

Foll  
377.8  
1

OPORTUNIDAD

DE

FORMACION PROFESIONAL  
PARA LOS JOVENES

NORMAS DE  
APRENDIZAJE  
TECNICO

Por el Diputado Nacional  
AMERICO GHIOLDI

BUENOS AIRES  
1942

BIBLIOTECA NACIONAL  
DE MAESTROS

# OPORTUNIDAD DE FORMACION PROFESIONAL PARA LOS JOVENES

NORMAS DE  
APRENDIZAJE  
TECNICO

INV	017975
SIG	1011 377.8
LIB	1

Por el Diputado Nacional  
AMERICO GHIOLDI

BUENOS AIRES  
1942

BIBLIOTECA NACIONAL  
DE MAESTROS

# OPORTUNIDAD DE FORMACION PROFESIONAL PARA LOS JOVENES

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Créase en el Departamento Nacional del Trabajo la División del Aprendizaje a cuyo frente habrá un director designado por el Poder Ejecutivo.

Además se constituirá un consejo consultivo integrado por: un representante del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, un representante del Consejo Nacional de Educación, un representante del Ministerio de Obras Públicas, un representante del Ministerio de Agricultura, dos representantes de la Confederación General del Trabajo y dos representantes de la Unión Industrial Argentina. El director es presidente del consejo. Los vocales del consejo desempeñarán ad honórem el cargo. El consejo consultivo dará su opinión sobre todos los asuntos y medidas de carácter general y tiene derecho de iniciativa.

La dirección publicará un boletín mensual de información y estudios donde se publicarán regularmente las actas de las reuniones del consejo consultivo.

Art. 2º — Es aprendiz todo joven varón o mujer de 16 ó más años de edad, que haya cumplido el mínimo legal de obligación escolar, tenga certificado médico de la repartición oficial que determine la regla-

mentación y haya firmado un contrato de aprendizaje según las normas de la presente ley.

Art. 3º — El aprendizaje de un oficio será concertado entre patronos y obreros con la intervención de la División de Aprendizaje la que estudiará y aprobará las bases del contrato. El contrato de aprendizaje se inscribirá en la división: y ésta tendrá a su cargo la vigilancia de su aplicación.

El contrato de aprendizaje establecerá:

- a) La forma y la progresividad del aprendizaje, con determinación de los procesos industriales que se ejercitarán y el tiempo mínimo de ejercitación en cada una de ellas;
- b) El tiempo de duración del aprendizaje, que no será menor de 4.500 horas, incluidas 350 horas anuales de instrucción técnica y de instrucción general y cívica. La exigencia de duración mínima puede ser disminuída por el director hasta 1.500 horas y dentro de cuyo total estarán incluidas 120 horas de instrucción teórica y general, en aquellos casos en que el joven aprendiz hubiese aprobado cursos en escuelas técnicas y en proporción a la enseñanza que hubiese adquirido.

Fijará además el período de prueba final que no podrá exceder de 500 horas ni repartirse en más de cuatro meses. Dicho período estará comprendido dentro de la duración del aprendizaje;

- c) La forma de adquirir el conocimiento técnico y de recibir la instrucción general en establecimientos de enseñanza pública;
- d) La escala de salario, que será variable en función de los progresos en el aprendizaje, y otros tipos de retribución en forma de servicios sociales;
- e) Vacaciones anuales pagas durante un tiempo no menor de treinta días;
- f) El procedimiento para los casos de traslado de un aprendiz de un empleo a otro.

Art. 4º — El aprendiz podrá trabajar según el horario diario fijado para los adultos, siempre que la jornada semanal no exceda de cuarenta horas.

El aprendiz gozará de los beneficios que la legislación del trabajo acuerda a los obreros.

Art. 5º — Son atribuciones y deberes de la División del Aprendizaje, además, de las mencionadas en otros artículos:

- a) Estudiar las condiciones científicas, técnicas y educativas del aprendizaje en cada tipo de industria para la que fuera solicitada su colaboración;
- b) Fijar la proporción de aprendices en cada industria; en ningún caso el número de aprendices sobrepasará el 10 % de los obreros calificados empleados en la fábrica o taller;
- c) Retirar el derecho de formar aprendices a los empleadores que no hayan demostrado capacidad de asegurar una formación suficiente;
- d) Difundir entre obreros y patronos la función social del aprendizaje.

Art. 6º — Las resoluciones son apelables ante el director del Departamento Nacional del Trabajo quien deberá pronunciarse dentro de los siete días hábiles de promovida la apelación.

Art. 7º — Comuníquese, etc.

*Américo Ghioldi. — Juan Antonio Solari.  
— Jacinto Oddone. — Rómulo Bogliolo. — Francisco Pérez Leirós. — Nicolás Repetto. — Héctor Iñigo Carrera. — Manuel V. Besasso.*

Señor presidente:

La enseñanza técnica y profesional y el aprendizaje constituyen un tema de actualidad argentina, sobre el cual diarios, educadores, industriales, militares y legisladores han dado opiniones generales y concretas por considerar que su solución interesa al progreso industrial, a la preparación de la defensa y, principalmente, a la ocupación y útil desarrollo de la juventud argentina. Sirvan tales circunstancias para explicar por qué la representación parlamentaria socialista vuelve a ocuparse de uno de los aspectos de este importante problema social, dando desarrollo a algunas de las proposiciones contenidas en su iniciativa del 2 de abril de 1941 sobre Consejo Nacional de Enseñanza Técnica.

Y dado que la discusión alrededor de tales tópicos no ha llegado todavía a uniformar las opiniones de los participantes en la controversia, nos ha parecido conveniente, en la presente oportunidad, acompañar de fundamentos minuciosos el proyecto de aprendizaje.

1º — *Es imprescindible difundir la enseñanza profesional entre los jóvenes nativos*

Mientras se destacan los pasos dados por la industria nacional ofreciéndose cifras reveladoras de un notable avance, queda a menudo sin mucho esclarecimiento el aspecto humano y profesional del proceso. Entre los problemas involucrados en la expansión industrial debe señalarse la necesidad de nacionalizar tanto la mano de obra calificada como el comando superior técnico de la industria.

Hace pocos meses como director de «La Vanguardia», órgano oficial del Partido Socialista, promoví un mo-

vimiento de opinión en favor de la educación profesional, encargando al periodista obrero Alfredo López la publicación de varios artículos, entre los cuales menciono los siguientes:

10/4/41: «La Cultura dominando la técnica y la especialización».

12/4/41: «Orientación Profesional. Un ejemplo interesante».

16/4/42: «Es imprescindible difundir la enseñanza profesional».

18/4/42: «Tenaces Artífices del progreso son los trabajadores».

19/4/42: «Una Escuela Modelo fundada en el trabajo manual educativo».

23/4/42: «Numerosos jóvenes no pueden ingresar a la escuela técnica de oficios».

4/5/42: «Cumple una labor eficiente el Instituto Argentino de Artes Gráficas».

5/5/42: «Métodos de Enseñanza en el Instituto Argentino de Artes Gráficas».

10/5/42: «Sostiene más de doscientas escuelas el personal de conducción de trenes».

Uno de los primeros —16 de abril de 1942— estuvo dedicado a señalar la importancia de difundir la enseñanza profesional entre los jóvenes nativos, es decir, de nacionalizar la mano de obra calificada. El comentario tenía por base las conclusiones del censo profesional levantado por la División de Estadística del Departamento Nacional del Trabajo, y decía así:

Nadie puede desconocer, ni aun aquellos que por seguir la corriente reaccionaria venida de regiones foráneas — o que por defender sus intereses— adoptan aptitudes de cerrado nacionalismo, la contribución prestada al engrandecimiento de nuestro país por los hombres de origen extranjero. En nuestra historia, en nuestras universidades, en todas las actividades relacionadas con la vida del país, encontramos la presencia del extranjero que, haciendo honor al llamamiento estampado en el preámbulo de nuestra Constitución, vino a estas tierras argentinas para entregarse al trabajo común de acrecentar nuestro acervo como nación. Y aun hoy, a un siglo y cuarto de nuestro nacimiento como pueblo libre y soberano,

el extranjero participa en forma activa en la empresa de edificar en esta parte del mundo un país que por su grandeza se destaque en los primeros puestos. Y es en el trabajo material, en la base misma de la sustentación colectiva, en las rudas tareas del asalariado, donde el hombre extranjero participa en abrumadora mayoría. En efecto, en esta Capital, salvo cinco actividades sobre un total de doce, el mayor número de personas ocupadas ha nacido fuera de nuestro país.

Diversas son las causas determinantes de este hecho, no siendo extraño ni menor la despreocupación oficial por hacer llegar a la masa popular la preparación indispensable como para ocupar con idoneidad un puesto de trabajo en el taller o la fábrica. Un país como el nuestro en pleno período de formación, necesita como ningún otro contar con obreros capaces, técnicamente educados mediante la disciplina escolar y de taller y no, como ocurre ahora, por el simple vehículo de la propia práctica como aprendiz a sueldo del empleador, cosa que generalmente convierte al joven principiante en pequeño peón.

Según decimos, sólo en cinco casos corresponde la mayoría a los obreros argentinos ocupados en las industrias con asiento en la Capital Federal. Son éstas la gráfica —comprendiendo prensa y papel—, la de confecciones, la textil, la metalúrgica y las actividades del Estado. En el primer caso, la mayoría corresponde a los operarios nativos por la dificultad que el idioma impone al ingreso de extranjeros. En el segundo y tercer rubro, el mayor número de argentinos se debe a la gran proporción de mujeres ocupadas. En la metalurgia la diferencia entre argentinos y extranjeros es insignificante, predominando los primeros tan sólo por el mayor número de mujeres. Porque, en cuanto a los varones, la mayoría corresponde a los extranjeros. Y en el último caso, la supremacía de argentinos se debe simplemente al hecho de constituir requisito indispensable para formar parte del servicio civil de la Nación, ser nativo o tener carta de ciudadanía.

En los restantes grupos de industria la proporción de extranjeros constituye una mayoría abrumadora

en relación con los argentinos. Así en las actividades primarias —elevadores de granos y extractivas—, sobre 842 obreros que registra el censo profesional del Departamento Nacional del Trabajo, 832 son extranjeros. En el grupo Alimentación, sobre un total de 34.014 operarios, son argentinos 13.960; correspondiendo a esta nacionalidad el número de 6.052 mujeres. En el grupo de la Confección, cuya cifra es de 30.841 operarios, los argentinos suman 17.718, pero contándose 9.452 mujeres. En cuanto a los obreros extranjeros, la cifra alcanza a 9.830 hombres y 3.284 mujeres. En la Construcción y Materiales, los extranjeros representan el 67,08 %, pues sobre 16.945 obreros, 12.318 han nacido fuera del país. En el grupo correspondiente a Electricidad, sobre 3.971 obreros, son argentinos 1.110. En la industria de la Madera, el censo profesional registra 11.960 obreros, de los cuales 4.845 son argentinos y 6.715 extranjeros. La Metalurgia, que es la industria que mayor número de obreros tiene en nuestra Capital, y cuyo porvenir y desarrollo en el siglo de la mecánica como el que vivimos es imprevisible, ocupa a 17.806 obreros argentinos y 19.385 extranjeros. En el mismo orden, 2.032 y 442 son mujeres. La floreciente industria química, de extraordinario desarrollo en los últimos años, registra 3.040 obreros argentinos y 5.018 extranjeros. Las industrias agrupadas en el común denominador de «Varias», con un total de 4.190 obreros, emplea 1.036 argentinos y 1.599 extranjeros.

Indiscutiblemente, este panorama se habrá de modificar con el transcurso del tiempo y a medida que vaya disminuyendo la proporción de extranjeros en nuestro medio. Pero así y todo las cifras deben servir también para orientar el criterio oficial hacia horizontes nuevos. Sin ánimo de caer en una posición chauvinista, debemos señalar que mientras hoy la gran mayoría de obreros es de origen extranjero, millares de jóvenes argentinos, cuya cifra espanta, no tienen ninguna ocupación. Y además de razones bien conocidas por todos, milita en el mantenimiento de ese estado de cosas la desidia que hasta

el presente han mostrado nuestras autoridades para fomentar la enseñanza profesional. También es verdad que el aprendizaje de un oficio no atrae mucho a los jóvenes porque es muy bajo el nivel obrero de vida.

## 2. — Aprendizaje y jornada de trabajo

### ANTECEDENTES Y OPINIONES

Pueden sintetizarse las dificultades de coordinar las acciones en favor de la solución de este importante problema en los siguientes puntos: a) El aprendizaje obrero está vinculado a la edad límite de la obligación escolar y a la edad legal de ingreso al trabajo; b) Hay quienes entienden o propugnan por que el aprendizaje se realice en la fábrica y no en la escuela, razón por la cual consideran un obstáculo insalvable las disposiciones legales vigentes sobre jornada de trabajo de los menores. De modo tal que coinciden las dos campañas, una en favor de la educación profesional y otra por la modificación de ley de jornada de trabajo de los menores, pero en lugar de sumar sus efectos, tienen la virtud de neutralizarse.

La Unión Industrial Argentina, desde hace varios años, ha insistido en la necesidad de autorizar el trabajo de los menores como el mejor de los métodos de aprendizaje, y ha contado en su favor con una larga prédica de diarios importantes como «La Nación», «La Prensa», y «La Razón», cuyos artículos son citados por los autores de iniciativas parlamentarias tendentes a modificar las disposiciones del artículo 5º de la ley número 11.317.

Entre otros antecedentes menciono el proyecto del diputado Juan Arias Uriburu (sesión de 1 de junio de 1939), por el cual se establece que en la fábricas y talleres que a juicio de los departamentos de trabajo correspondientes necesiten operarios de capacidad técnica especial, podían emplear aprendices mayores de 15 años y menores de 18 años de edad, con una jornada legal de ocho horas, siempre que se hayan

llenado algunos requisitos. En los fundamentos se hace mérito de la difusión de ideas concordantes de dos grandes diarios, de la opinión favorable del presidente de la Junta Nacional para Combatir la Desocupación, de la Unión Industrial Argentina y de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires. El autor del proyecto responsabiliza a la ley número 11.317 de hacer imposible la prosecución del sistema de aprendizaje en fábricas y talleres.

En las sesiones del corriente año (junio 5 de 1942), el diputado Carlos P. Montagna propone un artículo 5  $\frac{1}{2}$  a la ley número 11.317, por el que se dispone que pueden exceptuarse del artículo anterior, trabajando 8 horas diarias o 48 horas por semana, los menores de 16 a 18 años declarados aptos físicamente mediante un certificado médico de autoridad oficial y siempre que su número no exceda del 10 %. Los fundamentos de esta iniciativa son coincidentes con las del diputado Arias Uriburu; proclaman la necesidad urgente de modificar la ley cuyo fracaso, en esta parte, tiene 18 años de prueba.

Por su parte, el diputado Ramón G. Loyarte (sesión de 29 de mayo de 1942) presentó una iniciativa que ofrece nuevas perspectivas, pues no se propone modificar exclusivamente la ley de jornada de trabajo, sino que instituye un sistema completo de aprendizaje. Sin coincidir con algunos puntos importantes de este proyecto, debo dejar expresa constancia de que el mismo se aparta de la tendencia simplista de creer que el aprendizaje debe proveerse por la modificación de la ley que autorice el trabajo de los menores de 18 años por jornadas completas de 8 horas diarias.

Dejando de lado los proyectos de legisladores, me parece útil resumir las opiniones de la Unión Industrial Argentina, entidad que por su gravitación económica y social pesa fuertemente en la formación de las ideas sobre estas materias, y, además, expresa el punto de vista patronal, que conviene conocer y tener presente. La opinión de esta entidad ha sido formulada en numerosas circunstancias, y a propósito de comentar el resultado de inscripciones escolares, de acotar revelaciones estadísticas o de contestar requerimientos hechos por diversas entidades.

En oportunidad no lejana, la revista de la mencionada entidad «Argentina Fabril», (abril de 1941), publicó un extenso estudio que preparó la asesoría de leyes sociales y del trabajo, y en el cual se resumen las opiniones de los industriales sobre el aprendizaje y la ley nacional número 11.317, en los siguientes puntos generales y bases de solución:

1º — Ante la carencia de centros de iniciación técnica primaria para el joven obrero que trata de especializarse, es necesario que el taller sea la escuela de formación del futuro obrero calificado.

2º — La ley número 11.317 obliga a que el menor de 18 años trabaje el horario reducido y diferente del que corresponde al obrero de quien recibe su enseñanza, convirtiéndose el aprendiz, de elemento auxiliar que debiera ser, en causa de perturbación.

3º — La aplicación estricta de la ley ha alejado al menor de la fábrica, fomentando su vagancia y hasta su delincuencia.

4º — Es necesario dictar disposiciones que permitan al joven obrero realizar su aprendizaje con la máxima eficiencia y también la máxima protección, para evitar que entre a trabajar ya adulto, sin profesión determinada, expuesto a las contingencias consiguientes.

5º — Como consecuencia debe regularse el contrato de aprendizaje en actividades especializadas, en sentido educativo y sin vulnerar los principios básicos que informan el trabajo de menores en general.

6º — Deben dictarse normas de contralor que aseguren la eficiencia del aprendizaje e imposibiliten toda clase de abusos.

Los principios en que debe basarse esta legislación pueden ser los siguientes:

BASE 1ª — Definición del contrato de aprendizaje. Posible diferenciación entre trabajo de menor y aprendizaje como escuela profesional. Duración del aprendizaje. Forma de este contrato. Periodo de ensayo.

BASE 2ª — En los talleres y fábricas no insalubres, en los que se necesiten operarios con capacidad técnica que no puede improvisarse, podrán emplearse

aprendices mayores de 15 años y menores de 18, con sujeción a las siguientes normas:

- a) Que el menor se halle autorizado por sus padres o tutores;
- b) Que se acredite que ha cursado los estudios primarios a que obliga la ley;
- c) Que se pruebe el buen estado de salud y capacidad física para el trabajo de que se trate mediante certificado médico dimanado de la autoridad competente;
- d) Que la clase de tarea a que se dedique el aprendiz no afecte, a juicio de la autoridad de aplicación, a su capacidad física ni a su formación moral;
- e) Que en ningún caso puedan ser empleados los aprendices en horas extraordinarias; después de las 13 horas del día sábado; ni en día domingo, sujetándose el horario de trabajo del aprendiz a la jornada legal y normal correspondiente a los obreros calificados con quienes realiza el aprendizaje.

BASE 3ª — Las autoridades de aplicación, estudiado cada caso concreto y comprobada la concurrencia de las circunstancias referidas, concederán la autorización, la cual constará en la libreta de trabajo con el nombre del empleador y características de la tarea que deba realizar el aprendiz. Igualmente constará en dicha libreta el posible cambio de patrón y tiempo trabajado, así como el salario asignado y calificación merecida durante el aprendizaje.

BASE 4ª — Las autoridades de aplicación, por medio de sus inspectores técnicos, controlarán la labor del aprendiz, al efecto de su verdadera formación técnica y certeza de la calificación.

BASE 5ª — El patrón o empresa que se exceda en el cumplimiento de estas disposiciones, intentando interpretarlas en sentido distinto del exclusivo de facilitar la formación profesional del menor, será pasible de la sanción correspondiente.

Hace poco más de un mes la Unión Industrial Ar-

gentina ha reiterado sus puntos de vista en un documento elevado a la Inspección General de Enseñanza Secundaria en el cual se proclama el fracaso de la enseñanza técnica, se afirma que el taller debe ser la escuela de formación del futuro obrero calificado y se propugna por la modificación de la ley número 11.317.

Expresa que los informes provenientes de grandes empresas demuestran que los técnicos industriales carecen de la orientación que lógicamente debieran dar las escuelas de este tipo. A su juicio, para contar con un plantel de obreros y de técnicos en cuyas manos pueda confiarse el futuro manufacturero del país, lo más prudente y expeditivo es encarar el problema con ánimo de una renovación total, estudiando los planes de enseñanza teóricoprácticos especialmente destinados a la preparación de obreros y de técnicos, en los que prevalezca el concepto de los elementos que con ellos se quieren formar. Para el mejor éxito de esta tarea, según la Unión Industrial Argentina, sería necesario designar una comisión integrada por maestros de las escuelas de artes y oficios, profesores de escuelas industriales y por industriales. Considera, igualmente, que el título de eficiencia a los egresados de las casas de estudio, sólo sería otorgado previa una actuación de dos años en cualquier taller o fábrica, y con el correspondiente informe favorable del director del mismo.

Después de expresar otros puntos de vista sobre el problema, y tras de declarar que el perfeccionamiento cultural puede ser adquirido por los propios interesados cuando adviertan su predisposición a ello, la Unión Industrial Argentina recuerda que la ley número 11.317 prohíbe el trabajo de los menores de 18 años, en jornadas normales, lo cual atenta contra el porvenir de los mismos. A su juicio, la implantación de horarios diferentes para el trabajo de los menores, no sólo significa un recargo innecesario sino que constituye un motivo de alteración en el desenvolvimiento de los talleres.

El punto de vista obrero discrepa con el patronal en cuanto a la modificación de la ley número 11.317

y se apoya en las decisiones internacionales de la Oficina del Trabajo. En el periódico de la Confederación General del Trabajo se ha publicado un artículo intitulado «La mentira del aprendizaje», en el que se opina que la modificación de la ley número 11.317 sería un brillante negocio patronal ya que la ampliación de la jornada de los adolescentes permitiría a los industriales disfrutar de mano de obra barata. «A mucho más de 5.000.000 de pesos anuales ascenderá el lucro a obtenerse por la suplantación de obreros adultos, debido a la prolongación de dos horas en la jornada de los menores. Y ello en lo que respecta sólo a las fábricas y talleres con asiento en la Capital Federal». La circunstancia de que hay períodos en que abundan los obreros sin empleo demostraría que no es exacta la afirmación de la falta de brazos. Se dice también en el artículo del órgano oficial de la Confederación General del Trabajo que a pesar de la ley —y por su violación descarada— las fábricas y talleres están saturadas de menores. «En cuanto a la escasez de técnicos argentinos, si es real, culpable de ella son los industriales, pues despiden a los jóvenes obreros al llegar a la mayor edad para tomar nuevos obreros y malogrando la carrera de aquéllos por no abonarles el salario correspondiente a adultos adiestrados». Se mencionan las industrias textil, del calzado y de la metalurgia como especialmente singularizadas en la aplicación de este sistema de explotación de la fuerza del trabajo.

En los medios obreros se considera que la reforma de la ley de jornada de trabajo es la forma directa de poner a disposición de las patronas abundante mano de obra barata como que, entre los 14 a los 18 años cumplidos, existen más de 1.000.000 de adolescentes de ambos sexos de los cuales, arriba de 700.000 ni estudian ni trabajan. ¿Se ha confeccionado una estadística de los jóvenes de 18 a 25 años de edad que quieren trabajar y no consiguen ocupación? La formación del aprendiz es una forma de decir, muy frecuentemente, que se desea productores en calidad de ayudantes y hasta de peoncitos. En gran cantidad de talleres se tolera la presencia de jóvenes de menos

de 18 años, que trabajan con documentación falsa y ganan salarios que es hasta la tercera parte del salario del adulto. Para que esta opinión no parezca muy parcial e influida por el temor que a los obreros les causa la posibilidad de un competidor en el mercado del trabajo, deseo recordar varios párrafos de un artículo publicado por «La Prensa», (junio 6 de 1939) referente a la «leva de escolares», en el Norte y que podría hacerse extensivo a otras zonas del país.

«Al aproximarse la época en que corresponde *iniciar la molienda de la caña de azúcar o la recolección del maíz*, así como cuando se organizan explotaciones forestales en gran escala, suelen efectuarse en determinadas regiones del país concentraciones de trabajadores manuales a quienes se contrata para las tareas necesarias en las zonas rurales.

«La contratación y el traslado de los peonajes hasta los puntos donde deben realizar su labor, están a cargo de empresarios cuyas actividades, perfectamente conocidas, hállanse en muchos casos contempladas por reglamentaciones dictadas por los gobiernos provinciales y hasta puede mencionarse el ejemplo de cálculos de recursos en los que figuran, en el renglón de patentes, *las sumas que deben pagar al fisco tales contratistas*. Se los distigue, según es sabido, con la denominación de «conchavadores», término que es una *degeneración o barbarismo americano* de la acepción conchabar o contratar trabajo.»

«Quienes con la ilusión de un supuesto buen jornal, que podría permitir algunos ahorros, abandonan su residencia habitual para trasladarse a zonas distantes y con frecuencia de clima y ambientes distintos, vuelven a sus pueblos de origen casi siempre más pobres de lo que estaban al partir y por añadidura, enfermos. En la pobreza no sólo se computa la falta absoluta de dinero y de cualquier otro recurso, sino también las deudas que a menudo se contraen y que entrañan compromisos de nuevos enganches para futuras oportunidades. Y en cuanto a la salud, se quebranta como consecuencia inevitable de la mala alimentación, de las condiciones antihigiénicas de la vivienda, del abuso del alcohol, del frío o del calor excesivos, de la lluvia y

del contagio de enfermedades endémicas, como ocurre con el paludismo en la zona azucarera de Tucumán, Salta y Jujuy.

«Hasta ahora han resultado ineficaces las pocas medidas que para reglamentar estas actividades han adoptado algunos gobiernos provinciales. Lo demuestra la repetición periódica de las levas de peones con su conocida secuela de males físicos y de irregularidades y abusos de toda índole.

«Pero nunca hasta ahora habíase llegado a los extremos de que informa un telegrama de Catamarca publicado en nuestra edición del sábado 4 del corriente. Según ese telegrama, en varias escuelas de la campaña catamarqueña están siendo retirados los alumnos para ser conducidos a las fábricas de azúcar, donde prestarán servicios auxiliares en las tareas de la cosecha próxima. El hecho merece ser tenido en cuenta por las autoridades, porque no bastan para explicarlo los factores que puedan mediar en él, como ser la voluntad de los padres y las características de la economía local. Contra la primera se alzan disposiciones claras de la ley de educación y respecto de las segundas no pueden nunca invocarse como justificativo de enganches en levas que ya se sabe cómo terminan y a qué resultados conducen. Por eso el fenómeno advertido en Catamarca debe despertar el inmediato interés de las autoridades gubernativas a las cuales incumbe evitarlo en defensa de intereses esenciales de la colectividad.»

En los párrafos precedentes he tratado de sintetizar las opiniones encontradas de industriales y obreros y la dirección de algunas iniciativas parlamentarias. A través de ellas se comprueba que por el lado industrial no se advierte otra posibilidad de aprendizaje que la derogación de la ley protectora del trabajo de los menores, punto de vista que debe ser confrontado con los fundamentos humanos y sociales de la legislación del trabajo y con el concepto moderno que se tiene del aprendizaje.

No deja de ser oportuno recordar que los orígenes de la legislación del trabajo se vinculan al trabajo de las menores. Juan B. Justo cita en su libro *Teoría y práctica de la historia* (página 401) el cuadro horro-

roso de explotación capitalista a comienzos del siglo XIX, cuando desde la edad de cinco años los menores, bajo el estímulo del látigo, trabajaban de doce a dieciséis horas diarias. Primarios sentimientos de humanidad impusieron la ley inglesa de 1802 que limitó a doce horas la jornada de los aprendices, prohibió el trabajo nocturno de los mismos, impuso la obligación de ventilar las fábricas y fijó como derecho básico que hubiese media cama por niño. Con posterioridad vino la prédica de Roberto Owen quien probó que aquellas medidas legales mejoraban la producción, con lo cual se perfeccionó la legislación en 1819 y 1839.

No es menos interesante señalar también que una característica de la legislación sobre menores y jóvenes es que los problemas de trabajo están vinculados a los de educación. Así como Pestalozzi educó por el trabajo, Roberto Owen de las cuestiones del trabajo llegó a la educación de los menores, formulando algunos principios básicos de pedagogía social. Lancaster que pertenece al movimiento presidido por Owen y al movimiento cooperativista es el creador del llamado sistema lancasteriano de enseñanza simultánea y mutua, que tuvo también su aplicación en la Argentina.

Considero fundamental asentar una proposición primera: el aprendizaje no es ni principal ni excluyentemente una forma de empleo, sino que constituye un método de formación profesional. Esta es una conclusión de validez universal, que fué puesta como conclusión básica por la comisión de la Organización Internacional del Trabajo que preparó el folleto *Enseñanza técnica, profesional y aprendizaje* (año 1938; ediciones francesa y española). Considero que esta afirmación es fundamental pues hay que salir al paso a esa tendencia que existe entre nosotros de ver en el aprendizaje una forma de trabajo, y por donde se va a la diatriba contra la educación profesional, y no sólo contra sus notorias deficiencias actuales sino contra toda forma de educación en centros de estudio. En párrafos sucesivos volveremos sobre esta idea de un gran interés general y actual.

### 3. — *Experiencia y tendencias internacionales sobre aprendizaje*

El aprendizaje como punto de la enseñanza técnica y profesional constituye uno de los aspectos del derecho de la juventud que tiende a definirse después de la anterior guerra por la acción del movimiento obrero internacional. Se tendría una idea insuficiente y falsa de la cuestión si se pretendiera examinar el tópico referente al aprendizaje desde un solo punto de vista y como cuestión aislada que interesa principalmente a los industriales y a la industria.

Con los desórdenes económicos de la posguerra aparecieron y tuvieron consideración sistemática y progresiva, los problemas de los adolescentes. El déficit de trabajadores jóvenes, por obra de la matanza y por disminución de la natalidad, y la circunstancia de que los jóvenes estaban más expuestos a la explotación que los adultos, determinó un movimiento de los trabajadores de Europa que comenzó por reclamar el levantamiento de un censo de los trabajadores adolescentes y elaboró más tarde y en etapas sucesivas, un vasto programa de acción para los jóvenes, al que hice referencia en los fundamentos extensos de mi proyecto para «Un nuevo trato de la juventud.» (2 de abril de 1941).

Ese movimiento tuvo repercusión en las tareas de organismos internacionales tales como la Oficina del Trabajo, la Oficina de Cooperación Intelectual y la Oficina de Educación Técnica, que realizaron estudios, encuestas y congresos especializados a fin de contemplar los problemas escolares y de aprendizaje referentes a los jóvenes.

Ya el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo menciona como una cuestión de importación y urgencia «la supresión del trabajo de los menores y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico». Este programa inicial de 1919 sobre limitación y reglamentación del trabajo de los menores resultó insuficiente al andar de pocos años, y la propia oficina elaboró

un programa de reformas de las condiciones de vida de la juventud, que abarca estos puntos principales: 1º, necesidad de asegurar a los jóvenes posibilidades de trabajo; 2º, prohibición del trabajo de los menores; 3º, prohibición del trabajo nocturno; 4º, derecho juvenil a recibir servicios de orientación profesional y a utilizar un sistema de aprendizaje técnico; 5º, protección contra los riesgos profesionales; 6º, organización de los ocios libres. Resulta de la enumeración que en el pensamiento o política de la oficina el problema del aprendizaje —al cual nos referiremos en seguida— es considerado en función del conjunto de los derechos de los adolescentes.

Las tendencias generales del movimiento social en favor de los jóvenes ofrece los siguientes rasgos:

1º — Reglamentación y limitación del trabajo.

2º — Prolongación de la escolaridad obligatoria de modo de combatir la desocupación, evitar la competencia prematura de los jóvenes trabajadores con los obreros adultos y asegurar a los adolescentes una oportunidad más dilatada de educación. Este movimiento se tradujo en reformas legislativas en Francia y Gran Bretaña.

3º — Consideración del aprendizaje como un aspecto de la educación técnica y profesional.

Sobre el primer punto —reglamentación de la jornada de trabajo—, la organización internacional aprobó diversas convenciones, muchas de las cuales fueron ratificadas por numerosos Estados. Mencionamos entre otras las siguientes: convención de 1919. — Los menores de 14 años no deben ser empleados en trabajos industriales. Esta convención fué revisada en 1937 en el sentido de llevar el límite prohibitivo hasta los 15 años de edad. Convención de 1920. — Los menores de 14 años no pueden ser empleados en trabajos marítimos. Una convención de 1936 lleva a 15 años el límite de la prohibición. Convención de 1921. — Los menores de 14 años no pueden ser empleados en empresas agrícolas durante las horas fijadas para la enseñanza escolar. Por otra convención, los menores de 18 años no pueden ser empleados como maquinistas o fogoneros de barcos. Convención de 1932 (mo-

dificada en 1937). — Los menores de 15 años no comprendidos en las convenciones de 1919 y 1921 tampoco podrán trabajar. Convención de 1936. — Los jóvenes de menos de 16 años, después de un año de servicio, tendrán una vacación paga por lo menos de 12 días de trabajo.

Después de estas consideraciones generales, destinadas a enmarcar nuestro tema, pasamos a resumir los trabajos de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el problema materia del presente proyecto.

En febrero de 1937, el consejo de administración de la oficina resolvió incluir en el orden del día de la reunión de 1938 de la conferencia la cuestión de la enseñanza técnica y profesional y el aprendizaje, como consecuencia de anteriores reclamaciones, requerimientos y pedidos de estudio formulados en las conferencias de 1921, 1930, 1934 y 1935. En verdad, se decidió el estudio de la cuestión como consecuencia de las discusiones sobre el problema del paro de los jóvenes trabajadores realizadas en 1935. Para dicha reunión de 1938 el consejo publicó un interesantísimo libro, *Enseignement technique et professionnel et apprentissage*, del cual se publicó en español un extracto. El libro terminaba recomendando a la conferencia la aprobación de una minuciosa encuesta dirigida a los gobiernos, que abarcaba los siguientes tópicos: forma de la reglamentación; organización general; enseñanza profesional y técnica; aprendizaje; certificados, períodos de prácticas y personal docente; reeducación profesional de los parados.

La conferencia del mes de junio de 1938 discutió dicho cuestionario, y con algunas modificaciones lo aprobó sin discrepancias.

Un año después se realizó en Ginebra la décimotercera sesión de la conferencia, durante la cual se discutió el informe de la comisión de la enseñanza técnica, aprobándose, finalmente, una extensa declaración que contiene las recomendaciones relativas al aprendizaje y a la formación internacional.

Considero utilísimo el conocimiento integral de las recomendaciones de la oficina, pues han sido elaboradas por conferencias de delegados estatales, patro-

nales y obreras, después de informes preliminares, encuestas a los gobiernos y el conocimiento de las experiencias nacionales. De aquí que, como anexo de los presentes fundamentos, transcriba en toda su extensión las recomendaciones de la oficina, sin perjuicio de que me permita dar aquí mismo un resumen de las principales conclusiones:

1<sup>a</sup> — Es necesario que la escuela incorpore a sus programas la práctica del trabajo manual, durante el período de escolaridad obligatoria. Esa materia sería preparatoria de una intensa instrucción técnica, a cargo de las escuelas especializadas.

2<sup>a</sup> — Las escuelas técnicas y profesionales deben formar una tupida red que cubra al país y se adapte en cada región a las necesidades económicas locales. Agreguemos, de paso, que, de no ser así, la escuela jamás logrará atraer la confianza y el interés de los pobladores.

3<sup>a</sup> — En los países que carecieran de esa red las industrias fuertes pueden correr con el gasto de la formación profesional de los jóvenes, en un número al alcance de sus posibilidades económicas.

4<sup>a</sup> — Las escuelas técnicas y profesionales no sólo deben ser gratuitas, sino que, además, debieran proporcionar al estudiante pobre una eficaz ayuda material (comida, material de trabajo, etcétera)

5<sup>a</sup> — Los planes deben comprender distintos cursos, según las diferentes actividades económicas; pero, dejando la posibilidad de un pasaje fácil de un curso a otro, y ofreciendo al alumno una sólida base teórica general, que impida su excesiva especialización. En las épocas de crisis, el técnico debe estar munido de facilidad de adaptación a las nuevas condiciones imperantes.

6<sup>a</sup> — Los programas no deben descuidar la cultura general del estudiante.

7<sup>a</sup> — Dos tipos de escuelas se pueden organizar: las de horario completo, para alumnos que no trabajan y las de horario reducido, para el estudiante obrero.

8<sup>a</sup> — En cada región se deben formar comisiones locales que orienten la labor de las escuelas y las condiciones de trabajo de los alumnos.

9ª — Es conveniente que, en el funcionamiento de las escuelas y en la promoción de los alumnos, intervengan las organizaciones patronales y obreras.

10. — Para el mayor perfeccionamiento del estudiante, es conveniente establecer un intercambio regional, nacional, o hasta internacional de alumnos y egresados, con la colaboración de empresas y organismos obreros.

11. — La labor educativa de la escuela puede ser complementada con cursos rápidos de vacaciones.

12. — Para una mayor compenetración de la escuela y las necesidades regionales, se debe establecer un fuerte contacto entre las empresas y los profesores.

13. — Debe desterrarse de las escuelas técnicas y profesionales toda restricción al principio de la igualdad de sexos.

14. — Una amplia labor informativa de todas las instituciones educativas del país, debe encauzar a la juventud hacia las escuelas técnicas y profesionales.

#### 4ª — *¿Dónde y cómo formar obreros?*

En los últimos tiempos el tópico sobre educación técnica y formación de los obreros ha despertado mucho interés en la Argentina hasta el punto de poder señalarse varios trabajos interesantes y valiosos. En el transcurso de la controversia se advierten varias posiciones aparentemente irreconciliables: por una parte se pretende que no habrá forma de encarar eficazmente el problema si no se reforma la ley número 11.317, y por otra parte, se afirma que tal exigencia inicial no se justifica ni social ni industrialmente; hay quienes afirman que el taller es la mejor escuela y quizás la única escuela técnica, en tanto que no le falten defensores a la enseñanza técnica y profesional a cargo del Estado; unos entienden que la enseñanza técnica debe ser especializada porque es la única forma de aprender bien y en poco tiempo un oficio, mientras que otros se inclinan en favor de un sólida educación técnica general previa a la capacitación especializada.

No nos extraña ni alarma semejante encuentro de las opiniones pues debe estar más en la naturaleza

y complejidad de la materia que en las discrepancias de las escuelas. En 1863 en Francia hubo una comisión oficial encargada de estudiar los medios para el mejor estímulo del aprendizaje de un oficio; y ya entonces aparecieron las dos tesis contrarias todavía subsistentes. Unos eran partidarios de la escuela profesional porque los adolescentes que se destinan a una profesión manual ganarán con ser dirigidos, en una escuela, por maestros cultos e instruídos, y porque la instrucción teórica y la iniciación práctica dadas en la escuela profesional por directores y maestros calificados pueden ser adaptadas en grado óptimo a la capacidad de cada alumno. Otros eran partidarios de la enseñanza en taller diciendo ya que la enseñanza de un oficio en una escuela no podría corresponder a las verdaderas condiciones de la producción, que se caracteriza por una división del trabajo cada día más avanzada, y alegando entre otras razones, que la escuela no puede enseñar al alumno el empleo racional y económico de los materiales lo cual es tan esencial como la aptitud manual. Como se ve argumentos semejantes se esgrimen hoy por los partidarios del taller y de la escuela en la viva polémica realizada en revistas y tribunas. (Para más detalles sobre el antecedente mencionado leer *Enseignement technique et professionnel et Apprentissage*, página 3.)

Las ideas sobre estas materias varían y oscilan de acuerdo a circunstancias económicas y sociales; así, cuando hay prosperidad general la tendencia es favorable a las grandes creaciones de educación técnica, mientras que en períodos de crisis se produce una subestimación de la enseñanza; cuando existe el fenómeno de la desocupación los gremios obreros reclaman que el Estado absorba jóvenes brazos de trabajo para aligerar el mercado de la fuerza de trabajo.

Pero a pesar de la línea sinuosa y contradictoria de la evolución de las ideas sobre estos tópicos puede señalarse que a través de la experiencia colectiva se afirman varios conceptos fundamentales.

Así por ejemplo, en los comienzos del siglo anterior se negaba valor educativo a las instituciones dedicadas a la formación profesional, reservándose tal

valor a la enseñanza cultural. Las necesidades sociales y de la evolución han generado concepciones más comprensivas de modo que la enseñanza profesional no queda excluida de la educación.

Igualmente durante mucho tiempo se consideró que el aprendizaje consistía en una especie de adiestramiento manual que se adquiría directamente con la práctica y en la relación con obreros calificados. Ahora el aprendizaje es una forma de la educación profesional, que vincula no sólo la escuela con el taller, sino que está reclamando un enlace más estrecho con la enseñanza primaria y común.

Se creyó por algún tiempo —y no pocos sostienen todavía este falso criterio— que el aprendizaje ha perdido mucho de su importancia en razón de que el progreso técnico va restando importancia a la educación profesional. El desarrollo del maquinismo disminuiría progresivamente la necesidad de una formación profesional esmerada. Hay industrias que no exigen más que una habilidad manual mínima, debido a la simplificación de las operaciones; pero, como observa la Oficina Internacional del Trabajo, al lado de tales industrias subsisten otras como las mecánicas, las eléctricas, las radioeléctricas, la edificación, las minas que exigen una habilidad manual y capacidad general adquiridas en el curso de larga práctica. Además debe recordarse que la conservación y reparación de herramientas y máquinas exigen un cuerpo de mecánicos; y que las industrias artesanas no han desaparecido.

Por todo lo cual la oficina concluye afirmando que «el obrero calificado no está próximo a desaparecer».

Sobre este punto me permito llamar particularmente la atención, pues he comprobado en algunos escritos que hay tendencia a desconocer la importancia de la formación técnica en base al supuesto de que el maquinismo y la división del trabajo reducirían al obrero al manipuleo fácil de algunas maniobras simples.

En todas partes —y entre nosotros también— hay preocupación creciente por tales tópicos, hecho que de por sí demuestra que subsiste la demanda de mano de obra calificada.

En el mencionado estudio de la Oficina del Trabajo se analiza bien esta cuestión estableciéndose que el maquinismo crea nuevas necesidades y exige otras aptitudes. Entre éstas menciona la rapidez del ademán, la exactitud, la prolijidad, la atención sin cesar despierta, el sentido de la responsabilidad.

Cita la opinión del belga H. de Man, para quien la técnica moderna exige mucho más que una inteligencia despierta y conocimientos amplios: reclama una larga y paciente educación de los músculos y de los juegos de la mano. «A medida que la técnica y los estudios de producción progresan, se impone más la necesidad de una mano de obra más instruída».

Se transcribe en ese estudio la opinión de Abbot, ex inspector de la enseñanza técnica de Gran Bretaña.

«Lo que se requiere del obrero moderno no es una habilidad de especialista capaz de emprender un género particular de trabajo, sino una habilidad de orden general y esa flexibilidad que se adquiere mediante el ejercicio de la mano, de la vista y de la inteligencia, en los trabajos materiales de todas suertes, con la ayuda de herramientas sencillas.

Los progresos del mecanismo, pues, impondrían por una parte el cultivo de ciertas aptitudes técnicas generales, y con la formación práctica, la instrucción de conocimientos teóricos que desarrollen en él trabajador la inteligencia general y la comprensión de su tarea».

El problema del aprendizaje se acompaña con el de la formación de capataces para la industria moderna. Es el problema que ahora preocupa, por ejemplo a la Catita, empresa de cuya obra educativa me ocupé alguna vez en la Cámara, así como hace poco en las columnas de «La Vanguardia» (19-IV-1942).

##### 5. — *Algunas opiniones argentinas*

Seguir el movimiento de las ideas sobre una materia que está reclamando solución, más que necesidad de erudición es una contribución en favor de la búsqueda de los planos de coincidencia. Permítaseme, entonces, que aluda a un cambio de opiniones

que se ha producido a fines del año próximo pasado, pues servirá para mejor definir las cuestiones discutidas y alentará los propósitos constructivos de quienes desean colaborar en la solución de los problemas.

El prestigioso hombre público, doctor Nicolás Repetto, el 9 de septiembre de 1941 pronunció una conferencia sobre «Aprendizaje técnico postescolar», que afortunadamente fué luego publicada en folleto. La breve pero substanciosa disertación del diputado Repetto contiene abundante información respecto de los términos del problema y de las opiniones al parecer contradictorias, que se han dado sobre la materia. Es de opinión el doctor Repetto de encarar la cuestión con ánimo resuelto de sacarla de la controversia indefinida y de buscar soluciones concretas. Destaca el interés de la opinión dada por el ingeniero Humberto Gamberale, en el Congreso Sudamericano de Ingeniería en Santiago de Chile el año 1938 y expresa el propio punto de vista favorable a una solución racional y orgánica que permita combinar el estudio teórico y la práctica en el taller. «Aprender en los talleres del Estado y de la industria privada, pero siguiendo paralelamente cursos de instrucción general y de materias relacionadas con los principales ramos técnicos. El aprendizaje técnico moderno no puede ser confundido con la formación profesional empírica y rutinaria, que obliga a los adolescentes a permanecer el día entero en la fábrica o en el taller, para aprender un oficio por la simple observación de lo que ve hacer al capataz o al obrero ya diestro, debiendo encontrar por sí mismo la explicación racional de la actividad que le rodea. El adolescente debe aprender, explicándose la razón de ser de todo lo que hace o ve hacer, única manera de elevar el aprendizaje a la categoría de una disciplina de base racional y científica».

El doctor Repetto no participa, pues, de las conclusiones que hacen de la modificación de la ley número 11.317, la base del aprendizaje. Desea asegurar a cada joven el derecho de una formación completa y la oportunidad de adquirir conocimientos y aptitudes técnicas que le habiliten para un alto desarrollo

personal. No le convence el argumento de los industriales relativo al horario legal de trabajo, pues en nada perturbaría el orden de la industria, por ejemplo, que el joven trabajase cuatro horas en el taller y el resto de las horas las dedicase al estudio. Para los industriales toda la dificultad se reduciría a tener doble número de aprendices que acompañarían por mitades a los obreros adultos, en su jornada completa.

En la revista del Centro Argentino de Ingenieros «La Ingeniería», número 802, año 1941, se publicó la opinión del dinámico director de la Escuela Industrial de la Nación, Oeste, ingeniero civil José A. Gilli, y en un número posterior, correspondiente al mes de enero del corriente año, se publicó una refutación escrita por el ingeniero civil Pascual A. Pezzano, profesor de la Escuela Industrial Otto Krause y hombre vinculado a las actividades industriales.

El ingeniero Gilli comienza por destacar la falta actual de mano de obra calificada como consecuencia directa de la supresión de inmigración. Analiza las formas históricas del trabajo industrial, mostrando cómo operan diversos factores técnicos y económicos en la transformación de las tareas del trabajador. El maquinismo, la división del trabajo y la organización de las empresas integradas verticalmente tienden a diferenciar las tareas, de la concepción del trabajo y las de su ejecución; en estas últimas el trabajo puede ser simple y no requiere preparación del obrero, o calificado, en cuyo caso reclama un período de aprendizaje.

En la tercera parte de su trabajo, titulado «Las leyes del trabajo de menores», el ingeniero Gilli tras de dibujar la figura contemporánea de la técnica industrial, sostiene que, en general, muchas industrias pujantes habían comenzado a formar sus propios aprendices, porque, en general, los obreros competentes no salen de las escuelas de artes y oficios, sino de los talleres donde han hecho su aprendizaje no sólo técnico sino también disciplinado. Participa de la opinión de que la formación de aprendices fué estorbada por la ley número 11.317, de trabajo de menores, y fueron tantos los obstáculos al sistema de aprendizaje que éste desapareció. Cita la opinión

de un calificado técnico favorable a la formación del obrero en el taller.

El autor del trabajo sostiene que la escuela profesional no puede reemplazar a la industria en la función de formar sus propios obreros. Aboga por la creación de otro tipo de escuela profesional, la escuela de las investigaciones industriales y por la creación de plantas industriales experimentales.

Respecto del aprendizaje, el ingeniero Gilli cree que el obrero debe formarse en el seno mismo de la industria, restableciéndose la institución del aprendizaje, protegiendo legalmente a los aprendices, creando el estatuto que los ampare, los dignifique y les aseguren su promoción a los rangos más elevados de la jerarquía industrial.

No resulta definido de esta exposición el concepto del aprendizaje, que habría necesidad de estatuir legalmente, pero el autor no cree en la eficacia de las escuelas técnicas y se muestra muy entusiasmado con la formación del obrero en el taller.

La réplica del ingeniero Pascual A. Pezzano («La Ingeniería», de enero de 1942), es una documentada exposición sobre el tema y una defensa de la obra desarrollada por las escuelas de artes y oficios, técnicas e industriales, por las cuales han cursado estudios la cantidad de 250.000 jóvenes, aproximadamente. Si se tiene en cuenta que las personas ocupadas en la industria son alrededor de 700.000, la relación numérica indica un esfuerzo de magnitud nada despreciable. Con muy buen criterio el autor pide que no se confundan los distintos grados de la enseñanza técnica, pues con frecuencia se encaran estos asuntos sin hacer el debido discernimiento: formación de artesanos para la pequeña industria; formación de obreros técnicos para industrias perfeccionadas, formación complementaria de obreros técnicos; formación de técnicos industriales; formación de ingenieros industriales.

La necesidad de la formación en las escuelas está probada por el hecho de la enorme extensión alcanzada por la educación técnica en todo el mundo, y por el hecho de que la industria ha creado sus propias

escuelas, que tienen ventaja sobre las escuelas oficiales por la posesión de máquinas y medios más modernos y abundantes.

Rechaza el aprendizaje en los talleres porque éstos están destinados a una finalidad de lucro. Volver a este método es anacrónico e inhumano, es resucitar la edad media. Tal pretensión es una retrogradación inadmisibles. Dice con conmovedora sencillez y veracidad: «El que ha convivido la vida de los talleres, el que ha recibido la desconsideración y el desafecto de los que saben más, el que ha palpado en toda su crudeza la gran verdad de que «la vida es lucha», sabe y aprecia perfectamente el costo de un aprendizaje, las penurias para adquirir un conocimiento nuevo, la lucha que se entabla para privar a otro los beneficios de una mayor capacidad, la hostilidad continua y permanente que percibe y atrae el que procura adelantar y perfeccionarse en su habilidad, y luego el desprecio profundo que prodiga el obrero retrógrado e ignorante al que conoce que sabe más o que posee conocimientos teóricos o técnicos.»

El ingeniero Pezzano en su defensa de la enseñanza técnica no olvida los factores que obstruyen su progreso; para que las escuelas técnicas puedan llenar su finalidad es necesario que posean talleres propios que trabajen con ritmo industrial, y que tengan un personal docente capacitado, práctico y vinculado a la obra de la escuela. Estos reparos son precisamente aquellos que mencionamos en nuestra iniciativa del año pasado y los que sirven de fundamento al vínculo de la escuela con el taller.

Finalmente el ingeniero Pezzano sintetiza en un párrafo lo que a nuestro entender es el concepto moderno del aprendizaje y que es el que informa nuestra presente iniciativa: «La formación de artesanos y obreros calificados para la industria exige un aprendizaje profesional, no solamente hecho con métodos y máquinas modernas, sino también con una preparación complementaria de orden intelectual aplicada a su respectiva profesión y de orden moral, como elementos educativos, y esto solamente puede darlo la escuela.»

En este capítulo destinado a resumir las opiniones recientemente expresadas no podría omitir la cita de las del señor Juan José Gómez Araujo, ex inspector de enseñanza técnica e industrial, quien salió igualmente al paso de las ideas y juicios del ingeniero Gilli. En la revista «El Experto Mecánico», interesante creación de la Asociación Cooperadora de la Escuela Técnica de Oficios N° 1 de la Nación, correspondiente al mes de noviembre de 1941, el ingeniero Gómez Araujo encara la cuestión planteada, a saber, si los obreros deben ser formados directamente en las fábricas o es necesario prepararlos en escuelas especiales. Defiende con sólidas razones el sistema educativo en la formación de los obreros, citando en su favor la opinión del Bureau Internacional de Enseñanza Técnica y la ley francesa Astier de 1917. Para los que sostienen que los obreros no necesitan formación cultural el autor cita algunas palabras dichas en Estados Unidos como impresiones de viaje publicadas en el servicio exterior de «La Nación» y recuerda que en ese país las grandes fábricas tienen escuelas especiales para cuyo ingreso se exige la aprobación de varios cursos o de la totalidad del *high school* que equivale a nuestro colegio nacional.

El ingeniero Gómez Araujo sintetiza el criterio definido por el Bureau de Enseñanza Técnica para caracterizar la enseñanza profesional con sentido educativo: la graduación en el aprendizaje manual y técnico, la estricta metodización, el empleo de series técnicas, el uso de normas, el inteligente empleo de las exigencias de tolerancias, la vinculación estrecha, permanente, entre las materias técnicas, especialmente las tecnologías, el dibujo y el taller. Como se ve, se trata de criterios que importan un desarrollo y aplicación de las ideas pestalozzianas sobre enseñanza elemental.

Frente a este método, el otro, del aprendizaje al lado de obreros mayores, es anticuado e irracional. «En fábricas modernas el aprendiz está en zonas especiales de la fábrica, bajo la dirección de expertos maestros, siguiendo métodos de tipo escolar, vale decir que no son escuelas de fábrica, sino por el hecho de que están en las fábricas, pero en realidad se

trata de una formación definitivamente de tipo escolar».

Considero útil referirme brevemente a la experiencia de los Estados Unidos, país de gran desarrollo industrial y que tuve la dicha de visitar a fines de 1941 integrando la delegación de diputados argentinos que fueron invitados a la República amiga por la Cámara de Representantes:

#### 6. — *El aprendizaje en Estados Unidos*

En cuanto es posible deseo limitar las referencias, que obtuve directamente sobre el terreno, al aprendizaje de los obreros, dejando para otra oportunidad el aspecto más general referente a la educación vocacional y técnica que ha tenido tan grande y diversificado desarrollo en aquella república.

Ya al salir de Buenos Aires tuve el pensamiento de informarme sobre los métodos que en Estados Unidos se emplean para la formación de los obreros calificados, pues deseaba aprovechar el viaje con fines útiles a mis tareas de legislador y educador. Me estimuló más en tal empeño la conferencia que pocos días antes había pronunciado el doctor Repetto, y la sugestión que éste me hiciera antes de la partida, en el sentido de que tratara de conocer lo que se hiciera en la república del Norte sobre el aprendizaje técnico de los adolescentes.

Aprovecho esta oportunidad para expresar mi profundo reconocimiento, no sólo por las múltiples atenciones personales que recibí en aquel progresista y hospitalario país, sino por las oportunidades que se me brindaron para conocer, ver e informarme sobre diversas cuestiones, respecto de las cuales tenía curiosidad e interés. En este orden de asuntos visité alguna escuelas técnicas, entre las que menciono muy especialmente Brooklyn Technical High School; la escuela de aprendizaje de Ford, en Detroit; la aplicación del sistema de contrato de aprendizaje en la empresa Baltimore and Ohio R. R. (Baltimore); la aplicación de ese sistema en los astilleros de Newport News. Recibí amplias explicaciones e informes y material ilustrativos del doctor C. E. Klinefelter, direc-

tor de Vocational Education; de la señora Hilda W. Smith, directora de la Workers Service Program; de Mr. Thomas F. Moran, jefe de la Federal Committee on Apprenticeship; de Harry Slattervy, administrador de Rural Electrification Administration. A todos ellos mi agradecimiento.

a) *Condiciones de trabajo de los aprendices. — La ley vigente y las conclusiones de un estudio*

Me parece útil dar a conocer en primer término la ley vigente sobre las condiciones de trabajo de los aprendices (16 de agosto de 1937), así como también un anteproyecto de ley sobre el aprendizaje elaborado de conformidad a las indicaciones aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

He aquí el texto de la ley vigente:

„1º — El ministro del Trabajo formulará y aplicará medidas para establecer mejores condiciones a fin de asegurar el bienestar de los aprendices, a cuyo objeto podrá extender la aplicación de dichas medidas estimulando la inclusión de las referidas condiciones en contratos de aprendizaje; reunirá a los patrones y obreros para que establezcan programas de aprendizaje; prestará su cooperación a las respectivas reparticiones estatales, como también a la Dirección Nacional de la Juventud y la Oficina de Educación del Ministerio del Interior, de acuerdo con la parte 6 de la ley de 23 de febrero de 1917, modificada por decreto de 10 de junio de 1932, dictado de conformidad con la ley de 30 de junio de 1932 y sus modificaciones.

„2º — El Ministerio del Trabajo publicará informaciones referentes a las condiciones de los aprendices de trabajo, ya sean existentes o proyectadas y podrá nombrar comisiones nacionales de asesoramiento, cuyas miembros prestarán sus servicios a título honorario. Dichas comisiones serán integradas por representantes de los empleadores, obreros, educacionistas y funcionarios de otros ministerios con el consentimiento de sus respectivos titulares.

„3º — A partir de la promulgación de esta ley, la Administración Nacional de la Juventud quedará relevada de la función directa de formular condiciones

de trabajo para aprendices, como lo hacía hasta el presente por intermedio de la Comisión de Educación de los Aprendices; y transferirá los archivos y papeles correspondientes a dichas funciones, a custodia del Ministerio del Trabajo. El ministro del Trabajo queda facultado para nombrar los empleados que conceptúe necesarios para el cumplimiento de esta ley y de acuerdo con las leyes vigentes para designación y remuneración de los empleados nacionales, sin perjuicio de designar a personas que prestaran servicios en la referida división de la Administración Nacional de la Juventud, en base a certificados de idoneidad expedidos por la comisión de servicios civiles, previo correspondientes exámenes..

b) Muy interesante, y espero que será igualmente útil, es el anteproyecto que ha sido aprobado por el Departamento Federal de Educación y por la Comisión Federal de Aprendizaje, que se compone de representantes de los empleadores, de los trabajadores, del Departamento Federal de Educación, de la Administración Nacional de Asistencia a los Jóvenes y del Departamento Federal del Trabajo.

De la exposición de motivos resulta que el proyecto tiende a procurar a los jóvenes los medios de prepararse metódicamente para el ejercicio de oficios que reclaman una habilidad profesional (en contraste con los oficios que no requieren más que trabajadores semicalificados o inclusive no calificados) haciendo voluntariamente su aprendizaje con arreglo a contratos sujetos a un contratador. La fijación de las modalidades de los programas de aprendizaje se confiará a los Estados, a condición de que cada uno de ellos se conforme a los principios básicos de la ley propuesta. Según dichos principios, se procederá en cada Estado a la creación de un consejo de aprendizaje de Estado, de comisiones de Estado y de comisiones locales mixtas de aprendizaje, así como al nombramiento de un director de aprendizaje.

El consejo de aprendizaje será nombrado por el comisario del trabajo del Estado (o por el funcionario encargado de sus funciones) y constará de ocho miem-

bros, tres de ellos en representación de las organizaciones de empleadores, tres por las organizaciones de trabajadores y dos como representantes del poder. El funcionario del Estado encargado de la organización del comercio y de la industria será vocal nato del consejo. Este organismo tendrá por misión asistir al comisario del trabajo del Estado, o al funcionario que haga sus veces, al adoptar los principios básicos que convendrá seguir para la aplicación de la ley, al establecer las normas mínimas para la formación profesional de los aprendices y al dictar los reglamentos necesarios a la aplicación de la ley.

El director del aprendizaje estará encargado de la aplicación de las disposiciones de la ley y adoptará, en colaboración con el consejo de aprendizaje y las comisiones profesionales mixtas de aprendizaje de las circunscripciones locales y de los Estados, los principios y las condiciones obligatoriamente aplicables a la formación profesional de los aprendices. Por otra parte, el director aprobará y registrará los contratos de aprendizaje, anulará los que incurran en los casos previstos por las autoridades competentes, extenderá los certificados de aprendizaje y tomará todas aquellas medidas necesarias para asegurar la aplicación de la ley, sin invadir, no obstante, las atribuciones sobre instrucción complementaria conexas de las autoridades encargadas, en los Estados o en las circunscripciones locales, de la organización de la enseñanza profesional.

Se nombrarán comisiones mixtas locales de aprendizaje para cada profesión o grupos de profesiones en toda ciudad o zona industrial en que las necesidades de la educación profesional lo justifiquen. Se compondrán estas comisiones de un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores, elegidos según las prescripciones del proyecto de ley, y tendrán por misión colaborar con las autoridades escolares a fin de proveer a la instrucción complementaria de los aprendices. Además, serán consultadas, en general, sobre cuestiones que interesen a la formación profesional en los oficios de su competencia.

Se nombrarán también comisiones mixtas de aprendizaje de Estado para las profesiones o grupos de profesiones cuando se hayan constituido, por lo menos, dos comisiones locales. Su función será coordinar la actividad de las comisiones locales profesionales en una profesión o en un grupo de profesiones, una vez determinadas las necesidades de los empleadores.

Por «aprendiz», se ha de entender toda persona de dieciséis años de edad, por lo menos, que tenga concertado con un empleador, con una asociación de empleadores o de trabajadores un contrato por escrito asegurándole, por lo menos, 4.000 horas de empleo prácticamente continuo y la participación en un programa de formación profesional autorizado, que comprenda una enseñanza complementaria de cuestiones conexas de 144 horas, como mínimo, por año.

El contrato de aprendizaje determinará principalmente las ramas de la profesión que han de ser enseñadas y el tiempo que se ha de dedicar a cada una de ellas, las fechas en que el aprendizaje ha de comenzar y terminar, el número de horas que han de dedicarse, respectivamente, a una ocupación en el lugar de trabajo y la enseñanza complementaria, el salario que será pagado al aprendiz (fijado según una escala graduada), la duración del período de prueba (que no deberá exceder de 500 horas, ni repartirse sobre más de cuatro meses, y que ha de quedar comprendido dentro de la duración del aprendizaje) el procedimiento a seguir para solución de los litigios o divergencias, el método aplicable en los casos de traspaso de un aprendiz de un empleador a otro, bajo reserva de la aprobación de la autoridad, particularmente a fin de que el aprendiz pueda beneficiarse con una formación profesional más variada o con un empleo más continuo.

La proporción entre el número de aprendices y el de obreros será fijada por la Comisión Mixta de Aprendizaje del Estado.

c) *La práctica del aprendizaje.* — En general puede decirse que la práctica del aprendizaje bajo la forma de contrato se realiza dentro de las normas

contenidas en el anteproyecto que he transcripto más arriba.

La Oficina Federal de Aprendizaje —dependiente del Departamento del Trabajo— promueve la formación de aprendices y estimula la educación vocacional sostenida por Estados, municipalidades o particulares en cuanto tengan atinencia con el aprendizaje, pues en otro sentido actúa la Oficina de Educación Vocacional que depende de la Oficina de Educación.

Esta oficina prepara y legaliza los contratos de aprendizaje que estipulan su duración (variable entre uno y cuatro años); la cantidad de horas necesarias destinadas a la práctica de cada uno de los procesos que integran el aprendizaje; el salario progresivo del joven obrero, etcétera.

Esta oficina mediante técnicos propios estudia las condiciones de cada industria y determina las horas de práctica que son necesarias para el buen adiestramiento en las diversas etapas del aprendizaje. Investiga en el terreno la progresividad de los ejercicios y prepara los records, los planes y programas de estudio y de trabajo. Los programas académicos tienen referencia directa con el aprendizaje, es decir, no se proponen finalidades generales sino bien concretas y limitadas.

El aprendizaje se hace en el taller según el programa progresivo de ejercicios y prácticas; el industrial coloca en cada sección un personal obrero con experiencia, madurez y que ha tenido a su vez preparación teórica, a fin de ayudar al aprendiz en sus tareas. Además está la enseñanza teórica adecuada al tipo de aprendizaje, que se adquiere en clases nocturnas o en días determinados de la semana.

El aprendizaje no puede comenzarse antes de los dieciséis años, aunque en general se prefieren los jóvenes de dieciocho por tener mayor dominio de la atención y mayor sentido de la responsabilidad. Los aprendices trabajan la jornada de los adultos, esto es ocho horas diarias durante cinco días por semana, excepto cuando se ha fijado algún tiempo especial para la parte académica.

La oficina tiene inspectores que vigilan el cumplimiento del contrato y colaboran con industriales y obreros para salvar las dificultades. Como el régimen instituido es voluntario la oficina realiza intensa propaganda (verbal, escrita, radial) con el objeto de determinar a patronos y obreros a aceptar este sistema.

Gracias a las gestiones del señor Moran y de la señorita Mary Canon —quien estuvo hace un año en Buenos Aires— me fué dable ver cómo se aplica el sistema de contratos. Fui invitado a visitar los talleres ferroviarios de Filadelfia y Baltimore y el aeropuerto La Guardia en Nueva York. Anteriormente recibí explicaciones en los astilleros de Newport News. Visité los importantes talleres ferroviarios de la Empresa Baltimore and Ohio R. R. en compañía del cónsul argentino Carlos Quirós. El sistema del contrato es igual al ya explicado. Los profesores de las materias académicas son desde luego maestros, pero los de materias prácticas son obreros calificados que trabajan en el taller. Los aprendices que vi confundidos entre los obreros adultos eran casi todos jóvenes que habían cursado gran parte o todos los cursos del *high school*, grado de enseñanza equivalente a nuestro ciclo secundario. En este taller las clases de academia (las otras horas se dedican al *training*) eran de dos horas diarias, dos veces por semana, y en total no menos de 144 por año. Los aprendices gozaban aquí de dos meses de vacaciones.

El aprendizaje no era de una especialidad muy limitada, sino abarcaba un conjunto armónico y complementario de técnicas.

El inspector de la oficina de aprendizaje que nos acompañó en la larga visita por el inmenso taller, nos informó que la proporción de obreros calificados varía en cada industria. En la que visitábamos podía decirse que el 45 % del personal estaba dedicado a tareas calificadas (*skill labor*), 35 % era de obreros no calificados, y el resto del personal estaba dedicado a otras tareas (administrativos, dibujantes, ingenieros, etcétera).

Las empresas hacen selección de los jóvenes que desean cumplir un contrato de aprendizaje; no exi-

gen título de *high school*, pero eligen a los que ofrecen mejores antecedentes.

El inspector me informó que en los últimos diez años había decaído el régimen del aprendizaje, pues, como consecuencia de la crisis, los industriales se quejaban del costo y los obreros tenían la competencia de nuevos brazos. Durante ese tiempo se desarrolló mucho la educación vocacional atendida por numerosas escuelas particulares y oficiales y diversas entidades federales. En cuanto a la agremiación de los aprendices, me expresó que tanto la C. I. O. como la F. A. L. reclamaban la agremiación de los mismos después de los seis meses de iniciada la aplicación del contrato. Atribuyó mucho porvenir a este sistema humano y racional de aprendizaje, asegurando que durante el período anterior había decaído tanto el aprendizaje, que se notaba la falta de obreros calificados. Hasta el presente sólo unas 1.500 industrias habían adoptado el régimen de los contratos de aprendizaje, pero el programa que la oficina aspiraba cumplir, era con 8.000 industrias.

La Oficina Federal de Aprendizaje tiene formularios con la definición de aprendiz y el nivel mínimo de aprendizaje; e igualmente ha preparado las bases para programas de perfeccionamiento para obreros avanzados. Tengo varios modelos de contrato de aprendizaje para industrias diversas; pero todos ellos están preparados según las normas que he mencionado.

d) *El aprendizaje en la General Motors.* -- La General Motors, así como Ford y otras industrias muy grandes, tienen sistemas propios de aprendizaje. La General Motors tiene un vasto instituto tecnológico que funciona desde hace casi un cuarto de siglo bajo dos directivas: «por el aprendizaje para hoy y por nuevos horizontes para mañana».

El plan por el aprendizaje para hoy abarca varios grados y posibilidades de educación de las distintas divisiones de la organización industrial: un plan para los momentos perdidos o libres; un programa de ejercitación cooperativa; un programa de especialización sobre la base de *full time*; y un plan de ex-

tensión de entrenamiento. El programa de hoy se integra también con enseñanza propia para preparar vendedores y con un plan de estudios para la ejercitación de otros grupos especiales. El programa para preparar los nuevos horizontes del mañana es de investigaciones científicas y técnicas.

Dentro de este diversificado programa de ejercicios y estudios que comprende a aspirantes de aprendices, obreros, empleados e ingenieros, el programa de aprendizaje ofrece para nosotros, en este momento, algún interés. Creo que resultará provechoso transcribir las bases del aprendizaje en esta casa industrial:

#### *Propósito y programa*

El propósito del programa de aprendizaje es instruir o entrenar muchachos entre los 18 y 20 años inclusive, en todas las ramas del negocio de maquinarias, tales como fabricación de herramientas, de motores Diesel y reparación de maquinarias. El objeto de entrenar a esos muchachos es proveer a la División con hombres que estén completamente versados en los métodos usados en las fábricas y hacerles posible obtener perfeccionamiento o práctica en el oficio de su elección. (Leyes federales y del Estado prohíben el empleo de menores de 18 años bajo ciertas condiciones).

#### *Condiciones para la admisión*

Cualquier muchacho que tenga vocación por la mecánica y que desee aplicarse para una de las habilidades industriales es elegible para seguir este curso de entrenamiento. Se da preferencia a hijos de empleados o a muchachos de la localidad cuyas notas escolares y recomendaciones son satisfactorias

#### *Número de aprendices*

El número de aprendices cada año está condicionado por las necesidades de la fábrica y las vacantes producidas por transferencias.

### *Programa de aprendizaje*

El curso de aprendizaje nominalmente es de cuatro años de duración, pero se basa en el número de horas efectivas trabajadas, estando dividido el curso en ocho períodos de novecientas diez horas cada uno (seis meses; aproximadamente cuarenta y dos horas semanales). Algunas ramas requieren sólo tres años (seis períodos de novecientas diez horas) para recibirse.

La escuela (mejor es decir taller-escuela) de aprendices estará en edificio separado. Habrá un instructor por cada diez o doce aprendices. Estos instructores serán cuidadosamente seleccionados y de la edad suficiente como para tener un conocimiento práctico de la industria, y capaces de transmitirlo inteligentemente a otros. Deben poseer un grado moral excelente y ser capaces de mantener la disciplina y dirigir la de los estudiantes.

#### *Trabajo en la escuela*

El equipo de la escuela constará de todas las maquinarias modernas necesarias, herramientas y facilidades para realizar el aprendizaje completo.

#### *El aprendiz en el taller*

En las ocasiones que el aprendiz esté en el taller, personal calificado tendrá la responsabilidad de coordinar el programa de aprendizaje, tanto como de sistematizar procedimientos que serán seguidos durante el período de entrenamiento, y atender todos los detalles a fin de que se ejecuten debidamente las tareas. Desde el ingreso el aprendiz está a prueba por seis meses (910 horas), y si satisface podrá seguir todo el curso. La dirección se reserva el derecho de dar por terminado el entrenamiento de cualquier aprendiz en cualquier momento si se juzga que no progresa satisfactoriamente o no cumple las reglas y condiciones de la compañía.

## Enseñanza relacionada

Durante el período de entrenamiento será necesario que el aprendiz progrese en matemáticas, dibujo e información técnica relacionada con su trabajo. Su experiencia práctica y teórica previas determinará el total de estudios necesarios para hacer del aprendiz un trabajador inteligente de primera clase.

### Herramientas

Cada aprendiz, antes de iniciar su curso de aprendizaje, será provisto de un pequeño equipo de herramientas o se equipará él mismo. Si compra el equipo en la compañía, ésta le hará una rebaja en el precio.

Al finalizar el primer año de aprendizaje cuando el aprendiz está satisfecho, si desea completar su curso de 4 años y prueba que tiene las clasificaciones necesarias para hacer el trabajo que desea, puede ser provisto de una caja de herramientas comunes y adicionales necesarias, o proveérselas él mismo. Si las adquiere en la compañía le serán vendidas al precio de costo y pueden ser pagadas mediante deducciones en los sueldos que le correspondan.

### Programa escolar

El aprendiz hará, hasta el fin, una serie de operaciones como se indican en el programa escolar. Este programa se establece solamente como guía y no es necesario seguirlo rigurosamente en todos los casos, pues cabe ser adaptada en cada caso.

Cajón de herramientas . . . . .	1 mes
Oficina . . . . .	2 meses
Torno . . . . .	7 "
Máquina para torneear . . . . .	3 "
"    de tallar . . . . .	2 "
"    especial . . . . .	1 mes
"    de taladro . . . . .	1 "
Ejercicio de taladrar . . . . .	1 "
Máquina para moler . . . . .	7 meses

Molino especial . . . . .	2	„
Otro tipo molino especial . . . . .	1	mes
„ „ „ „ . . . . .	1	„
„ „ „ „ . . . . .	1	„
Proyectista . . . . .	1	mes
Banco . . . . .	8	meses
Barreno . . . . .	3	„
Calentador . . . . .	3	„
Varios . . . . .	1	mes
Inspección . . . . .	2	meses

### *Estadística de los progresos*

A cada aprendiz se le dará la oportunidad de trabajar en cada tipo de máquina requerida en el curso, y se guardará un exacto registro del número de horas que trabaje con cada tipo de máquina en forma apropiada por cada período de un mes. Los totales serán anunciados en un registro permanente.

Cada aprendiz será conceptuado una vez al mes por su maestro en la escuela. Este concepto incluirá los siguientes puntos:

- 1º ¿Hace bien su trabajo?
- 2º ¿Lo distribuye bien?
- 3º ¿Se preocupa del progreso de la compañía?
- 4º ¿Trabaja bien, en conjunto?
- 5º ¿Es limpio, ordenado y un trabajador seguro?
- 6º ¿Trabaja firmemente?

Los conceptos serán colocados en el registro permanente del aprendiz.

Es muy importante y especial para el aprendiz mantener un buen concepto. El supervisor advertirá al aprendiz, de su progreso.

### *Tasas de pago*

La tasa inicial mínima es de 40 centavos en moneda americana por hora de producción.

Sugestión de una escala de remuneración para los

cuatro años del curso, en períodos de 910 horas cada uno:

\$ m/n.

1er. período . . . . .	0,40	por hora
2º " . . . . .	0,45	" "
3º " . . . . .	0,50	" "
4º " . . . . .	0,55	" "
5º " . . . . .	0,60	" "
6º " . . . . .	0,65	" "
7º " . . . . .	0,70	" "
8º " . . . . .	0,75	" "

Basados en esta tabla y suponiendo que el aprendiz trabaje 1.820 horas cada año, su sueldo resultaría el siguiente:

1er. año . . . . .	\$	773,50
2º " . . . . .	"	955,50
3º " . . . . .	"	1.137,50
4º " . . . . .	"	1.319,50
Bonos . . . . .	"	200.—

\$ 4.386.— (con un

promedio de 0,602 por hora).

Después de completado el 4º año con un término de 7.280 horas, computadas satisfactoriamente, el graduado será reembolsado de todas las herramientas que ha necesitado comprar, las cuales quedarán en su posesión en el momento de la graduación. También se pagará un bono de gratificación al contado; la cantidad que se abone por este concepto más el monto por reembolso de las herramientas, no excederá de doscientos pesos; y en el caso de que el curso del aprendizaje sólo haya durado tres años, la suma no excederá de 150 pesos americanos. El graduado recibirá su correspondiente certificado.

Durante el primer año posterior al de la graduación se facilitará al mismo, tiempo suficiente para que pueda perfeccionarse como jornalero, debiendo merecer, por lo menos, el mínimo del concepto que mereció durante el aprendizaje.

e) *Escuela de aprendices de la casa Ford.* — La ciudad del automóvil Ford, enclavada en la dinámica e industrial ciudad de Detroit (Michigan), es el más grande taller del mundo, que ocupa 80.000 personas, posee usina de gas y electricidad que generan gas y energía como para iluminar a una ciudad de 3.000.000 de habitantes, y encanta al viajero por el régimen y la organización del trabajo. En el deseo de conocer la escuela de aprendices, limité mi excursión por el resto de la fábrica.

La casa Ford tiene también un sistema propio para preparar su personal obrero, sus técnicos, sus ingenieros, sus investigadores y el personal de vendedores. Dirigido por personal competente, el plan de las escuelas Ford y sus textos de enseñanza son particularmente famosos. A las tres escuelas —de comercio, de entrenamiento y perfeccionamiento y de aprendizaje— concurren entre 5.000 y 6.000 alumnos, y la empresa invierte más de 8.000.000 de dólares anualmente en pagar el salario a los estudiantes, aprendices e instructores.

La escuela taller abarca un ala importante e independiente de edificio. Los aprendices asisten a clases teóricas de matemáticas, dibujo, mecánica, química, física e inglés y practican en el taller escuela según series progresivas de ejercicios. El taller escuela realiza trabajos para la misma industria, de modo tal que paga en gran parte sus propios gastos. La enseñanza es así técnica y económica; estimula la habilidad manual, educa en el buen uso del material y de la herramienta, en la organización del taller y en la adquisición del ritmo industrial. Los alumnos o aprendices disponen de instrumental adecuado, abundante y moderno como que la escuela es un taller en funcionamiento y plena producción.

La disciplina reinante es muy severa. Los aprendices no gozan de excesivas disculpas y blandas tolerancias. Un personal especializado lleva el record de cada aprendiz: lleva el puntaje merecido en cada operación, anota las observaciones sobre habilidad, destreza, inventiva, sentido del honor, aseo, etcétera. En el record se anotan los salarios percibidos y los ahorros

que la casa hace en el banco a su nombre para entregárselo al final del aprendizaje, que puede durar hasta cuatro años.

En general el aprendizaje se ajusta a normas similares a las ya indicadas para la casa General Motors

*f) Entrenamiento para las tareas de la defensa*

Es de advertir que el sistema de la formación de obreros y el desarrollo de las aptitudes manuales y técnicas no tiene un régimen único y centralizado. Se provee a dicha necesidad por los más variados medios, estimulados casi siempre por el gobierno federal; numerosas entidades se ocupan de aspectos diversos o por caminos distintos de desarrollar las aptitudes para el trabajo manual. Sobre todo durante la última crisis surgieron organizaciones que se ocuparon del adiestramiento técnico de la juventud: C. C. C. (campamentos civiles de conservación de los recursos nacionales), N. Y. A. (administración de la juventud), W. P. A. (administración de los proyectos de trabajadores.)

Pero con motivo de los preparativos para la guerra fué necesario desenvolver el más grande y audaz plan para la formación de obreros técnicos, pues era necesario reeducar en los nuevos mecanismos a los obreros adultos, estimular a los jóvenes al trabajo para la defensa, y estudiar las mejores formas de orientación profesional a fin de ahorrar tiempo, energías y recursos.

La Oficina de Educación de Wáshington compiló en cuadros algunas guías para el entrenamiento de los obreros que ofrecen información sobre los siguientes puntos: programa de trabajo y agencia patrocinadora del mismo; número de personas solicitadas por cada agencia u organismo de aprendizaje durante el año 1941; salarios durante el entrenamiento; gratificaciones especiales en cada caso; salarios por trabajo efectivo; propósitos definidos de aprendizaje; personas elegibles para el entrenamiento; duración de los cursos expresada en número de semanas y horas por semana; dónde deben ofrecerse o inscribirse los aspirantes.

No es éste el momento de ocuparnos de las opiniones emitidas entre nosotros por el coronel Jorge B. Crespo y por el general Ezequiel Pereyra sobre la importancia de la formación obrera en un programa integral de defensa nacional, pero me permito aprovechar el paréntesis para recomendar su lectura y meditación.

7º — *Conclusiones generales y esquema para un plan de acción*

Es necesario promover la educación técnica de la juventud para resolver el problema social de los adolescentes sin orientación; promover el adelanto técnico e industrial; estimular la nacionalización de la mano de obra calificada y preparar las tareas de la defensa nacional.

El desarrollo de las aptitudes manuales de los jóvenes debe proveerse por la extensión de la educación técnica y por una prudente reglamentación legal del aprendizaje.

Pero debe tenerse en cuenta que uno de los motivos fundamentales por los que los jóvenes no se sienten atraídos por el trabajo manual es el bajo nivel obrero de vida. Existe un desnivel muy grande entre los salarios de la industria y del personal del Estado; y el promedio del sueldo obrero en la ciudad de Buenos Aires oscila entre 120 y 150 pesos mensuales. Urge sancionar correlativamente con la ley del aprendizaje otra sobre determinación de salarios mínimos por industria y zonas.

La ley reglamentaria del trabajo de los menores puede ser modificada para permitir uniformidad de jornada a jóvenes y adultos, pero condicionándose la modificación a un régimen del aprendizaje que permita la preparación general o teórica, un mínimo de educación cívica y moral, y una adecuada organización del tiempo para el cuidado físico y los ocios educadores y libres.

El aprendizaje antes que una forma de empleo, es una forma del desarrollo y de la educación técnica o profesional de los adolescentes.

La formación técnica de los obreros debe cumplirse en todos los casos bajo una guía y disciplina educativa, esto es fundada en la seriación de las tareas y la comprensión teórica de las mismas.

Como las escuelas técnicas adolecen en general de fallas que resienten seriamente la capacidad práctica de los alumnos, la ley de aprendizaje debe favorecer el vínculo de la escuela con el taller, a fin de que los egresados no se sientan incapacitados de afrontar tareas prácticas. Las deficiencias de las escuelas son principalmente: dirección e inspección alejada de la vida industrial; profesores nombrados con el mismo criterio que se usa para designar profesores en colegios nacionales; herramientas escasas y maquinaria anticuada; taller que está muy distante de funcionar como un taller en plena producción.

En base a estas consideraciones generales, proyectamos una reglamentación del aprendizaje a título de una contribución, sin empeñarnos desde ya en todas y cada una sus disposiciones, pues aceptaremos de buen agrado analizar las objeciones que se formulen. Concebimos la ley de aprendizaje en función de dos conceptos más generales: el nuevo trato social que el derecho moderno reclama para los jóvenes y un plan más vasto la educación técnica y profesional.

Creemos haber cuidado de tomar en debida consideración los factores argentinos, grado de desarrollo industrial, modalidades educativas y características generales del medio ambiente.

---

Después de haber resumido en los anteriores párrafos las conclusiones generales en que se funda el proyecto de reglamentación del aprendizaje, deseo enumerar ligeramente algunas necesidades de la preparación técnica que excede, sin duda, los límites del aprendizaje, tema y objeto del proyecto.

La educación y formación técnica abarca numerosos problemas: educación profesional de la juventud; formación de aprendices; reeducación de los obreros desocupados o por estímulo de nuevos mecanismos;

definición más precisa de los diversos grados de la educación técnica; enlace de la educación técnica con la educación primaria; desarrollo de la investigación científica y técnica; ayuda social a los graduados, etcétera. Para todos estos problemas es necesario crear un órgano adecuado en el que participen maestros, industriales, obreros y economistas. El gobierno de la enseñanza técnica a cargo de profesores secundarios ajenos al movimiento técnico, económico y social de la vida industrial es el primero y más grande inconveniente para la consideración y solución de los problemas. Encarezco la urgencia de aprobar la creación de un consejo de educación técnica (ver nuestra iniciativa del año 1941).

Debemos afrontar resueltamente un vasto plan de educación de la mano, que sería como un preaprendizaje general para cualquier tipo de educación técnica y aprendizaje. No es éste el momento de insistir sobre el significado trascendental de la educación de la mano en el cuadro de nuestro sistema de enseñanza y en las modalidades de la mentalidad argentina. Pero apunto que el progreso del maquinismo y las evoluciones de la técnica exigen del obrero otras aptitudes que en épocas pasadas: agilidad, fineza y destreza de los movimientos, disciplina de la atención, educación de la vista, en fin, educación de la mano. El trabajo manual en la escuela primaria y en la secundaria y normal constituiría el más necesario y sólido preaprendizaje general. Es digno de imitarse el ejemplo del Liceo Militar, que ha incorporado a su plan de estudios el trabajo manual educativo bajo la experta dirección de Valentín Mestroni.

Cuando digo plan de educación de la mano, me refiero a un sistema completo y vasto, y no una educación a chorritos, como diría Sarmiento.

Disminuir el número de las escuelas normales y aumentar la creación de escuelas técnicas en todo el país, adaptadas a necesidades regionales y dotadas de una cierta autonomía de acción.

Crear el seguro para los estudiantes de las escuelas técnicas y profesionales contra los accidentes que sufran en los talleres escuelas.

## 8. — *La formación de las aptitudes prácticas*

Terminaré, señor presidente, los fundamentos del proyecto que el grupo parlamentario encargó a mis entusiasmos, formulando a manera de síntesis algunas consideraciones sobre la formación de las aptitudes prácticas.

Durante muchos años se consideró que la principal obligación del Estado en materia educativa consistía en proveer de medios a la educación secundaria, normal y universitaria, y tan sólo como complemento disponer de algunas escuelas de enseñanza práctica. Pero la evolución de las ideas y la ampliación de las vistas doctrinarias, la transformación de la economía nacional por el desarrollo de la industria, y los progresos técnicos y la infinita diversificación de los trabajos industriales han determinado paulatinamente la formación de una conciencia clara sobre la necesidad de propender al aprendizaje de obreros competentes y al desenvolvimiento de la enseñanza técnica en todos sus grados.

La cantidad de jóvenes que inician carreras de tipo liberal o universitario es menos de la décima parte del total de los jóvenes; el resto no tiene oportunidad de aprender algo o desenvolver sus aptitudes manuales. Resulta cada día más urgente que el Estado se ocupe de la formación técnica de los jóvenes, para dotarlos de una aptitud pragmática que les permita enfrentar la vida sin temores. Por otra parte, los talleres han dejado de ser lugares de aprendizaje de oficios como eran en tiempos pasados, hecho que obliga a la sociedad a preocuparse de la formación y aprendizaje de los oficios. Tal es la importancia social que cumplen las escuelas técnicas de oficios.

Educar la mano en un sentido pragmático ni es desdorado para el individuo ni despreciable para la colectividad. La mano, ese admirable compás de cinco ramas de que hablaba Gratiolet, necesita ser educada no sólo como medio de formar aptitudes prácticas sino también como medio de favorecer el desarrollo psíquico y ennoblecer y dignificar la vida. Pensadores, sociólogos y educadores de todos los tiem-

pos encarecieron y ennoblecieron la pedagogía del trabajo en la formación educativa del individuo, y son muchos los escritores que sostienen que todo joven debe conocer un oficio, entendiéndose que tal educación debiera cumplirse según un plan que parte de la realización del trabajo, recorre los caminos de la comprensión científica en todos sus pasos y termina en la formación de la idea abstracta del trabajo, es decir, en la filosofía del trabajo.

La República necesita un plan de educación manual, y alentar la formación de los oficios en sus jóvenes, pues el progreso social vendrá con el trabajo redimido al que se entreguen hombres y mujeres que han gozado los beneficios de una enseñanza enciclopédica o politécnica del aprendizaje, según la expresión del conocido sociólogo francés, Proudhon.

*Américo Ghioldi.*

## ANEXO

### **RECOMENDACIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (AÑO 1939).**

Considerando que el preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo cita, entre las mejoras que deben introducirse en las condiciones de trabajo, la organización de la enseñanza profesional y técnica;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo ha abordado ya parcialmente este problema, así al adoptar en su tercera reunión (1931) una recomendación relativa al desarrollo de la enseñanza técnica agrícola, y en su vigésimotercera reunión una recomendación sobre la educación profesional (edificación), 1937;

Considerando que en su décimonovena reunión la conferencia preconizó, al adoptar una recomendación sobre el paro (jóvenes), 1935, la generalización de las medidas de formación profesional y que como consecuencia de una resolución adoptada por ella

en dicha reunión se ha resuelto incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la formación profesional de los trabajadores considerada bajo todos sus aspectos;

Considerando que es de desear una organización eficaz de la formación profesional, en beneficio a la vez de los trabajadores, de los empleadores y de la comunidad en conjunto;

Considerando que la evolución rápida de la estructura y de las condiciones económicas de los distintos países, los cambios constantes de los métodos de producción, así como el ensanchamiento del concepto mismo de la formación profesional como factor del progreso social y de la cultura general de los trabajadores han producido en muchos países un nuevo examen de conjunto del problema y despertado un deseo general de reorganizar la formación profesional con arreglo a principios mejor adaptados a las necesidades presentes;

Considerando que en estas condiciones es particularmente oportuno el momento para enunciar los principios y métodos que cada uno de los miembros debería aplicar en su territorio, teniendo en cuenta las necesidades particulares de las diferentes ramas de su economía nacional y de las diversas profesiones, así como también los usos y costumbres del país, a reserva de otras medidas particulares exigidas por la formación profesional en algunos ramos de actividad, tales como el de la agricultura o el de transportes marítimos;

La conferencia hace las recomendaciones siguientes:

## PARTE I

### *Definiciones*

1.— Para los fines de la presente recomendación:

- a) La expresión «formación profesional» designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea suministrada esta formación en la escuela o en el taller;

- b) La expresión «enseñanza técnica y profesional», designa la instrucción teórica y práctica en todos los grados dada en la escuela dentro del marco de la formación profesional;
- c) La expresión «aprendizaje», se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se compromete, mediante contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, durante un período fijado de antemano y durante el cual el aprendiz se compromete a trabajar al servicio de dicho empleador.

## PARTE II

### *Organización general*

2.—1) La actividad de las diferentes instituciones oficiales y particulares que, en cada país, se ocupen de la formación profesional, debería, sin comprometer el espíritu de iniciativa y la adaptabilidad a las necesidades de las distintas industrias, regiones o localidades, ser coordinada y desarrollada sobre la base de un programa de conjunto.

2) Este programa debería elaborarse en función:

- a) De los intereses profesionales, culturales y morales del trabajador;
- b) De las necesidades de mano de obra por parte de las empresas;
- c) Del interés económico y social general.

3) Al elaborar este programa, convendría tener igualmente en cuenta los factores siguientes:

- a) El desarrollo de la enseñanza general, de la orientación y de la selección profesionales;
- b) La evolución de la técnica y de la organización del trabajo en las empresas;
- c) La estructura y las tendencias del mercado del empleo;
- d) La política económica nacional.

4) La coordinación y el desarrollo indicados en el párrafo 1) deberían ser asegurados en el plano nacional mediante la colaboración organizada de las autoridades a quienes interesen los distintos aspectos del problema enumerados en los párrafos 2) y 3), y de los elementos interesados, principalmente de las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores.

### PARTE III

#### *Preparación preprofesional*

3. — 1) Dentro del marco de la enseñanza obligatoria que debe estar consagrada enteramente a la formación general, todos los niños deberían recibir una preparación que desarrolle en ellos la noción, el gusto y la estima del trabajo manual, indispensables para esta formación general y susceptibles de facilitar su orientación profesional ulterior.

2) La preparación recomendada debería proponerse principalmente desarrollar entre los niños las cualidades de vista y de destreza mediante trabajos prácticos cuya importancia y carácter deberían, no obstante, mantenerse en armonía con los fines generales de la enseñanza obligatoria. El programa de estos trabajos podría tener en cuenta la naturaleza de las industrias dominantes en la localidad o la región, pero debería evitar todo carácter de formación profesional.

3) La duración de dicha preparación debería ser por lo menos de un año; debería comenzar, a más tardar, a la edad de trece años y prolongarse hasta la terminación del período de escolaridad obligatoria.

4. — 1) Para determinar las aptitudes profesionales de los niños, y para facilitar la elección del futuro oficio, convendría que los niños destinados a una profesión que exige una larga formación, y más especialmente los que se proponen ingresar en el aprendizaje, tengan la facultad de recibir una preparación preliminar que vendría a constituir una transición entre la enseñanza general y la formación profesional.

2) Esta preparación debería organizarse de manera que sirviera de iniciación a la formación profesional después de haber terminado el período de escolaridad obligatoria. Sin embargo, podría tener lugar durante el último año de escolaridad obligatoria, cuando la legislación vigente en el país interesado fije el límite de edad de la escolaridad obligatoria en 14 años, por lo menos.

3) La duración de esta preparación debería adaptarse al género de profesión, así como también a la edad y a la instrucción de los jóvenes.

4) En los programas deberá dedicarse un lugar importante a los trabajos prácticos, que, sin embargo, nunca deberían predominar sobre los cursos teóricos de enseñanza general. La enseñanza práctica y la enseñanza teórica deberían ser concebidas de manera que la una se apoye en la otra. Esta preparación, al desarrollar las aptitudes intelectuales y manuales y al evitar toda especialización excesiva, debería permitir el reconocer en un grupo de profesiones aquella en que el alumno podría adquirir mejor una formación completa. La enseñanza práctica y la enseñanza teórica deberían estar dispuestas de manera que aseguren la continuidad de esta preparación preliminar con la formación profesional subsiguiente.

#### PARTE IV

##### *Enseñanza técnica y profesional*

5.—1) Cada país debería disponer de una red de escuelas cuyo número, distribución geográfica y programas estén adaptados a las necesidades económicas de cada región o localidad y que ofrezcan a los trabajadores posibilidades suficientes para desarrollar sus conocimientos técnicos y profesionales.

2) Deberían adoptarse medidas para impedir que en el caso de depresión económica y de dificultades financieras se comprometa en lo porvenir por una reducción de los programas de formación técnica y profesional, la alimentación del mercado del empleo. Convendría principalmente tener en cuenta a este fin la concesión de subvenciones a las escuelas exis-

tentes y la creación de cursos especiales para suplir la reducción, como consecuencia del paro, de las posibilidades de formación profesional en las empresas

3) En los países que aun no dispongan de un número suficiente de escuelas profesionales y técnicas, sería de desear que las empresas cuya importancia lo permita, asuman los gastos de formación profesional de un número determinado de trabajadores jóvenes, proporcionado a la cifra de sus efectivos.

6. — 1) La asistencia a las escuelas profesionales y técnicas debería ser gratuita.

2) Según las circunstancias, dicha asistencia debería ser facilitada mediante un auxilio material, por ejemplo, en forma de comidas gratuitas, suministro de ropas y de instrumentos de trabajo, de transporte gratuito o a precio reducido, o de bolsas de mantenimiento.

7. — 1) Los cursos deberían ser organizados en varios grados, adaptados para cada rama de la actividad económica a las necesidades de la formación: a) del personal de ejecución; b) del personal de los cuadros medios, y c) del personal de dirección.

2) Los programas de los cursos de las distintas escuelas y de los diferentes grados deberían ser coordinados de manera que faciliten el traslado de una escuela a otra y permitan a los alumnos bien dotados y que posean los conocimientos requeridos, el paso de un grado al otro, incluso el acceso a la enseñanza técnica superior de categoría universitaria o equivalente.

8. — Los programas de las escuelas técnicas y profesionales deberían ser elaborados de manera que protejan la adaptabilidad profesional futura de los trabajadores. A este efecto, deberían, principalmente:

- a) Tener como finalidad esencial, durante los primeros años de estudios, el suministrar al joven trabajador una formación teórica y práctica fundamental, evitando una especialización excesiva o prematura;
- b) Procurar desarrollar los conocimientos teóricos del alumno en relación con la profesión

9. — 1) En todos los grados de la enseñanza técnica y profesional debería reservarse un lugar a las ramas de cultura general y a la enseñanza de las cuestiones sociales en los programas de las escuelas con horario completo, y, en la medida que lo permita el tiempo disponible, en los programas de las escuelas con horario reducido, siempre que no se trate de cursos especiales de corta duración para adultos.

2) Los programas deberían comprender cursos de economía doméstica que los jóvenes trabajadores, según las circunstancias, tendrían la obligación o bien la facultad de frecuentar.

10. — 1) Los trabajadores de los dos sexos deberían tener un derecho igual de acceso a todas las instituciones de enseñanza técnica y profesional, a reserva de que las mujeres no sean llamadas a realizar trabajos prohibidos por motivos de salud.

Sin embargo, debería admitirse un periodo de corta duración para la iniciación en esos trabajos.

2) Deberían existir posibilidades suficientes de formación técnica y profesional para las profesiones a que se dedican especialmente las mujeres, incluidas las profesiones y actividades domésticas.

## PARTE V

### *Formación antes de la entrada en un empleo y durante el empleo*

11. — 1) La formación profesional debería ser suministrada a los jóvenes antes de su entrada en un empleo, en escuelas con horario completo, cuando las circunstancias inherentes a la profesión o al funcionamiento técnico de la empresa o a la insuficiencia del sistema de aprendizaje y de las tradiciones profesionales o bien a las condiciones locales, no permitan que se les facilite de manera satisfactoria durante el empleo.

2) Cuando la formación profesional sea suministrada a los jóvenes en las condiciones que señala

el párrafo anterior, la formación práctica debería tener efecto en un ambiente lo semejante que sea posible al del taller y ser completado, cuando las circunstancias lo permitan, con períodos de práctica en el taller.

3) Cuando la formación profesional sea suministrada durante el empleo, convendría que se dispongan talleres distintos, adaptados a las necesidades de la formación práctica, en las empresas cuya dimensión y cuya organización lo permitan.

12. — 1) Todos los trabajadores, hayan o no recibido una formación profesional antes de su entrada en un empleo, deberían tener la posibilidad de desarrollar sus conocimientos técnicos o profesionales asistiendo a cursos complementarios con horario reducido.

2) Estos cursos deberían darse en establecimientos situados, en lo posible, en las proximidades de las empresas o del domicilio de los trabajadores.

3) Los programas de los cursos deberían adaptarse a las necesidades particulares:

- a) De los aprendices;
- b) De los jóvenes trabajadores cuyo acceso a un empleo superior convenga facilitar;
- c) De los trabajadores adultos que deseen adquirir una calificación profesional o ampliar o perfeccionar sus conocimientos técnicos y profesionales.

4) En la medida posible, el tiempo consagrado a los cursos complementarios debería estar comprendido en la jornada normal de trabajo de los aprendices y de los demás jóvenes trabajadores que tienen la obligación de asistir a ellos.

## PARTE VI

### *Medidas de coordinación y de información*

13. — Entre las escuelas técnicas y profesionales y las industrias u otras ramas de actividad interesadas, debería asegurarse una colaboración, sobre todo me-

diante la participación de empleadores en los consejos de administración de las escuelas o en los organismos consultivos creados en la dirección de las escuelas.

14.— 1) Deberían crearse comisiones consultivas locales o regionales para asegurar la colaboración de las instituciones de enseñanza técnica y profesional de las oficinas públicas de colocación y de las organizaciones interesadas, principalmente de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con las administraciones competentes.

2) Estas comisiones deberían tener por misión informar a las administraciones competentes sobre:

- a) El fomento y la coordinación de las iniciativas oficiales y particulares en materia de formación, de orientación y de selección profesionales en la localidad o la región considerada;
- b) La elaboración de los programas de estudios y su adaptación a las condiciones cambiantes de la práctica;
- c) Las condiciones de trabajo, en las escuelas técnicas y profesionales y en las empresas, de los jóvenes que reciban una formación profesional y principalmente sobre las medidas adecuadas para asegurar:

1º Que el trabajo realizado por ellos está convenientemente limitado y presenta un carácter esencialmente educativo;

2º Que el trabajo de los alumnos en las escuelas técnicas y profesionales no tiene por objeto un lucro comercial.

15.— 1) Deberían adoptarse medidas para informar a los interesados, por medio de folletos, de artículos, de conversaciones, de películas, de carteles, de visitas a las empresas, de exposiciones, etc., sobre las profesiones para las cuales pueden los jóvenes recibir una formación que responda a su gusto y sus aptitudes, sobre las condiciones en que puede adquirirse esta formación y sobre las facilidades de que podrán disfrutar a este efecto, y, finalmente, sobre

las perspectivas que ofrezca cada tipo de formación para su empleo y su carrera futuros.

2) En esta actividad informativa deberían participar las escuelas primarias y secundarias, las oficinas de orientación profesional, las oficinas públicas de colocación y las instituciones de enseñanza técnica y profesional.

## PARTE VII

### *Certificados y periodos de práctica*

16.—1) Las calificaciones exigidas en los exámenes de fin de estudios técnicos o profesionales deberían fijarse de manera uniforme para una misma profesión, y los certificados entregados después de dichos exámenes deberían ser reconocidos en todo el país.

2) Es de desear que las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores colaboren con las autoridades competentes en la organización de estos exámenes.

3) Las personas de los dos sexos deberían tener un derecho igual a la obtención de los mismos certificados o diplomas que acrediten los mismos estudios.

17.—1) Es de desear que se organicen intercambios regionales, nacionales e internacionales de alumnos que hayan acabado su formación a fin de que puedan los interesados ampliar sus conocimientos y su experiencia.

2) Las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores deberían, en lo posible, colaborar en la organización de estos intercambios.

## PARTE VIII

### *Personal docente*

18.—1) Los profesores encargados de los cursos teóricos deberían ser elegidos entre los diplomados

de la enseñanza universitaria, de la enseñanza técnica o de la enseñanza normal general; deberían poseer o adquirir conocimientos prácticos sobre la rama de actividad para la cual prepare su enseñanza.

2) Los profesores encargados de los cursos prácticos deberían ser contratados entre los individuos calificados como prácticos; deberían tener una amplia experiencia en la rama que han de enseñar y llenar las condiciones requeridas desde el punto de vista de los conocimientos teóricos de esta rama y desde el punto de vista de la cultura general.

3) Los profesores contratados en la industria y el comercio deberían, en lo posible, recibir una formación especial destinada a desarrollar sus capacidades pedagógicas y, si ha lugar, sus conocimientos teóricos y su cultura general.

19. — Para mejorar las calificaciones de los profesores y para mantener al día sus conocimientos, deberían tenerse en cuenta los métodos siguientes:

- a) Establecimiento de contactos entre las empresas y los profesores encargados de los cursos prácticos, sobre todo mediante la organización de períodos de prácticas regulares;
- b) Organización, en las instituciones de enseñanza, de cursos que los profesores puedan seguir individualmente y de cursos de vacaciones de breve duración para grupos de profesores;
- c) Concesión, en casos particulares, de bolsas de viaje o de estudios, o de vacaciones especiales pagadas o no.

20. — Mediante la cooperación de las empresas y de las autoridades escolares, deberían nombrarse personas empleadas en la industria y el comercio en calidad de profesores en puestos de horario reducido, para la enseñanza de ramas especiales.

—A la Comisión de Legislación del Trabajo.