

Circular 527-2018

En la presente trataremos sobre el compromiso de los empresarios con el candidato ganador en las elecciones presidenciales del 2018.

Los empresarios mexicanos, representados por el Lic. Juan Carlos Castañón en su carácter Presidente del Consejo Coordinador Empresarial, mismo que agrupa a todas las organizaciones patronales de México, se comprometieron con el Lic. Andrés Manuel López Obrador, candidato que ganó la mayoría de los votos en la elección presidencial el 1º de julio del 2018, a crear un programa de “aprendices” para el efecto de que los jóvenes puedan capacitarse para el trabajo, recibiendo por supuesto una ayuda económica que proporcionará el Gobierno Federal.

Al respecto, el sector empresarial se comprometió a crear las condiciones necesarias para el aprendizaje de los jóvenes, estableciendo aulas virtuales y maestros para dicho fin.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 existía el contrato de aprendizaje, mismo del que realizamos las siguientes consideraciones:

Este tipo de contrato no está contemplado en la ley actual, ya que el sector obrero tachó siempre este tipo de contratación como una forma de explotación al trabajador, pues el patrón tenía muy pocas obligaciones que cumplir con este tipo de contrato.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 218, contemplaba el contrato de aprendizaje definiéndolo como: "...aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida."

La retribución no estaba reglamentada y generalmente era inferior al salario mínimo y variaba de acuerdo con la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato en cada uno de los períodos de aprendizaje.

El patrón tenía la obligación de aceptar un número de aprendices igual al 5% del total de los trabajadores de cada oficio que le prestara servicios, con excepción del caso de que en la empresa solo trabajaran veinte personas de cada oficio, entonces debía admitir por oficio, por lo menos un aprendiz (artículo 221 de la misma ley).

No se señalaba un número máximo de aprendices, ni la de edad de los mismos. Los aprendices tenían derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa.

La ley de 1970 enterró aquella institución y desde entonces toda relación laboral produce los efectos jurídicos consignados en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no contemplaba el contrato “a prueba”, pero en la práctica si se daba solo por un período de hasta 30 días, fundándose en lo dispuesto por la fracción I del artículo 47 de la Ley, que establece que será causa de rescisión de la relación laboral, en los casos en los que el patrón sea engañado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca.

Al ser reformada la Ley en 1978 en la que se establecieron las obligaciones de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, fue derogado el periodo de prueba mayor a treinta días, pero en la reforma de 2012 se estableció en el artículo 35, la posibilidad de contratar sujeto a prueba o capacitación inicial hasta por 30 días y se establece la posibilidad de extender dicho periodo hasta 180 días solo tratándose de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales o de quienes ejerzan funciones de dirección o administración de carácter general.

Dentro de este contrato de prueba o capacitación laboral, el patrón tiene todas las obligaciones

establecidas por la Ley para los demás trabajadores.

La problemática que se presentará con este tipo de aprendizaje propuesto por el próximo Gobierno Federal y aceptado por el Sector Empresarial, estimamos que consiste en que tendrá que modificarse la Ley Federal de Trabajo vigente, a fin de dar pie a este nuevo tipo de contratación y regularlo, ya que el “patrón” no estará obligado a pagar salario alguno, pues la remuneración o ayuda será concedida por el Gobierno Federal y además el establecer claramente los términos, la duración y condiciones de esa nueva relación.

Para cualquier aclaración, nos ponemos a sus órdenes.