estimar que no llenaba los requisitos de una positiva protección jurídica del trabajador, pues con frecuencia se disfrazaba con el carácter de aprendiz a un obrero cuya fuerza de trabajo era utilizada por largo tiempo, con el supuesto de que se encontraba aprendiendo un oficio, sin otorgarle ni las prestaciones ni

el trato que se daba a otros trabajadores o las que imponían los contratos colectivos sin distinción de personas.

Pero en otros países el aprendizaje, más que la capacitación y el adiestramiento, de la cual nos ocuparemos a continuación, ha evolucionado hacia nuevos métodos de formación profesional de los jóvenes que ingresan al mercado laboral, con mejores garantías y más posibilidades de ocupación.

30. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

Ampliar la educación del trabajador y elevar su nivel cultural, hemos dicho, constituye una de las mayores preocupaciones legislativas actuales; modificar, dentro de otro orden de ideas, la que se tuvo por largo tiempo en el sentido de que los recursos humanos debían ser útiles a la empresa con exclusividad y no a sí mismos, ha sido el fruto de un largo proceso de transformación social; crear oportunidades técnicas además de económicas al hombre o mujer que trabajan para que aspiren a su mejoramiento, son en la actualidad obligaciones que se ha adjudicado el Estado con el propósito de modificar la conciencia patronal a fin de hacer comprender al empresario la conveniencia de contar con elementos preparados en empleos que requieren especialización o conocimientos superiores a los propiamente mecánicos, ayudándole en esa preparación y poniendo a su alcance los medios para lograrla. A ello también ha contribuido la sociología del trabajo, pero es indudable que en este campo la aportación jurídica ha sido de mayor trascendencia para la aplicación sociológica.

Un somero repaso por algunas legislaciones nos confirma en este pensamiento. Ha sido Francia, siempre Francia, quien mejor ha reglamentado la formación de los trabajadores. Su Código del Trabajo, desde los años veinte, introdujo por vez primera el contrato de aprendizaje en la reglamentación contractual general del tra-

bajo, al cual definió como "aquel por el cual un jefe de establecimiento comercial o industrial, un artesano o maestro, se obliga a dar o hacer dar, una formación profesional metódica y completa a otra persona, que en cambio se obliga a trabajar para él según condiciones y tiempo convenidos." (Ley número 37 de 1928.) En 1940, en plena Segunda Guerra Mundial, por contingencias que se presentaron durante este acontecimiento trágico, fue modificada la idea del contrato de aprendizaje, substituyéndolo por la capacitación; con este motivo se dispuso que todos los empresarios que tuviesen a su servicio jóvenes de cualquiera de los dos sexos entre los catorce y los dieciséis años, estaban obligados a dar a éstos educación especial para el trabajo, dentro del horario de labores, instruyéndolos en uno ó varios oficios si fuese necesario a efecto de apreciar en cuál de ellos resultaban más aptos, con objeto de dedicarlos preferentemente a un trabajo en el que tuvieran mayor rendimiento. Fue desde esta época cuando se inició la transformación del aprendizaje en capacitación y adiestramiento.

En Bélgica, en respuesta a las recomendaciones de la OIT, desde 1921 legisló en la materia, siguiendo casi los mismos pasos de su vecina Francia, pues en 1939 transformó también el aprendizaje en capacitación, otorgando amplia protección a menores de dieciocho años que por su precaria condición no hubiesen tenido oportunidad de completar su educación elemental y tuviesen necesidad de ingresar como aprendices en fábricas o talleres artesanales. Se estableció como obligación patronal tanto esta educación profesional como la enseñanza de un oficio y la permanente capacitación posterior hasta el momento en el que, mediante un examen de aptitudes, estuviese el joven en posesión de una profesión completa. Un acuerdo del *Monitor* (funcionario del Ministerio de Trabajo) belga dictado el año de 1960, dispuso que cualquier contrato de aprendizaje debía contener una cláusula en la cual se estableciera que cualquier persona que lo celebrara adquiriría:

el derecho a capacitarse en una profesión perteneciente al artesanado del pequeño comercio o mediana industria. Esta profesión debe ser completa, a fin de que permita al aprendiz independencia profesional. El Ministerio de las clases medias realizará las pruebas que permitan acreditar la capacitación requerida para la práctica de la profesión que se haya elegido.¹¹⁵

En Argentina la ley 12.713, promulgada el 29 de septiembre de 1941, fijó como edad para el aprendizaje de menores, la comprendida entre catorce y dieciocho años, y clasificó a éstos en tres categorías: el aprendiz propiamente dicho, el ayudante obrero y el menor instruido. El aprendiz era aquel que independientemente del trabajo que desempeñara, asistía a cursos cuya impartición autorizaba y vigilaba el Ministerio del Trabajo; el menor ayudante obrero era quien podía trabajar mediante autorización previa de la autoridad administrativa del trabajo y no se encontraba sujeto a determinada instrucción adicional; y el menor instruido era aquel que habiendo terminado su aprendizaje y poseía por tanto un diploma expedido por una escuela profesional en la cual hubiese realizado estudios, tenía preferencia en vacantes de que tuviera conocimiento y a las que aspirara. El gobierno argentino instaló por su cuenta *escuelas-fábrica* que hoy constituyen centros de capacitación de menores. Para los obreros adultos (mayores de 18 años) se han abierto otro tipo de institutos en los que reciben instrucción en el oficio en el que realicen su adiestramiento.¹¹⁶

Brasil regula el aprendizaje con otros objetivos: la edad mínima de admisión al trabajo son los catorce años, pero el menor debe haber concluido por lo menos la educación primaria a efecto de ingresar al mercado de trabajo en calidad de aprendiz; debe además poseer conocimientos esenciales para su formación profesional, tener aptitud

¹¹⁵ Antokoletz, Daniel, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ed. Kraft, 1963, t. I, pp. 271-294.

¹¹⁶ Pozzo, Juan D., *Derecho del trabajo*, t. II, Ediar Editores, Buenos Aires, 1948, pp. 255 a 307.

física y mental para la actividad que pretenda ejercer y no sufrir enfermedad contagiosa. Por decreto-ley número 546 de fecha 12 de octubre de 1952 el empleador de menores tiene la obligación, hasta que estos tienen dieciocho años, de darles formación profesional y metódica en un oficio u ocupación en la cual hayan sido admitidos. Fue creado asimismo en esa fecha el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial o Comercial, que ha cuidado con esmero la preparación de los menores y el adiestramiento de los trabajadores adultos. Aclaremos sin embargo, que estos últimos pueden solicitar su capacitación cuando existan puestos vacantes que no se puedan cubrir con el personal de que disponga el empleador. Si éste puede atender tal solicitud, otorgar el puesto y ofrecer capacitación, lo hará con preferencia a otro postulante, pero de no estar en condiciones de hacerlo turnará la solicitud al Servicio Nacional ya mencionado para que éste, previo examen, vea si está en posibilidad de obtener capacitación y lo envíe a un centro de formación profesional por cuenta del empresario, quien en estos casos reduce su obligación contractual a dar facilidades al trabajador adulto de adquirirla. Pueden recibir entrenamiento al mismo tiempo sólo un 3% del total de trabajadores de una empresa.¹¹⁷

En Colombia ha sido reciente la obligación patronal de dar capacitación (no aprendizaje) al menor y al obrero adulto, pues el primer decreto sobre este particular se promulgó hasta 1957.¹¹⁸ En dicho decreto se indica que los patronos destinarán un 5% del importe de su nómina mensual para el subsidio de la formación profesional. El Servicio Nacional de Aprendizaje dirige y vigila esta labor conforme disposiciones del Código de Trabajo y paga al aprendiz durante los períodos de instrucción. Fi-

¹¹⁷ Russomano, Mozart Victor, *Comentarios a constituição do trabalho*, Rio de Janeiro, 1950, p. 113.

¹¹⁸ González Charry, Guillermo, *El derecho del trabajo en Colombia*, en la colección de artículos sobre el Derecho Latinoamericano del Trabajo, t. I, UNAM, 1972, p. 415.

nalmente, en Perú ha sido creado también un Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial que cuida a la capacitación de los obreros y el aprendizaje de los menores, según disposiciones del decreto-ley número 14.495 promulgado con fecha 3 de marzo de 1964. Ningún contrato de estos últimos se ejecuta hasta en tanto no es revisado y autorizado por la autoridad administrativa encargada de tales funciones. Respecto de los obreros adultos la mencionada oficina controla en forma directa la enseñanza en instituciones que ella establece en diversos lugares del país y que al mismo tiempo vigila tanto en su funcionamiento como en los resultados de los exámenes que se practican. En este país el empresario ha sido, a través de este sistema, eximido de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

En nuestro país la educación de los trabajadores, su salud, su capacitación o adiestramiento, han sido preocupaciones permanentes del legislador, como ya hemos visto. No se explica de otro modo la supresión del contrato de aprendizaje y la elevación a norma constitucional de la obligación patronal de dar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento apropiados al trabajo que realizan.¹¹⁹ El legislador de 1970 había impuesto como única obligación patronal que, cuando fuesen empleados más de cien trabajadores y menos de mil en una empresa, ésta:

debe hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa 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, designados en atención de sus aptitudes, cualidades y educación, por los mismos trabajadores y el patrón. De tener a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El pa-

¹¹⁹ La reforma a la fracción XIII del artículo 123 constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978. Un capítulo adicional completo, de la Ley Federal del Trabajo, el III Bis del Título IV ha sido dedicado a reglamentar el derecho a la capacitación y el adiestramiento. Incluye de los artículos 153-A a 153-X.

trón sólo podrá cancelar la beca cuando fuere reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiere becado, durante un año por lo menos (a. 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo.)

Como se ve, el interés inicial fue ajustar las disposiciones legales a las recomendaciones de la OIT y al convenio número 140 sobre licencia pagada de estudios, que definió la beca como:

el permiso concedido a los trabajadores para fines educativos, por un período fijo, ya sea durante las horas de trabajo y en lugares diferentes, o en establecimientos educativos creados ex-profeso, como pago de prestaciones económicas concertadas. Cada Estado-miembro, de acuerdo a este instrumento jurídico, tiene la obligación de poner en práctica políticas de fomento educacional de acuerdo a métodos, condiciones y prácticas nacionales, en tanto que la obligación patronal será más directa, pues debe pagar al trabajador las cantidades que sean suficientes para que realice cualquier clase de estudios profesionales en todos los niveles de educación cívica, técnica, académica, social e inclusive sindical. La orientación profesional debe revestir carácter permanente a fin de que el desarrollo de los recursos humanos, tanto de jóvenes de ambos sexos como de trabajadores adultos, en cualquiera de las esferas de la vida económica, social y cultural, adquieran una calificación profesional y de responsabilidad que les permita mejores prestaciones y posibilidad de una elevada realización personal.

Propuso también dicha convención que fuera a través de becas otorgadas a personas que demostraran aptitudes para el estudio, las que se beneficiaren con este compromiso, sin distinguir a trabajadores industriales o del campo.¹²⁰

¹²⁰ La educación obrera y sus técnicas. Publicación de la OIT, V. la nota número 106.

Pero la beca no ha sido la solución entre nosotros para lograr la formación profesional, porque durante la corta vigencia de la disposición a que aludimos respecto de la ley de 1970, jamás fue cumplida, y los patronos con uno y mil pretextos, salvo casos en la gran industria y la industria paraestatal, encontraron la forma de eludir el otorgamiento de tales becas a sus trabajadores o a sus hijos. Por ello se consideró que dicha obligación debía contener un interés social preciso y que al Estado correspondía promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con objeto de elevar su nivel de vida y productividad, cuidando que los sistemas, métodos y procedimientos que se pusieran en ejecución se dirigieran a la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades naturales del propio trabajador. A éste el gobierno le proporciona hoy información amplia sobre la aplicación de la tecnología adecuada y reciente para el desempeño de cualquier oficio, lo hace partícipe de su propia responsabilidad y le inculca hábitos de superación personal. (Adición hecha a la Ley Federal del Trabajo de los aa. 153-A a 153-X en los que se reglamenta el derecho a la capacitación y adiestramiento y se establecen obligaciones estatales y patronales al respecto.)

Nos quedaría únicamente, para complemento de estas ideas, hacer referencia a un excelente trabajo de la maestra Gloria González Salazar sobre los problemas de la mano de obra en México, en el que dedica un extenso capítulo a la capacitación, que ilustra mejor que muchas otras informaciones al respecto, sobre la cuestión que analizamos. Por desgracia no es posible acudir a toda su información sobre el tema, por lo que únicamente nos permitimos reproducir dos párrafos que integrarían nuestro planteamiento desde el punto de vista sociológico-jurídico. Nos dice:

Los recursos con fines educativos no suelen definirse al presente como un gasto improductivo, sino como un activo que es asimilado al desarrollo del hombre en todas sus

facetas y que se manifiesta en la actividad económica. La educación así entendida tiene una proyección individual y otra social expresadas, respectivamente, en la realización plena del ser humano particular (aspecto consuntivo) y por su impacto en la ineficiencia de la producción (inversión económica). Desde el punto de vista económico destaca su carácter de inversión, en virtud que la educación y el adiestramiento contribuyen a facilitar la absorción de tecnologías y el aumento del nivel de productividad, con su correlativo en el aumento de la renta nacional. Pero al presente, sin desconocer la faceta individual del fenómeno, se ha excedido el concepto de la educación como gasto consuntivo, al englobar no sólo las formaciones profesionales orientadas al trabajo, sino también la enseñanza en sus niveles elementales y medios, en los cuales se apoya la estructura del sistema. En virtud de las exigencias que plantea la sociedad moderna, estos gastos se entienden, en términos genéricos, como inversiones en recursos humanos, independientemente al hecho de que todos los que la reciben se incorporen al mercado de trabajo, pues en toda forma constituyen un potencial o una reserva para la actividad productiva.¹²¹

Creemos con esta autora que México, pese a sus carencias, ha puesto su empeño en que los trabajadores, si no obtienen un elevado nivel de formación profesional, alcancen al menos grados intermedios que les permitan aspirar a condiciones económicas y sociales más retributivas. Cualquiera que sean los resultados y el esfuerzo, la capacitación y el adiestramiento tendrán que rendir en un futuro más o menos cercano un apreciable fruto que permita la preparación eficiente de los recursos humanos.

¹²¹ González Salazar, Gloria, *Problemas de la mano de obra en México*, UNAM, México, 1971, pp. 95 y 96.