

24
537



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA OBLIGACION SOLIDARIA DEL PATRON Y DE
LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS DE
CAPACITAR A TRABAJADORES
MEXICANOS.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MAURICIO ALFREDO NAVA PRIETO



MEXICO, D.F. FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR JUNIO DE 1986.
EXAMENES PROFESIONALES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E.

INTRODUCCION.	PAG.	I
CAPITULO PRIMERO.		
CONCEPTOS QUE CONFORMAN EL ARTICULO SEPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA PARTE -- RELATIVA A LA OBLIGACION SOLIDARIA DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS DE -- CAPACITAR A TRABAJADORES MEXICANOS.		
1.1 Conceptos de capacitación y adiestramiento.	"	1
1.1.1 Concepto de capacitación.	"	2
1.1.2 Concepto de adiestramiento.	"	6
1.1.3 Diferencias entre capacitación y adiestramiento.	"	8
1.1.4 Nuestra opinión personal.	"	10
1.2 La importancia de la educación en la capacitación y adiestramiento.	"	17
1.3 Conceptos de obligación y de obligación solidaria.	"	20
1.3.1 Concepto de obligación en general.	"	20
1.3.2 Concepto de obligación solidaria.	"	30
1.4 El concepto de trabajador en la legislación actual mexicana.	"	34
1.5 El trabajador extranjero.	"	39
1.5.1 Concepto de nacionalidad.	"	40
1.5.2 El extranjero en la legislación actual mexicana.	"	44
1.5.3 Los técnicos y científicos extranjeros como sujetos centrales de la obligación solidaria.	"	46
1.6 El patrón dentro de la obligación solidaria.	"	51

NOTAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES AL --	PAG.	
PRIMER CAPITULO.	"	54
CAPITULO SEGUNDO.		
LA CAPACITACION EXTRANJERA DENTRO DE LAS DI FERENTES ETAPAS HISTORICAS DE MEXICO.		
2.1 Etapa colonial.	"	58
2.2 Etapa independiente.	"	67
2.3 La restauración de la República.	"	71
2.4 El porfiriato.	"	74
2.5 La Revolución Mexicana.	"	80
NOTAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES AL --		
SEGUNDO CAPITULO.	"	85
CAPITULO TERCERO.		
LA REGULACION DE LA CAPACITACION EXTRANJERA EN LA LEGISLACION ACTUAL MEXICANA.		
3.1 Observaciones preliminares.	"	88
3.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	"	89
3.3 Ley Federal del Trabajo.	"	93
3.4 Ley General de Población y su Reglamen- to.	"	125
3.5 Ley Reclamatoria de los Artículos 4o. y 5o. Constitucionales Relativos al -- Ejercicio de las Profesiones en el Dis- trito y Territorios Federales.	"	157
NOTAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES AL --		
TERCER CAPITULO.	"	167
CAPITULO CUARTO.		
LA SANCION.		
4.1 El concepto de sanción.	"	168
4.2 Clases de sanción.	"	170

4.3 La función e importancia de la sanción - en la obligación solidaria del patrón - y de los trabajadores extranjeros de ca- pacitar a trabajadores mexicanos.	PAG.	
	"	177
NOTAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES AL -- CUARTO CAPITULO.	"	182
CAPITULO QUINTO.		
LA OBLIGACION SOLIDARIA DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS DE CAPACITAR A TRA- BAJADORES MEXICANOS Y EL ESTABLECIMIENTO DE UNA SANCION PREMIAL DENTRO DE LA MISMA.	"	183
5.1. Análisis de lo que implica para el pa- trón y los trabajadores extranjeros, la obligación de capacitar a trabajadores- mexicanos.	"	185
5.2 La necesidad de establecer una sanción- premio a los trabajadores extranjeros, como estímulo, para lograr con mayor -- efectividad el cumplimiento de la obli- gación solidaria de capacitar.	"	188
5.3 La proposición de una sanción premio - dirigida tanto a los patrones como tra- bajadores extranjeros, para obtener los mejores resultados de la obligación so- lidaria impuesta a los mismos.	"	201
NOTAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES AL -- QUINTO CAPITULO.	"	204
CONCLUSIONES GENERALES.	"	206
BIBLIOGRAFIA GENERAL.	"	209

I N T R O D U C C I O N .

Los esfuerzos que continuamente va realizando la humanidad entera por superar los problemas que le plantea su vivir cotidiano, se han venido forjando al través de los años y de las épocas en que le ha tocado existir. Las desavenencias del cavernícola no fueron las mismas a las que tocó enfrentarse a los hombres de la edad media. Cada uno en su momento hubo de plantearse las posibles soluciones a los problemas que se singularizaron en su tiempo y en su historia. Así, hoy en día el hombre contemporáneo sigue luchando como lo hicieron sus predecesores, por dar al traste con los retos que le impone su momento y los cuales sin embargo, no son los mismos para todos, porque el tiempo no hace sólo la diferencia, ya que el espacio también cuenta y en cada lugar surgirán fenómenos diferentes en un contexto social determinado y cuya ubicación la habremos de encontrar por medio de la geografía. Pero, la verdad de las cosas, es que no habrá pueblo alguno que no tenga necesidades que satisfacer y por lo mismo -- que resolver. Nuestro país no se diga, si es por necesidades no habrá quien nos envidie, pero si quien se aproveche de la situación. Así, es contradictorio ver que contando con una gran diversidad y magnitud de recursos no hemos sido capaces de aprovecharlos y explotarlos a nuestro beneficio, sino que han sido otros -- que teniendo la varita mágica de la que adolecemos actualmente, -- han logrado a su favor lo que nosotros no hemos podido hacer. Pero, ¿cuál ha sido esa varita a la que hemos hecho referencia? -- Los recursos humanos, es ese el instrumento esencial del que hablamos. Potencialmente éstos pueden estar presentes en nuestra --

República; su estado es latente, pero hace falta despertarlos de su letargo, y siendo así esta la situación actual de las cosas, no hace falta sino actuar a la voz de ya, y la fórmula que en este caso bien pudiera servirnos de activante es la capacitación de sujetos, cuya transmisión de conocimientos sean la fuente y el camino al progreso. En nuestro caso particular, bien cabe aclarar que la capacitación por nosotros a tratar a través de toda esta tesis no es la impartida por instructores nacionales, si no la dada por extranjeros, tema que será el meollo de la problemática a cuestionar y resolver.

Así, hemos de ver y dirimir que se entiende por capacitación extranjera y dilucidar si es posible concebir dentro de la misma al adiestramiento (vocablo distinto al de la capacitación como veremos más adelante), o si es únicamente la primera actividad a la que están obligados a proporcionar los sujetos no nacionales a mexicanos.

Igualmente será interesante discernir que implica la solidaridad que existe entre el patrón y el trabajador extranjero a que se refiere el artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo, -- así como la función y papel trascendente que juega cada una de esas personas en la obligación de capacitar.

De manera semejante, tampoco podemos dejar de escapar los antecedentes que tuvo en nuestro país la actividad aludida en nuestra República en épocas pretéritas, teniendo en cuenta para ello además, las diferentes situaciones de hecho y jurídicas que revistió la misma al correr del tiempo.

Asimismo, será interesante analizar y detallar en el capítulo III, las diferentes disposiciones legales que rigen a la ca

III

pacitación no nacional actualmente en nuestro país y el criterio que les rige.

Como un capítulo adicional, habremos de estudiar el concepto de sanción tanto en sentido represivo como premial, ya que precisamente de este último carácter que puede adquirir la misma, haremos una proposición hacia el establecimiento de un posible estímulo a aquéllos patrones y trabajadores extranjeros que cooperan con su labor de capacitar al incremento de recursos humanos y a los beneficios que implica su creación.

Finalmente en el capítulo último de nuestro tema, hablaremos del por qué consideramos necesario el otorgar estímulos a los sujetos aludidos y cuyo deber consiste en capacitar a mexicanos, así como el proponer en nuestra opinión realizables recompensas a quienes cumplan eficazmente con su función dentro de la obligación solidaria citada, tomando en consideración para ello todos los planteamientos que habremos de hacer a lo largo de todo este trabajo. Así pues, dicho lo anterior, es pertinente empezar a trascender en el estudio concreto de ésta, nuestra tesis.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS QUE CONFORMAN EL ARTICULO SEPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA PARTE RELATIVA A LA OBLIGACION SOLIDARIA DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS DE CAPACITAR A TRABAJADORES MEXICANOS.

1.1 CONCEPTOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La capacitación y adiestramiento juegan en la actualidad un papel primordial en el desarrollo de las facultades humanas porque tienen como uno de sus objetivos fundamentales, de acuerdo a nuestra legislación laboral, el que los trabajadores sean más hábiles y eficientes en el ejercicio de una profesión u oficio determinados. Entendidas así esas dos palabras, implican lo mismo, porque no se hace una diferencia particular entre ambas; la Ley Federal del Trabajo que es en donde propiamente se contiene la regulación de la capacitación y adiestramiento no hace en forma específica distinción alguna. Esto ha acarreado discrepancias entre los diferentes tratadistas de la materia que nos ocupa, porque unos afirman que ambos términos significan lo mismo y que -- por eso se les puede usar indistintamente, y otros contraponiéndose a esa idea han externado que la capacitación y adiestramiento son dos cosas distintas.

Para nosotros, esta controversia resulta fundamental porque el artículo 7o. de la Ley Laboral, de donde se ha desprendido el tema central de la presente tesis, sin diferenciar en forma expresa una palabra de la otra nos lleva en un momento dado a creer que la capacitación y adiestramiento no son lo mismo, ya que el legislador al establecer la obligación solidaria del patron y de los trabajadores extranjeros utilizó únicamente el --

primer término de referencia, sin hacer uso del segundo ya que - precisamente el deber jurídico de los sujetos aludidos se concreta al de capacitar, más no el de adiestrar.

Así y dadas esas circunstancias, resultará necesario hacer un análisis por separado de cada una de esas palabras y llegar - por ese medio, a discernir la problemática en cuestión.

1.1.1 CONCEPTO DE CAPACITACION.

La palabra capacitación entendida como tal, de acuerdo al - Diccionario de la Lengua Española significa: "Hacer a uno apto, - habilitarlo para alguna cosa", lo cual nos lleva a creer que a - través de ella se transmiten una serie de conocimientos con el - fin de que una persona pueda llevar a efectos tangibles una de - terminada actividad. Sin embargo, ésta en conexión a nuestra ma- teria ya adquiriría sus propios matices, porque de acuerdo a lo - que acabamos de anotar es lógico pensar que la habilitación de - un sujeto para la realización de una tarea, tendrá como fin esne - cífico el relacionado con el trabajo. Y en efecto, ésto lo pode- mos comprobar a través de la definición publicada en el Diario - Oficial de la Federación el 8 de agosto de 1979 por la Secreta - ría del Trabajo y Previsión Social, la cual menciona que la capa - citación es la "Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar efi - cientemente una unidad de trabajo específica e impersonal".

De la anterior connotación es importante destacar a la voz - aptitud, ya que ella implica de acuerdo a la misma Secretaría de referencia, "La potencialidad del individuo para aprender; condi

ción o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico un conocimiento o habilidad". (Definición publicada en el Diario Oficial de la Federación con la misma fecha que la precedente).

De esta última acepción queremos resaltar las siguientes observaciones que a nuestro juicio nos parece prudente señalar:

1.- Se deduce que el ser humano guarda consigo capacidades a desarrollar, que están latentes en él, y que son posibles de exteriorizar a la realidad óntica, pero ello no será factible mientras no se den las condiciones necesarias para ello, y

2.- La condición a que se refiere el punto que antecede, es el de un entrenamiento específico lo que dará por resultado un conocimiento o habilidad. A su vez, podemos inferir de la palabra entrenamiento la idea del ejercicio de una actividad, es decir, no solamente en su aspecto teórico por lo que de ahí podemos argüir, que el hecho de capacitar a una persona implica la preparación de la misma para que lleve a efectos tangibles una labor determinada, tanto teórica como prácticamente. De esto se desprende, que la capacitación desempeña un papel importante en el desarrollo del individuo, en tanto que por medio de ella se pretende elevar las habilidades del trabajador. Al respecto podemos encontrar algunas otras ideas semejantes en las que se le atribuye a la capacitación las características mencionadas. Por ejemplo Andrew F. Skula afirma que ella "Es un proceso educativo a corto plazo en que se utiliza un procedimiento sistemático y organizado por medio del cual el personal no ejecutivo obtiene capacidades y conocimientos técnicos para un propósito particular". (1). En este concepto, el autor nombrado nos indica como -

por medio de la capacitación es posible proporcionar al trabajador ciertas capacidades para un objetivo determinado. Además de esto cabe destacar, entre otras cosas, que la misma para F. Skula es a corto plazo, dirigido primordialmente a personal no ejecutivo, y la transmisión de conocimientos son de carácter técnico, es decir no propiamente a nivel profesional. En relación a esto último es posible inferir, que el objeto materia de la instrucción está relacionada de manera especial con las operaciones técnicas y mecánicas, en otras palabras, cuestiones no meramente teóricas y conceptuales.

Otro concepto semejante al anterior, es el que nos proporciona la Organización Internacional del Trabajo, que menciona que "La capacitación ocupacional o formación profesional puede definirse como aquella destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo sea o no por primera vez, o para que sea promovido en cualquier rama de la actividad económica".

(2). En esta definición hallamos nuevamente la importante papel que juega la capacitación en la preparación del trabajador para el desempeño de una labor, pero a este fin hay que ver que el citado organismo le agrega otro que en forma subjetiva beneficiará al sujeto que recibe la enseñanza, porque el mismo será promovido a una rama de la actividad económica determinada. Pero esto no es todo acerca de lo que pueda hablarse de la capacitación, ya que la misma de acuerdo a ciertos autores que la han estudiado, le añaden una singularidad más. Tal es el caso por ejemplo, de Nestor de Buen que ha dicho que "...la capacitación es ...el acto de obtener conocimientos nuevos a los habituales... haciendo a la vez mención que esas enseñanzas... proyectan al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico, co-

mo en el provecho económico". (3). Esta afirmación se basa en el artículo 153-F, de la Ley Federal del Trabajo, en el que el autor de referencia arguye que precisamente en este precepto se -- "...distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en su actividad y preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. -- Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento; lo segundo, la de incremento de conocimientos" (4), lo cual esto último va ligado propiamente a la capacitación implicando ello a su vez, una labor distinta.

De manera similar que el anterior, Tena Morales afirma que por medio de la capacitación el trabajador objeto de la misma, -- va a adquirir nuevos conocimientos, pero diferentes a los que ya sabe o posee, es decir a los de su ocupación habitual. Este razonameinto esta basado en el artículo 153-E, porque en una parte -- del mismo dice el autor citado, existe el caso en que cuando un trabajador quisiera capacitarse (sin mencionar el término adies--trar), en una actividad distinta a la normal, ésta se llevará -- fuera de las horas de trabajo. Ahora bien, lo importante a destacar aquí, es que al hacerse la relación de la frase "actividad -- distinta", y emplear únicamente el término capacitación, los vincula, con lo cual obtiene dicha proposición. (5).

La capacitación así vista, ya no se reduce simplemente a -- elevar las aptitudes del trabajador capacitado, sino que a la -- par conlleva al mismo a la introducción de una labor desemejante a la cotidiana, y consecuentemente ello supone que éste, será ascendido a un puesto de mayor jerarquía que al que anteriormente -- venía desempeñando.

De esa forma es de verse, que la capacitación de acuerdo -- a los razonamientos expuestos reviste ciertas características -- especiales, las cuales habremos de tener presentes porque preci- samente en base a éstas, habrá de verse si existe realmente una- diferencia particular entre el vocablo estudiado y al que inme- diatamente haremos alusión, es decir al del adiestramiento.

1.1.2 CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO.

El término adiestramiento de acuerdo al Diccionario de la -- Lengua Española quiere decir: "hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar", acepción que creemos ha sido recogida por la- Secretaría del Trabajo y Previsión Social porque ha definido esa voz como la "Acción destinada a desarrollar las habilidades y -- destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la efi- ciencia de su puesto de trabajo". (Definición publicada en el -- Diario Oficial de la Federación con fecha 8 de enero de 1979). -- Nosostros pensamos con respecto a esta connotación, que la misma guarda su idea central en la palabra "habilidad", ya que de -- acuerdo a la Secretaría de referencia, sta palabra implica la -- "Destreza y precisión para ejercitar las tareas propias de una -- ocupación, de acuerdo al grado de exactitud requerido". (Defini- ción publicada en el Diario Oficial de la Federación con la mis- ma fecha que la precedente). Esto es en otras palabras, adquirir la perfección para desempeñar una determinada actividad.

Esta implicación del término transcrito, es a su vez acepta- do por algunos tratadistas de la materia del Derecho del Trabajo, entre los cuales encontramos a Baltazar Cavazos que dice que el --

adiestramiento consiste "... en preparar mejor a un trabajador-- para perfeccionar el trabajo que realiza". (6).

Por su parte Nestor de Buen manifiesta igualmente la idea - de que a través del adiestramiento el trabajador obtendrá una ma yor perfectibilidad en su trabajo, cuando dice que "Si se parte- del supuesto de que adiestrar, etimológicamente implica que la - mano izquierda -menos hábil- puede alcanzar las perfecciones de- la mano derecha en aquello que le resulte trabajoso hacer, no pa recería del todo descabellado referir al adiestramiento precisa- mente a esa acción de mejora en la actividad normal". (7).

Asimismo, Tena Morales acorde con los anteriores entiende - al término en estudio "...como la misma impartición de conoci - mientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de su- labor que normalmente le corresponde..." (8).

Como vemos, y en base a las precedentes anotaciones, podría mos decir que el adiestramiento supone un acto por medio del -- cual se pretende incrementar en el trabajador la perfectibilidad, la maestría en la manera de ejecutar alguna cosa o actividad, o por así decirlo, proporcionarle un grado máximo de habilidad, pe ro en su área habitual de trabajo lo que no implicará necesaria- mente, que el mismo haya de ser ascendido a un puesto de nivel - superior.

Estas características del vocablo aludido y que aquí hemos- descrito, son las que conlleva la palabra adiestramiento, y en - base a las mismas resulta pertinente ahora deslindar las calida des de esta articulación, en contraposición de las comunes que - acarrea la capacitación, y comprender entonces, cuales son sus -

diferencias.

1.1.3 DIFERENCIAS ENTRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Para explicar las desemejanzas que guardan los vocablos de referencia, nos basaremos propiamente en los razonamientos transcritos de los autores citados, de los cuales, nosotros desprendemos las siguientes:

1.- Mientras que la capacitación tiene como fin el de transmitir conocimientos a los trabajadores para que éstos, pasen a ocupar un puesto de mayor jerarquía, el adiestramiento supone como objetivo, el perfeccionamiento en la realización de la actividad normal que desempeña un trabajador, y

2.- En tanto que la actividad del trabajador capacitado va a ser distinta a la que con anterioridad efectuaba antes de recibir la misma, el adiestramiento, por el contrario, va a suponer que a quien se haya impartido va a seguir en su labor de costumbre, pero con las ventajas que ofrece el hecho de ser más hábil y experto dentro de ésta.

Con las diferencias aquí anotadas, podemos decir que evidentemente la capacitación y adiestramiento no son lo mismo, sin embargo, es loable comentar que algunos autores no están plenamente convencidos, o no lo estuvieron -entre ellos Mario de la Cueva, y ya fallecido y por eso decimos que no lo estuvo- de que los vocablos aludidos, impliquen o signifiquen cosas diferentes. Esto, podríamos decir, es una segunda postura la cual concibe a los mismos sin distinción, lo que creemos vale la pena analizar.

En primer lugar tenemos que dentro de esta corriente el autor atrás citado, al hacer referencia a la capacitación y adiestramiento los menciona como una sola cosa, y los define conjuntamente diciendo: "Entendemos por capacitación y adiestramiento la enseñanza técnica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado de mayor eficiencia, lo cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de profesiones y oficios". (9), e inclusive, reafirmando la anterior idea menciona: "Esperemos que los intérpretes no escribirán varios volúmenes como 'Introducción a la diferencia entre capacitación y adiestramiento'. Creemos para concluir, que el legislador de 1978, obró bien al introducir en los artículos 153-A y siguientes ninguna diferencia, --- pues lo importante es que, en efecto, se prepare a los hombres a desarrollar sus aptitudes y cumplir con su labor con la mayor eficiencia". (10).

Con lo anterior es de comprenderse que para el autor nombrado los términos multicitados acarrearán una misma cosa, y que de manera semejante secunda Roberto Muñoz Ramón cuando explica: --- "Teniendo presente la categoría lógica-jurídica en la que encuadra y su significado gramatical que es como los usa la Ley, podemos definir a la capacitación y adiestramiento como la obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo". (11).

De las opiniones aquí transcritas, podemos llegar a la conclusión que para los autores aludidos la capacitación y el adiestramiento guardan una misma significación y que sin discernir ---

una de la otra, llegan a la convicción de que a través de ellas se hará más aptos y hábiles (eficientes) a quienes se dote de -- ella, pero sin establecer diferencia alguna.

1.1.4 NUESTRA OPINION PERSONAL.

El problema hasta aquí planteado resulta muy interesante ya que por una parte los razonamientos que han empleado quienes si conciben una distinción entre los vocablos de referencia resultan muy lógicos, y esa diferenciación nos parece loable porque evidentemente una cosa es que a alguien le enseñen una actividad totalmente nueva, en relación a otra que ya conocía, y otra cosa es que a un sujeto le transmitan conocimientos para que se perfeccione en una ocupación para él ya de antemano familiar. Sin embargo, como ya mencionamos la Ley Federal del Trabajo no aclara ni distingue ello de manera expresa; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aunque deja entrever por medio de sus definiciones la existencia de las desemejanzas expuestas, tampoco llega en forma explícita a separarlas como dos cosas desiguales. Al respecto creemos nosotros, que la razón de fondo de esta controversia se centra en el hecho de que hay ciertas excepciones en la Ley Laboral, en el sentido de que no en todos los casos se habla en forma conjunta de capacitar y adiestrar, sino que en algunos de esos artículos se hace referencia únicamente al término capacitar y se omite al de adiestrar. A esto último, cabe preguntarse ¿por qué si la Ley aludida utiliza en forma general e indistinta a ambos vocablos, por qué en algunos de esos preceptos desligó el legislador la palabra adiestrar y dejó úni-

camente la de capacitar?

Para nosotros realmente resulta difícil contrar la anterior cuestión, porque como bien pudo éste hacerlo con el propósito definido de darnos a entender las diferencias ya explicadas o como bien pudo el mismo hacerlo sin darse cuenta de ello, es - decir, sin buscar ningún fin específico, más que el del sentido del contexto que se quiso expresar en el artículo de que se tratare.

En esas circunstancias, creemos necesario aludir a los artículos que se constituyen precisamente como excepciones al caso que nos ocupa, y hacer nuestra propia interpretación, para poder llegar así, a una conclusión final al caso que nos atañe. Así, y en forma particular los artículos que nos interesa comentar esencialmente son el 7o., el 153-E y 153-G.

En la explicación de éstos no seguiremos un orden progresivo, sino que dejaremos al último al primero de ellos porque en base a él, asentaremos nuestra opinión final, en el que anotaremos como entendemos al término capacitar para efectos de esta -- presente tesis. Hecha esta aclaración, pasaremos enseguida a estudiar a los otros dos preceptos de referencia.

A principio de cuentas, el artículo 153-E, como ya anteriormente se había dicho, se constituye como uno de los soportes en que según algunos autores pueden fundarse las diferencias ya anotadas y la argumentación que se expone al respecto resulta de algún modo válida. Esto nos parece así, porque la interpretación que al caso se da es lógica, en el sentido de que en ese artículo bien pudo el legislador hacer uso de la palabra "adiestramiento", pero al no hacerlo y mencionar únicamente al término "capa-

citar", parece loable considerar que ésta va encaminada a una actividad distinta a la ordinaria, en tanto que el adiestramiento, no. Sin embargo, esto hay que tomarlo con las reservas del caso- porque bien puede considerarse esto, a su vez, como una deficiencia técnica en la elaboración de ese precepto, como creemos sucede en el artículo 153-G como a continuación veremos.

Así, y en primer lugar diremos con respecto al anterior dispositivo, que él nos lleva al siguiente problema: ¿Al trabajador de nuevo ingreso en una empresa determinada se le capacita o se le adiestra? Del artículo mencionado se desprende aparentemente que lo que habrá será una capacitación y no un adiestramiento, - porque dice expresamente el mismo, "capacitación inicial", para aquéllos trabajadores que entren por primera vez a laborar en -- una empresa. Lo anterior parece asequible porque ello implica -- que ese trabajador, entra en contacto con una actividad a la -- cual no había tenido acceso, y con independencia de que tenga conocimientos con respecto a otra profesión u oficio. Esto quedará más claro, si tenemos en cuenta que la capacitación, como quedo asentado en un principio, consiste en proporcionar conocimientos distintos a los que el trabajador ya tiene, lo que se proyecta - como una actividad distinta a la que el mismo venía desempeñando cotidianamente. En cambio, el adiestramiento supone conocimientos también nuevos, pero relativos al mismo trabajo que el trabajador desempeña habitualmente, precisamente con el fin de que éste perfeccione los mismos. No obstante, hay que considerar lo -- que dice el artículo 153-M, en su primera parte, en el que se hace alusión a que también deberá estipularse en los contratos colectivos, "...cláusulas relativas a..." -de acuerdo a la segunda parte del mismo- "...que el patrón capacitará y adiestrará a --

quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa..." Esto supone, al igual que el artículo anterior, trabajadores de nuevo ingreso, pero ya también nos habla de un adiestramiento y no sólo de una capacitación. Creemos que ese problema se resolvería acudiendo al caso concreto de que se tratare, verivigracia, si en -- una empresa determinada se contrata a un trabajador, cuya actividad es la de mecanógrafo, y al mismo se le imparten cursos para que escriba a máquina con una mayor habilidad, o se le enseñe el uso de máquinas de escribir más modernas, estaremos en el supuesto del adiestramiento; pero si ese mismo mecanógrafo, entra en -- una empresa en donde se empaquen vinos, lo que recibirá será una capacitación, puesto que esa actividad es muy distinta a la que nose, y a la cual nunca anteriormente había tenido acceso.

Así podríamos decir, que aunque el artículo 153-G, se refiere únicamente a la capacitación, en tanto que el artículo 153-M, habla conjuntamente de las dos sin hacer diferencia alguna, pero las dos enfocadas hacia trabajadores de nuevo ingreso, podríamos desprender de aquí que el problema más bien se reduce como ya dijimos, a la existencia de una deficiencia técnica en cuanto a la creación de esos artículos por el legislador, lo que se resolvería modificando el artículo 153-G, incluyendo también en él, el vocablo adiestramiento porque como quedó asentado, éste, es también posible de darse a los trabajadores que entran a laborar -- por primera vez en una empresa determinada. Así entonces, en definitiva, lo que parecía una excepción del problema que nos ocupa, no lo es, pues el artículo 153-M desvirtúa la misma.

Por último, tenemos al artículo 70. de la Ley Laboral, y -- del cual pudiéramos desprender un nuevo argumento que contribui-

ría, hasta cierto punto, a sostener las diferencias establecidas. En primer término es de preguntarse porque el legislador, al decir en el artículo de referencia, "El patrón y el trabajador extranjero tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos...", no uso al mismo tiempo el término adiestramiento, y decir entonces, "El patrón y el trabajador extranjero tendrán la obligación solidaria de capacitar y adiestrar a trabajadores mexicanos..."

De ello se puede sacar a colación lo siguiente: Por una parte que el creador de leyes, hubiera querido englobar a la capacitación y adiestramiento solamente en el primer vocablo, o bien se trate de otro error en la técnica de elaboración de disposiciones legales, como hay tantas en nuestro sistema jurídico.

El problema sería entonces del de ver, cual fue el verdadero sentido que el legislador quiso darle a esos artículos, sin embargo, al no estar en esa posibilidad haremos una interpretación propia, la cual claro, puede ser criticable.

Si consideramos como cierto, lo que se dijo al desprender del artículo 153-E las distinciones transcritas, resultará también cierto decir que el legislador uso en forma correcta el término capacitar en el artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo, e hizo bien al no incluir al del adiestramiento en el mismo.

Para comprender lo anterior es necesario recordar que la capacitación implica la enseñanza de una labor distinta a la cotidiana. Ahora bien, los conocimientos que proporciona un trabajador extranjero a un trabajador mexicano son de esa categoría, es decir nuevos y diferentes a los que se supone utiliza el traba -

judor en su puesto normal.

De esa forma parece entendible y justificable el que se contrate a extranjeros, en tanto su presencia es necesaria para la impartición de conocimientos desconocidos por carecer nosotros de ellos, sobre todo en materia tecnológica y científica que a aquéllos si poseen. En otras palabras, si no tenemos trabajadores de una determinada especialidad conocida por el trabajador extranjero que se contrate, de ahí la conveniencia de su estancia en nuestro país. De lo anterior se desprende que los conocimientos que trae un trabajador extranjero son evidentemente desconocidos para nosotros, por lo que resulta válido considerar aquí, que en la capacitación si se persiguen los fines de que antes se habló, pues hay la implicación de una labor distinta a la que efectúa cotidianamente el trabajador. La palabra adiestramiento resultaría entonces sobrando (pero ello es relativo como enseguida veremos), porque la misma supone la impartición de conocimientos semejantes a una misma profesión u oficio que realiza normalmente un trabajador, y que por lo mismo pueda darse por instructores nacionales, sin que fuera necesario la contratación de extranjeros para tales efectos. No obstante, como ya dijimos, ello no es determinante del todo, puesto que de una actividad pueden existir en otras partes del mundo, técnicas más depuradas de las que nosotros aún no tenemos noticia y de ese modo, en ocasiones, si sería loable la contratación de técnicos y científicos extranjeros para que adiestraran a mexicanos y los pusieran al tanto sobre los avances más recientes de esa ocupación, en la que esa enseñanza no implicará entonces necesariamente, una actividad distinta.

Para nosotros ello representaría una gran dificultad, --- porque entender a la capacitación en el sentido que se ha venido manejando, tendríamos que llegado el caso el instructor extranjero quedaría excluido de la obligación de adiestrar.

En vista de tales circunstancias nosotros consideramos, -- que a fin de evitar que los extranjeros queden salvos de la obligación de adiestrar, sería loable entender a la capacitación a -- que se refiere el artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo en un sentido amplio, es decir inmiscuyendo dentro de él al adiestramiento y creemos que esa interpretación es factible, porque después de todo hay que tener en cuenta al artículo 153-F de la Ley aludida, en el que se menciona que los dos vocablos multicitados deben de alcanzar los mismos objetivos, en lo cual entonces no -- habrá diferencia alguna.

En virtud de lo anterior podríamos concluir, que aunque la -- capacitación y adiestramiento impliquen dos cosas distintas, por conveniencia éstas, deben de entenderse para efectos del artículo 70. del Código Laboral dentro de la articulación capacitar, -- porque de esa forma los capacitadores extranjeros no estarán exentos del deber de adiestrar, y en consecuencia también tendrán la obligación dado el caso, no sólo de desarrollar las aptitudes de los trabajadores mexicanos, sino que llegado el momento deberán de acrecentar sus habilidades, lo cual habrá de especificarse en los programas relativos de capacitación y adiestramiento -- de que se trate.

1.2 LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACION EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Antes de comenzar a desarrollar el presente tema, queremos mencionar el por qué de su inclusión en este apartado, ya que el motivo central de este capítulo es el análisis del artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo en la parte relativa que nos interesa, y en la cual no hallamos presente el término educación.

Nosotros decidimos tratarlo, en virtud de que consideramos que el mismo es esencial, puesto que la educación se constituye como un factor primordial que puede coadyuvar a que la capacitación y adiestramiento adquieran un provecho y beneficio más relevantes a quienes se les imparta, lo cual es posible inferir como veremos enseguida, pero para lo cual será necesario en primer lugar discernir que debemos de entender por el término que nos ocupa.

Así tenemos que la educación, tal y como la entiende el maestro Larroyo implica "...un proceso por obra del cual los niños y los jóvenes entran en posesión de conocimientos científicos y formas de lenguajes, costumbres morales y experiencias estéticas, destrezas técnicas y normas de vida". (12). De esta connotación podemos desprender que la educación engloba un gran número de aspectos de la vida de los individuos, es decir varias facetas de su existencia, las que circundan su mundo, y de las perspectivas que tiene dentro de él. De aquí es loable decir que dicho término no es entonces el sólo acto de transmitir conocimientos, --- porque determina hasta cierto punto el comportamiento del sujeto ante la sociedad en que se mueve.

En consecuencia de lo anterior podríamos decir, que la educación es un factor trascendente en la vida del hombre porque a través de ella es posible desarrollar sus facultades intelectuales y además, porque a nivel colectivo permite reforzar la estructura política de un país. (13). Su impartición es por tanto vital y por lo mismo debe de ser preocupación de los gobernantes porque ésta se da en forma plena, procurando que tienda a satisfacer nuestras necesidades más apremiantes. En otras palabras, la educación debe de ser generalmente planeada tendiendo a restablecer nuestros puntos más débiles, porque si a través de ella se crea conciencia en quienes la reciben, de nuestras necesidades, su eficiencia será más plenamente sólida. Nuestra legislación, pensamos, acorde con lo anterior ve en ella "...un medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; --además también-- es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social". (Artículo 2o. de la Ley Federal de Educación).

Así y en virtud de lo anterior podríamos calificar que los objetivos que persigue la educación tienen un carácter vital, --sin embargo, para alcanzarlos seguramente serán necesarios grandes esfuerzos y a su vez habrá que superar grandes obstáculos, -- porque el hecho de influir en el ánimo y conciencia de los habitantes de un país para que en conjunción cada uno de ellos contribuya con su gránito de arena a eliminar las barreras de que se trate, no es tarea fácil. No obstante, en la medida en que ésta se dé, se irán allanando en el camino aquellos problemas --

que por ahora nos resultan difícil de resolver, y aunque lo malo del caso es que éstos en nuestro país abundan, a largo plazo pueden ser subsanados. Como paradigma de ello, mencionaremos que la falta de una tecnología se plantea por ahora como un vacío difícil de llenar, pero creemos que una solución que pueda dar al traste con ello, es precisamente la capacitación extranjera, la cual puede enfocarse en parte a remediar esas carencias. En este renglón la educación puede jugar un papel primordial, y aunque ésta no sea definitiva, si puede ayudar a que la impartición de la misma sea más provechosa, porque creado el sentimiento de adhesión al progreso y beneficio de la República, quienes sean capacitados a través de ella, sabrán independientemente de que la misma les traerá beneficios personales, a su vez estarán ciertos de que de alguna manera los conocimientos adquiridos podrán ser enfocados propiamente a nuestro desarrollo porque por medio de ellos, se irán impulsando y supliendo los huecos tecnológicos de que por el momento estamos actualmente árgidos.

1.3 CONCEPTOS DE OBLIGACION Y DE OBLIGACION SOLIDARIA.

En el camino que llevamos recorrido hasta aquí de nuestra tesis, hemos visto que la capacitación que deben de impartir en forma conjunta el patrón y los trabajadores extranjeros, se constituye precisamente como una obligación y más concretamente como una obligación de tipo solidario. En esa virtud, resulta necesario referirnos a cada una de esas figuras jurídicas para poder comprender de manera más amplia la significación que guardan las mismas, y por ende ver la implicación que tienen ellas dentro de la obligación solidaria a que se refiere el artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo. Hecha esta aclaración, pasaremos inmediatamente a desarrollar los temas de referencia, haciéndolo por separado para poder así obtener los mejores resultados posibles.

1.3.1 CONCEPTO DE OBLIGACION EN GENERAL.

Antes de hacer alusión propiamente a lo que entraña el vocablo de referencia, cabe bien dar algunas explicaciones previas de la ubicación del término en estudio dentro del Derecho en general. En primer lugar diremos que el mismo está encuadrado en el Derecho Civil (14), y que este último a su vez forma parte del Derecho Privado (15). Esto viene a colación, en virtud de que tradicionalmente el Derecho ha sido clasificado en Derecho Público y en Derecho Privado (16). Esto es en virtud de que aquél implica la intervención del Estado y a lo que atañe a él, en contraposición a éste, que se reduce particularmente a regular relaciones entre particulares. Ahora bien, nuestra substancia en es-

tudio se centra básicamente en el Derecho del Trabajo, más no en el Derecho Civil, por lo cual cabe preguntarse ¿dentro de qué rama del Derecho está comprendido propiamente nuestra materia en análisis? A este respecto hay dos tesis muy importantes las cuales nos explica el tratadista Antonio Hernández Gil y que inmediatamente pasaremos a transcribir: "Se discute si el Derecho del Trabajo es Derecho Público o Derecho Privado. Hay dos posturas intermedias una que afirma que es una especie de Derecho Privado conformándose según la estructura de Derecho Público que constituye el exponente típico de los ordenamientos de nueva formación, e inclusive se trata de una fusión de la antigua distinción. La otra postura intermedia se cifra en concluir al Derecho del Trabajo como Derecho Social". (17). En relación a esto, el autor ya citado, nos menciona que ninguna de esas dos posiciones es del todo firme, sin embargo, y al final de cuentas éste ha decidido a la consideración de que el Derecho del Trabajo pudiera ser considerado como social, en virtud del carácter proteccionista que reviste el mismo en favor de una clase social dada. No obstante, hay que tener en cuenta, que en el Derecho del Trabajo existen términos que surgieron básicamente del Derecho Privado, y más particularmente tratados dentro del Derecho Civil como en el caso particular que nos atañe, es decir el del vocablo obligación. De esto surge una pregunta: ¿Qué conexión guarda precisamente esta última palabra en relación al Derecho del Trabajo?, de otra forma ¿cuál es la implicación de la misma dentro de él? Nosotros consideramos que al respecto tal concepto no pierde su connotación esencial al ser introducido dentro del Derecho del Trabajo, aunque su significación puede adquirir mayor trascendencia e importancia por el contenido que guarda el Derecho Labo

ral. Para comprender mejor ésto, es factible remarcar dos distinciones entre este último y el Derecho Civil, y que a nuestro parecer éstas se reducen precisamente al contenido y al alcance de las mismas. Decimos en primer lugar que en contenido, porque en el Derecho Privado las relaciones jurídicas están fundadas básicamente a la potestad de los sujetos que intervienen en las mismas, debido a que éstos tienen la amplia libertad de crear a su arbitrio unas determinadas relaciones de Derecho, pero con las limitaciones que la Ley de la materia les impone. En lo social, las relaciones jurídicas se dan de manera distinta porque aquí se establecen un mínimo de derechos para ciertos sujetos conocidos como la clase trabajadora o campesina en su caso, y correlativamente a estos derechos, las obligaciones correspondientes dirigidas a ciertas personas físicas o morales que reciben el nombre de patrones. Así, los deberes que contraen estos últimos con aquéllos deben de ajustarse conforme a la legislación de que se trate, respetándola y cumpliéndola y cualquier relación que pudiera surgir entre las personas indicadas, deberá hacerse tomándose en cuenta los preceptos legales que emanen de las mismas, lo que implica que la conexión que se establezca entre esos sujetos, no puede, ni deberá hacerse al simple arbitrio de la voluntad.

En cuanto alcance, porque en el Derecho Privado el radio de afectación jurídico, por así decirlo, será en todo caso únicamente para los sujetos inmiscuidos dentro de esa relación, es decir, de la situación legal que fue creada por los mismos. En lo social, como su nombre lo indica, el conjunto de conexiones jurídicas agrupa a todo un sector de clase, a las cuales ya hemos hecho alusión, por lo que el incumplimiento de sus normas adquiere -

ren un carácter trascendente al afectar a buen número de o sector de la población de una sociedad.

Es pertinente aclarado lo anterior, entrar al estudio del término obligación. Este vocablo, originalmente se concibió en las Institutas de Justiniano, como un "Vínculo jurídico que constriñe a una persona a pagar alguna cosa, según las Leyes de la ciudad". (18).

Basados en ese mismo concepto de obligación, autores contemporáneos, fundamentalmente tratadistas del Derecho Civil, han elaborado el suyo acerca de ese término. Entre éstos, se encuentra Jorge Giorgio que afirma que la obligación es "El vínculo jurídico entre dos o más personas determinadas, en virtud de la cual, una o varias de ellas (deudor o deudores) quedan sujetos con respecto a otros, a hacer o no hacer alguna cosa". (19).

En ese mismo sentido Francisco Messineo hace alusión a que en las obligaciones existe un vínculo obligatorio (obligatio), y en el cual existe un obligado, asumiendo éste, libremente, una limitación a la propia libertad; ello crea una situación peculiar en donde podemos encontrar por un lado, en una de las partes, derechos, y de la otra, deberes. (20).

Siguiendo con la lista de tratadistas que nos hablan al respecto, existen autores que ven el término obligación una relación de carácter patrimonial o pecuniaria; dentro de éstos mencionaremos a algunos de ellos. Así tenemos que para Henri León y Jean Mazeaud, "La obligación es un vínculo jurídico de Derecho de aspecto pecuniario que une a dos o más personas, una de las cuales, el deudor, está constreñida a una prestación a favor de otra, el acreedor". (22).

Otro autor que se pronuncia de igual manera que los Ma --- zeaud, es Demogue quien afirma que la prestación puede ser pe --- cuniaria o moral (23), y de la misma forma Borja Soriano al res --- pecto afirma que la "Obligación es la relación jurídica entre -- dos o más personas en virtud del cual una de ellas, llamada deu --- dor, queda sujeto para con otra, llamada acreedor, a una presta --- ción o a una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigirle al deudor". (24).

Estos conceptos que hemos dado, son tan sólo algunos, pues la lista de autores que tratan este tema son en realidad bastan --- tes, pero creemos que con éstos que hemos dejado anotados atrás, nos basta para darnos una noción de lo que implica el término -- multicitado. Así y de conformidad a todos y cada uno de esos con --- ceptos, se puede desprender que en una obligación es posible ha --- llar los siguientes elementos:

- 1.- Sujetos: acreedor y deudor.
- 2.- Objeto, y
- 3.- Una relación jurídica.

Estos tres elementos se configuran en toda obligación, y el orden en que los hemos dispuesto aquí no altera su significa --- ción, sino que simplemente los hemos colocado así para comodi --- dad de redacción de nuestra tesis.

Así y en primer lugar tenemos a los sujetos, mismos que re --- ciben los nombres de acreedor por un lado, y del otro el de deu --- dor. El primero de ellos tiene a su favor los derechos, y el se --- gundo tendrá a su cargo los deberes. Dichos sujetos están enton --- ces presentes en toda obligación, a excepción de las llamadas --

obligaciones strictu sensu, como las denominado el licenciado Ernesto Gutiérrez y González, o declaraciones unilaterales de voluntad, en las que únicamente existen un sujeto y un objeto, éstos - es, en tanto se establezca la relación jurídica.

Asimismo, hay que ver también como ocurre con las obligaciones solidarias que estudiaremos más adelante, al igual que en las mancomunadas, existe una pluralidad de acreedores y deudores, cuya significación dependerá entonces, de los matices que - adquiera la obligación de que se trate.

El siguiente elemento del que nos toca hablar, es el del objeto de la obligación. Este, de acuerdo a lo que se desprende de los diferentes conceptos emitidos serían fundamentalmente, el de entregar una cosa o el hecho mismo de hacer algo a favor de una persona determinada. Gutiérrez y González nos confirma lo anterior, y en forma más precisa dice que el objeto de las obligaciones tiene tres acepciones: "a) la cosa que el deudor debe de dar o entregar, b) el hecho que el deudor debe de cumplir, realizar o verificar, y c) el hecho del cual el deudor debe de abstenerse, o no hacer". (25).

Así e independientemente de la materia de que se trate la obligación tendrá en éstas, en cuanto a su objeto esa misma implicación, por lo que en materia del Derecho del Trabajo deberán de considerarse esas mismas posibilidades.

Siguiendo con la explicación de los elementos que conforman toda obligación, tenemos, con la excepción ya antes mencionada a la relación jurídica. Esta ha sido explicada por varios autores, entre ellos Francisco Messineo el cual al respecto ha dicho de -

la misma lo siguiente: "...en el análisis del término obligación se ha forzado dar relieve, ante todo y referentemente, a los dos elementos antes indicados, que son el resultado de la descomposición de la obligación en sus dos fases lógicas y cronológicas, - pero atribuyendo a aquéllos elementos significado y función parcialmente nuevos: de un lado está el débito (en alemán schuld); - de otro lado, la responsabilidad (en alemán haftung).

'El primer momento lógico de la obligación estaría constituido por el puro débito, o sea por el deber del deudor (deber - de cumplimiento) o de prestación, deber prestar, (efecto de presión psíquica) al que corresponde una legítima expectativa del - acreedor, tal débito realiza una relación entre personas.

'El segundo momento lógico estaría constituido por la responsabilidad, que consiste en un estado de sujeción (de cosas) - al que corresponde un verdadero derecho subjetivo del acreedor - de hacer valer esta sujeción; ese momento sobreviene en el caso - eventual de incumplimiento del deber..." (26). Con relación a -- esta teoría de origen alemán, Gutiérrez y González afirma que ésta se reduce a la facultad del acreedor de poder exigir a su deudor, que cumpla, y la situación de este último de "deber cum --- plir" con la prestación del acreedor. (27).

De lo anterior es posible inferir que en toda obligación -- existe de alguna manera un deber jurídico para un determinado su jeto, que dentro de la relación jurídica de una obligación ad -- quiere el carácter de deudor. En efecto, el autor atrás citado -- ha si lo ha entendido, pues él afirma que la obligación es una -- especie de deber-jurídico -lato sensu-, y que desde este punto --

de vista, toda obligación es necesariamente un deber jurídico. - Sin embargo, cabe preguntarse, ¿qué debemos de entender, por este último término? El mismo autor de referencia nos da la respuesta a esta interrogante y por éste, él dice, se entiende -en estricto sentido-, "...la necesidad de observar voluntariamente una conducta, conforme lo prescribe una norma de derecho, ya en favor de persona determinada, ya en favor de persona indeterminada". (28).

Así, y en base a esa explicación, el mismo tratadista expone su propio concepto de obligación -en sentido amplio- aludiendo a que por éste debemos de entender "La necesidad jurídica de cumplir una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria o moral), en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o en favor de un sujeto que ya existe". (29).

Ahora bien, de lo que hemos dejado señalado en lo relativo a las características esenciales que reviste la obligación, cabe preguntarse, ¿qué implicación tiene ello en nuestra materia, es decir dentro del Derecho del Trabajo? Nosotros consideramos que al respecto el término obligación por lo ya explicado, tiene en el Derecho del Trabajo las siguientes implicaciones:

1.- Indudablemente que dentro de nuestra materia, la obligación va a representar un deber jurídico, pero primordialmente en camino a los patrones, aunque claro está, correlativamente a ese deber, habrá uno a cargo de los trabajadores.

2.- Si toda obligación presupone tres elementos indispensables, esto es, sujetos, objeto y relación jurídica, los mismos deberán de darse necesariamente dentro de nuestra materia. Para-

dejar más claro ésto es menester hacer referencia a ello de manera más particular. En primer término en relación a los sujetos, el acreedor lo sería esencialmente el trabajador y el deudor el patrón, aunque ello puede darse también de manera contraria.

3.- La relación jurídica deberá de darse de la misma forma como ha quedado estipulado, lo que representaría entonces que el deber, en nuestro caso particular, de capacitar, quedaría a cargo del patrón y de los trabajadores extranjeros, y por otro lado tendríamos la facultad de exigir dicho cumplimiento, por parte del trabajador.

4.- El objeto de las obligaciones, que reviste tres posibles acepciones dentro de la relación jurídica, podrían adquirir a su vez, tomando en consideración el concepto expresado por Gutiérrez y González, un carácter pecuniario o moral. Nosotros le añadiríamos a éstas uno de carácter social. Consideramos que ello es válido porque muchas veces independientemente de que las obligaciones de los patrones tengan un carácter de tipo patrimonial o moral, pueden adquirir al unísono un matiz social, en tanto que una prestación va encaminada a beneficiar a la clase trabajadora, lo cual explica el largo alcance y contenido de nuestra materia y que al principio de este apartado hicimos alusión.

Esto último que hemos explicado quedaría mejor ilustrado a través de los siguientes ejemplos que onseguida anotamos: Con respecto a la obligación de carácter patrimonial, es decir en el aspecto pecuniario, lo representaríamos en el hecho de que el patrón deba de pagar salarios, vacaciones, reparto de utilidades etc., a los trabajadores. El deber jurídico se traduciría aquí, entonces, precisamente a satisfacer dichas prestaciones a los

trabajadores cuya obligación de éstos como una contraprestación, radicaría básicamente en la de llevar a cabo los servicios que el patrón le requiera y por los cuales se haya obligado el mismo.

Por otro lado, la prestación de carácter moral podríamos re-presentarla, en la necesidad de que el patrón deba de guardar la dignidad al trabajador, dándole el respeto y consideración debidos, pues ello es indispensable para mantener la armonía de las relaciones laborales. Esta misma necesidad debe de asumirla el trabajador igualmente para con el patrón, y además también para con sus compañeros de trabajo para lograr con ello los fines indicados.

En lo referente a las prestaciones de carácter social, podríamos ejemplificarlas con el siguiente caso: Piénsese lo que sucedería si un patrón no hiciera el reparto de utilidades a que está obligado a proporcionar a los trabajadores que estuvieran a su servicio. Una primera consecuencia sería de carácter pecuniario para el trabajador en forma individual, porque como ocurre en muchos de los casos, el mismo que contando con éste para satisfacer sus necesidades más vitales, al momento de negársele tal reparto, tendrá entonces éste, que empeñar sus cosas de mayor valor al Monte de Piedad o en su caso reducirle el gasto a su esposa. Pero por otro lado, traería como consecuencia que los trabajadores de ese patrón se organizaran y lo presionaran por medio de la huelga para lograr el cumplimiento efectivo de esa obligación. Esto es trascendente a la sociedad porque adquiere un matiz de orden público, y las familias de esos trabajadores serían lógicamente los más afectados por ese incumplimiento gene

rado por el patrón. De este ejemplo podemos desprender el carácter vital que implica una obligación dentro de nuestra materia, y su afectación puede llegar a abarcar un círculo social considerable.

En conclusión para nosotros, y tomando en cuenta las explicaciones ya anotadas, el concepto de obligación dentro del Derecho del Trabajo, representa igualmente la necesidad jurídica que tiene un sujeto de cumplir con una prestación determinada a su cargo con todas las implicaciones que pueda generar su cumplimiento o incumplimiento, las cuales como vimos pueden adquirir simultáneamente un carácter trascendente. De esa manera y como ya lo habíamos dicho, ese término en cuanto a su connotación institucional, dentro del Derecho en general, no pierde su significación esencial, y lo que es importante señalar aquí, es su ámbito de aplicación, en cuanto a la materia es lo que cambia, y de ahí su mayor o menor importancia.

1.3.2 CONCEPTO DE OBLIGACION SOLIDARIA.

Si la obligación es una figura jurídica que parte del Derecho Privado, la obligación solidaria a su vez también lo es, por lo que esta institución jurídica es igualmente tratada dentro del Derecho Civil, y por ende forma parte del Derecho Privado. Sin embargo, el artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo hace igualmente referencia a una obligación solidaria y cabe preguntarse si dicha institución se da de la misma manera en que se emplea en aquella. Para dilucidar lo anterior haremos referencia en primer lugar a lo que se entiende por obligación solidaria en

nuestra legislación actual, para de ahí sacar nuestras conclusiones a la pregunta formulada.

Así y para explicar el significado del término en estudio nos basaremos en el concepto que de ella nos da el licenciado -- Ernesto Gutiérrez y González el cual expone que la solidaridad se da "...cuando hay una pluralidad de acreedores, de deudores, o de ambos, y cada acreedor puede exigir el todo el objeto, y cada deudor debe de pagar el todo del objeto, no obstante que ese objeto es divisible". (30). De esta acepción que nos da el autor de referencia, es de verse que la misma está investida de ciertas características especiales, las cuales resulta factible estudiar en forma particular. Pero, para obtener mejores resultados del tema que nos ocupa, es loable hacer este análisis conjuntamente relacionando las partes que conforman el concepto arriba transcrito, con la obligación del patrón y de los trabajadores extranjeros de capacitar a mexicanos, con lo cual iremos resolviendo a la par, la duda a que inicialmente hicimos alusión en este apartado.

En primer término cabe anotar, que una cualidad esencial de la figura jurídica que nos atañe, es que ésta puede conformarse simultáneamente por varios acreedores y deudores a la vez. Esta nota que aquí hemos apuntado, puede decirse que también se da en nuestra materia, porque concretamente al hablar de la obligación solidaria de referencia, encontramos al unísono una pluralidad de deudores (patrón y trabajadores extranjeros), y una pluralidad de acreedores (trabajadores a capacitar). Con respecto a esto es pertinente mencionar que el autor de referencia dice que éstas pueden dividirse en tres tipos, que de acuerdo al mismo, --

Estas son las siguientes:

- 1.- Activa, si hay una pluralidad de acreedores y un sólo-deudor.
- 2.- Pasiva, si hay una pluralidad de deudores y un sólo a-creedor, y
- 3.- Mixta, si hay pluralidad de acreedores y deudores, si -multáneamente en las obligaciones". (31).

De conformidad a lo anterior, pudiéramos considerar que den-tro de esta clasificación de la obligación solidaria, por lo que toca a nuestro caso concreto, es decir la que corresponde tanto-al patrón como al trabajador extranjero, tiene un carácter mixto ya que si vemos al artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo -nos habla de una pluralidad de deudores, patrón y trabajadores -extranjeros sin especificar número, y de igual forma ese mismo -precepto, al hacer referencia a trabajadores a capacitar, indica no solamente uno, sino varios de éstos, por lo que resulta con-gruente decir que la obligación solidaria de referencia puede --ser en este caso encuadrada como mixta.

Por lo que toca a las obligaciones pasivas, dice el autor -multicitado, que éstas son siempre únicamente generadas por Ley.- Así, en su obra ya antes mencionadas hace referencia a algunos -ejemplos de como este tipo de solidaridad se haya inscrita por -Ley, dentro del Código Civil. Claro es que nosotros estamos ubi-cados dentro del Derecho Laboral y no del Derecho Civil, pero --creemos que el legislador ha hecho extensivo lo anterior en nues-tra materia en estudio, porque ha dispuesto en el artículo cita-do del Código del Trabajo una obligación solidaria pasiva, en --tanto que el patrón como los trabajadores extranjeros, están ---

obligados a capacitar a trabajadores mexicanos, quienes propiamente en este caso adquirirán la calidad de acreedores.

Siguiendo con el estudio de las características de la obligación solidaria, nos dice Gutiérrez y González que en éstas, -- "Los acreedores o deudores pueden exigir o deben cumplir la misma prestación; pero solamente una vez, pues cubierta por un deudor o cobrada por un acreedor, la obligación se extingue para todos los demás sujetos". (32). En este caso, esta singularidad aquí transcrita, no tiene cabida en nuestra materia o al menos en la obligación solidaria de capacitar, porque consideramos que no obstante ella sea cumplida, ya por el patrón o por el trabajador extranjero, no se extinguirá ésta, si no se realiza en forma conjunta por los dos. Esto es así, porque como veremos más adelante el deber de cada uno de estos sujetos es diferente, y precisamente para que se de en forma efectiva la citada obligación, debe ser llevada ella a cabo en la manera y en la medida a que cada uno de ellos corresponda, y no porque uno cumpla, el otro ya se vea exento de ella.

Por otra parte al mencionarse que el objeto de la obligación pueda ser divisible, con ello se quiere decir que aunque bien el deudor, dentro de la obligación solidaria puede cumplir con la parte que le corresponde en ella pagando lo que a su parte toca, no obstante ello, puede exigírsele al mismo el pago de toda ella, y no solamente una parte proporcional de la misma. A este respecto podríamos considerar y afirmar que esta situación es muy especial, y la cual difícilmente podría vincularse a nuestro caso concreto, ya que la función del trabajador extranjero en la multicitada obligación solidaria como ya dijimos, es muy --

diferente a la que corresponde al patrón, por lo que la exigencia de cumplimiento de cada uno de ellos se da separada pero sin cronizadamente para que realmente dichas actividades tengan los beneficios que de ella se esperan. Así, siendo éste un derecho de los trabajadores, creemos que éstos están en la posibilidad de exigir que se les capicite en la medida que corresponda a cada sujeto obligado, y no pedir a sólo uno de éstos el pago de toda ella.

Por los puntos expuestos con anterioridad, podríamos concluir que la obligación solidaria del patrón y de los trabajadores extranjeros, tiene sus propios matices y que por lo mismo, ésta, no se da de manera semejante a la que se regula en la legislación civil, lo cual se irá confirmando conforme vayamos avanzando a través de capítulos posteriores.

1.4 EL CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA LEGISLACION ACTUAL MEXICANA.

El término trabajador ha sido el escogido por nuestra legislación para definir, como ha dicho Mario de la Cueva, al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Lo anterior es significativo porque antiguamente se hablaba indistintamente de trabajador, obrero y empleado. Al respecto Nestor de Buen afirma que: "La cuestión del nombre con que debe conocerse a quien trabaja ha sido resuelto de muy diferentes maneras. Partiendo del supuesto de que la protección de los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían precisamente a los obreros, esta práctica sirvió inclusive, para ca

lificar a nuestra disciplina como 'Derecho Obrero'". (33). Sin embargo, esta problemática quedó resuelta en nuestra legislación, ya que los criterios disconformes se fueron unificando para resolver esa controversia de denominación, ya que la expresión de "trabajador" fue la aceptada, para que la misma quedara insertada en la nueva Ley Federal del Trabajo. Así, afirma Mario de la Cueva que la única excepción en la que el término de trabajador no se utiliza, está en el artículo 50. fracción VII de la Ley -- atrás citada que emplea el vocablo "obrero", "...para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII, inciso c, del artículo 123". (34). Esto último --sigue diciendo el mismo-- es con el fin de hacer la distinción entre los trabajadores manuales de otro tipo de empleados, los cuales reciben su salario cada 15 días, -- en tanto que los primeros reciben su paga en forma semanal.

Por otra parte cabe mencionar que el problema de denominación al que hicimos alusión, no fue el único a resolver, sino -- que también tendrían que ventilarse dos controversias más. La -- primera de éstas era la relativa a que si el trabajador podía -- ser considerado no solamente como persona física, sino también -- como persona moral. Esta incertidumbre tenía su origen en el artículo 30. de la Ley del Trabajo de 1931, que definía al trabajador como "Toda persona que presta a otra un servicio material, -- intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

Al respecto surgió entonces, una crítica al precepto aludido por los diferentes especialistas de la materia, la cual se -- puede resumir como sigue: al hablarse del concepto de trabajador se entendía a "toda persona que presta a otra un servicio...", --

lo que daba lugar a confusiones porque jurídicamente hablando, -- las personas o son físicas o son morales, y siendo así ello, -- afirmaban los mismos que no era, sino en última instancia la persona física la que prestaba el servicio, y no así las colectivas. En este caso se hablaba de la posibilidad de la existencia del -- llamado contrato de equipo, en virtud del cual se contrataba la -- realización de una obra con un sindicato, pero después de todo, -- no era éste el ejecutor, sino sus miembros. (35).

Por otra parte se impugnaba con respecto a ese mismo artículo, lo concerniente al servicio que debía prestar el trabajador, porque se mencionaba textualmente en la Ley de 1931, que el mismo podía ser "material, intelectual o de ambos géneros". Algunos autores hubieron mencionado que ello resultaba hasta indignante -- para los trabajadores, porque no hay trabajo por muy material -- que sea, que no tenga algo de intelectual. (36).

Así el hecho de asentar "ambos géneros", suponía que había -- trabajos que no tenían nada de intelectual y eran únicamente ma -- teriales y viceversa. Ello desde el punto de vista que se le qui -- siera ver resultaba ilógico. No obstante este infortunado error -- fue corregido al instituirse el nuevo concepto de trabajador; -- ahora, éste, de acuerdo al artículo 80. de la Ley Federal del -- Trabajo en vigor menciona lo siguiente: "Trabajador es la perso -- na física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal -- subordinado".

Este nuevo concepto como vemos, es en mucho, superior al an -- terior, en virtud de que logró su -- erar los defectos ya menciona -- dos que contenía éste, y además porque aportó nuevos elementos.

En primer lugar decimos que el nuevo concepto superó al anterior, porque como ya se había mencionado, uno de los defectos principales que contenía éste, era el que no especificaba la distinción entre persona física y moral; ahora el nuevo sí lo hace, y para terminar con esa controversia, señala que trabajador es la persona física y no moral. Asimismo la doctrina mexicana, -- acorde con la Ley Laboral, ratifica que el trabajador es la persona física y no la jurídica. Entre los tratadistas de la materia que sostienen ese criterio están Mario de la Cueva, Baltazar Cavazos, y Nestor de Buen (37). Así, como punto final a este problema, podríamos decir que para nuestra legislación, únicamente pueden ser considerados como trabajadores las personas físicas; -- la noción de que la persona moral fuera también trabajador, queda de hecho jurídicamente descartada.

Por otro lado, y como precedentemente ya dijimos, este nuevo concepto aporta a su vez nuevos elementos, y es importante -- destacar que a través de éste, se introdujo un nuevo término, -- del cual adolecía el anterior, esto es, el trabajo subordinado. -- Al respecto dice Mario de la Cueva, que con ese vocablo no se designa el status del hombre, sino que ello distingue dos formas -- de trabajo: "primero, el hombre actúa libremente haciendo uso de conocimientos y de los principios técnicos y científicos que juzga aplicables, y el que debe realizar siguiendo las normas e -- instituciones vigentes en la empresa". (38).

De la explicación dada por Mario de la Cueva, creemos que -- es precisamente este último caso, al que se refiere el mismo, en donde hallamos el trabajo subordinado, y que evidentemente el -- primero de ellos, hace alusión al trabajo realizable en forma --

libre, es decir sin sujeción a reglas, ni persona alguna; son -- pues, dos casos diferentes, sin embargo es visible, que la relación de trabajo sólo tendrá lugar precisamente al darse la subordinación, y en tanto no suceda ésto, no habrá lugar a la misma.

Siguiendo con el tema de referencia, Baltazar Cavazos toca un aspecto diferente de la subordinación, al decir lo siguiente: "...un elemento característico de la relación de trabajo --es decir, la subordinación-- y consiste en la facultad de mandar y ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la --jornada de trabajo". (39). Es importante esta observación, ya -- que de lo contrario pudiere haber arbitrariedades, por lo que deberá tenerse en cuenta los máximos legales que al respecto establezca la Ley Federal del Trabajo.

Por último y para hacer más completo este estudio, emitiremos la opinión de Ramón Muñoz, que destaca que "...para que la --persona física adquiera el carácter de trabajador, consiste en -- que el trabajo lo preste en forma subordinada: bajo el mando de otra persona". (40).

De esa manera vemos que la subordinación juega un papel importante dentro de la relación laboral, y podríamos así afirmar que sin ella no hay relación de trabajo, pues ésta se constituye como un elemento indispensable para la constitución de la misma y con las limitaciones que, al efecto la Ley de la materia disponga.

Por otra parte resulta interesante destacar acerca de ese-- mismo dispositivo legal, que el mismo fue alejado por nuestros --

legisladores de la noción contractualista del anterior, pues ahora basta probar que existió la relación laboral, para que en su defecto se aplique la Ley Federal del Trabajo, sin necesidad de presentar en forma tangible un convenio por escrito.

De esa manera podemos darnos cuenta que el actual concepto de trabajador que nos proporciona nuestra Ley Laboral, es muy -- completo y aunque bien pudiéramos citar a algunos otros autores de la materia que han establecido su propio concepto de trabajador, tarea que resultaría interesante, no lo haremos, ya que para nosotros el término trabajador que se establece en nuestra legislación del trabajo resulta muy preciso, tal y como se desprende de las anotaciones, y aquí transcritas, por algunos especialistas de la materia. Así, por esas razones nosotros acogemos al mismo, y además también lo aceptamos porque ese concepto es el que legalmente se aplica en nuestro país y por ende, en el que nos tendremos que basar a lo largo de todo este trabajo, cuando hagamos alusión al término trabajador.

1.5 EL TRABAJADOR EXTRANJERO.

Este apartado tiene como motivo primordial precisar las características que envuelven al trabajador extranjero a que se refiere el artículo 79. de la Ley Federal del Trabajo, por lo que trataremos de enmarcar a los sujetos que esencialmente nos interesan. Creemos necesario antes de tocar ese tema, abrir un preámbulo para determinar y discernir jurídicamente a nuestros nacionales de los propiamente extranjeros, para finalmente hablar del tema en puerta.

1.5.1 CONCEPTO DE NACIONALIDAD.

La idea frecuente que de nacionalidad se da dentro de los--
diccionarios es la que un "grupo de individuos que tienen idénti-
co origen o por lo menos historia y tradiciones comunes". Esta -
connotación es aceptada por algunos tratadistas de la materia, -
como en el caso de Recasens Siches, el cual manifiesta que efec-
tivamente un pasado común y cultura, inciden en el sentimiento -
nacional. (41). Sin embargo, esta acepción de la palabra tiene -
un carácter sociológico y no propiamente jurídico, noción esta -
última que es la que realmente nos interesa saber. Al respecto -
el maestro Arellano García si nos introduce con su concepto a --
una idea de carácter legal, ya que el entiende por ella: "La ins-
titución jurídica a través de la cual se relaciona a una persona
física o moral con el Estado, en razón de su pertenencia, por sí
sóla, en función de cosas, de manera originaria o derivada". --
(42).

Del análisis de la anterior definición es posible despren-
der los siguientes puntos:

1.- La nacionalidad de las personas dentro de un Estado, com-
prende no únicamente a las físicas, sino también a las morales.

2.- La noción de pertenencia es en cuanto se atribuye a un-
determinado Estado una persona física o moral.

3.- La nacionalidad en función de las cosas radica en el he-
cho, de que éstas pertenezcan a un país cualesquiera. Así por --
ejemplo, el individuo nacido en una embarcación mexicana se refu-
ta jurídicamente por ese hecho, como mexicano por nacimiento. --
(43).

4.- La adquisición de la nacionalidad de manera originaria implica que el lugar de nacimiento de un sujeto haya tenido lugar dentro de un Estado, o porque de manera derivada, otra, haya obtenido una nacionalidad diferente a la del lugar de procedencia primaria del mismo, por medio de la naturalización.

En nuestra legislación este último punto resulta válido, -- puesto que la nacionalidad en México, de acuerdo al artículo 30 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos puede ser obtenida por nacimiento o por naturalización. En relación a esto, creemos conveniente enmarcar a que casos corresponde una y otra forma de adquisición de la nacionalidad, y de esa manera estar en aptitud de conocer que personas pueden ser consideradas propiamente como nacionales del país.

Así, el apartado A del precepto arriba mencionado nos señala que son mexicanos por nacimiento:

"Los que nazcan en el territorio de la República, sea cualquiera la nacionalidad de los padres". (fracción I).

Aquí tenemos el supuesto en el que un sujeto, por el simple hecho de nacer dentro del territorio nacional y con independencia de la nacionalidad de los padres, será precisamente considerado como mexicano. A esta postura se le conoce en la doctrina -- comúnmente con el nombre del *ius soli*, por el cual se liga a un individuo a un Estado determinado por acaecer su nacimiento dentro del mismo.

Por otro lado existe también en nuestra Constitución la implantación del *ius sanguinis* o el Derecho de la sangre, que de la misma manera que el *ius soli*, vincula a un sujeto a un Estado

pero por el hecho de que sus padres sean nacionales de éste, y con independencia del sitio o lugar de donde el mismo haya nacido, es decir aunque fuere en suelo extraño. Así la fracción II del artículo mencionado de la Constitución dice: "Los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, de padre mexicano o de madre mexicana".

Finalmente con respecto a la adquisición de la nacionalidad por nacimiento, tenemos el caso a que se refiere la fracción III, del citado artículo, que dice: "Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes". Ello es en virtud de que se considera a esos medios de transporte, como parte del territorio nacional, por lo que un nacimiento de una persona acontecido dentro de los mismos, dará por resultado que este adquiera la nacionalidad mexicana.

Por otra parte, la obtención de la nacionalidad como aludimos atrás, puede ser de manera derivada, esto es, por medio de la naturalización. En efecto, el apartado B del artículo que estamos tratando de nuestra Carta Magna, nos indica dos casos en los cuales se puede adquirir la misma, como sigue:

"B. Son mexicanos por naturalización:

I. Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones carta de naturalización."

Con respecto a esta fracción, cabe mencionar que en la Ley de nacionalidad y naturalización se determinan precisamente los requisitos que deben de cumplir los extranjeros, para que una vez llegado el caso, y llevados a efectos los mismos, se den a éstos el carácter de nacionales.

Asimismo y en relación a la fracción II del artículo 30 -- aludido tenemos el segundo supuesto que dice: "La mujer o varón-extranjero que contraiga matrimonio con varón o mujer mexicanos- y tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional".

Ademas de los requisitos que señala la fracción anterior -- para adquirir la nacionalidad por esta vía, habrá que tomarse en cuenta también al artículo 2o., fracción II de la Ley de Nacionalidad y Naturalización, en el cual se consignó que debe de haber en forma previa, renunciias y protestas de los interesados. -- Estas de acuerdo a los artículos 17 y 18 de la misma Ley, nos indica a su vez cuales son, y que enseguida pasamos a transcribir- como sigue: Las renunciias se refieren "...a su nacionalidad de origen, así como toda sumisión, especialmente a aquél de quien - el solicitante haya sido súbdito; y a toda protección extraña a las leyes y autoridades de México y a todo derecho que los trata dos o leyes internacionales conceden a los extranjeros". (artículo 17). Igualmente deben de renunciar: "a algún título de nobleza otorgado por algún gobierno extranjero". (artículo 18).

Por otro lado, deben de protestar "...adhesión, obediencia- y sumisión a las leyes y autoridades de la República (artículo - 17).

De esta manera nosotros hemos podido enmarcar lo que implica o entraña el concepto de nacionalidad en sentido jurídico, y a su vez enmarcar los supuestos que nos indica la Constitución, -- así como la Ley de Nacionalidad y Naturalización, con respecto a las formas de como puede adquirirse la nacionalidad en nuestro - país, sin embargo, nos queda aún un problema por resolver, y és-

te es el de saber quienes son justamente los no nacionales, y -- que a continuación pasaremos a estudiar.

1.5.2 EL EXTRANJERO EN LA LEGISLACION ACTUAL MEXICANA.

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española la palabra extranjero tiene las siguientes acepciones:

- "1.- Extranjero, del latín extranearius, de extraneus, ex -- traño, que es o viene del país de otra soberanía.
- 2.- Natural de una nación con respecto a los naturales de o tra.
- 3.- Toda nación que no es la propia".

En relación a estas ideas que de la palabra extranjero nos da el Diccionario de referencia, algunos tratadistas de la materia, acordes con el mismo coinciden en señalar esa misma signi -- ficación. Entre esos autores mencionaremos a algunos de ellos. -- Así, por extranjero dice Orue y Arreguá, "...se entiende el in -- dividuo que no es nacional", aunque en general para él, el ex -- tranjero es aquél que está sometido a más de dos soberanías, ya sea en función de las personas, cosas o actos". (44).

Por su parte Ferrer Gamboa afirma: "Extranjero es el que -- no es nacional del país en que se encuentra. La semántica de la -- palatra indica el extraño al país". (45).

De otro lado tenemos a Arellano García que en su obra "El -- Derecho Internacional Privado" al mencionar a un tratadista ruso

de la materia Y. A. Korovin hace alusión al concepto de extranjero de ese autor, por el cual el mismo entiende: "El individuo -- que está en territorio de un Estado del que no es ciudadano, y -- que si en cambio lo es de otro". (46).

Nosotros consideramos que en base a los anteriores conceptos que de extranjero hemos dado, podríamos afirmar que la idea central del mismo radica en la circunstancia de personas que están viviendo actualmente en un Estado distinto del cual originalmente nacieron. Pero a esta noción, creemos, habría que añadirle lo que diga la legislación de un Estado determinado con respecto a quienes sean sus nacionales y quienes no. En efecto, para Arellano García el carácter de extranjero resulta precisamente de lo que dispongan las leyes de un país, con respecto a los mismos, cuando arguye: "En nuestra opinión personal tienen el carácter de extranjeros la persona física o moral que no reúne los requisitos establecidos por el sistema jurídico de un Estado determinado para ser considerado como nacional", esto es, un concepto -- por exclusión, "...el que no reúne las condiciones requeridas para ser considerado como nacional". (47).

Ahora bien, ya hemos visto que en el apartado anterior, que el artículo 30 de la Constitución Política Mexicana, así como -- los artículos 19. y 20. de la Ley de Nacionalidad y Naturalización, nos mencionan quienes son los nacionales del país, entonces de acuerdo a los mismos son extranjeros en nuestra legislación por exclusión: aquéllos que no hayan nacido dentro del territorio mexicano, que está considerado propiamente como suelo patrio y que no guarden parentesco consanguíneo en línea recta ascendente con varón o mujer mexicana. También serán extranjeros, --

aquellas personas que provenientes de otro Estado residan en nuestro país, pero sin que lleven o llenen los requisitos establecidos por la Ley de la materia para adquirir la nacionalidad mexicana por medio de la naturalización. A estos casos, podría-- mos añadirles el supuesto en que una persona física, que siendo mexicano por nacimiento, pierda dicha nacionalidad cuando caiga en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 37 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De esta forma, y habiendo visto quienes pueden ser considerados en nuestra legislación como extranjeros, pasaremos inmediatamente a distinguir a los sujetos no nacionales que conjuntamente con el patrón integran la obligación solidaria de referencia.

1.5.3 LOS TECNICOS Y CIENTIFICOS EXTRANJEROS COMO SUJETOS CENTRALES DE LA OBLIGACION SOLIDARIA.

Cuando el artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo hace mención a los trabajadores extranjeros dentro de la obligación solidaria de referencia, lo hace sin distinguir si éstos son profesionistas o técnicos, y aunque previamente en el mismo se hace alusión a ellos en el caso en que deban de prestar sus servicios en las empresas, ello no nos indica si los mismos son precisamente los sujetos que deban capacitar a trabajadores mexicanos. En esa virtud, resulta necesario buscar otras fuentes que en forma expresa y clara nos indiquen específicamente los extranjeros que nos interesan. Para tal discernimiento es necesario acudir a la Ley General de Población, en razón de que en la misma se hallan las diversas características que pueden adquirir los extranjeros

al ingresar en nuestro país. Así, dentro de ellas podemos distinguir que en el artículo 4o fracción IV de la misma, así como en el artículo 119 fracción III de su Reglamento se delimita que la obligación de capacitar es del técnico y del científico. Este carácter puede a su vez ser adquirido por los extranjeros rentistas de acuerdo a la fracción IV del artículo 114 del Reglamento de la Ley anterior, así como por los visitantes, de conformidad al artículo 42 en su fracción III de la misma Ley.

De esta forma podemos ya estar ciertos quienes son los sujetos que tienen el deber de capacitar, sin embargo, cabe preguntarse, ¿qué hay en cuanto a los profesionistas extranjeros?, éstos, ¿deben también de capacitar a trabajadores mexicanos? Al respecto, nosotros consideramos que existe la posibilidad de que lo hagan, puesto que la fracción II del artículo 116 del Reglamento de la Ley General de Población menciona que a los mismos podrá concedérseles permiso de internación, y a juicio de la Secretaría de Gobernación, tomará en cuenta que los mismos sean profesores o investigadores destacados en alguna rama de la ciencia o de la técnica. Esto nos hace pensar que de alguna manera ellos puede adquirir la calidad de técnicos y científicos, por lo que en momento dado, no estaría del todo mal pensar que los mismos capacitaran a mexicanos si dado el caso, ello lo permitiera. Pero es preciso preguntarse, ¿qué es lo que distingue a un técnico de un profesionista? En relación a esta pregunta, creemos que la diferencia de fondo se centra en que mientras los conocimientos que reciben los profesionistas en su formación comotales, proviene de instituciones o universidades en los que los conocimientos adquiridos tienen como fin "... simplemente prepa-

parar profesionistas que conozcan tecnologías elaboradas en los países más avanzados y sepan utilizarlas" (48), pero sin implicar ello, que participen en su elaboración; en tanto que los llamados "tecnólogos" su base de preparación se asienta en la investigación aplicada y en desarrollo, y trabajan para aumentar el nivel de producción. (49).

De conformidad a lo anterior podemos afirmar, que los profesionistas, como por ejemplo, podría ser el caso de los ingenieros de "x" especialidad, que obtienen sus conocimientos en las aulas de las universidades, no adquieren su preparación del todo adecuada que les permita tener información para el desarrollo y creación de las artes mecánicas, en razón de que las enseñanzas muchas de las veces más que prácticas son teóricas. Los técnicos por el contrario, al recibir su aprendizaje propiamente en los centros de trabajo, ello les conducen a que estén en contacto directo con el manejo y funcionamiento de una variedad de tecnologías, las que en un momento determinado les puede permitir a los mismos participar en su elaboración y creación. Ya históricamente hablando, esa función se deja ver a partir de la Revolución Industrial en el siglo XVIII, con la llegada de los llamados telares mecánicos y específicamente con el telar de Robert en 1825. (50). Desde ese entonces es posible distinguir que la labor del técnico, es la que gira precisamente sobre máquinas o artefactos mecanizados, lo que hoy los antropólogos definen como tecnología (51); así, ésta se convierte en el objeto de estudio, manejo, investigación, creación y perfeccionamiento del técnico, lo cual logra a través de su inventiva, tomando en consideración para ello las diferentes necesidades humanas y todo aquello que le haga la vida más productiva y sencilla al hombre.

De lo anterior podríamos afirmar, que es el técnico quien-- pone al servicio de los profesionistas un sinnúmero de artefac - tos que le faciliten a éstos sus tareas cotidianas, y por lo que hemos dejado anotado es claro la necesidad de que en toda nación se promueva la formación de técnicos, pues éstos con su talento, coadyuvarán al progreso y desarrollo de cualquier país.

Por otra parte podríamos hablar de otra diferencia que dis - tinguje a un profesionista de un técnico, si quiere llamársele de forma, la cual consiste en que para el ejercicio de una profe -- sión en nuestro país, se requiere de la titulación correspondien - te, arrequive que no pasa desapercibido para los extranjeros pro - fesionistas, es decir a los que entran en nuestro territorio con esa calidad, pues una de las condiciones para su ingreso a la Re - pública Mexicana está sujeta a la presentación de la documenta - ción correspondiente que los identifique como tales. (artículo - 116, fracción I, del Reglamento de la Ley General de Población). Esta acreditación, en cambio, no se le impone al técnico, pues a éste no se le exige tal documentación, salvo casos excepcionales para comprobar su calidad verdadera, y cuando así lo estime per - tinente las autoridades de que se trate. (Artículo 119, fracción V, del Reglamento de la Ley General de Población).

De esa forma vemos que los técnicos y profesionistas no im - plican lo mismo, ya que cada uno de ellos revisten ciertas carac - terísticas que en un momento dado nos lleva distinguirlos fácil - mente. Sin embargo, ello no sucede así cuando tratamos de dife - renciar a un científico de un profesionista, porque muchas de -- las veces aquéllos se forman igual que éstos, es decir a través - de las universidades lo cual en un momento dado nos lleva a -

pensar que un científico es a la vez propiamente un profesionalista. A este respecto consideramos, que habría que atender en forma específica el caso de que se trate, y de acuerdo a la Ley General de Población los fines que traiga consigo un sujeto determinado. En otras palabras, habría que ver la calidad migratoria con que se interna un extranjero a nuestro país, ya que en la práctica muchas de las veces es muy difícil discernir un sujeto de otro. Este problema se ilustra de manera muy clara en la "Enciclopedia Internacional de la Ciencias Sociales", y que para efectos de tener una idea más amplia de ello, transcribiremos textualmente el párrafo que al caso concreto nos señala lo anterior, como sigue: "En sentido estricto, un científico es un hombre de ciencia, alguien quien aporta algo al acervo de las ciencias escribiendo artículos o libros. Este es quizá, el único sentido en que la palabra podría emplearse sin reservas. Sin embargo, también hay científicos que se dedican a la investigación aplicada, tratando de hacer descubrimientos que conduzcan a nuevos productos y procesos industriales, médicos y agrícolas; al desarrollo industrial aplicando sus conocimientos científicos a programas específicos de innovación en la producción; a la prueba y análisis práctico de productos y procesos. Todas esas personas se les llaman científicos de la investigación aplicada, y no pueden fácilmente distinguirse de los ingenieros (profesionistas y técnicos". (52). En razón de lo anterior, como vemos, los científicos no pueden por tanto diferenciarse claramente en la práctica (investigación aplicada) de los profesionistas, sin embargo, como dijimos precedentemente, si un extranjero se interna en nuestro país en su calidad de científico, consecuentemente e independientemente de que sea profesionista o no, estaremos ciertos de la -

calidad del sujeto de que se trate, es precisamente la de científico, más no la de profesionista, distinción que es importante - hacer para los efectos que pueda producir la calidad migratoria de los científicos, en el sentido de que los mismos deberán de instruir como señalamos precedentemente, a mexicanos.

Así, y en conclusión podríamos afirmar entonces, que no es sino a los técnicos, como científicos extranjeros los que tienen la obligación solidaria con el patrón de capacitar a trabajadores mexicanos, y que si bien es cierto que existen otro tipo de trabajadores extranjeros que pudieran venir a la República Mexicana, a ninguno de ellos podría exigírseles esa obligación, salvo ciertos casos, en que éstos tuvieran esas cualidades. Así y para efectos de esta tesis, vamos a entender que los trabajadores extranjeros a los que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 7o., es fundamentalmente tanto a los técnicos como científicos no nacionales.

1.6 EL PATRON DENTRO DE LA OBLIGACION SOLIDARIA.

Hasta no hace mucho tiempo el contrato de aprendizaje jugaba un papel importante en la enseñanza de ciertos oficios dentro de los establecimientos de trabajo, la cual era proporcionada -- por el patrón al trabajador para que éste aprendiera y desarrollara la actividad de que se tratara, pero a cambio de que el mismo, prestara sus servicios a aquél y una remuneración por mutuo consentimiento de las partes, la cual debía de ser otorgada por el patrón al trabajador. No obstante, esta institución de carácter laboral, con el tiempo, fue poco a poco convirtiéndose en

obsoleta, porque en la mayoría de los casos no podía ya satisfacer los fines u objetivos por los cuales la misma fue creada, además que ella, contrariamente a sus metas, era utilizada como un instrumento de explotación de los trabajadores. Estas anomalías hicieron necesario que ésta desapareciera y se buscaran a la vez nuevos medios a través de los cuales se transmitieran conocimientos a los trabajadores para la superación de su actividad -- profesional y obtuvieran simultáneamente mejores ingresos. Sin embargo, lograr ésto no iba a ser nada sencillo porque muchos de los patrones, a quienes beneficiaba el contrato de aprendizaje -- iban a pugnar porque éste no desapareciera de la regulación de -- la Ley Federal del Trabajo, aunque sus esfuerzos para lograr lo -- anterior iban a ser estériles, porque el avance se estaba dando -- y con el las transformaciones; no era posible ya seguir soste -- niendo la figura jurídica en cuestión por lo que se hizo necesario eliminarla y suplirla dando paso a la reglamentación de la -- capacitación y adiestramiento, las cuales que sin contar con el apoyo del sector patronal, ofrecían ciertas ventajas al sector -- obrero, ventajas que no podía proporcionar el contrato de aprendizaje. Asimismo y dada su importancia, las mismas fueron insertadas en nuestra Carta Magna, en virtud de que por ese medio se -- garantizaba en forma más firme su permanencia dentro de nuestra -- legislación, evitando con ello su fácil eliminación. A ésto, hay que aunarle que la capacitación y adiestramiento se constituiría como un derecho de los trabajadores, y contrariamente a ello, un deber de los patrones. Pero, ¿cuál fue la razón de fondo de esa -- decisión del legislador?, es decir, por qué ello se constituyó -- como una obligación del patrón? La causa de esa determinación, -- como veremos enseguida, fue explicada en parte de la exposición--

de motivos que introdujo a las mismas a la vida jurídica, y que a mayor abundamiento decía que: "...si la mayor productividad -- tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta in -- cuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, deba a ser a cargo del propio patrón, sujeto que tam -- bién resultará beneficiado con la capacitación obrera". (53). -- Así, y en virtud de este razonamiento, quedó establecido en nues -- tra Ley Laboral que la capacitación y adiestramiento, son un de -- ber del patrón, es decir como una prestación más que el mismo de -- bía dar a los trabajadores y que por lo mismo, al hablar de la -- obligación solidaria citada el patrón, tomando en cuenta esta mis -- ma argumentación, tiene igualmente el deber de capacitar a traba -- jadores, y con independencia de si ésta en un momento dado pasa -- a ser de la misma manera, una obligación de los trabajadores ex -- tranjeros.

En conclusión y para finalizar este apartado, y agotar con -- ello al unísono este primer capítulo, a nuestro parecer resulta -- lógico y justificado que la capacitación y adiestramiento se cons -- tituya como una obligación del patrón, porque como quedo expues -- to, en última instancia éste también podrá obtener los provechos -- que emanen de aquéllas, lo cual por supuesto, reeditará en más -- ganancias para su empresa.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Skula, Andrew F., Administración de personal, Limusa, México, 1979. p. 145.
- 2.- Muga, José Antonio, Walker, Francisco, "Normas sobre capacitación y adiestramiento en la legislación chilena", dentro del Derecho laboral en Iberoamérica, (recopilador Baltazar-Cavazos Flores), Trillas, México, 1981. p. 366.
- 3.- Buen, Nestor de, Derecho del trabajo, II, 5ta. ed.; Porrúa, México, 1983. p. 271 y 272.
- 4.- Idem. p. 271 y 272.
- 5.- Cfr. Tena Morales, citado por José Dávalos en "Objetivos de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", dentro del Derecho laboral en Iberoamérica, ob. cit., p. 358.
- 6.- Cavazos Flores, Baltazar, 35 Lecciones de derecho laboral, 3ra. ed.; Trillas, México, 1983.
- 7.- Buen, Nestor de, ob. cit., p. 271 y 272.
- 8.- Tena Morales, ob. cit., p. 358.
- 9.- Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, II, 3ra. ed.; Porrúa. México, 1984. p. 78.
- 10.- Idem. p. 84.
- 11.- Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del trabajo, II, Porrúa, México, 1983. p. 224.
- 12.- Larroyo, Francisco, La ciencia de la educación, 18 ed.; Porrúa, México, 1980. p. 39.
- 13.- Cfr. Aristóteles, La política, 9na. ed.; Porrúa, México, 1981. (Colección: Sepan cuantos...). p. 301.

- 14.- Cfr. Ramírez Sánchez, Jacobo, Introducción al estudio del -
derecho y nociones de derecho civil, UNAM, México, 1967. --
(Textos universitarios). p. 62.
- 15.- Cfr. Hernández Gil, Antonio, El concepto de derecho civil,
Revista de Derecho Privado, Madrid, 1943. p. 63.
- 16.- Cfr. p. 11.
- 17.- Hernández Gil, Antonio, ob. cit., p. 124.
- 18.- Rojina Villegas, Rafael, Derecho civil mexicano, V, (obliga-
ciones, t. I), 4ta. ed.; Porrúa, México, 1981. p. 9 y 10.
- 19.- Giorgio, Jorge, Teoría de las obligaciones en el derecho mo-
derno, tr. Revista General de Legislación y Jurisprudencia,
I, tma. ed.; Imprenta de la Legislación, Madrid, 1909. p. 11.
- 20.- Messineo, Francisco, Manual de derecho civil y comercial: -
Derecho de la obligaciones (parte general), tr. Santiago -
Sentis Melendo, IV, EJEA (Editorial Jurídico Sociológica),
Buenos Aires, 1967. p. 4.
- 21.- Marcel, Planiol, Tratado elemental de derecho civil, tr. Jo-
sé M. Cájica, VI, Cájica, México, 1945. p. 118.
- 22.- Mazeaud, Henri León, Mazeaud, Jean, Lecciones de derecho ci-
vil, tr., Luis Alcalá-Zamora y Castillo, parte segunda, I,
- 23.- Demogue, citado por Rojina Villegas, ob. cit., p. 14.
- 24.- Borja Soriana, citado por Rojina Villegas, ob. cit., p. 14.
- 25.- Gutiérrez y González, Ernesto, Derecho de las obligaciones,
5ta. ed.; Cájica, Puebla, 1981. p. 91.
- 26.- Messineo, ob. cit., p. 11 y 12.
- 27.- Cfr. Gutiérrez y González, ob. cit., p. 88.
- 28.- Idem, p. 25.
- 29.- Idem. p. 28.

- 30.- Idem. p. 724.
- 31.- Idem. p. 724.
- 32.- Idem. p. 724.
- 33.- Buen, Nestor de, Derecho del trabajo, I, 5ta. ed.; Porrúa, México, 1983. p. 439.
- 34.- Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, - I, Porrúa, México, 1983. p. 152 y 153.
- 35.- Cfr. Buen, Nestor de, ob. cit., p. 440.
- 36.- Cavazos Flores, Baltazar, et. al., Nueva ley federal del - trabajo tematizada y sistematizada, 17 ed.; Trillas, México, 1984. p. 83.
- 37.- Cueva, Mario de la, ob. cit., p. 153; Cavazos Flores, Bal - tazar, Nueva ley...p. 85; Buen, ob. cit. p. 436.
- 38.- Ob. cit., p. 154.
- 39.- Ob. cit., p. 18.
- 40.- Muñoz Ramón, Derecho del trabajo, II, Porrúa, México, 1983. P. 19.
- 41.- Recasens Siches, Luis, Sociología, 18 ed.; Porrúa, México, 1980. pp. 498-500.
- 42.- Arellano García, Carlos, Derecho internacional privado, -- 4ta. ed.; Porrúa, México, 1983. p. 123.
- 43.- Idem. p. 123.
- 44.- Crue y Arregui, citado por Arellano García. Ob. cit., p. 291.
- 45.- Ferrer Gamboa, Jesús, Derecho internacional privado, Limusa, México, 1977. p. 31.
- 46.- Arellano García, Carlos, ob. cit., p. 292.
- 47.- Idem. p. 292 y 293.

- 48.- Comisión Económica para América Latina, Conferencia mundial de población, Fondo de Cultura Económica, México, 1977. -- p. 31.
- 49.- Idem. p. 306.
- 50.- Katz, Chaim, et. al. Diccionario Básico de las ciencias de la comunicación, Nueva Imagen, México, 1980. p. 60.
- 51.- Instituto de Estudios Políticos, Diccionario de las ciencias sociales, UNESCO, Madrid, 1976. p. 84.
- 52.- Enciclopedia Internacional de las ciencias Sociales, editada por David L. Sills. Volumen II, Aguilar, Madrid, 1979 -- p. 340.
- 53.- Briceño Ruiz, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985. (Colección Textos Jurídicos Universita -- rios) p. 282.

CAPITULO SEGUNDO.

LA CAPACITACION EXTRANJERA DENTRO DE LAS DIFERENTES
ETAPAS HISTORICAS DE MEXICO.

2.1 ETAPA COLONIAL.

En esta parte de nuestro trabajo, al remontarnos a épocas - pretéritas y al averiguar los orígenes y condiciones en que se - dió la capacitación extranjera, resultaría lógico emprender este análisis propiamente desde que México se independizó de España, - y no cuando éste, se sometía a aquél, pues nuestro país aún no - existía como tal. Sin embargo, nosotros consideramos pertinente - hacer alusión a la presente etapa de nuestra historia en razón - de que la misma forma parte de nuestro pasado y de alguna manera - ello nos atañe, en virtud de que como veremos más adelante es po - sible hablar de la existencia de una capacitación dentro de esta época que estamos estudiando, y por lo mismo resultará interesan - te hablar de las características que revestía la misma dentro de ella.

Para comenzar este estudio cabe recordar que a raíz de la - conquista española nuestro territorio pasó a formar parte de do - minio hispano, implicando ello que su forma de vida se implánta - ra en nuestro suelo. Esto trajo como consecuencia que nos fueran - transmitidos su religión, idioma, productos, costumbres, etc. y - por supuesto su legislación, la que estaría presente hasta la -- consumación de la independencia, y aún después en tanto el nuevo gobierno mexicano lograba su consolidación definitiva.

De esta manera podríamos decir, que hasta esa época de nuestra historia, el país era patria de los peninsulares, pues cabe señalar que en ese tiempo se consideraba plenamente válido en el Derecho Internacional, el Derecho de Conquista (e instituido en las Siete Partidas), y era natural el pensamiento del que lo más fuertes dominarían a los más débiles, resultando de ello que aquéllos se apropiaran y anexaran el territorio de éstos, a quienes habían vencido, tal y como ocurrió en nuestro caso particular, — es decir en la conquista de México o más bien dicho en la de todo el continente.

Así, y como consecuencia lógica de la consumación de ese hecho, los españoles se constituyeron como los señores de casi toda América, denominándola Nueva España, y los cuales en forma — despótica mantenían bajo su servidumbre a los indígenas, a quienes sojuzgaban como seres inferiores. Este razonamiento radicaba en que decían, que los nativos tenían costumbres bárbaras y merecían por ello el haber sido conquistados. No obstante, para los vencidos que se habían visto sometidos a aquellos seres, éstos — no eran sino extraños que habían profanado y destruido su sistema y normas de vida, ya que los mismos fueron invadidos por una cultura que traía consigo estilos de existencia desconocidos, a los cuales tuvieron que adaptarse, pues el rechazo implicaba sucumbir ante ella, y de hecho así fue, pues cayeron inevitablemente ante los hombres barbados.

Este acontecimiento doloroso para nosotros y que aún al paso de los siglos no se ha borrado, fue injustificado y el único razonamiento lógico de la conquista española fue el afán de poderío y riqueza, ambiciones que creemos fueron los que encamina-

ron el rumbo de los hispanos, y a la vez a la destrucción de nuestra cultura. Tan es así, lo que acabamos de comentar, que resaltaba a la vista su celo extremo, en relación al territorio conquistado. Su legislación instituida dentro de él, no dejaba trazos de duda de todo el proteccionismo y oposición del que no fueran sino ellos, los únicos explotadores de América, éstos y nadie más. Así su agudeza para la conservación del Reino de la Nueva España, y por ende de sus riquezas, se verían protegidos a través de sendos instrumentos jurídicos. Uno de ellos lo fueron las Leyes de Indias (1), por los cuales se impediría la penetración de influencias externas. Asimismo, y posteriormente a ésta, surgió un instrumento no menos importante que el primero y éste lo fue la Constitución de Cádiz (Constitución Española de 1812), la cual estipulaba que los nacidos y avecindados en la Nueva España, serían considerados españoles al igual que aquéllos que obtuvieran Carta de Naturaleza, y los que estuvieran viviendo por lo menos con 10 años de antigüedad en cualquier lugar del reino (2). Esto representaba de alguna manera eliminar toda influencia extranjera dentro del territorio conquistado.

Todo lo aquí expuesto nos lleva a aducir que en tanto duró la colonia no hubo capacitación alguna de tipo extranjero, ya que la entrada de personas pertenecientes a otros países, en esa época, se nulificó a través de esas dos legislaciones, las cuales estuvieron vigentes y presentes a lo largo de toda ella. Pero hay otro razonamiento más que nos ayuda a reforzar lo anterior, y es el que en esa época no cabía la posibilidad de una capacitación como hoy la entendemos, sino más bien en una figura parecida al contrato de aprendizaje. Ello es factible si tenemos en --

cuenta que durante la colonia el sistema de producción fue eminentemente manufacturero, sistema que se manifestaba a través de los gremios y más particularmente en sus especies: los talleres-artesanales y los obrajes. No englobaremos en este caso a la minería, a la cual también analizaremos, porque ésta no se constituyó propiamente en ese tipo de organizaciones. Para entender mejor lo anterior, creemos necesario hacer referencia en forma particular a cada una de esas formas de producción y de ahí dilucidar en forma más clara si de alguna manera se dió la capacitación, y más concretamente la extranjera. Comencemos pues a estudiar la organización gremial.

En primer lugar al hablar del origen de los gremios en la Nueva España, podríamos decir que éstos no se dieron a la vida en forma espontánea, sino que fueron el resultado de una necesidad interna para poder satisfacer la demanda que requería la colonia española de diversos productos porque, al no poder hacerlo ya directamente la metrópoli, esto es la Península Ibérica, tenía ella que organizarse para crear los suyos propios. Así, se dió a la luz en América esta institución, la cual sin embargo, habría de adquirir matices europeos ya que sus raíces provenían de las llamadas corporaciones, las cuales se habían dado en el viejo continente en la época mediceval, mismas que nos serían trasladadas por los ibéricos para continuar así éstos, con una antigua tradición. (3).

En razón de lo anterior, los gremios coloniales tenían una estructura y funcionamiento semejante a los europeos, sin embargo es preciso señalar las características primordiales que ellos adquirieron en nuestro territorio y los cuales enseguida pasaremos a enunciar:

1.- Estaban organizados jerárquicamente, en razón de que había una división de categorías, en donde la más alta era la de los maestros, continuando con la de los oficiales, y finalmente con la de los aprendices, ello en un orden decreciente y de acuerdo a sus funciones;

2.- Su formación era cerrada, en virtud de que generalmente el puesto de maestro fue únicamente para los españoles nacidos en España, ya que un español no peninsular (criollos), le era muy difícil ocupar esos puestos (4), y menos así para los aborígenes, y

3.- Era monopólica, puesto que cada gremio, debía de ocupar se solamente en la elaboración del producto que le correspondía, y no podía laborar en otro diferente del de su ramo en forma alguna. (5).

Así, y con las anteriores características que aquí hemos señalado, se asentaba la estructura gremial en el México antiguo, pero hay algo que nos hace falta decir, y esto es su forma de operar. A este respecto puede decirse que su mecanismo de funcionamiento interior, consistió fundamentalmente en que el aprendiz, se obligaba a trabajar al maestro, a cambio de que éste le enseñara un determinado oficio; una vez que aquél adquiría los conocimientos necesarios para desempeñar el mismo, asumía entonces la categoría de oficial, y su trabajo, ahora, iba a ser remunerado con un salario. Posteriormente, una vez que hubiera pasado por una serie de requisitos, por ciertos bastantes rigurosos, obtendría entonces la calidad de maestro.

Toda esta explicación precedente la hemos dado en virtud de

que de esos gremios, se afirma, se ha derivado lo que conocemos ahora con el nombre de contrato de aprendizaje. (6). Nosotros -- consideramos, que en efecto, hay una gran similitud entre una y otra figura, si tenemos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo de 1931 entendía por contrato de aprendizaje: "...aquél en virtud del cual una de las partes (aprendiz), se compromete a prestar sus servicios personales a otra (maestro o patrón, en su caso), recibiendo a cambio la enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida". De lo anterior, cabe preguntarse, ¿cuáles es la relación que existía entonces entre las dos figuras? Nosotros creemos que la identificación que había entre una y otra figura radicaba en el hecho de que tanto los gremios, como en la figura del contrato de aprendizaje existía la persona del aprendiz, y en las cuales el mismo se obligaba a trabajar a cambio de la enseñanza del oficio de que se tratase, pero con la diferencia de que mientras el contrato de aprendizaje, cabía la posibilidad de la remuneración monetaria para el aprendiz, en los gremios no la había para éste en tanto no alcanzara la categoría de oficial.

De esta forma y tomando en consideración la explicación precedentemente expuesta, pudiéramos decir y a la vez reforzar lo antes dicho, en el sentido de que difícilmente pudo haber una capacitación por parte de los extranjeros en la Nueva España (aunque de hecho si existió esa posibilidad como más adelante exponemos), puesto que, en primer lugar su entrada estaba muy restringida, y en segundo, porque en aquella época más que el otorgamiento de una capacitación, existió sobre todo un contrato de aprendizaje, por lo menos en los talleres artesanales, así como

en los obrajes, los cuales fueron en realidad las dos formas más comunes de gremios existentes en la América colonial. Esta última consideración se basa, en que éstos eran las más importantes y trascendentes en la Nueva España, en virtud de que su extensión territorial fue bastante amplia, así como por su alta productividad, y sobre las cuales creemos, pudo haber de alguna manera una capacitación por parte de sujetos, si no ya españoles peninsulares, si de otros lugares ajenos a la Nueva España. (7).

Lo anterior es loable si vemos que en esos obrajes y talleres de tejidos de tela y algodón (8), hubo innovaciones técnicas al introducir en éstas, "maquinaria textil europea (telares y tornos), las técnicas españolas de hilados y tejidos, los procedimientos para pintar los hilos y las telas con tinturas de origen europeo". (9).

Pero para entender mejor ello, es pertinente ver cual es la distinción entre la capacitación y el contrato de aprendizaje en tanto función de enseñanza y transmisión de conocimientos para los trabajadores, y poder así distinguirlos fácilmente llegado el caso. Al respecto nosotros consideramos que la diferencia esencial entre una y otra, radica en que mientras que en esta última se daba la enseñanza para la práctica de un determinado oficio, en la capacitación entendida como tal, es decir en un sentido amplio (implicando en ella al adiestramiento), suponía entonces precisamente que la persona a capacitar ya poseía los conocimientos de una determinada ocupación, y al momento de introducir las innovaciones a América, ya no era necesario enseñarles el oficio mismo a los trabajadores de esa época, sino capacitarlos para que pudieran manejar esos nuevos instrumentos relacionados --

con esa actividad, y por supuesto los cuales desconocían.

De lo que se desprende, podríamos argüir que ya durante la colonia española había la necesidad de especialistas provenientes fuera de la colonia que instruyeran a los integrantes de los gremios de que se trataba, para el manejo de tales innovaciones, pero lo que nos interesa reclacar aquí, es que necesariamente -- esos especialistas tuvieron que traerse de Europa a la Nueva España, ya que esos mecanismos importados no pudieron haberse utilizado sin que alguien avezado en el manejo de los mismos capacitara a quien debiera de utilizarlos.

De esta manera podemos decir que, si bien jurídicamente durante la colonia, y específicamente dentro de los gremios no hubo una capacitación, sino más bien un figura parecida al contrato de aprendizaje, no obstante ello, de hecho pudiéramos considerar que existió la capacitación, no como la conocemos y concebimos hoy, ni quizá por extranjeros, pero si la hubo al menos por parte de los propios españoles, no con el afán de desarrollar -- las aptitudes del trabajador, aunque necesariamente lo hicieron, sino más bien para explotarlo y obtener por ese medio más riquezas ya que independiente de que les enseñaran el oficio de que se tratara, debían de capacitarlos para que pudieran manejar un tipo de maquinaria evidentemente desconocida, es decir la importada, que tendrían que utilizar al ejercer su arte u oficio.

Por otra parte es menester analizar como se desarrollaba la minería dentro de la Nueva España, y ver si en ésta, al igual -- que en los gremios, se dió la posibilidad de una capacitación. Para lograr ello, creemos que es necesario ver las características que revestía esa actividad. Es de señalarse en primer lugar --

que la misma se distinguió por una parte, por el trabajo forzado que recayó en los esclavos negros traídos del Africa, y en el reparto forzoso de indios, y por otro lado estaba el libre contratación de indígenas (en los que podemos incluir mestizos y mulatos), los cuales por su propia voluntad se aventuraban en esa industria, tomando en consideración que la misma, habiendo económicamente superaba a la actividad agrícola. Ahora bien, y explicado lo anterior, cabe preguntarse si existió o no dentro de esa actividad la impartición de una capacitación extranjera para los trabajadores que se constituyeron dentro de la misma. Al respecto pudiéramos creer que si la hubo y los argumentos expuestos con anterioridad en lo relativo a los talleres artesanales y obrajes, son válidos también aquí, si tenemos en consideración que en esa rama económica, se trajeron de Europa instrumentos técnicos para que fueran empleados y utilizados en ella, tales como el uso del malacate para la extracción del mineral y desagüe de las minas. Asimismo también el uso de la pólvora para el tumbado del mineral dentro de ellas. (10). Además de esto, y como nota adicional podemos decir que la capacitación proporcionada a los trabajadores, si jugó aquí un papel importante, pues el hecho de que la remuneración fuera más alta o menor para el trabajador dependía del grado de calificación del mismo, y ello implicaba el manejo de ciertas técnicas, y que no cualquier trabajador pudo haber manejado, sin una previa enseñanza acerca de la misma, lo cual redundaría básicamente en el mejoramiento del nivel de vida del trabajador capacitado. Así entonces podríamos concluir que dentro de la etapa histórica de México de la que estamos tratando si hubo la posibilidad de la existencia de una capacitación extranjera (aunque distinta de como hoy la concebimos)

puesto que, como quedó asentado, hubo la necesidad de instructores ajenos a la colonia española, para que enseñaran a operar a los naturales de América las diferentes innovaciones traídas a la misma, y dentro de las actividades económicas aludidas.

2.2 ETAPA INDEPENDIENTE.

Como sabemos el período de la lucha por la independencia de nuestro territorio sometido fundamentalmente bajo el yugo hispano, empezó a descender su velo en el famoso grito de Dolores por el cura Hidalgo el 15 de septiembre de 1810, culminando la misma, hasta que el virrey O'Donoju la reconoce, en los llamados tratados de Córdoba en 1821. En ese lapso de tiempo transcurrido creemos que la capacitación fue poco significativa, si no es que nula hablando jurídicamente. Este hecho se deduce, en virtud de -- que los diferentes documentos legislativos que se expidieron nunca repararon en ella, salvo el de "Los Sentimientos de la Nación" de Morelos, que de alguna manera la concebió, no obstante ello, -- cabe mencionar un hecho más o menos importante, y éste es el de que se empezaron a asimilar a los extranjeros a nuestro país, pues como vimos con anterioridad en la colonia, se había restringido a éstos, la entrada al mismo en forma casi absoluta, por lo que podríamos decir que las posibilidades de una enseñanza extranjera, se verían más próximas aquí que las que existieron precedentemente. Pero de estos documentos históricos que empezaron a abrir las puertas a personas ajenas a nuestro territorio, queremos resaltar en primer lugar, el que contiene los pensamientos de Morelos, y el cual arriba quedó apuntado, en virtud de que dentro del mis-

mo se estableció la posibilidad de ingreso de extranjeros en nuestro país, siempre y cuando fueran "...artesanos capaces de instruir y libre de toda sospecha". (11).

Este pensamiento de Morelos, creemos, era claro y preciso, en el sentido de que los extranjeros transmitieran sus conocimientos; que su estancia fuera útil a un territorio que trataba y luchaba por independizarse. Sin embargo y como veremos más adelante, este pensamiento del "servicio de la nación", no se recogió inmediatamente en cuerpo legislativo alguno, sino que hubo de pasar más de un siglo para que ello sucediera así. Pero la importancia de esta idea quedó registrada en los anales de la historia, pues la misma se encaminó como un precedente y un ejemplo claro de un hombre que tenía una visión del futuro, sobre la necesidad que representa ahora, la capacitación extranjera.

Siguiendo con nuestro tema en estudio y en relación a otras fuentes históricas legislativas, tenemos a la Constitución de Apatzingán de 1814 en la cual se recopilaron algunos de los pensamientos de Morelos y sin incluir el antes citado, se dió, sin embargo, en éste a los extranjeros, la posibilidad de asimilarse e incorporarse a nuestro país, siempre y cuando guardaran la religión católica y no se opusieran a la libertad de la Nación.

También entre otras disposiciones de aquella época, podríamos mencionar al Plan de Iguala de 24 de febrero de 1821, en el que tampoco se incluyó disposición alguna que considerara a la capacitación por parte de extranjeros, y únicamente surgiere "...un trato justo de plena igualdad de nacionales y extranjeros". (12).

Posteriormente al anterior Plan, y ya consumada la independencia de nuestro país, se dictaron algunos Decretos en los que tampoco hallamos precepto alguno en relación al tema que nos ocupa. Igualmente podemos citar ciertos documentos fundamentales en el mismo sentido antes indicado, y entre éstos podríamos mencionar los siguientes: Actas Constitutivas de 31 de enero de 1824, - Leyes Constitucionales de 1836, las Bases Orgánicas de 1843, así como la Constitución de 1857. En esta última, si bien se regula de alguna manera la estancia de los extranjeros en nuestro país, no se menciona acerca de éstos en el caso de que vinieran a trabajar obligación alguna de capacitar a trabajadores mexicanos, -- aunque antes de que la República se restaurara, es decir antes de 1867, si bien jurídicamente no hay indicios del establecimiento de una capacitación extranjera, de hecho en esta época debió haber estado presente de alguna manera. Ello es lógico, si vemos que desde del siglo XVIII, se inició en Inglaterra la Revolución Industrial la que trajo como consecuencia las innovaciones mecánicas, las cuales sin dejarse de suceder una tras otra, iban penetrando a los diferentes mercados del mundo. A este respecto -- nuestro país no fue la excepción y quiso introducir en su industria algunos de esos instrumentos mecánicos, y por ese motivo se empezó a formular un proyecto de industrialización en 1830 por el cual Lucas Alamán iba a establecer la Dirección General de Industria del Banco de Avío, a través de la cual entre 1832 y 1834 se iban a comenzar a importar las primeras máquinas de hilados y tejidos de algodón. (13). Nosotros creemos que con la llegada de esos instrumentos, necesariamente ellos habrían de traer consigo a técnicos extranjeros para dos funciones básicas: primero, para el manejo de esas máquinas, y segundo, el punto que más nos inte

resa, para que fungieran como instructores de trabajadores mexicanos y pudieran así éstos manejar tales artefactos, de lo que se desprende de alguna manera, una capacitación extranjera. Esta idea se ve aún más reforzada si tenemos en cuenta la introducción de la llamada escuela Lancasteriana, cuyo propósito esencial era el de iniciar a los niños a un nuevo tipo de educación de acuerdo a las necesidades crecientes de esa nueva tecnología (14), que empezaría a dar frutos largo tiempo después.

Por otra parte, y así como en la industria vemos que se dió de hecho la posibilidad de una capacitación extranjera, algo similar ocurrió en la actividad minera, dentro de esa época. Esto lo aducimos, en primer lugar por la introducción de "...máquinas de vapor aplicadas a la extracción, al desagüe y a la perforación; al empleo de la dinamita en sustitución de la pólvora común, y en la aplicación de la electricidad para el barrenado" (15), lo que implicaba la ayuda de técnicos extranjeros para su manejo, y también para enseñarles el mismo a los trabajadores mexicanos. Y en segundo lugar porque fueron sobre todo compañías inglesas, que a partir de 1825 iniciaron su explotación en nuestras minas, siendo por ello entonces suyas la dirección, tecnología, capital y mano de obra.

En conclusión y en resumen de lo expuesto, la mecanización de esas dos ramas económicas debió haber traído necesariamente una capacitación extranjera, pues de otra manera no podría concebirse del todo un aprovechamiento máximo de tales innovaciones dentro de nuestro país, ya que los extranjeros no hubieran podido hacer todo el trabajo por sí mismos, por lo que debieron emplear entonces a trabajadores mexicanos, a los cuales, claro tu-

vieron que instruir y transmitirles el manejo y empleo de los --
nuevos artefactos venidos del exterior.

2.3 LA RESTAURACION DE LA REPUBLICA.

Esta etapa de nuestra historia la situamos básicamente desde que el presidente Juárez restablece la República en el año de 1867, después de un largo período de anarquía en el que se dió una lucha por el poder. Aquí, la situación seguía siendo la misma en cuanto que jurídicamente no se reguló la capacitación extranjera, pero es preciso señalar que siguiendo al Código Civil francés en nuestro país se estableció uno similar en 1870, en el cual en un sólo título se reguló el contrato de obra, el cual comprendía a su vez, los siguientes contratos: servicio doméstico, servicio por jornal, contrato de obra a destajo o a precio alzado, los porteadores, alquiladores y el contrato de aprendizaje. De dichas instituciones jurídicas, la que nos interesa destacar es precisamente esta última, pues podría considerarse a la misma como el antecedente más próximo de la capacitación y adiestramiento, pero propiamente como institución legal. Esta afirmación se basa, en virtud de que la función última de este contrato suponía la transmisión de conocimientos para el trabajo a los obreros, no obstante, la verdad de las cosas, fue que dicha figura fungió como un instrumento para explotar a los trabajadores, más no propiamente para beneficiarlos, aunque ciertamente, si se les transmitía una serie de conocimientos.

Ahora bien, en tanto duró esta etapa de nuestra historia y sobre todo, con la de Porfirio Díaz, hubo un auge de compañías --

extranjeras, y no nos habría de extrañar que éstas, valiéndose de tal contrato, sangraran a los trabajadores para obtener ellos todos los beneficios económicos que fueran posibles, pero ello a costillas del obrero mexicano. Desde este punto de vista, no podemos hablar que existió una capacitación, y si ésta de hecho se dió, difícilmente podría decirse que mejoró la vida del trabajador.

Otro hecho importante del que queremos hablar y que también nos atañe es el referente al proyecto de industrialización de 1830, y ya mencionado, el cual podríamos decir fue poco benéfico al país, en virtud de que éste estaba poco preparado para lograr el tránsito de una industria artesanal a una propiamente mecanizada. Si acaso la actividad que más o menos se benefició fue la textil, la cual siguió siendo una de las más importantes en esa época, pero en forma general la transformación de la industria no se daría, sino años después.

Así, siguieron predominado básicamente los centros artesanales, y los regularmente más importantes eran dirigidos por extranjeros, pero nuestro desarrollo industrial estaba aún muy lejos de alcanzar el progreso deseado.

Al anterior problema habría que añadir todavía un factor bien importante que le impediría todavía más, impulsar la economía nacional. Concretamente lo que hacía falta eran vías de comunicación. En esa desazón a la República naciente, Sebastian Lerdo de Tejada trató de remediarla, por lo que durante el gobierno del mismo, se comenzaron los proyectos de la creación de ferrocarriles, los cuales irían a fructificar durante el gobierno del General Díaz. Así el primer logro importante surgió con la línea

guración del primer ferrocarril, cuyo hecho aconteció el primero de enero de 1873. Este fue creado fundamentalmente con capital-- británico, pero tuvo que ser subvencionado por el gobierno mexicano, que sin su ayuda económica, difícilmente hubiera sido llevada a cabo tal obra. Esta se había iniciado en 1836, y sin duda alguna su construcción se iba a dificultar. En primer lugar, por la situación caótica que prevalecía en el país, dando lugar a un clima de desconfianzas para los inversionistas extranjeros, y en segundo, porque los ferrocarriles se constituían como algo nuevo, con una tecnología evidentemente desconocida, además de la gran magnitud de trabajadores que se irían a necesitar para su construcción, lo cual se dilucidaba como un grave problema. ¿De dónde iban a sacar las empresas constructoras de ferrocarriles a trabajadores aptos para ese trabajo, si evidentemente se requería de una capacitación previa, para desempeñar el trabajo ferroviario?, además que, ¿dónde se llevaría a efecto esa capacitación? Juan Felipe Leal y José Woldenberg, al respecto afirman: "Los trabajadores mexicanos que fueron contratados por las empresas ferrocarrileras obtuvieron su capacitación de varias formas y distintos lugares, dependiendo del tipo de labores que cumplían. Esto significa que hubo más de un centro de trabajo o mecanismo de capacitación de la mano de obra. Así por ejemplo, los peones de vía eran capacitados en el trabajo mismo, en tanto que en los talleres de reparación y servicio había mecánicos de primera, de segunda y aprendices. Todo indica que maestros, artesanos de pintura, herrería o fundición fueron empleados por los ferroviarios al iniciar sus trabajos". (16). Creemos al respecto, que la institución legal que reguló la capacitación de los trabajadores fue precisamente a través del contrato de aprendizaje, y

se hubo de improvisar necesariamente trabajadores para la construcción de los ferrocarriles. En otras palabras, debían ser capaces aptos a los trabajadores, para que pudieran desempeñarse en esa nueva actividad, la cual evidentemente desconocían. De este argumento es válido hablar de una capacitación extranjera, puesto que la enseñanza provenía, a su vez, de agentes externos y no internos.

Sin embargo, hay que decirlo, esa enseñanza sólo sirvió para explotar a los trabajadores, ya que los mejores puestos fueron para los extranjeros y los nuevos conocimientos que les fueron dados a los obreros mexicanos, no les proporcionó el progreso deseado, ya que los mismos quedaron igual o peor que antes -- que se les proporcionara el manejo de la nueva tecnología a utilizar y manejar.

2.4 EL PORFIRIATO.

En esta etapa, el progreso ferrocarrilero siguió en auge, -- pero sobre todo con capital norteamericano, que sin su ayuda económica hubiera sido imposible su crecimiento y expansión. Así, -- las principales firmas con respecto a esa actividad fueron las -- de los vecinos del norte, teniendo consigo, por lo menos, la ventaja de la mano de obra barata mexicana, así como la de establecer las principales líneas férreas a sus intereses particulares. En esa virtud la capacitación que se dió a los trabajadores mexicanos (resulta evidente), fue también para provecho de aquéllos, los cuales obtuvieron por cierto, resultados espectaculares, con las inversiones hechas en nuestro país, y en su favor --

de esa actividad económica.

Haciendo un breve paréntesis, y desviándonos un poco del tema, podríamos afirmar lo anterior si se tiene en cuenta que en el balance del primer gobierno de Porfirio Díaz, se construyeron 433.2 kilómetros. Durante el gobierno del compadre de Díaz, es decir con Manuel González, éstas se duplicaron. Y finalmente en el lapso comprendido de 1898 a 1910, este proceso se aceleró, -- pues el kilometraje de vías se multiplicó a 7108 kilómetros. (17).

Y mientras se desarrollaban las vías de comunicación, básicas para el progreso de cualquier país, ¿qué ocurría en otras ramas industriales, y especialmente en relación a la capacitación? Puede decirse que coteráneamente al progreso ferrocarrilero, en la minería, en lo que toca a esta parte de nuestra historia y en relación a la capacitación extranjera también de hecho estuvo -- presente la misma. Aunque claro, como en el caso anterior en favor de los norteamericanos, pues su incursión dentro de nuestro territorio no fue sino para beneficiarse con nuestros productos minerales, y especialmente con el oro y la plata.

Por otra parte, cabe decir, que en esta actividad el grado de calificación, como en épocas anteriores estaba ligado a una -- mayor o menor retribución, según el puesto de que se tratase, ya que entre más técnico fuera el mismo mejor remunerado sería éste, pero en este renglón siempre hubo preferencia hacia los extranjeros, porque eran éstos los que tenían regularmente los mejores -- empleos dentro de una empresa determinada, y por ende los mejores salarios. Así, puede decirse que una de las causas de la -- huelga de Cananea, que terminó en una represión brutal, fue precisamente ésta, al darle a los mineros mexicanos un trato descri

minatorio con respecto a los extranjeros: "...mientras la mayoría de los obreros nacionales recibían en promedio, por una jornada laboral de 10 o más horas al día 3.50 pesos mexicanos, los extranjeros --principalmente norteamericanos-- obtenían 5.00 dólares". (18).

De poco servís entonces en muchas ocasiones el grado de calificación obrera, si en realidad el "status" de vida del trabajador minero iba a ser el mismo, es decir deplorable.

La política legislativa de ese entonces fue el de reglamentar la minería a nivel federal, por lo que en marzo de 1883 se dió facultades al Congreso para dictar leyes sobre esa materia. Por ese medio se le iba a dar una gran entrada a los extranjeros, por un gobierno complaciente de aquéllos años, siendo uno de esos instrumentos legales para lograr eso, los Códigos de minería de 1884, 1887 y 1892, que dieron inclusive facilidades a los extranjeros de adquirir inmuebles en zonas fronterizas y en las costas.

En resumen, los resultados de la política legislativa en relación a las inversiones efectuadas a los extranjeros fueron de una gran magnitud, y no cabría esperar otra cosa, después de conceder tales libertades a los mismos. Nuestras palabras tendrían una base firme si tenemos en cuenta las siguientes inversiones --realizadas por extranjeros dentro de la minería y que a continuación transcribiremos: "Estados Unidos una inversión de 499 millones de pesos que representaba el 61.7% del total; Francia 21.8% con una inversión de 179 millones 500 mil pesos; Inglaterra, el 14.1% con 116,887,140 pesos, y otros países, 21,760,000 pesos -- que representaban el 24%. Así toda la inversión extranjera ascen

"día a 817,199,140 pesos". (19).

Creemos, con respecto a esas inversiones extranjeras, que la magnitud de las mismas en nuestro territorio va ligado de alguna manera a la capacitación extranjera, en la medida que se importa maquinaria para sus fines esenciales. Aquí el porcentaje fue bastante alto, lo que sin duda alguna hace suponer que esa función estuvo presente a lo largo de todo el período antes mencionado dentro de la industria aludida, e igualmente en un alto porcentaje.

En el terreno agrícola, por otro lado, la tecnificación de la misma fue bastante pobre, pues no se produjeron cambios importantes a los que imberaban en épocas pretéritas. Además de eso, hay que aunarle los grandes latifundios existentes, pues si antes de la Reforma éstos estaban en manos de la iglesia, surgida aquella, pasarían a manos de los particulares. Esto fue únicamente un cambio de dueño, sin embargo la improductividad del campo saltaba a la vista, al igual que la miseria de los campesinos.

En el sector industrial dentro del porfirismo, tuvo su auge más importante entre 1894 y 1910. Años antes, por 1870, aún predominaban sobre todo los talleres artesanales sobre los fabriles.

En el proceso de cambio de aquéllos hacia propiamente la mecanización hubo algunos fenómenos importantes, pues varios de los obreros quedaron sin empleos al no estar técnicamente preparados para manejar la maquinaria importada, ya que ese progreso iba desplazando poco a poco a esos talleres manufactureros. No obstante, algunos de ellos siguieron subsistiendo, y así hallamos en esa época, que existió por un lado, una industria naciente y mecanizada, y por otro lado los talleres artesanales que -

venían laborando con sus instrumentos tradicionales.

Pero, surge una pregunta, ¿cómo funcionaban esas nacientes industrias, y de qué manera los trabajadores podían hacer uso de esos nuevos instrumentos importados?

A la anterior pregunta podría contestarse, y a la vez afirmarse que la operatividad técnica de esas nuevas industrias, fue llevada conjuntamente por trabajadores extranjeros y mexicanos y su capacitación se llevó a cabo fundamentalmente de la siguiente manera: "...los pocos avances de la educación técnica de la época se circunscribieron a las escuelas oficiales de artes y oficios. En la ciudad de México se implantaron cursos de manejos de máquinas y aplicaciones prácticas de electricidad, pero el verdadero dominio de los nuevos métodos productivos, lo adquirirían los obreros mexicanos sobre la marcha de las fábricas, si no es que quedaban confiadas exclusivamente al personal extranjero". - (20). Este último párrafo nos lleva a suponer una verdadera capacitación extranjera, en razón de que esos nuevos métodos productivos fueron introducidos de otras naciones, y la existencia de éstos, nos hace considerar la presencia de instructores extranjeros. Pero no es sólo este argumento lo que nos hace afirmar lo anterior, sino que a ello cabría añadir, que a decir por los propios extranjeros, los obreros mexicanos eran muy capaces para la absorción de técnicas, y además su aprendizaje era también por cierto, muy veloz. (21). Esto acarrea entonces que había capacitadores no nacionales que transmitían sus conocimientos a trabajadores mexicanos, por lo que de ahí deducimos el hecho mismo al ya hemos aludido, es decir al de una capacitación extranjera dentro de la industria en general.

Sin embargo, cabe señalar, que por las condiciones en que se mantenía al obrero mexicano en aquella época, escasos fueron los resultados, y los sueños del trabajador si es que los tuvo, de que si con el dominio de nuevas técnicas, pensó iba a progresar, fueron desvanecidos al chocar de frente con la pesada oligarquía porfirista. Esto resulta verdadero si tenemos en cuenta que en ese entonces, aún seguía operando el contrato de aprendizaje, ya que como vimos lo estableció así el Código Civil de 1870 y el de 1884 lo siguió regulando de esa misma forma, es decir como un instrumento de explotación de los trabajadores.

Asimismo, podría pensarse que era fundamental el grado de calificación (aunque como se ve, ello era una situación repetitiva, pues al igual que ocurría en la minería, algo similar pasaba en la industria), puesto que en tanto más compleja era la labor del obrero, suponía ello que más remuneración habría para el mismo, lo que únicamente era una apariencia, puesto que quienes la recibían, la capacitación, implicaba que adquirirían un cierto grado de aptitud, y por lo mismo mayor calificación, y mejores salarios. No obstante esta supuesta mejoría era relativa, salvo casos excepcionales, en virtud de que en el gobierno de Díaz siempre se dieron las injusticias, como ya anteriormente se vió en el ejemplo que dimos al citar la huelga de Cananea. Pues en la industria pasaba algo semejante, y específicamente en la fábrica textil de Río Blanco, ya que uno de los factores principales por los que se dió esa rebelión (algunos mencionan que fue huelga, y así generalmente se le conoce a ese hecho históricamente), fue el acto de que encasillaran a los trabajadores mexicanos en los peores puestos, siendo que para los extranjeros eran siempre los mejores, es decir los más retribuidos.

En conclusión, y para terminar este apartado, podría decirse que la política porfirista siempre fue la misma, pues dió muchas concesiones a los extranjeros (22), pero a costa del sufrimiento de la clase trabajadora mexicana, y consideramos que el hecho que pretendía el General Díaz de acelerar la industria mexicana y llevar al progreso al país, no fue de ninguna manera un justificante para someter como ha quedado escrito a los obreros nacionales de esa época.

2.5 LA REVOLUCION MEXICANA.

Los efectos tiranizantes del presidente Díaz culminaron con la oposición del pueblo a que éste siguiera en el poder. Así se iniciaron una serie de movimientos que dieron al traste para aniquilar al dictador. Sin embargo, derrumbado éste, nuestro país--pasó una serie de amargos ratos pues la situación fue regularmente inestable, sucitiéndose inclusive golpes de Estado, hasta que poco a poco, y con la llegada del ejército constitucionalista, la situación fue normalizandose y estabilizandose el país.

La ubicación de esta etapa la encontramos básicamente a partir de 1910, y es ahí donde van a surgir una serie de postula -- dos que reflejan vivamente el sentir de un pueblo ya escarnecido.

Así, durante esta etapa se dieron una serie de Planes. En -- tre ellos encontramos primordialmente al Plan de San Luis, emitido por Francisco I. Madero, el cual criticaba al gobierno de --- Díaz, y hacía hincapié a que éste había roto sus principios al -- reelegirse. Igualmente se destaca dentro de la Revolución Mexicana el Plan de Ayutla dado por Emiliano Zapata, el cual giraba en

torno a los derechos de los campesinos, derivando de ello su pensamiento: "La tierra es de quien la trabaja". Posteriormente a estos planes vino el Plan de Guadalupe, y es de recordarse que para entonces Huerta había traicionado al presidente Madero para apoderarse del gobierno, y es cuando Venustiano Carranza combate al dictador por medio del Plan esgrimido restableciéndose así, la constitucionalidad del Estado Mexicano.

Todos esos planes tuvieron entonces sobre todo un carácter político, destinados a combatir gobiernos dictatoriales, que no hacían sino recrudecer la miseria de la población. En conjunto, todas y cada una de esas disposiciones al final de cuentas, no tuvieron otro fin que el señalado, de ahí, que durante esa etapa podría decirse que en los objetivos de la Revolución Mexicana no se pensaba aún en la protección del trabajador, ni en la regulación de sus derechos, y entre ellos el de la capacitación.

Sin embargo, e independientemente de lo antes señalado, cabe decir que antes que se dictara la Constitución de 1917 (en donde finalmente se irían a consignar los derechos fundamentales de los trabajadores), hubo algunas legislaciones importantes tendientes a regular el trabajo, tales como la Ley de José Vicente Villada de 1904, la Ley de Bernardo Reyes de 1906; en el Estado de Jalisco se dictó la Ley de Manuel M. Diéguez en 1914 y un año después en ese mismo Estado, la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, sin que ninguna de éstas tocara el tema que nos interesa.

En el Estado de Veracruz se promulgó en 1915 la Ley de Agustín Millán, pero dirigida a regular las asociaciones profesionales; en ese mismo Estado salió en Yucatán la Ley de Salvador Alvarado sin trascender al menos en el tema que nos interesa.

Todas esas leyes fueron las que fundamentalmente precedieron a la Constitución de 1917, y en la cual se irían a insertar los derechos de los trabajadores, los que adquirirían un carácter social. (23).

De esa manera, y como originalmente se concibió al artículo 123 Constitucional, no se hizo referencia alguna a la capacitación extranjera del proyecto que presentara Jose Natividad Macías, y únicamente se consignó en ella, la libertad de trabajo, una jornada máxima, un salario mínimo, una protección al salario, una participación de utilidades, la protección a la mujer y a los menores de edad, despido y separación de los trabajadores, las asociaciones profesionales, el contrato colectivo de trabajo, la huelga, así como un capítulo de prevención social.

Al siguiente año de promulgada la Constitución, se expidió en Veracruz la Ley Cándido Aguilar, y algunas otras leyes que fueron dictadas en ese mismo Estado (1924) y que sirvieron de base a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Estas revisten cierta importancia porque empiezan a regular el contrato de aprendizaje como un contrato especial y de manera similar al que se iría a implantar en la Ley del trabajo citada.

Asimismo, cabe mencionar que el Proyecto Portes Gil de 1929, el cual sin hacer referencia alguna a la capacitación extranjera, si redactó acerca del contrato de aprendizaje, y sería además ésta, el antecedente más próximo de la Ley Laboral de 1931, en donde también quedaría plasmada la institución arriba señalada, pero sin regular a la capacitación extranjera. No obstante ello, afirmó en su artículo 90. el hecho de que los patrones deberían de emplear en sus empresas, por lo menos un 90% de traba-

adores mexicanos en su calidad de técnicos y de no califica dos lo que solamente implicaba la protección, la preferencia y - garantía del empleo hacia los nacionales.

Por otra parte hay que recordar, que el contrato de apren - dizaje fue en principio el camino por medio del cual se enseñaba a los aprendices-trabajadores la práctica de un oficio. Ahora -- bien, con la introducción de la mecanización de las industrias -- la operatividad de tales organizaciones cada vez se hacía más -- inoperante, sobre todo si tenemos en cuenta que la renovación -- técnica es dinámica y progresiva, y de ello que la enseñanza de - las mismas deberían tener igualmente esas características, para - así ajustarse a esa capacidad de modernización. El sistema anti - guo de aprendizaje ya no podía ofrecer esas ventajas, pues su ac - tividad se concretaba precisamente a enseñar una labor tracion - nal lo cual no implicaba de manera alguna, el manejo de nuevas - tecnologías.

Esa función del aprendizaje en decadencia ya la había pre-- visto Mario de la Cueva, pues el afirmó que "...la libertad de - trabajo hizo innecesario el contrato -se refiere al de aprendiza - je- que subsistió como un medio entre otros, para adquirir los - conocimientos de ciertos oficios. La instrucción de escuelas de - artes y oficios va quitándole la utilidad que le restaba y es de creerse que pronto desaparecerá del todo". (24).

Esto es cuando aún existía la regulación jurídica de ese -- contrato, y el cual estaba por desaparecer de nuestra legisla - ción.

De esa manera es de verse que la necesidad de comprensión - de las nuevas técnicas y por tanto de capacitación, fue incremen - tándose a medida que nuestro país se industrializaba, y es prác -

ticamente con el cardenismo, en donde entramos a esa era de cambios, puesto que el Estado empezó a seguir esa política a través del desarrollo del capitalismo. (25).

Así, el gobierno cardenista en lugar de seguir importando bienes manufacturados como frecuentemente había sido la línea de los anteriores gobiernos, promovió la adquisición de bienes industriales esto es, tecnología, para el progreso de nuestra economía y productividad y aunque ello implicaba de cualquier manera una dependencia extranjera, no en cuanto a sus productos, pero si en cuanto a los implementos mecánicos, no obstante, con ello se empezaría a tecnificar nuestra propia industria -es decir el desarrollo de la ciencia aplicada-, pues la idea creemos es llegar a tener una cierta autonomía en ese campo, además de que con ello resultaría necesario capacitar a trabajadores mexicanos, para que pudieren empezar a conocer y desarrollarse en el conocimiento de nuevas técnicas de producción, y quizá, por qué no, incrementar su inventiva y en consecuencia desarrollar su vida económica y social y la del país en general.

Asimismo, y en vista de lo expuesto, consideramos que se hizo necesario la regulación de la capacitación extranjera, la cual se instituiría como una obligación de carácter solidario dentro del artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo actual, así como el señalamiento de algunas otras reglas al respecto y que están contenidas en la Ley General de Población y su Reglamento, disposiciones vigentes que analizaremos en el próximo capítulo.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Cfr. Arellano García, Carlos, Derecho Internacional Privado, 4ta. ed.; Porrúa, México, 1980. p. 327. Otro autor afirma - al respecto que "Durante la dominación española en México, - estuvieron vigentes las disposiciones promulgadas para re - gir a las colonias a la metrópoli que recopilándose en el - año de 1860, con el nombre de Leyes de Indias se complemen - teron aplicando supletoriamente las Leyes de Castilla, por - la disposición de la Ley IV, del Título Iro., del libro --- 2o., de la recopilación mencionada". Castañón Luis, et. al., Estudios sobre el decreto constitucional de Apatzingan, --- UNAM, México, 1969. p. 464.
- 2.- Cfr. Arellano García, ob. cit., p. 327.
- 3.- Cfr. Florescano, Enrique, "La formación de los trabajadores - en la época colonial, 1521-1570", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la colonia al imperio, I, (coor - dinador: Pablo González Casanova), 4ta. ed.; Instituto de - Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1984. --- p. 84.
- 4.- Cfr. Idem. p. 88 y 89. Anaya Sánchez al referirse a esa cues - tión señala que: "El origen de esa restricción era de orden racial. Para los españoles todas las facilidades, más aún - si éstos habían nacido en España. Para los españoles indios, para los mestizos e inclusive para los criollos estaba veda - do el ejercicio libre de un oficio. Se estableció el régi - men con los mismos moldes del régimen corporativo europeo. Con el pretexto de que habían de dirigir la conciencia de - los aborígenes hacia sentimientos religiosos cristianos, -- los españoles eran los únicos que podían ser maestros de -- las corporaciones". Anaya Sánchez, Federico, Derecho ocupa - cional, Editorial Nueva, México, 1956. p. 73.
- 5.- Cfr. Florescano, Enrique, ob. cit., p. 84.
- 6.- Cfr. Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, I, -- Porrúa, México, 1938. p. 766.
- 7.- Cfr. González Angulo, Jorge, Sandoval Zaraus, Roberto, "Los-

- trabajadores industriales en la Nueva España, 1750-1810", - dentro de La clase obrera en la historia de México: de la - colonia al imperio, 1, (coordinador: Pablo González Casanova), 4ta. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1984. p. 173.
- 8.- Florescano, Enrique, ob. cit., p. 89.
- 9.- Idem. p. 89.
- 10.- Velasco A., Cuauhtémoc, "Los trabajadores mineros en la Nueva España, 1750-1810", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la colonia al imperio, 1, (coordinador: Pablo González Casanova), 4ta. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1984. pp. 260-265.
- 11.- Lemaine Villicaña, Ernesto, Morelos su vida revolucionaria - a través de sus escritos y otros testimonios de la época, - UNAM, México, 1965. p. 371.
- 12.- Cfr. Arellano García, ob. cit., p. 328.
- 13.- Moreno Toscano, Alejandra, "Los trabajadores y el proyecto - de industrialización, 1810-1967", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la colonia al imperio, 1, (coordinador: Pablo González Casanova), 4ta. ed.; Instituto de - Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1984. --- p. 332.
- 14.- Cfr. Idem. pp. 337-339.
- 15.- Leal, Juan Felipe, Woldenberg, José, "La situación de la -- clase obrera", dentro de La clase obrera en la historia de -- México: del estado liberal a los inicios de la dictadura -- porfirista, 2, (coordinador: Pablo González Casanova), 3ra. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1980. p. 121
- 16.- Idem. p. 104 y 105.
- 17.- Calderón R., Francisco, "Los ferrocarriles", dentro de Historia moderna de México: el porfiriato en la vida económica, VI, (director: Daniel Cossío Villegas), Hermes, México, 1965. p. 628.

- 18.- Hernández, Salvador, "Tiempos libertarios. El magonismo en México: Cananea, Río Blanco y Daja California", dentro de - La clase obrera en la historia de México: de la dictadura - porfirista a los tiempos libertarios, 3, (coordinador: Pa - blo González Casanova), 2da. ed.; Instituto de Investigacio - nes Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1982. p. 121.
- 19.- Idem. p. 270.
- 20.- Rosenweig, Fernando, "La industria: la mano de obra", den - tro de Historia Moderna de México, VI, (director: Daniel -- Cossío Villegas), Hermes, México, 1965. p. 408 y 409.
- 21.- Cfr. Idem. p. 406 y 407.
- 22.- Cfr. Cardoso, Ciro F.S., Hermosillo, Francisco, G., "Las -- clases sociales durante el estado liberal de transición y - la dictadura porfirista, 1867-1910", dentro de La clase obre - ra en la historia de México: de la dictadura porfirista a - los tiempos libertarios, 3, (coordinador: Pablo González Ca - sanova), 2da. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, - UNAM-Siglo XXI, México, 1982. p. 24 y 25.
- 23.- Propiamente en la Constitución de 1917 es en donde por pri - mera vez en nuestro país, y también a nivel mundial, se -- iban a plasmar los derechos de la clase trabajadora, no so - lamente en el artículo 123, sino también en los artículos - 4o. y 5o. constitucionales. Cfr. Cueva, Mario de la, ob. -- cit., p. 124 y 125.
- 24.- Idem. p. 766.
- 25.- Cfr. Anguiano, Arturo, El estado y la política obrera del - cardenismo, 8va. ed.; Era, México, 1984. (Colección: Proble - mas de México). PP. 100-105.

CAPITULO TERCERO.

LA REGULACION DE LA CAPACITACION EXTRANJERA
EN LA LEGISLACION ACTUAL MEXICANA.

3.1 OBSERVACIONES PRELIMINARES.

El estudio de cualquier legislación siempre acarrea dificultades y sobre todo cuando tratamos de encontrar en ella algún -- punto específico. En nuestro caso particular sucede algo similar, ya que el motivo que nos impulsa a analizar ciertas leyes, es el de hallar concretamente cómo se regula en nuestro país a la capacitación extranjera, lo cual conlleva sus propios problemas.

El primero de ellos sería propiamente el relacionado con la materia, es decir, el de localizar en que ley o leyes habremos -- de encontrar nuestro tema particular. En este caso consideramos, tenemos que ir en busca de la Ley Federal del Trabajo, ya que es ahí en donde propiamente se contiene el tema relativo a la capacitación en general, y por ende, deberá comprenderse en ella, la impartida por extranjeros. Asimismo, tendremos que consultar a -- la Ley General de Población y su Reglamento, porque en las mismas se han depositado una serie de normas que van encaminadas a regular la estancia de los extranjeros en nuestro país, y entre las cuales se encuentran precisamente las calidades migratorias -- de los técnicos y científicos extranjeros, sujetos que, como veremos en su oportunidad, adquieren a la vez la cualidad de capacitadores, y por lo mismo resulta necesario analizar las disposiciones que les rigen.

En virtud de lo anterior, este trabajo tendrá que basarse en el estudio de esas dos leyes, porque en ellas se encuentran los fundamentos esenciales del asunto que nos ocupa. Pero por otra parte, hay que tener en cuenta otra dificultad que hará más arduo este trabajo, y éste es el hecho de que muchas de las veces hay reglas que sin referirse concretamente al tema que estamos tratando, de alguna manera se vinculan a él. En este supuesto y dado el caso, haremos referencia a tales puntos resaltando por supuesto la importancia que revisten para nosotros el tocarlos e incluirlos en nuestra investigación.

Asimismo, haremos referencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque en ella encontraremos lineamientos importantes a seguir acerca de la capacitación extranjera, e independientemente de las dos leyes que se constituyen como la base de este estudio, tocaremos otras como la Ley de Profesiones, que guardan en su contenido alguna consideración al respecto. Así pues, y hechas las anteriores manifestaciones, pasaremos enseguida al desarrollo del presente capítulo.

3.2 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En nuestro texto fundamental, diremos en principio que únicamente se hace referencia a la capacitación en el sentido de un deber jurídico por parte del patrón, ya que ello se desprende de lo que dispone el artículo 123 constitucional en su fracción XIII, pues ahí está específicamente consignado lo anterior. Sin embargo, cabe preguntarse ¿Qué lineamientos a seguir se han

establecido en nuestra Carta Magna acerca de la capacitación extranjera? Nosotros consideramos que en cuanto a ella la Constitución va a fijar por un lado, las bases para la creación de sus normas y por otra parte, la autoridad que va a conocer de los asuntos relacionados con la misma, esto es, la del órgano de competencia y aunque estas dos funciones que hemos apuntado no se detallan de igual forma, como lo hemos hecho nosotros, las mismas si pueden deducirse en virtud de que al aludirse a la reglas de esta obligación patronal, es posible a su vez inferir que ellas también pueden ser aplicables a la capacitación que a su cargo tienen los extranjeros.

Las razones para decir lo anterior, las iremos desglosando una a una, empezando por estudiar al órgano generador de sus disposiciones jurídicas. Al respecto tenemos que el artículo 73 fracción X, ha otorgado al Congreso de la Unión facultades para expedir leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional y a causa de que la regulación legal de la capacitación se haya comprendida en el citado precepto, resulta de ahí que la creación de las normas referentes a ésta, corresponde igualmente a ese cuerpo legislativo, y consideramos que ello es independiente de sí la misma, es transmitida por instructores extranjeros o mexicanos. Para comprender mejor esto haremos una breve aclaración. La capacitación como tal es una obligación, que como ya se expuso corresponde al patrón, pero que dado el caso puede convertirse también en un deber jurídico del trabajador extranjero, en el sentido de que debe de instruir a mexicanos. Ahora bien, este hecho no quita al patrón su obligación de capacitar, sino que es precisamente una consecuencia de la misma, en otras palabras, una forma de cumplir con ella. Esto sin duda alguna tiene lugar cuando

do se llega al supuesto que nos señala el artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo, es decir, en el caso de insuficiencia de personal técnico y científico mexicano para llevar a cabo determinadas especialidades. Así y en virtud de ese hecho y dado el supuesto, un patrón al contratar a personal técnico extranjero, lo hace precisamente por una necesidad, sin embargo, al hacerlo, acarrea ello que los extranjeros, sean científicos o sean técnicos además de la labor específica que tengan que llevar a cabo dentro de una empresa determinada, al mismo tiempo deberán de capacitar a trabajadores nacionales. Esta actividad, tendrán que llevarla a cabo necesariamente los sujetos mencionados, pues no solamente la Ley Federal del Trabajo les ha impuesto esa obligación, sino que la Ley General de Población, ha dispuesto lo anterior, como una condición para que los mismos puedan ingresar e internarse a prestar sus servicios dentro de nuestro país, como más adelante lo detallaremos.

De esa forma, los extranjeros aludidos adquieren la obligación solidaria conjuntamente con el patrón de capacitar a trabajadores mexicanos, pero cada uno de éstos con una función y tarea específica. Esto último viene a colación, porque realmente es un decir -en sentido figurado- que el patrón tiene la obligación de capacitar a los trabajadores, porque directamente él, no lo hace, sino los agentes capacitadores que contrate especialmente para ello y entre los cuales pueden figurar precisamente los extranjeros, lo que significa realmente que aquél va a dar las bases materiales para ello, más no que la otorgue por su propio mano. En inteligencia de lo anterior, vemos que la capacitación extranjera no es autónoma, sino que debe de entenderse vinculada a la patronal, y por ello queremos hacer la consideración aquí,

que en forma general las disposiciones que rigen para la capacitación en lo tocante a su objeto, requisitos, autoridades, etc., rigen y son aplicables igualmente, a una capacitación impartida propiamente por no nacionales. En consecuencia de lo anterior -- tenemos entonces, que el órgano creador de las reglas ordenadas de la capacitación extranjera lo es, el Congreso de la Unión.

Así no vemos ya disipar cualquier duda al respecto, porque -- como sabemos, tanto el Ejecutivo, así como las Legislaturas de -- los Estados tienen igualmente autoridad para expedir leyes, no -- obstante en este caso, es decir, en la materia de la capacita -- ción y adiestramiento, no podrán hacerlo. Hemos pues aquí, re -- suuelto una primera dificultad, sin embargo, nos queda aún por di -- lucidar otra, y esta es la referente a determinar a quien corres -- ponde conocer acerca de las cuestiones de competencia entratándo -- se de la materia aludida. A esta duda, la propia Constitución Po -- lítica de los Estados Unidos Mexicanos, nos da la respuesta en -- su artículo 123 fracción XXXI, inciso b), 3, párrafo segundo, -- mencionando expresamente que tal obligación patronal es competen -- cia de las autoridades federales, y ello al igual que en el caso -- anterior, con independencia de si ésta es transmitida por capaci -- tadores nacionales o extranjeros, y por los mismos argumentos -- que dimos en el caso anterior. En esa virtud, es claro entonces, -- que a las autoridades locales, no les es dado conocer cuestiones -- relativas acerca de ella. La propia Ley Federal del Trabajo ha -- previsto lo anterior, pues en el caso de que llegase a una Junta -- Local una demanda, en las que se contengan controversias relati -- vas a tal caso, ésta deberá inmediatamente remitirse a la Junta -- Federal de que se trate, para su tramitación y substanciación.

(artículo 699). (Al respecto el artículo 153-X de la Ley ante --rior, ha previsto que el ejercicio de las acciones individuales o colectivas que se deriven de la capacitación y adiestramiento, se ejercerán ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje).

Así y en forma general, la Constitución Política toca 2 aspectos muy importantes relativos a la capacitación extranjera, y los cuales hemos dejado anotados atrás, pero evidentemente es -- preciso ir más adelante y atender las leyes que tocan de manera más completa al tema de referencia, y entre las cuales destacan, como dijimos en un principio, la Ley Federal del Trabajo y la -- Ley General de Población, y a las cuales nos referiremos inmediatamente en los siguientes apartados.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para iniciar el estudio de la presente Ley, lo haremos precisamente con el artículo de la misma que hace referencia a una capacitación extranjera, esto es el artículo 70. de la Ley citada, y de donde se ha derivado el estudio de la presente tesis. -- Para tales efectos reproduciremos integralmente el texto del artículo aludido el cual estipula:

"En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. -- En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán de ser mexicanos, salvo que no los haya en una especiali dad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporal -- mente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y --

los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate".

Del mismo precepto es posible desprender algunas observaciones importantes. En primer lugar podemos ver la existencia de una restricción de trabajadores extranjeros que puedan prestar sus servicios dentro de las empresas en nuestro país, la que se reduce al diez por ciento. Ello nos lleva a la consideración de que por medio de ese costreñimiento, se trata de evitar el acaparamiento de empleos por parte de aquéllos, como sucedió en épocas pretéritas, en las que los mismos tenían regularmente los mejores puestos, y a su vez los más remunerativos en tanto que los trabajadores mexicanos, se les relegaba de ellos. En resumidas cuentas podríamos decir que la finalidad de esa parte de ese artículo es la de dar protección del empleo hacia los mexicanos, evitando con ello la entrada inmoderada de trabajadores extranjeros. Asimismo, además de esa astringencia del artículo citado, podríamos aludir a la existencia de otra, en el sentido de que los técnicos como profesionales, dentro de las empresas deberán de ser mexicanos, salvo una excepción que hace posible su admisión y que inmediatamente el precepto citado expone y ésta es la referente al caso en que no haya trabajadores suficientemente preparados para efectuar una determinada especialidad. lo que ha ce justificable su internación, pero en forma temporal. Ahora bien, a esto último sigue la parte relativa del artículo que habla acerca de la obligación solidaria del patrón y de los extranjeros de capacitar a trabajadores mexicanos, lo cual pensamos se deriva precisamente de este último punto, es decir de la carencia de técnicos y profesionales mexicanos, lo cual creemos hizo

al legislador introducir esta institución jurídica, buscando dar a los mismos, con ello, una formación profesional en labores poco desarrolladas en nuestro país.

Lo anterior reviste una importancia primordial, porque además de que a través de la impartición de la misma se van a elevar las aptitudes y habilidades del trabajador, a su vez ello se va a constituir como un factor indispensable para desarrollar -- nuestra propia tecnología, en razón de que los trabajadores así-capacitados, tendrán en sus manos conocimientos altamente indispensables para continuar con el proceso evolutivo de las diferentes actividades industriales en las que estemos atrasados. No podemos negar que los extranjeros en épocas pasadas de nuestra -- historia, se aprovecharon de nosotros hasta exprimirnos, pero no obstante ello, definitivamente su presencia nos resulta ahora necesaria, porque como país subdesarrollado que somos, nuestras carencias tecnológicas están a la orden del día, y debemos pues, -- promover la entrada de los mismos tratando de aprovechar al máximo sus enseñanzas y lograr que sea éste uno de los medios para -- quizá alcanzar una proyección tecnológica, sino ya propia, al menos si autosuficiente.

De lo expuesto resulta que la capacitación extranjera es -- más importante de lo que parecía al principio, pues ello va más -- allá de la instrucción de los trabajadores, y que por las consideraciones expuestas resultaría pertinente el buscar las normas -- más adecuadas, a fin de encontrar y hallar una legislación por -- medio de la cual, la capacitación extranjera resultare más pro -- vechosa a nuestros intereses y fines particulares.

Siguiendo con el estudio de la Ley del Trabajo, encontramos

que en el artículo 30. se señala que es de interés social la -- promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento. Si -- entendemos por interés social, en general, como todo aquello que conlleva o proporciona un bienestar público a la comunidad (1), sin duda alguna la vigilancia y la promoción de la capacitación y adiestramiento lo es, porque ello como argüimos con antelación va a redundar en el progreso y desarrollo del país, y por ende -- de la colectividad. Y lo mismo puede decirse de la capacitación -- extranjera, porque de ella es también de esperarse efectos parecidos, es decir, de un bienestar general a la Nación.

Esto último resulta vital y es de preguntarse entonces ¿qué se ha hecho en nuestra legislación laboral para fomentar la misma? Al respecto, creemos que ya se han dado los primeros pasos -- y precisamente a través del capítulo IV, de la Ley Federal del -- Trabajo que se refiere única y concretamente a las actividades -- citadas, y en la cual se han implantado los caminos que nuestra -- legislación debe seguir para el impulso de la misma y sobre todo en relación con la capacitación extranjera.

Este análisis lo emprenderemos recordando entonces, como lo explicamos al revisar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que el deber de capacitar es del patrón, lo cual se reafirma dentro de éste mismo capítulo a través de los artículo -- los 153-A y 153-M. Esto es así, porque en el primero de estos -- preceptos se alude a que el trabajador tiene derecho a que el pa -- trón le proporcione tal capacitación, y en el segundo se mencio -- na a ella como una obligación patronal que deberá insertarse en -- los contratos colectivos de trabajo. A esto únicamente -- agregamos y mencionamos que el artículo 153-B, señala las formas en --

que el patrón puede solventar su obligación, y entre ellas vemos que este tiene la opción, de que ella se lleve a efecto dentro de la empresa misma ya sea por personal propio o instructores especialmente contratados para ello, por instituciones, escuelas u organismos especializados o bien por medio de adhesión a los sistemas generales establecidos y registrados por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social. Ahora bien, la pregunta sería genérica de los casos descritos podríamos encuadrar a los trabajadores extranjeros como agentes capacitadores de trabajadores mexicanos, y contratados por el patrón para tales efectos? A primera vista, consideramos que los trabajadores extranjeros muy bien pudieran ser enclavados como instructores especialmente contratados para capacitar a trabajadores mexicanos, porque ello supone que los mismos han sido traídos del exterior no solamente para que laboren y presten sus servicios en la actividad que ellos conocen y dominan, sino que al unísono implica, en los términos del artículo 70, de la Ley Federal del Trabajo, que necesariamente dentro de sus funciones concretas está precisamente la de capacitar a aquéllos, porque ello entra implícitamente dentro de sus funciones, y por eso decimos que la contratación de los mismos se debe en parte especialmente a la actividad aludida. Sin embargo, hay que tomar en cuenta la opinión de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, la cual ha establecido que los trabajadores extranjeros adquirirán el carácter de instructores internos cuando tengan entre sus funciones la de capacitar. (Criterios para la formulación y presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1984).

En este caso, los extranjeros tendrán tal calidad, por lo que en el problema que estamos planteándonos, resulta en nuestra opinión personal que los mismos de acuerdo a tales criterios, y que para efectos de su inclusión en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, podrían encuadrarse dentro del presupuesto del artículo 153-B, ésto es, como personal propio, aunque de hecho repetimos nuevamente que ellos pudieran considerarse también como instructores especialmente contratados para capacitar.

Por otra parte, y con respecto a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, es factible que hablemos de ellos y la importancia que los mismos guardan en relación a la capacitación extranjera. Lo primero que trataremos acerca de ellos, es el lugar en que éstos deben de ir insertados dentro de cada empresa o establecimiento. De conformidad al artículo 25 en su fracción VIII, puede decirse que los planes y programas referidos, deberán ir enmarcados en el escrito en que consten las condiciones de trabajo, y siendo que éstos van insertados en los contratos colectivos, ésto se vuelve a confirmar entonces en el artículo 153-M, en el cual se dice que la obligación patronal, deberá incluirse en los mismos, la cláusula relativa a ella, pero tales programas a su vez, tendrán que satisfacer los requisitos prescritos por la misma Ley Laboral, y previendo también aquéllos a que se refieren a trabajadores de nuevo ingreso. De esa manera, cuando los planes y programas debán ir insertados en tales contratos, su inclusión deberá hacerse dentro del término de los 15 días de su celebración, revisión o prórroga, e inclusive sus modificaciones, las cuales deberán presentarse por el patrón ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ra su aprobación. (artículo 153-N; en el caso de que no existiera el contrato colectivo, los planes y programas aludidos, deberán presentarse entonces, dentro de los primeros sesenta días de los años imcares. Artículo 153-0). Asimismo, el artículo 391 del Código del Trabajo, ratifica lo anterior, pues señala en sus --- fracciones VII y VIII que deberán incluirse en el contrato colectivo, cláusulas relativas a ella, es decir a la capacitación y - adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento que comprendan, e igualmente ésta, pero inicial, a quienes vayan a ingresar a ellas. De la misma forma el Contrato-Ley debe - de contener "Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y --- adiestramiento en la rama de la industria de que se trate". (artículo 412, fracción V).

Así es de verse que los planes y programas de capacitación y adiestramiento, deberán ir insertados en forma general en los contratos colectivos, y tal implantación resulta loable, pues en virtud de ella se garantiza en forma más real el que se va a cumplir con la obligación de capacitar, sin embargo, es de preguntarse, ¿a quién corresponde su formulación? y a su vez, ¿cuáles criterios habrán de seguirse para formular los multicitados planes? La respuesta a la primera pregunta, nos la da el artículo - 153-A, en la que se afirma que su elaboración se hará de común - acuerdo por el patrón y sindicato de trabajadores, programas que además habrán de aprobarse por la Secretaría del Trabajo y Pre - visión Social. Esto último nos parece bastante acertado, porque de esa manera los planes y programas referidos tendrán mayor con - tinencia, porque no sólo se hará a voluntad de lo que opine el -

patrón, sino que a su vez va a ser muy importante la voz de los trabajadores, pues quien más que éstos que son los que van a recibir la transmisión de conocimientos, determinen también, en base a sus circunstancias específicas los programas a implantarse dentro de la empresa o establecimiento a la cual pertenezcan, programas que igualmente, deberán cumplir necesariamente ciertos requisitos para que surtan sus efectos legales, y los cuales a continuación señalaremos, con lo que estaría además, contestada la segunda pregunta que con anterioridad nos formulamos. De conformidad al artículo 153-Q, tenemos que los mismos, entre las condiciones que habrán de satisfacer, están las que se refieren a que tales planes, no deberán de abarcar períodos mayores de 4-años, comprenderan todos los niveles y puestos de existencia dentro de las empresas, el procedimiento de selección para promover la capacitación y adiestramiento a cada uno de ellos, especificar el número de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la entidad instructora y aquéllos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría de referencia y que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Así todo plan de capacitación y adiestramiento debe de considerar necesariamente los anteriores presupuestos, pues de no hacerlo ello implicaría que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no les diera entrada. No obstante, de los requisitos enumerados queremos resaltar al último de ellos, esto es, la facultad que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para emitir criterios generales en relación a los planes multicitados, porque a través de los mismos consideramos, es posible

configurar bases más sólidas que respalden a aquéllas, dándoles a la par una mayor flexibilidad.

En nuestro caso particular, dichos criterios tienen una significación importante, ya que en un momento determinado por medio de ellos es posible llenar los huecos dejados por la Ley en la materia de capacitación y adiestramiento extranjeros. Y en efecto, así parece ser porque en relación a los mismos, existían ya algunos criterios encaminados a incluir la misma en los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se dan en las empresas. Concretamente tenemos al criterio VIII, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 10 de agosto de 1984, en el cual textualmente se afirma que: "Los patrones y trabajadores podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento de su contrato de trabajo... los que sean impartidos en cumplimiento del artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo por los trabajadores extranjeros contratados por la empresa".

Evidentemente, el anterior criterio representa un gran avance dentro de la regulación jurídica de la capacitación extranjera, ya que ésta trasladada a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, puede configurarse de diversas formas, adaptándose la misma a las necesidades de cada empresa. Además creemos, que de esa forma habrá una mayor organización enfocando ésta a los requerimientos tecnológicos de que se trate, y por su puesto, habrá también que tomar en cuenta a todos y cada uno de los anteriores requerimientos referidos, puesto que sin llevar a efectos éstos, no podrán ser aprobados los mismos, aprobación que de conformidad al artículo 153-R deberá llevarse a cabo "Den

tro de los sesenta días hábiles que siran a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". Esta, así, puede aprobarlos, pero también puede -- mandar modificarlos en lo que ella conveniente hacerlo. Asimismo, si no los objeta dentro del plazo estipulado, se entenderá que los mismos han quedado definitivamente aprobados.

Hasta aquí es de verse, que la capacitación extranjera puede estar dentro de los señalados planes, lo que implica para nosotros, que la programación de la misma en un determinado centro de trabajo no es producto de la casualidad, ni capricho de los patrones y empresarios, sino que ha de ser sobre todo el resultado de un análisis particular de cada una de esas empresas, tomando en consideración para ello que la contratación de personal extranjero en nuestro país, en base al artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo, obedece a la insuficiencia de técnicos especialistas mexicanos en una determinada especialidad o actividad, lo cual trae aparejado que necesariamente a la contratación de éstos e inclusive de científicos no nacionales, simultáneamente, se incluya dentro de sus demás actividades, los programas de capacitación a desarrollar por ellos. Así pues, una necesidad trae consigo otra, porque la insuficiencia de técnicos, hace indispensable la capacitación y preparación de otros. En relación a esto, -- ¿cuál sería entonces el objeto concreto de la capacitación extranjera? Creemos que la respuesta salta a la vista, la cual es evidentemente la de transmitir información científica y tecnológica a trabajadores mexicanos. Este hecho lo podemos constatar dentro de los supuestos que establece el artículo 153-F del Código laboral, en el que se indican los objetos que debe de perseguir la capacitación; su fracción I menciona textualmente que uno de sus

finés es el de: "Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de la nueva tecnología en ella". A nuestro parecer podríamos creer que el objeto de la capacitación extranjera queda muy bien encuadrado dentro de esta fracción I; el hecho de proporcionarle información acerca de la aplicación de la nueva tecnología, consecuentemente implica, de alguna forma actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador, y en materia de tecnología extranjera éste resulta más válido e importante si tenemos en cuenta nuestro subdesarrollo en ese campo.

Asimismo, el artículo ya referido, menciona que entre otros de los objetivos que persigue la capacitación y adiestramiento, está la de elevar al trabajador capacitado a puestos de nueva creación, para prevenir riesgos de trabajo y la de elevar la productividad y en general, al final dice, para acrecentar las aptitudes del trabajador.

Con respecto a todos y cada uno de los anteriores fines, que persigue la capacitación y adiestramiento, podríamos considerar en cierta forma, que éstos, pueden también alcanzarse por medio de la capacitación de carácter extranjero ya que en última instancia la contratación de personal no nacional puede a su vez abarcar otros aspectos además del principal y ya señalado.

En el primer caso, es decir, en relación al hecho de que por medio de tal instrucción, se pretende elevar a un trabajador a un puesto de nueva creación, sería en cierto modo el resultado lógico de una enseñanza proporcionada por un instructor extranjero a un mexicano, aunque no fuere del todo tal acontecimiento --

el fin último de la contratación de aquél. En otras palabras, -- ello es meramente relativo, porque si bien se contrata a un trabajador extranjero por insuficiencia de técnicos mexicanos en -- una determinada especialidad, esto quiere decir, que el fin primordial del patrón contrate, es el de llenar los huecos vacantes de su empresa con aquéllos, al no haber personal mexicano capaz de realizar una labor determinada, y no precisamente busca que -- éstos, pasen a ocupar un puesto de nuevo creación. Sin embargo, al llevarse a efecto la capacitación, consecuentemente es factible el que se produzca como consecuencia lo que estipula la fracción I del precepto citado, y se eleve así a un trabajador a un puesto de nueva creación, cuando se llegue a dar éste.

El segundo supuesto, igualmente es susceptible de darse por medio de la capacitación extranjera, cuando se contrate a trabajadores mexicanos para desempeñar actividades relacionadas con -- los métodos de seguridad para prevenir accidentes de trabajo --- porque ello conlleva implícitamente, que a través de ésta, se és te informando al trabajador que se le está instruyendo, de la -- aplicación de la nueva tecnología, pero aquí en lo referente en materia de riesgos de trabajo.

El siguiente punto a tratar dentro de los objetivos que per sigue la capacitación y adiestramiento, y contenidos en el artículo 153-F, está el de elevar el nivel de productividad. Este he cho, consideramos resulta no sólo objetivamente trascendente, si no a la vez creemos funciona subjetivamente como un motor que im pulsa al patrón a la contratación de técnicos extranjeros para -- de esa forma obtener más ingresos económicos. Para que quede mejor aclarado esto, habría que decir que al tratar de elevar el --

nivel de productividad, se trata a su vez de alcanzar necesariamente el progreso. Así el acontecimiento de la capacitación trae consigo éste, siempre y cuando existán los medios para ello, -- siendo uno de éstos, ese transmitir de conocimientos de una manera sólida y eficaz, lo que resulta válido también en una capacitación de tipo extranjero.

Así, la capacitación extranjera puede ser dilucidada a largo plazo como un factor esencial para el progreso, porque de poco sirve tener tantos recursos naturales, si no sabemos como explotarlos o utilizarlos correctamente. La falta de tecnología se convierte entonces en una desventaja y una barrera para alcanzar el éxito deseado, y para eso resulta necesario entonces, preparar a trabajadores nacionales para que con su talento impulsen la vida económica del país. La capacitación extranjera en este caso, se constituiría como un vehículo para aumentar la calidad técnica de la mano de obra mexicana, y fuese así poco a poco, -- este acontecimiento convirtiéndose como un factor para salir del subdesarrollo en el cual estamos inmersos.

Finalmente, la última fracción del artículo que estamos tratando, establece que la capacitación y adiestramiento, tendrán como fin elevar las aptitudes del trabajador. En este caso, el legislador, creemos, ha englobado dentro de esta última palabra a esas dos actividades, sin distinguir una de la otra, porque lo fundamental es que a través de ellas se incrementen las habilidades y destrezas de los trabajadores lo cual está ligado a lo que ya hemos expuesto en los párrafos precedentes, por lo cual consideramos no necesario redundar al respecto.

De esa forma vemos que los objetivos que se persiguen con la

capacitación y adiestramiento son muy significativos y entrándose de la capacitación y adiestramiento extranjeros, éstos adquieren una gran relevancia, tanto o aún más que la impartida -- por instructores nacionales. Por ello consideramos que es muy importante que las mismas, deben ser ampliamente vigiladas, y cuidar de esa manera que ellas se den en forma plena, y poder así -- obtener los resultados óptimos deseados. A este respecto, y ya -- que hemos tocado este punto, bien cabe mencionar cuales son los -- medios de vigilancia que la Ley Federal del Trabajo ha previsto -- para el mejor funcionamiento y prestación de las actividades a -- que hemos venido refiriéndonos a lo largo de todo este trabajo. Al efecto y para tales fines, podemos considerar en sí, que el -- único órgano de vigilancia específico que la Ley de referencia -- señala para tales fines, lo son las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, lo cual está asentado así, dentro del -- artículo 153-I que específicamente dispone: "En cada empresa se -- constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajado -- res y del patrón, los cuales vigilarán la instrumentación y ope -- ración del sistema de procedimientos que se implanten para mejo -- rar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores..." Así mismo, el artículo siguiente, es decir el 153-J, nos confirma -- esa función del órgano mencionado, porque en el claramente se es -- tipula lo siguiente; "Las autoridades laborales asegurarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la oblig -- ción patronal de capacitar y adiestrar a trabajadores mexi -- canos". Así pues, como se puede apreciar tales Comisiones tienen notablemente una misión esencial, pues de ellas dependerá en ---

cierta forma el que se cumpla o no con la susodicha obligación, ya que no podemos nosotros determinar con amplio margen de seguridad la efectividad con que han de cumplir las mismas, con la encomienda que tienen a su cargo, aunque cabe decir, que el hecho de que las autoridades del trabajo estén a su vez pendientes que aquéllas cumplan con sus funciones, de alguna manera nos da confianza de que efectivamente, la capacitación de los trabajadores podrá darse en forma real.

Por otra parte y con respecto a las mismas, nos parece loable que tales Comisiones se integren tanto por representantes -- del patrón, así como de los trabajadores, porque ello implica -- que su labor ha de llevarse a cabo en forma congruente, puesto -- que esta representación tanto patronal como obrera tendrá que -- darse en forma proporcional, lo que nos lleva a la consideración de un equilibrio, permitiendo ello que sus actividades se desarrollen en forma armónica, evitando así discrepancias y quizá injusticias en el caso de que hubiera por uno de los lados o sectores, un mayor número de representantes y por el otro lado una menor representación, y en el peor de los casos ninguna, pero ya -- que no es así, es pertinente decir, que las decisiones que dado el caso debán de tomar tales Comisiones serán en todo caso más -- acertadas, y sobre todo su vigilancia mucho mejor. Además hay que tener en cuenta que ésta, se da internamente, ya que ella provenirá básicamente de dentro, y no externamente, lo que nos parece lógico porque ello implica que los integrantes de tales Comisiones son personas que conocen los requerimientos de la empresa; -- están pues los mismos, enterados de su funcionamiento, de sus -- problemas y de sus necesidades y ello hace factible que al cono-

cer lo anterior, puedan sus integrantes ser capaces de ver cuando realmente se esté llevando en forma efectiva la capacitación y adiestramiento, o cuando éstas, estén resultando deficientes o nulas y si éste fuere el caso, tomar entonces las medidas correspondientes para aliviar la situación. Un órgano externo que tuviera a su cargo esas diligencias le resultaría más difícil ver cuando está cumpliendo o no con aquélla, por no estar precisamente en forma directa, en contacto con los problemas de una empresa. No obstante, como vimos, de acuerdo al artículo 153-T se le da a las autoridades laborales respectivas, la función de vigilar a aquéllos, es decir a las Comisiones, con el propósito cremos, de evitar que estas últimas actúen en forma pasiva y no cumplan por ello debidamente con la tarea que a su cargo tienen.

En vista de las consideraciones hechas, vemos que los representantes de las Comisiones deberán de tener los conocimientos acerca del funcionamiento general de las empresas y sus mecanismos de producción (tecnología), pues de lo contrario, por mucho esfuerzo que realizaran los mismos para cumplir con su labor, difícilmente ésta podría ser efectiva, pudiendo los mismos quedar al margen de la realidad. Y esta hipótesis, es más fácil que se produzca en una empresa, en donde la tecnología sea netamente extranjera, porque entonces sería más difícil encontrar representantes dentro de las Comisiones que pudieran ver objetivamente los resultados de una capacitación extranjera. Claro que éstos, podrían en un momento dado determinarse a través de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a desarrollar y conforme a los objetivos programados de antemano y ser por ello éstos, un indicador del progreso o no de la susodicha actividad. Sin embargo, podría suceder que a la hora de interpretación de -

de aquéllos hubiere confusiones, y no darse por este hecho el -- exacto cumplimiento de la capacitación no nacional. Con razón se estableció en los criterios expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1984, la recomendación de -- que los representantes de los patrones dentro de las comisiones, tengan: "...conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa". A este respecto estamos de acuerdo, porque así también ya lo habíamos manifestado nosotros, pero en el caso de una capacitación extranjera, realmente resultaría difícil hallar el personal apropiado para que vigilara la buena marcha de aquélla, puesto que realmente habría pocas posibilidades de encontrar sujetos con conocimientos iguales a los -- de los técnicos extranjeros, puesto que la contratación de éstos obedece a que precisamente no hay en México gente que sea capaz de llevar a cabo su especialidad. Así pues, en vista de tales -- circunstancias, a nuestro parecer, el mejor indicador de que -- aquéllos están realmente acatando en forma verdadera su obligación, es la realidad misma. Ver el estado de conocimientos del -- trabajador antes de ser capacitado, y después de serlo, tomando como criterio para ello los planes y programas de capacitación -- y adiestramiento sería en cierta forma, ver el cumplimiento o in cumplimiento de la obligación solidaria de referencia. Esto se -- ría más objetivo todavía cuando se otorgue a un trabajador la -- constancia de habilidades respectivas, por la cual debemos de en tender conforme al artículo 153-V "...el documento expedido por el capacitador con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación". Así, a través de ese do cumento podría constatarse, cuando realmente un programa de capa

citación ha tenido éxito, y cuando no sobre los sujetos capacitados, pero para nosotros lo ideal sería que esta instrucción se demostrará a través de la práctica, ya que muchas de las veces lo teórico no siempre nos muestra la realidad entera. Un trabajador capacitado puede muy bien pasar en forma excelente un examen, y le otorguen así su constancia de habilidades. Sin embargo, pudiera suceder que al momento de ejercer la labor prácticamente, no tenga el éxito deseado, o el que el obtuvo al momento de hacer aquél. En este caso, nosotros, nos hemos colocado en la suposición de que el examen es meramente teórico, no obstante si éste se efectúa en forma práctica, pudiéramos llegar en forma más concreta a la conclusión de que efectivamente la capacitación se ha dado en forma real. A este respecto no hay que olvidar que de acuerdo al artículo 153-E la capacitación deberá impartirse dentro de las horas de la jornada de trabajo, por lo que en cierta forma pensamos que la instrucción no es meramente teórica, sino que de alguna manera es a su vez práctica. Esto último consideramos depende de la complejidad de la enseñanza que se vaya a transmitir, porque así como hay trabajos que por su naturaleza requieren de una teoría previa, hay otros que por su sencillez están exentos de aquélla, pero de cualquier manera para nosotros, la única manera de ver satisfecha en forma real, el que se ha cumplido con la obligación solidaria, es la del examen práctico, sea la capacitación meramente teórica o en su caso teórica y práctica a la vez.

De esta forma, si la labor o especialidad que venía desempeñando y poseyendo un extranjero, era de su exclusivo conocimiento y de su arte, al transmitirlo a mexicanos, éstos, a la hora del examen práctico tendrían que demostrar que pueden reali

zar precisamente la misma labor que aquél, y que antes ningún -- paisano nuestro podía llevar a efecto. En caso contrario, si tra**g** bajadores que supuestamente hubieran sido capacitados, no logran llevar a la práctica los conocimientos que se les transmitieron, estaremos en el caso de una capacitación deficiente, y por tanto habrá incumplimiento. De esto se sigue que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento tendrán que encaminar sus es -- fuerzos a que se cumplan con las mismas, ya que tal es su misión, y negar en su caso que se otorguen las constancias de habilida -- des respectivas, ya que de acuerdo al artículo 153-T corresponde a este organismo autenticar las mismas, reportando al unísono a las autoridades del trabajo de la existencia de las anomalías -- de que se trate. A esto, queremos adicionar todavía, una cosa -- más, porque así como es un deber del patrón ministrar la capaci -- tación, convirtiéndose ésta en solidaria cuando en ella se con -- taten a extranjeros, es a su vez factible también decir que los trabajadores, como receptores de tales conocimientos deben de po -- ner a la par todos sus esfuerzos por recoger la enseñanza que se les imparta. No siempre pues, queremos decir con esto último, -- que la capacitación sea del todo deficiente, sino que también -- existe la posibilidad de irresponsabilidad o poca capacidad de en -- tendimiento del trabajador, lo que impedirá que la capacitación -- transmitida a éste, se puedan obtener buenos resultados. Así, el artículo 153-H enmarca específicamente las obligaciones de los -- trabajadores, y que los mismos habrán de asumir al proporcionar -- seles la capacitación y adiestramiento, las cuales se refieren -- a que los mismos deberán de asistir con toda puntualidad a los -- cursos que al respecto les otorgan, atender a las indicaciones -- de sus instructores (sean nacionales o extranjeros), y cumplir a

a su vez con los programas establecidos, así como de presentar - los exámenes de evolución respectivos.

Así pues, es de verse que los trabajadores a capacitar de - ben de ir dispuestos a atender las indicaciones que se les den - así como las de los conocimientos que se les impartan, pues de - lo contrario, por muy bueno que sea un agente capacitador para - transmitir la especialidad de que se trate, de poco serviría su - entusiasmo y habilidades para instruirlos si no tiene buenos a - lumos, es decir receptores eficientes e interesados en asimilar - tales enseñanzas. De aquí, sacamos a relucir que el agente capa- - citador no siempre será completamente el culpable de una capaci- - tación deficiente, sino que hay que ver también a los trabajado- - res que reciben esa capacitación y su responsabilidad de cumplir - y atender a sus deberes ya señalados.

De esa forma, el patrón puede estar cumpliendo su obliga -- ción de capacitar en forma efectiva sin que lo hagan así los su- - jetos a quienes se instruye, por lo que entonces no sería loable - que se les impusiera sanción alguna al mismo. A este caso deben- - de estar pendientes las Comisiones Mixtas de Capacitación y A -- diestramiento, pues ya que siendo su labor la de vigilar, debe - rán por ello verificar cual es la verdadera situación, cuando exis - ta alguna anomalía al respecto. Pero suponemos que en un mo- - mento dado el trabajador al que se le está capacitando, si está - actuando diligentemente tratando de captar toda la información - posible que le transmitieran sus instructores, sin embargo, si - éstos resultaren no muy técnicos ni profesionales como capacita- - dores, en este supuesto sí podríamos argüir que el patrón está - incumpliendo con su obligación al contratar a personas mediocres

para tales efectos. Esto tan sólo sería un ejemplo, porque también puede existir esa infracción, cuando de plano no se cumplan con los planes y programas de capacitación y adiestramiento. --- Ello está estipulado en el artículo 153-S, que señala precisamente que ese desacato sobrevendrá, cuando no se lleven a cabo de manera oportuna los planes de referencia (artículos 153-N y 153-O), así como cuando no se lleven a efecto los mismos, es decir, a la práctica. Si ello ocurre así de alguna manera (cualquiera de que se trate), tendrá que venir necesariamente la sanción dirigida hacia al patrón por las faltas cometidas, la cual puede consistir de acuerdo al artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, en una multa cuantificada que va de 15 a 315 veces el salario mínimo, pudiendo duplicarse si no se repara la irregularidad; además la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puede adoptar las medidas que considere pertinentes para el cumplimiento efectivo de la obligación de capacitar (artículo 153-S).

Como puede verse, la Ley Federal del Trabajo esta previendo el posible castigo en caso de que el patrón cometa una violación contra la misma, cuando no lleve a efectos su labor capacitadora, pero, ¿qué sucede en el caso de una obligación sólida -- ¿La sanción prevista es factible de aplicarse también a los trabajadores extranjeros o es únicamente para aquél? Al respecto consideramos, que aún cuando los capacitadores extranjeros tienen el deber jurídico de capacitar a mexicanos, dado el caso de incumplimiento, no es factible del todo aplicarles la sanción -- descrita porque la Ley no enmarca a aquéllos dentro de ésta. Sin embargo y aunque la Ley Federal del Trabajo no especifica sanción alguna al respecto, la Ley General de Población si lo hace

sobre lo cual ahondaremos más ampliamente en el próximo apartado, pero por ahora creemos conveniente adelantar, que la misma impone a los técnicos así como a los científicos extranjeros como uno de los requisitos para su estancia en nuestro país, el de capacitar por lo menos a tres trabajadores mexicanos, y en el caso de que aquéllos no capacitaran a éstos, una de las consecuencias de tal infracción sería el que tuvieran que abandonar el país, pues no estarían llenando ese requisito aludido. Este hecho, de alguna manera se constituye como una sanción de carácter administrativo, pero en relación a esto, cabría preguntarse en qué momento se les puede exigir tanto a los técnicos, así como a los científicos extranjeros el arrequive a que hemos hecho referencia? Por lógica, éste no puede exigírseles a los mismos al ingresar a la República Mexicana, puesto que se supone que la función de capacitar la irán a llevar a cabo durante su estancia, esto es, una vez que ya se les haya admitido al país. Esto implica que es condicionante para los sujetos mencionados les deberá ser requerido una vez que haya pasado un lapso de tiempo considerable y no antes. Así, si tenemos en cuenta lo que dice la Ley General de Población, dicho lapso podría comprenderse de un año, puesto que una vez pasados los 12 meses, los extranjeros aludidos deberán de refrendar su estadía en nuestro suelo. En ese momento si parece loable entonces, el exigir a los mismos un comprobante de que han capacitado por lo menos a 3 mexicanos, o en su caso, un comprobante de que lo están haciendo.

Si las personas mencionadas han cumplido con su misión no habrá problema alguno, pero si no han hecho efectiva su función, obviamente tendrán que salir del país, independientemente de que

se les apliquen otras sanciones (y que más adelante detallare -- nos), pues no estarían llenando esa condición.

Por otra parte hay que tener en cuenta otra consideración de hecho, y que nos preguntamos, a través de la siguiente cuestión: ¿quién podría pasar a ocupar la vacante dejada por los extranjeros dentro de una empresa al ser éste expulsado del país o sancionado de otra manera que impidiera de cualquier forma el tener que dejar la misma? A esa interrogante podríamos contestar -- que al menos ningún mexicano podría hacerlo, si no se le ha capacitado para desarrollar determinada actividad, y por ende, tendría que contratarse a otro trabajador extranjero para suplir a aquél. Ello representaría, sin duda alguna más erogaciones económicas y por lo tanto más que ganancias, pérdidas, ya que acarrearía más dificultades que la simple salida del trabajador extranjero, porque esto ya no nada más representaría una cuestión meramente subjetiva, sino que visto objetivamente, ello traería otras repercusiones más trascendentes y que difícilmente un patrón estaría dispuesto a soportar. Nosotros consideramos al respecto -- que habría que tomar otras medidas más eficaces para evitar ese tipo de situaciones, y buscar así por otros medios, resultados mejores. Para tales efectos pensamos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podría expedir algunos criterios dirigidos a capacitadores extranjeros, ofreciéndoles ciertos beneficios -- cuando éstos demostraran el haber capacitado a un determinado número de trabajadores mexicanos. Habría entonces que buscar otros caminos distintos a los represivos que dieran al traste óptimos y mejores resultados, que aquellos otros instrumentos de penas y castigos. Inclusive, y como vemos en el próximo apartado la Se

cretaría de Gobernación tiene facultades para ofrecer a los extranjeros que conadyven al desarrollo y progreso del país las condiciones que juzgue pertinentes para asimilarlos a la Nación y entre los cuales se encuentran por supuesto los técnicos y científicos extranjeros. Por eso no consideramos que parezca descabellado el que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estableciera un tipo de criterios similares, y quizá, por qué no, -- coordinarse con la Secretaría de Gobernación para que juntos llevarán de la forma más correcta posible y funcional los lineamientos que ambas dependencias establecieran para los efectos aludidos.

Por otra parte hay que tener en cuenta que la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, cuenta asimismo con órganos auxiliares que le faciliten su labor en la regulación de la capacitación y adiestramiento, como lo es propiamente, Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, cuya conformación se lleva a cabo mediante convocatoria que realiza la misma Secretaría de referencia. (Artículo 153-K). Estas van a estar integradas básicamente por los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades y de entre sus funciones nos limitaremos a hacer hincapié a aquéllas que de alguna manera están relacionadas con la capacitación extranjera. Así tenemos que la fracción I del artículo anterior -- textualmente dice que entre ellas se encuentra la siguiente: -- "Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas". Consideramos que en virtud de esa función que a su cargo tiene -- el citado Comité puede a través de la misma, hacerse la determi-

nación de la contratación de trabajadores extranjeros para capacitar a mexicanos si la tecnología específica de que se trate lo hace necesario. Aunque en la citada fracción no se habla de lo anterior, creemos que ello si es factible porque esto es parte de sus tareas. Igualmente, y como también está incluido en sus actividades la de hacer un estudio sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes, de acuerdo a la fracción II del mismo artículo, resulta loable el que se contrate a técnicos extranjeros, cuando ocurra que dentro de la maquinaria revizada existán en algunas de ellas el caso en que no haya especialistas nacionales que puedan hacerse cargo de ellas, por lo que entonces creemos si se hace necesario recurrir a aquéllos para tales efectos. Finalmente queremos destacar a la fracción V, que menciona que tal organismo tiene la facultad de "Evaluar los efectos de las acciones de la capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate". Esta disposición ligándola a la capacitación extranjera, resulta loable, porque siempre será pertinente hacer una evaluación que permitiera ver en términos generales las conquistas logradas a través de la misma, o por el contrario descubrir las deficiencias aparejadas a ella, lo cual acarrearía adquirir conciencia al respecto y encausar por nuevos rumbos a aquélla tratando de aumentar el éxito logrado, o eliminar en su caso, los obstáculos que la sumieran en un atolladero, lo cual en resumen cuentas, dicha función vendría a ser sobre todo, como un indicador del buen o mal cumplimiento de la obligación de los trabajadores extranjeros de capacitar a trabajadores mexicanos.

De esta manera vemos que dicho Comité, como organismo auxi-

liar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el sentido de poder determinar él mismo las necesidades de la actividad capacitadora, puede hacer a su vez los requerimientos que atrás hemos descrito e independientemente de otras diligencias que pudieran realizar, nosotros, para efectos de este estudio hemos nombrado únicamente a aquéllas que nos interesan. Asimismo nos parece loable hablar de otros organismos, que como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (como autoridad principal), y que fungiendo también como autoridades, tienen en cuanto a la capacitación y adiestramiento otras encomiendas específicas y claro al igual que en el caso anterior sobre todo, cuando tales actividades tengan conexión con la capacitación extranjera.

Así y para comenzar, cabe en primer término recordar como ya lo habíamos explicado, que en las controversias relativas a la capacitación y adiestramiento en general, quien deberá conocer acerca de ellas, son las autoridades federales, sin embargo, en ciertos casos las entidades federativas, podrán auxiliar a éstas últimas: "...tratándose de empresas o establecimientos que en los demás aspectos derivadas de las relaciones laborales estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas". (Artículo 527-A). Concretamente, y al respecto el artículo 529 de la Ley Laboral, señala que tales autoridades deben de acuerdo a la fracción II del citado precepto, "Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento", del cual más tarde hablaremos. Igualmente, se establece que los mismos deben de reportar las violaciones que cometan los patrones en la materia que nos ocupa e intervenir para la ejecución de las sanciones que se instituyan para castigar a los mismos, así como para corregir las irregularidades en que-

caigan las empresas o establecimientos sujetos a su jurisdicción local. (Artículo 529 fracción IV). Y finalmente el citado precepto dispone, que deben coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento (fracción V), y auxiliar en la realización de trámites relativos a constancias de habilidades laborales (fracción VI), adoptando "Aquellas medidas - que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud" (fracción VII).

De esa forma es de verse que en general la labor de las autoridades locales es la de órgano auxiliar de autoridades federales entratándose de la capacitación y adiestramiento, por lo que deberán cumplir con las funciones señaladas, llegado el caso, e independientemente si éstas son impartidas por instructores extranjeros o no, ya que si son de su incumbencia deberán hacer valer las mismas.

Siguiendo con el tema de las autoridades que a su cargo tienen la capacitación y adiestramiento, destaca entre ellas el Servicio de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual está a cargo también de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por conducto de las unidades administrativas de la misma (artículo 538), y cuyos objetivos a seguir los determina el artículo 537. Así, y de acuerdo a la fracción III de ese precepto, se menciona que entre los mismos está la de "Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", y el de "Registrar las constancias de habilidades respectivas". (fracción IV). Pero en forma más específica el artículo 539 en su fracción III determina en materia de capacitación y adiestramiento, que el citado organismo tendrá entre otras facultades, -

inciso a), los de "Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y adiestramiento". En relación a éstas ya habíamos hecho alusión, explicando que su labor debería estar a su vez vigilada por las autoridades laborales correspondientes, y por lo que ha quedado anotado aquí, podemos ya distinguir y ver que el organismo de referencia le corresponde tal cuestión.

El inciso b) del artículo de referencia, señala que a la misma autoridad le corresponde sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en la rama de la industria de que se trate, así como las bases para su integración y funcionamiento.

El siguiente inciso, le atribuye al Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento el "...sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de los criterios generales que señalen los requisitos que deben de observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento". Con respecto a tales criterios, vimos precedentemente que los mismos guardan una importancia, y nos remitimos a lo anteriormente explicado, porque ello resultaría válido igualmente aquí, y sobre todo en conexión a la obligación solidaria de referencia.

Por otra parte, este mismo Servicio puede de acuerdo al inciso e) del mismo artículo, "Aprobar, modificar, así como rechazar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones le presenten". Con respecto a esto habría que ver el caso específico de que se tratare y consideramos que fuera factible, que dentro de tal organismo existieran especialistas para que determinen cuando pudieran aprobarse, rechazarse o mo-

dificarse un plan en lo relativo al contenido de fondo del programa mismo, más no precisamente así, en cuanto a los requisitos legales que deben revestir éstos, en los que basta entender y -- conocer los mismos. No obstante, estamos conscientes que en el caso de una capacitación extranjera resultaría muy difícil hacer una determinación de fondo acerca de un programa de capacitación, aunque lo que si es claro, creemos, es que a través de esa disposición se pretende evitar anomalías que impidan el que se de plenamente la capacitación, por lo que consideramos justificado el contenido de ese precepto.

Asimismo y de conformidad al inciso g), se establece que dentro de sus actividades está la de "Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III bis del Título Cuarto"., es decir del relativo al, de la capacitación y adiestramiento.

Finalmente y para terminar de ver las funciones que atañen al citado organismo, queremos señalar en el inciso i), le da la facultad de realizar todas aquellas actividades que ya sean leyes o reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de capacitación y adiestramiento.

Por otra parte, y siguiendo con el tema de los órganos que conducían a la regulación de la capacitación y adiestramiento y tratándose de las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de carácter federal, de conformidad al artículo 539-A, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "...será asesorada por un Consejo Consultivo, el cual estará formado básicamente por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de los trabajadores y de los -

organizaciones nacionales de los patronos, a razón de 5 miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes". Ese mismo precepto, nos sigue indicando quienes integrarán el sector público, el cual se conformará en base a las siguientes Secretarías: Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paracastatal, e Instituto Mexicano del Seguro Social.

De esta forma es de verse que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estará ampliamente asesorada por tales dependencias lo que implica una mayor seguridad, a la hora de tomar ciertas decisiones en la actividad que nos ocupa. Y por lo que atañe a los representantes de las organizaciones obreras y patronales, serán los mismos designados de acuerdo a las bases que para ello expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y para finalizar diremos, que tales Consejos serán dirigidos por el Secretario de la anterior Secretaría, el cual a su vez elegirá a quien debe de fungir como Secretario de este Consejo y su funcionamiento se regirá bajo los lineamientos del Reglamento que expida el mismo Consejo.

En el caso de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local, en base al artículo 539-B, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, será asesorada en materia de capacitación y adiestramiento, así como en lo relativo al registro de constancias de habilidades laborales, por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, los cuales estarán integrados por "...el Gobierno de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educa --

ción Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social, tres representantes de las organizaciones de trabajadores, y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como presidente del Consejo". La base para designar a los representantes de los trabajadores y patronos en los Consejos Consultivos que nos ocupan, serán expedidos por la Secretaría arriba señalada y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda. Asimismo, los Consejos Consultivos se sujetarán, en lo referente a su funcionamiento interno al Reglamento que al efecto expida cada una de ellas.

Por último y para finalizar el tema relativo a las autoridades del trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, diremos que entre ellas también debemos de tener en cuenta a la Secretaría de Educación Pública, que actuando coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá intervenir en lo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, observando para ello las normas a que se refiere el capítulo del tema que nos entriene.

Consideramos que al haber hechado una ojeada al funcionamiento, así como a la integración de las autoridades que a su cargo tienen la capacitación y adiestramiento podemos darnos cuenta de que existe una cierta complejidad al respecto, pues existe una coordinación, así como una división de tareas, para cada una de ellas, tanto a nivel federal como estatal, por lo que esto nos lleva a suponer un grado de eficiencia bastante alto, ello sin tener en cuenta los problemas administrativos, burocráticos y hasta de corrupción por los que pueda atravesar una

dependencia gubernamental determinada. De esa misma forma, es de verse que existe toda una planeación para atender los diferentes problemas relacionados con la capacitación y adiestramiento, correspondiendo a cada situación específica una autoridad determinada. Sin embargo, cabe decir, que no hay una en la que se señale expresamente un organismo que atienda, en materia del Derecho del Trabajo, y en forma exclusiva todos aquellos asuntos relativos a la capacitación extranjera. En virtud de ese hecho, es claro, que cualquiera de esas autoridades mencionadas y según corresponda dado el caso, tendrán que solucionar cualquier problema en los que medie la actividad de referencia.

Así, para nosotros resultaría difícil determinar, hasta que punto sería indispensable crear un organismo concreto para dilucidar cualquier dificultad que pudiera sucederse con respecto a la misma, pero lo que sí es claro, en nuestra opinión, es que deberían buscarse fórmulas para que realmente puedan verse resultados materiales de la capacitación extranjera, y por qué no, dentro de ellas, crear un organismo especializado que diera cuenta de ellas.

Así, con este último comentario, damos por finalizado este somero estudio referente a la regulación jurídica de la capacitación no nacional dentro de la Ley Federal del Trabajo, y quedando pues, hechas las anotaciones, que de la misma hicimos no resta, sino seguir avanzando con el análisis de otros instrumentos legales relativos a la multicitada actividad.

3.4 LEY GENERAL DE POBLACION Y SU REGLAMENTO.

El estudio de la presente Ley y su Reglamento reviste una gran importancia porque establece preceptos que están relacionados íntimamente con la entrada de personas técnicas y científicas extranjeras, sujetos, que como sabemos, son la base esencial de la capacitación extranjera. Pero antes de entrar propiamente de lleno a estudiar las normas que rigen a los mismos, haremos la aclaración de que hemos unido en este sólo apartado el estudio de la Ley General de Población y de su Reglamento, porque ello nos permitirá tener una visión más amplia de lo anterior, que si lo hicieramos por separado por lo que consideramos que en este caso los resultados han de ser mejores. Aclarado lo anterior, pasaremos enseguida a estudiar la Ley y Reglamento de referencia.

En primer lugar es de verse que dentro del capítulo primero de la Ley General de Población, que trata acerca del objeto y atribuciones, menciona que sus disposiciones son de orden público y a nivel federal; y cuyo objetivo esencial es el de regular los fenómenos que afectan a la población en cuanto a volumen, estructura, dinámica y distribución en el territorio nacional, con el fin de lograr que participe justa y equitativamente de los beneficios del desarrollo económico y social. (artículo 1º). Así y para lograr propiamente esos objetivos se da a la Secretaría de Gobernación una serie de atribuciones, que se contienen precisamente en el artículo 3º. de la Ley que nos ocupa, sin embargo, nosotros únicamente aludiremos a dos que para efectos de este trabajo era preciso señalar. La primera de éstas se encuentra en la fracción IV que dispone que es función de la misma:

"Incluir en la dinámica de la población, a través de los sistemas educativos, de salud pública, de capacitación profesional y técnica..." Es de verse que en este sentido la capacitación juega un papel importante, ya que va a ser uno de los medios para alcanzar los fines que al principio hicimos alusión e independientemente, creemos, si la misma es impartida por instructores nacionales o extranjeros. La segunda fracción, y VI del precepto de referencia, indica que la Secretaría de Gobernación puede "Sujetar la inmigración de extranjeros a las modalidades que juzgue pertinentes, y procurar la mejor asimilación de éstos al medio nacional y su adecuada distribución al territorio". De lo anterior, para nosotros surge una pregunta que es la que sigue: ¿A qué extranjeros se supone hay que asimilar a nuestro territorio? Por lógica, es claro que a los extranjeros a quienes obviamente debemos de arraigar a nuestro territorio no son sino a aquéllos que nos den beneficios, y específicamente hablando, nosotros consideramos que entre ellos se encuentran los técnicos y científicos extranjeros, por las razones que con anterioridad hemos esgrimido al tratar la Ley Federal del Trabajo, y por las que seguiremos viendo a lo largo de todo este capítulo.

Por otra parte, queremos resaltar aquí y en relación a lo que antecede, que la Secretaría de Gobernación se va a constituir precisamente como la autoridad principal que a su cargo tiene todo lo relativo en materia de extranjería, y por eso el porqué pueda tomar ella ciertas determinaciones importantes, tendientes a regular todo lo concerniente a ella. (Esto puede confirmarse en el artículo 7o. de la Ley General de Población en su fracción III, el cual dispone que corresponde a la Secretaría de

referencia aplicar la Ley que estamos viendo, así como la de su Reglamento).

Así pues, y como sucede en materia del Derecho del Trabajo en que la autoridad principal lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aquí lo va a ser la Secretaría de Gobernación, lo cual constataremos conforme vayamos examinando la presente Ley. Cabe decir que las funciones que a su cargo tiene dicha Secretaría son múltiples, pero como en casos anteriores, únicamente haremos alusión a aquéllas que nos atañen a la comprensión de nuestra tesis.

Aclarado lo anterior, podemos ver que el capítulo segundo, relativo a los Servicios de Migración, y en base al artículo 70. en su fracción II, se atribuye a Gobernación: "Vigilar la entrada y salida de los nacionales y extranjeros, así como revisar la documentación de los mismos". Con respecto a esta fracción, del citado precepto, es de comprenderse que la anterior Secretaría, tendrá que estar al tanto de que los extranjeros que ingresen -- a nuestro territorio cubran todos y cada uno de los presupuestos esenciales que esta Ley les impone, para así poder admitirlos al país, y en los que englobaremos también a los técnicos y científicos extranjeros. Lo anterior nos lo confirma el artículo 13 de la Ley que estamos analizando, ya que esta menciona que los nacionales y extranjeros, para entrar o salir del país deberán reunir todos los requisitos que de acuerdo a la Ley General de Población se señalan, así como los que se encuentran contenidos en su Reglamento u otras disposiciones aplicables.

Así la Secretaría de Gobernación para llevar a efectos tan-
tales las determinaciones de tales movimientos migratorios se -

dividirá en un Servicio Interior y en otro Exterior (Artículo -- 80. de la Ley General de Población). El primero de éstos, estará a cargo de las oficinas establecidas por la Secretaría de Gobernación en el país, y el segundo estará integrado por los delegados de la Secretaría y los miembros del Servicio Exterior Mexicano y demás instituciones que determine la Secretaría de Gobernación que tienen un carácter de auxiliares. Lo anterior en forma más concreta, nos lo confirma el artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Población que especifica que en los asuntos -- del orden migratorio el Servicio de Población se dividirá en la forma siguiente:

I.- INTERIOR: Comprende los servicios central, de puerto marítimo fronterizo, y aeropuertos en tránsito internacional, y -

II.- EXTERIOR: Integrado por los funcionarios del Gobierno - mexicano en el extranjero.

De esos servicios y del que nos interesa en este momento hablar es del servicio interior, y en forma más particular del servicio central porque corresponde a éste, en base al artículo 55, inciso d) del Reglamento de la Ley General de Población el "Estudio y tramitación de las solicitudes o casos que se presenten sobre admisión, salida, permanencia, documentación o cambio de cualidad o característica migratoria en el extranjero". Esto implica que la Secretaría de Gobernación precisamente a través de su servicio central deberá estudiar en forma cuidadosa el que todos y cada una de las personas extranjeras, tengan y reúnan todos los requisitos que deban de cubrir, pero no solamente para su inter-nación, sino que también una vez que hayan sido admitidos, cuidar que sigan cumpliendo los mismos, lo que resulta importante -

en el caso de los sujetos aludidos, pues como sabemos una de las condiciones para su permanencia en nuestro país es que lleven a efecto su labor capacitadora sobre mexicanos y si no lo hacen es factible entonces que salgan de nuestra República.

Por otra parte la Secretaría de Gobernación, igualmente, no tiene solamente a su cargo lo concerniente al servicio de migración, sino que también de acuerdo al capítulo III de la Ley de referencia relativo a la inmigración, y de conformidad a lo que se contiene en el artículo 32, se dan facultades a la misma para que estudie y fije el número de extranjeros "...cuya internación podrá admitirse al país, ya sea por actividades, o por zonas de residencia y sujetará a las modalidades que juzgue pertinentes - la inmigración de extranjeros según sean sus posibilidades de contribuir al progreso nacional". Nosotros creemos que este señalamiento, tiene por objeto condicionar el número de extranjeros a ingresar a nuestro territorio, pero tomando en consideración sobre todo el hecho de como los mismos han de contribuir al progreso o beneficio de la Nación. No obstante lo que aquí nos parece a nosotros primordial destacar es el caso de internación de extranjeros tomando en consideración para ello sus actividades a realizar, ya que desde este punto de vista, los técnicos y científicos extranjeros ocuparían un lugar preeminente en cuanto a su cantidad por ingresar a nuestro país, en base a que como ya quedo explicado, tales sujetos se constituyen como un factor indispensable para que puedan ayudar con sus conocimientos al desarrollo buscado por nosotros tanto en materia tecnológica, como científica, respectivamente. Además, ésto que aquí acabamos de describir nos lo confirma el artículo 33 de la Ley General de Po-

blació, ya que establece que los "...permisos de internación se otorgarán preferentemente a los científicos y técnicos dedicados a la investigación o a la enseñanza de disciplinas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por mexicanos..." Es de verse en - ésto, la notoria prioridad que se da a los técnicos y científicos extranjeros para que se internen en nuestro suelo, y la razón de ello resulta justificado tal y como lo argüimos al tratar al artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo, porque es de observarse que ambos dispositivos legales se refieren a la misma hipótesis, es decir, al caso de insuficiencia de personal mexicano - para cubrir ciertos puestos y por lo mismo resulta necesario el ingreso de extranjeros para suplir nuestras carencias en una determinada especialidad. Asimismo consideramos que guardan gran importancia el artículo 36 de la Ley General de Foblación, y en relación al artículo anterior porque se menciona en éste, que la Secretaría de Gobernación, "...tomará las medidas necesarias para ofrecer las condiciones que faciliten el arraigo y asimilación en México de investigadores, científicos y técnicos extranjeros". Nosotros consideramos que este último artículo citado resulta bastante interesante e importante a la vez ya que ofrece - más amplias posibilidades para lograr que los sujetos a que hemos venido refiriéndonos no solamente se internan en nuestro país, - sino que a su vez se asimilen al mismo. De ésto, nosotros inferimos que no únicamente una represión o un castigo pueda ser un medio para alcanzar un objetivo, no, porque es de verse que también existe el otro lado de la moneda y un estímulo puede ser en ocasiones un medio más eficaz para llegar a la meta trazada. Así, entonces, consideramos que la Secretaría de Gobernación debe de tomar en cuenta esta facultad para lograr esos objetivos, buscan

do los instrumentos que al efecto sean los más convenientes y -- convincentes para atraer tanto a los técnicos como a los científicos extranjeros a nuestra patria. Sin embargo, cabe agregar, -- que la propia Secretaría de Gobernación, así como tiene facultades para dar facilidades para dar entrada al país a los extranjeros de que se trate, puede al unísono negar la entrada a éstos, -- e igualmente negar el cambio de calidad o característica migratoria cuando de entre los motivos que señala el artículo 37 fracción VI de la Ley que estamos estudiando, se infrinja a la misma o a su Reglamento. En este caso nosotros pensamos en el supuesto que un capacitador extranjero incumpliera con su misión de capacitar, en tal virtud, si habría desacato y por tanto una infracción a la Ley aludida y a su Reglamento, por lo que si habría motivo de negar el cambio de calidad o característica migratoria -- si así lo pidiese el mismo infractor, no así la admisión, por lo que ya habíamos explicado con antelación, en el sentido de que -- el requisito de los científicos y técnicos extranjeros de capacitar es exigible después de la admisión, y no antes, salvo que no reunieran otros arrequives que fuesen exigibles para su ingreso, sin embargo, por el que arriba aducimos, no.

Por otra parte, existen otras calidades migratorias, aparte de las que estamos tratando, a las que de la misma forma la Secretaría de Gobernación pudiera negarles la entrada, dado el caso de violación o incumplimiento a la Ley General de Población o a su Reglamento, no obstante, únicamente hemos hecho mención a -- los sujetos que nos interesan porque para efectos de esta tesis -- esas son las que propiamente nos atañen y no otras. Así y por -- esa misma razón, seguiremos centrándonos exclusivamente en los -- técnicos y científicos extranjeros y aunque la Ley de Población

considera la existencia de otras clases de personas extranjeras-- nosotros no haremos referencia a éstas, sino cuando se relacionen con aquéllas, para así no desviarnos a otros caminos que nos llaman. Esto último viene a colación, porque cabe decir que de acuerdo al artículo 41 de la Ley que estamos viendo, menciona que los extranjeros podrán internarse legalmente al país de acuerdo a las siguientes calidades:

- a) NO-INMIGRANTES.
- b) INMIGRANTES.

Lo que ahora vendría a preguntarse uno, sería ¿dentro de -- que calidad de las arriba mencionadas podemos nosotros encuadrar a los técnicos y científicos extranjeros? Para dar repuesta a la cuestión anterior, creemos necesario ver primero que debemos entender por cada una de esas calidades, para después poder ver, ahora sí, dentro de cual de ellas incluimos a los sujetos que -- nos interesan, y a su vez ver, aunque no a fondo, las demás características con que pueden ingresar otros sujetos extranjeros, y tener así una visión más amplia de tales calidades y poder distinguir más fácilmente a las personas extranjeras que nos interesan de cualquier otra.

Así en primer término, de acuerdo al artículo 42 de la Ley de referencia, el no-inmigrante es aquel extranjero "...que con permiso de la Secretaría de Gobernación se interne en el país -- temporalmente...", e independientemente de los fines que traiga el mismo, ya que en forma general los no-inmigrantes deberán guardar necesariamente los requisitos de que se trate, en virtud de que éstos pueden adquirir ciertas características de acuerdo a sus propósitos específicos, y que la misma Ley General de Población

ción en su artículo 42 señala, siendo éstos los siguientes: ---
 I. TURISTA; II. TRANSMIGRANTE; III. VISITANTE; IV. CONSEJERO; --
 V. ASILADO POLITICO; VI. ESTUDIANTE; VII. VISITANTE DISTINGUIDO;
 VIII. VISITANTE LOCAL, y IX. VISITANTE PROVISIONAL.

De éstos diferentes tipos de modalidades que pueden reves -
 tir los no-inmigrantes, únicamente nos referiremos a dos de ellos
 porque debido a sus cualidades consideramos pertinente hablar de
 los mismos, y no así de los demás por las razones que anterior--
 mente ya habíamos esgrimido. Así de los extranjeros de los que -
 en forma particular nos ocuparemos es de los visitantes, así co-
 mo de los visitantes distinguidos. El motivo que nos impulsa a -
 hablar de los primeros, es que la fracción III del último precep-
 to citado, dice que ellos pueden ingresar para dedicarse entre -
 otras actividades a las científicas y técnicas y por estudiar es-
 tudiando precisamente a éstos, es loable hablar de la caracterís-
 tica migratoria en turno.

En primer lugar cabe decir que los visitantes pueden dedi -
 carse al ejercicio de alguna actividad lucrativa o no, pero a la
 vez que sea lícita y honesta, pudiendo permanecer en el país has-
 ta por un tiempo de 6 meses los cuales pueden ser prorrogables -
 otro tanto, a excepción de aquéllos que vivan de sus rentas traí-
 das del exterior o de las que les produzcan, así como los que se
 dediquen precisamente, como arriba mencionamos, a actividades --
 científicas y tecnológicas e igualmente las artísticas, deporti-
 vas o similares y por ello podrá concedérseles entonces, 2 pró-
 rrogas más. A tales señalamientos habría que añadirles otros que
 establece el Reglamento de la Ley que estamos tratando en su ar-
 tículo 99, las cuales son las siguientes: La Secretaría de Gober-

nación puede fijarles a los mismos las actividades a que podrán dedicarse, y cuando lo estime pertinente, su lugar de residencia, debiéndose además que acreditar que tienen ingresos suficientes para subsistir en el país (fracción III). Asimismo, como arriba se dijo, los mismos pueden ser admitidos para ejercer una labor remunerada o lucrativa, pero tomando en consideración el que se proteja a los nacionales de no ser desplazados por éstos, y además "...siempre que la solicitud de admisión se formule por la empresa, institución o persona que pretenda utilizar sus servicios". (fracción III).

La fracción IV, en relación con lo anterior afirma que la empresa, institución o persona que hubiera hecho la solicitud será responsable en forma solidaria del monto de las sanciones a que se haga acreedor, en su caso, deberá pagar los gastos de representación.

Por otra parte la fracción V señala que esta calidad migratoria, que durante su estancia "...viva de los depósitos traídos del exterior, de las rentas que las mismas le produzcan o cualquier otro ingreso proveniente también del exterior, no podrá dedicarse a ninguna actividad remunerada o lucrativa, y para obtener esa cualidad migratoria deberán comprobar un ingreso mínimo de cuatro mil pesos por cada persona que dependa económicamente de él". Nosotros consideramos que en esta fracción, en lo que concierne a técnicos y científicos extranjeros, en su carácter de visitantes, podría darse el caso de que los mismos vivan de sus ingresos provenientes del exterior, y esto hace suponer que los mismos no deberán dedicarse a actividad remunerada alguna. Nosotros ignoramos cuál fue el fin de esa disposición, pero pen-

samos que ello no debe de ser un obstáculo para el ingreso de tales personas, y en este caso, bien la Secretaría de Gobernación podría en base a la importancia que guardan esos extranjeros hacer una excepción al respecto y permitirles la entrada independientemente de que traigan ingresos del exterior o no para vivir con ellos en nuestro país.

Finalmente la fracción VI menciona que los visitantes, -- como técnicos y científicos deberán de inscribirse en el Registro Nacional de Extranjeros. Este último requisito no es solamente para aquéllos, sino que conforme al artículo 142 del Reglamento de la Ley General de Población, se estipula que en forma general los extranjeros a que se refiere el artículo 63 de la Ley General de Población deberán inscribirse dentro del mismo los inmigrantes, y los no-inmigrantes a los que se refieren las fracciones III (tratándose precisamente de los visitantes en su calidad de técnicos y científicos), V, y VI del artículo 42 de la Ley que nos ocupa. Cabe comentar que este Registro Nacional de Extranjeros está ubicado dentro del servicio central antes aludido, y -- consideramos que realmente resulta pertinente tal inscripción en el citado organismo, ya que a través de él, es posible llevar un buen control de los extranjeros de que se trate, ya que al hacerlo quedarán, por así decirlo, debidamente clasificados dentro de él, especificando con ello la calidad migratoria que fuere, y evitando con ello anomalías posteriores. Asimismo, cualquier otro cambio en lo referente al domicilio (incluyendo el conyugal), de nacionalidad, estado civil, y actividades a que se dediquen, deberá ser informado para una nueva anotación en el Registro de referencia. (Artículo 149 del Reglamento de la Ley de Población).

Consideramos que el hecho de que únicamente debe de registrarse dentro del mismo a los inmigrantes, y en ciertos casos a los no-inmigrantes se debe sobre todo al carácter transitorio de éstos últimos dentro de nuestro país, lo que hace innecesario su inscripción, no así de los inmigrantes, cuya temporalidad en el mismo puede ser bastante prolongado e inclusive definitivo.

Habiéndonos desviado un poco del tema en estudio de la calidad migratoria de los no-inmigrantes, retomamos el tema para continuar hablando en relación a él, pero ahora acerca de los visitantes distinguidos. Estos de acuerdo al artículo 42 fracción VII de la Ley General de Población, podrán entrar a México, "En casos especiales, de manera excepcional", y dentro de los sujetos que precisamente podrán hacerlo, de acuerdo al mismo precepto, están los científicos extranjeros. Sin embargo, hay que decir que esos permisos tienen sus limitaciones, que de acuerdo al artículo 103 fracción I del Reglamento de la Ley de referencia esta calidad migratoria, no tendrá derechos de residencia para adquirir la calidad de inmigrados, ni podrá dedicarse a actividades remuneradas, y además, de conformidad a la fracción II, su temporalidad en la República será de un plazo máximo de seis meses, los cuales pueden ser renovados a juicio de la Secretaría de Gobernación. De lo anterior puede desprenderse que aunque no obstante un visitante distinguido puede adquirir la característica de científico, su entrada al país obedece sobre todo por una atención de nuestro gobierno tomando en consideración sus propias virtudes, ya que además la propia denominación, nos hace pensar en eso, en una personalidad que ha sobresalido por méritos propios, y en razón de ello nuestro país lo acoge amigablemente. Por ello y por las condiciones a que éstos están suje

tos (su permiso de internación es discrecional y de cortesía), - pensamos que están exentos de la obligación de capacitar, ya que ésta propiamente tendrá lugar cuando el extranjero de que se trate, pretenda prestar sus servicios dentro del territorio nacional. No obstante y dado el caso, no estaría del todo mal, que el científico extranjero que fuere, y si quisiere el mismo, colaborara con la transmisión de conocimientos, aunque no fuera propiamente a través de la capacitación, al progreso del país, por lo que la Secretaría de Gobernación podría entonces ampliar su permiso de internación.

Vista así la calidad migratoria de los no-inmigrantes y más particularmente las dos características atrás señaladas, es pertinente ver la otra cualidad, ésta es la de los inmigrantes. En principio diremos acerca de ellos, que el artículo 44 de la Ley General de Población, nos señala que por éstos debemos de entender aquéllos que "...se internen legalmente en el país con el propósito de radicarse en él, en tanto adquiere la calidad de inmigrantes". De esta forma, es de verse que en tanto los no-inmigrantes su estancia, es esencialmente temporal, la de los inmigrantes por el contrario implica la definitividad en el país. Por ello, y de acuerdo al artículo 52, se dispone que el inmigrado, "...es el extranjero que adquiere derechos de residencia definitiva en el país".

Lo que precede, consideramos nosotros, resulta muy importante porque como enseguida veremos, tanto los técnicos como científicos extranjeros, entran en esta calidad migratoria, y si lo que se pretende es que propiamente a éstos colaboren con sus conocimientos en beneficio del país, resultaría loable entonces --

que los mismos se establecieran en México, y de esa forma siguieran indefinidamente colaborando con su trabajo en nuestro progreso como investigadores, capacitadores o alguna otra actividad semejante. Pero el inmigrante para alcanzar la calidad de inmigrado debe de guardar ciertos presupuestos legales. Dichos presupuestos a la vez que son generales, son también específicos. Generales porque algunos de ellos deben de ser observados por todos y cada una de las modalidades, y específicos porque ciertos requisitos van dirigidos exclusivamente a sujetos determinados, según la forma migratoria con que se internen en el país. Así y para entender mejor ello, estudiaremos a continuación las condiciones generales. En primer lugar, todo inmigrante para ser admitido a la República Mexicana requiere de un acuerdo que para tales efectos deba de ser concedido por la Secretaría de Gobernación, y en su caso por los jefes de Servicio de Población o por los Servicios de Población ya sea exterior o interior; además tales acuerdos deben de especificar la característica migratoria -- que comprenda, y en su defecto las modalidades que deban guardarse. (Artículo 107 del Reglamento de la Ley General de Población).

De conformidad al siguiente artículo, "Al concederse el permiso de internación como inmigrante, deberán señalarse las actividades a que el extranjero podrá dedicarse en el país y cuando así proceda o se extime necesario, el lugar de residencia", e inclusive la Secretaría de Gobernación, "...podrá establecer restricciones a cualquier modalidad respecto a las actividades a que se dediquen los inmigrantes y al lugar de residencia", cuando así lo requiera el interés público.

Por otra parte cabe anotar, que la admisión del extranjero-

implica que el mismo debe de cumplir en forma estricta con los requisitos que se le fijan en el permiso, y por supuesto los que se contengan en la Ley General de Población (artículo 110 del Reglamento de la Ley General de Población). Entre éstos podría mos citar que la misma les exige a los inmigrantes la de comprobar que están cumpliendo con las condiciones que les fueron señaladas al autorizar su internación, y con las demás disposiciones migratorias aplicables a fin de que su documentación sea refrendada anualmente, si procede. (Artículo 45 de la Ley General de Población). Dicho requisito deberá llevarse a cabo a lo largo de cinco años, ya que dicha característica migratoria de conformidad al precepto citado sólo se aceptará hasta por ese tiempo. Pero si durante el transcurso de ese lapso dejara de satisfacerse "...la condición a que está supeditada la estancia en el país de un inmigrante, éste deberá comunicarlo a la Secretaría de Gobernación dentro de los 15 días siguientes, a fin de que proceda a su cancelación migratoria y se le señale plazo para abandonar el país o se le conceda término para su regulación a juicio de la propia Secretaría". (Artículo 46 de la Ley General de Población).

Con respecto a este artículo, queremos comentar el caso en que un técnico o científico extranjero incumpliera con alguna de sus obligaciones a que se sujetaron al entrar a nuestro territorio, y específicamente a la de capacitar a trabajadores mexicanos, en consecuencia ¿qué sucede en base a ese artículo? Nosotros creemos que en relación a él y al aplicarse en la práctica pueden darse cualquiera de las dos últimas hipótesis mencionadas. En la primera de ellas estaríamos propiamente en el caso de una deportación (lo que se constituiría como una sanción de carácter administrativo). Pero hay que ver la flexibilidad de ese

precepto, ya que la Secretaría de Gobernación si quiere, puede dar una oportunidad al extranjero a que repare su omisión. Al respecto pensamos que habría que acudir al problema específico de que se tratare, ya que al aplicar inmediatamente la sanción no siempre resultaría loable hacerlo del todo, porque si un extranjero que cometió una infracción, está dispuesto a corregir la falta en que incurrió, y si además es condonable su irresponsabilidad, tomando en cuenta la causa de ella, es pertinente entonces darle una segunda oportunidad, y sobre todo en el caso de sujetos técnicos extranjeros y en base a la conveniencia que guardan para nosotros por las razones que precedentemente hemos venido haciendo referencia.

Por otro lado queremos resaltar otro requisito y éste es el que se refiere el artículo 47 de la Ley General de Población, y el cual dispone que "El inmigrante que perranezca fuera del país 18 meses en forma continua o con intermitencias perderá tal calidad, en la inteligencia que durante los dos primeros años de su internación no podrán ausentarse de la República por más de 90 días, salvo lo que determine en casos excepcionales la Secretaría de Gobernación". En este mismo sentido, y en relación a esto último, el artículo 112 de su Reglamento señala que ello se llevará a efecto por medio de un acuerdo expreso de la Secretaría de Gobernación, y sólo excepcionalmente "...atendiendo a las circunstancias particulares del caso".

Finalmente, el artículo 53 de la Ley que estamos estudiando señala que los inmigrantes con residencia legal en el país durante 5 años, podrán adquirir la calidad migratoria de inmigrado siempre que hayan observado las disposiciones de esta Ley y su

Reglamento y que sus actividades hayan sido honestas y positivas para la comunidad". Además —sigue diciendo en su segunda parte, el precepto que estamos viendo—, que "Al inmigrante que vencida su temporalidad de cinco años no solicita en los plazos que señala el Reglamento su calidad de inmigrado o no se le concede —ésta, se le cancelará su documentación migratoria debiendo salir del país en el plazo que le señale para el efecto la Secretaría de Gobernación". Aunque cabe señalar, esta condición es meramente un trámite administrativo para el extranjero, lo cual reviste para nosotros un carácter secundario.

De esta manera hemos visto en forma general los requilorios que deben de guardar los inmigrantes, y en consecuencia, pasaremos a estudiar otras exigencias que los mismos deben de observar en forma particular, atendiendo exclusivamente a aquéllos que —han sido establecidos para los sujetos que nos importan, es decir a los técnicos y científicos extranjeros. Para ello y antes de referirnos a ellos, aludiremos a quienes forman o integran —en conjunto a los inmigrantes, para después estudiar únicamente a aquéllos que nos interesan.

Para lograr ese propósito tenemos que ir directamente a ver el contenido del artículo 48 de la Ley General de Población, ya que éste hace alusión precisamente a las diferentes características migratorias mencionando en su contexto que éstas son: I. RENTISTA; II. INVERSIONISTA; III. PROFESIONAL; IV. CARGOS DE COM — PIANZA; V. CIENTIFICOS; VI. TECNICOS, y VIII. FAMILIARES.

De todas estas modalidades, las que habremos de tratar solamente son al rentista, al profesional, al científico y al técnico. Comencemos pues, a ver el primero de ellos.

El rentista como inmigrante, de acuerdo al precepto de referencia en su fracción I, menciona que este sujeto, vivirá en -- nuestro país con los "...recursos traídos del extranjero, de los intereses que les produzcan la inversión de su capital en certificados, títulos y bonos del Estado o de las Instituciones Nacionales de Crédito u otras que determine la Secretaría de Gobernación o de cualquier otro ingreso permanente que proceda del exterior". Sin embargo, y aquí viene lo interesante de este artículo y a la vez porque decidimos tratarlo en forma específica, y esto es porque, tales extranjeros autorizados por Gobernación, pueden ingresar a nuestro país para prestar sus servicios como profesores, científicos, investigadores científicos o técnicos cuando a juicio de la misma resulten beneficiosos al país. La fracción IV del artículo 114 del Reglamento de la Ley General de Población -- en concordancia con esto último dispone que la admisión de "Los-inmigrantes rentistas será...bajo la condición de que no se dediquen a actividades remuneradas o lucrativas". Pero inmediatamente el mismo artículo sigue diciendo, como una excepción a lo anterior. "...pero la Secretaría podrá autorizarlos como profesores, científicos, investigadores científicos o técnicos, cuando estime que dichas actividades resulten --como ya se dijo-- benéficas -- al país". Como puede verse en este caso que nos ocupa, los rentistas al igual que en el caso de los visitantes, que aún cuando las calidades migratorias de ambos, son diferentes a los de -- los técnicos y científicos se les permite a los mismos dedicarse a ese tipo de actividades, tomando en consideración por supuesto que ello va a ser de alguna manera provechoso para nosotros. Esto último resulta doblemente interesante, ya que si atendemos a lo que dice el artículo 58 de la Ley General de Población nos --

lleve a la idea de una posible contradicción precisamente entre este precepto con los artículos 42 fracción III y IV del Reglamento de la Ley General de Población, ya que aquél dice: "Ningún extranjero podrá tener dos calidades migratorias o características migratorias simultáneamente". Los rentistas al igual que los visitantes propiamente como tales, adquieren un cierto tipo de cualidades y carácter, con el que ingresan; su fin no es, ni puede ser igual a cualquier otra calidad o característica migratoria. Los que entran con tal modalidad de técnicos o científicos tienen consigo su propia tónica y sus objetivos concretos son -- distintos a cualquier otra forma migratoria. La contradicción resultaría aquí entonces, y por poner un ejemplo, que los rentistas al entrar propiamente con esa calidad, al concedérseles el permiso para fungir como técnicos o científicos, ya están a su vez poseyendo dos características migratorias, y no ya solamente una, con la que entraron. Para nosotros, no obstante este hecho es justificable hasta cierto punto, en tanto se busca sacar ventajas para el progreso del país, sin embargo a nuestro parecer -- debería modificarse el artículo 58, estableciéndose las excepciones relativas al mismo, para así evitar contradicciones o en su caso confusiones innecesarias.

La siguiente especie migratoria a estudiar es la de los profesionistas, que como inmigrantes pueden ingresar a nuestro país, pero: "...sólo en casos excepcionales y previo registro del título ante la Secretaría de Educación Pública". (Artículo 48 fracción III de la Ley General de Población). Con respecto a esto, nos viene a la mente una pregunta y ésta es la siguiente: ¿A qué casos excepcionales se refiere dicho artículo, y en los cuales pueden ingresar a trabajar un profesionista extranjero a nuestro

país? Para dar contestación a tal cuestión nos basaremos en el artículo 116 del Reglamento de la Ley que estamos estudiando, en su fracción II, porque consideramos que ahí precisamente es donde podemos hallar la solución a la misma; así dice el precepto-- citado: "Podrá concederse permiso, a juicio de la Secretaría (de Gobernación), a extranjeros que sean profesores o investigadores en alguna rama de la ciencia o de la técnica o cuando se trate de disciplinas que estén insuficientemente cubiertas por mexicanos y siempre que exista opinión favorable de la Secretaría de Educación Pública". Es de aclararse entonces; en primer lugar, que el artículo 116, se refiere específicamente a los profesionistas y a los requisitos que especialmente los mismos deben de guardar, para que se les otorgue el permiso de internación y de entre -- ellos hallamos propiamente, que las actividades por las que un extranjero puede ingresar a laborar en nuestro territorio, están claramente determinadas dentro del mismo. Con ésto resolvemos una parte de nuestro problema, ya que a través de ese precepto se está dilucidando que funciones pueden llevar a cabo los profesionistas, sin embargo este estudio lo completaremos al revisar la llamada Ley de Profesiones, pero por el momento queremos resal-- tar que por medio de este artículo puede constatarse la direc -- ción en la que se encaminan nuestras leyes, en relación a las la -- bores que los extranjeros podrán dedicarse, cuando quieran pres -- tar aquí sus servicios, y éstas son precisamente las labores tég -- nicas, las científicas, así como las insuficientemente cubiertas por mexicanos. De esta manera si ponemos atención, veremos que -- esta disposición está íntimamente ligada con la del artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo, con el cual se indica, como se mos -- tró al analizar el mismo, el supuesto en que la entrada tanto de

técnicos como científicos extranjeros está condicionada a que no haya trabajadores de una especialidad determinada. Ello nos lleva a creer que el legislador de alguna manera puso atención en el hecho de que ciertas actividades hay insuficiencia o carencia total de trabajadores nacionales, sean técnicos o científicos, que puedan llevar a efecto las mismas lo que hace necesario permitirles la entrada a extranjeros especialistas, además hay que tener en cuenta que la contratación de éstos tendrá más significación cuando capaciten a trabajadores mexicanos, y en este caso particular que nos ocupa a nuestra consideración pensamos que al entrar los profesionistas de que se trate, con tal tónica, podrían en base al artículo 7^o. de la Ley Federal del Trabajo, instruir a trabajadores nacionales.

Asimismo hay que agregar, que el profesionista extranjero tendrá que cubrir otros arrequives, independientemente del anterior, ya que deberá registrar su título profesional ante las autoridades correspondientes, obteniendo así la cédula respectiva. (Artículo 116 fracción I del Reglamento de la Ley General de Población).

Finalmente, para que al mismo se le otorgue el refrendo --- anual de su documentación, tendrá que exhibir constancia a satisfacción de la Secretaría de Gobernación "...de que subsisten las condiciones que se tuvieron en cuenta al autorizar la interna --- ción".

De esta manera hemos visto las principales características que conforme a la Ley General de Población y su Reglamento deben de observar los profesionistas extranjeros, quedándonos por estudiar entonces únicamente aquéllas otras que deben de revestir-

tanto los técnicos como científicos extranjeros.

Con respecto a los primeros, y de conformidad al artículo 118 de la Ley General de Población, señala que los primeros deberán comprobar a satisfacción de la Secretaría de Gobernación, que tienen suficiente capacidad en la actividad que pretenden desempeñar "... para estimar su posible contribución al desarrollo de la ciencia y de la tecnología en el país". Para nosotros este señalamiento resulta muy importante y pertinente, sin embargo, es de preguntarse ¿de qué manera tales personas habrán de comprobar su competencia o capacidad profesional? Para nosotros esta comprobación no podrá verse a primera vista sino que ello tendrá que manifestarse con resultados específicos dados en la práctica, por lo que para hacer una consideración específica de la capacidad del extranjero de que se trate, necesariamente tendrá que pasar un tiempo considerable, y en base a los resultados, pueda así ya la Secretaría de Gobernación ver las cualidades reales de los sujetos de que se trate y tomar la resolución que considere pertinente. Igualmente, para el ingreso de esta especie migratoria deberán de tomarse en cuenta otras disposiciones de Derecho, y concretamente hablando, a las que se refiere el artículo 119 del Reglamento de la Ley General de Población en sus fracciones III, IV, V y VI. No obstante, resulta necesario señalar aquí, que este último artículo se refiere a los presupuestos que deben de cumplir los técnicos, y siendo ello así, resulta entonces que esta misma disposición en las fracciones señaladas son aplicables a esas dos características migratorias. No así las fracciones I y II, porque éstas únicamente están en conexión con los técnicos y no así con los científicos.

De esta manera y para seguir desarrollando nuestro tema, a-

continuación estudiaremos las dos últimas fracciones señaladas, y posteriormente las otras cuatro que girán al unísono a los sujetos de referencia.

Así tenemos entonces, que la fracción I del artículo 119, - dispone que la internación del técnico "...deberá ser solicitada por una persona domiciliada en el país cuando el propósito sea - que el extranjero vaya a trabajar a una empresa o institución de la que sea su propietario o su representante". Este precepto implica que la internación a nuestro país de un técnico tiene que ser, por así decirlo, a través de un intermediario y no propia - mente por la voluntad del individuo mismo de que se trate. En -- otras palabras, un técnico extranjero no podrá entrar a nuestro territorio, si no es que alguien interesado en contratar sus ser - vicios, lo pida así a Gobernación. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la persona que lo solicita, es decir la internación, tendrá que probar a satisfacción de la propia Secretaría "...la - necesidad permanente de utilizar los servicio del técnico o es - pecialista, y acompañar la lista de los nombres, domicilio, na - cionalidad de los demás técnicos que tenga a su servicio". (Frac - ció II del artículo 119 del Reglamento de la Ley General de Po - blación). A esto queremos agregar que la parte segunda del artí - culo 122 del propio Reglamento, que hace referencia que al pro - porcionar trabajo a un extranjero, "...Los interesados deberán - cerciorarse de que las condiciones de su calidad migratoria le - permiten desarrollar las actividades de que se trate; en caso con - trario se abstendrán de contratar sus servicios". Esto supone el caso en que para que una institución o persona determinada qui - siere contratar a un técnico extranjero o en su caso a un cientí - fico, deberá de antemano tener referencias de las cualidades pro

fesionales del mismo como tal, y ésto, resulta obviamente bastante oportuno ya que de otra manera se estarían arriesgando aquéllos a sufrir pérdidas económicas por traer a laborar a sus servicios a personas que no pueden satisfacer los requerimientos -- que la misma les exigiere.

Además hay que tener en cuenta también, que para dar ocupación a algún extranjero, y esta observancia es a nivel general, y en base al artículo 74 de la Ley General de Población en concordancia con el artículo 123 del Reglamento de la Ley General de la Ley General de Población, debe de exigírseles a los mismos, -- probar su legal estancia en el país así como el haber obtenido -- la autorización específica para prestar un determinado servicio. Esto último puede verificarse a través de la documentación correspondiente del extranjero, tal y como lo señala la parte segunda del artículo 123 del Reglamento. Aunque cabe anotar, que esto último no vaya dirigido propiamente a los técnicos puesto que los trámites de su internación los debe de llevar a cabo la persona interesada en contratarlos, como ya explicamos, no obstante ello, este señalamiento, si puede aplicarseles más ampliamente a los científicos, porque su estancia en nuestro territorio, no es necesariamente por obra ni por solicitud de terceras personas (sin embargo, no descartamos alguna excepción al respecto), sino puede ser a través de ellos mismos, y en todo caso, si éstos van a prestar sus servicios resulta conveniente que quien vaya a ocuparlos, verifique que tales extranjeros satisfagan todos los requerimientos legales que implique su calidad migratoria.

Habiendo interrumpido un poco la continuidad de esta exposición por la presente aclaración, que creímos conveniente hacer,

continuaremos estudiando las fracciones restantes del artículo 119. En este caso, la que a continuación veremos es a la fracción III, y que a partir de ésta, como las siguientes, son aplicables tanto a los técnicos, como científicos extranjeros. Así pues, tal fracción señala lo siguiente: "El técnico o especialista tendrá la obligación de instruir en su especialidad cuando -- menos, a tres mexicanos". Esta disposición resulta para nosotros bastante importante y fundamental, puesto que la misma se constituye como una base legal que impone el deber jurídico a los extranjeros de preparar a trabajadores mexicanos en una determinada labor; y decimo preparar, porque es de verse la voz que está utilizando la Ley General de Población al decir instruir, y no capacitar. Consideramos al efecto, que en la Ley de referencia se debió haber utilizado el vocablo capacitar y no el de instruir, ya que es más exacto y propio el primero que el segundo -- ya que como sabemos aquélla implica la calidad de hacer apto, en tanto que la de instruir, tomando en consideración la acepción -- que nos da el Diccionario de la Lengua Española, significa entre otras cosas las de "enseñar, adoctrinar", y por otra parte, también lleva la idea de "comunicar sistemáticamente ideas, conocimientos, doctrina", sin que ello acarree propiamente el desarrollo de las habilidades del trabajador. Sin embargo, la connotación que propiamente hay que darle aquí a esa articulación, es la de preparar a los trabajadores nacionales para llevar a cabo una determinada especialidad, y consideramos que esa es en si la acepción que el legislador le dió a esa palabra, porque de otra manera resultaría absurdo pensar el que se contrataren a técnicos extranjeros para educar o adoctrinar a trabajadores mexicanos. Así entonces, en este caso, podríamos argumentar que el men

cionado precepto, al decir instruir, se refiere propiamente a la idea de la capacitación, es decir, como afín a la misma, guardando ambas una misma significación.

Por otra parte y dentro de esa misma fracción del artículo de referencia, hay que observar que el técnico o especialista extranjero de que se trate, deberá capacitar cuando menos a 3 mexicanos. Esto a su vez concuerda con el artículo 49 de la Ley General de Población que condiciona la internación y permanencia de los mismos a que cada uno "...instruya en su especialidad a un mínimo de trabajadores mexicanos". De aquí se saca a relucir que no es suficiente que el extranjero prepare a uno o a dos mexicanos, no, porque deberán ser al menos 3, sin que esto implique a la vez un máximo. Sin embargo, este ordenamiento, si puede constituirse simultáneamente como una barrera. Es pertinente decir esto, porque hay que tener en cuenta que el técnico como científico extranjero puede estar por lo menos 5 años en su calidad de inmigrante, antes de decidir adquirir la calidad de inmigrado o no. Consideramos que en ese lapso, bien puede un extranjero capacitar a más trabajadores, y no solamente a 3. Estamos conscientes de que habrá casos en que la preparación pueda ser muy complicada y larga, y por lo mismo los cursos de capacitación ser a la par bastantes prolongados y quizá se justifique por ello la existencia de una capacitación mínima de trabajadores, y aún así ello resulta de todas maneras dudoso, en virtud de que no todos los cursos pueden ser largos y complejos, y al señalarse en esa disposición nada más 3 trabajadores, un técnico o científico no nacionales puede cumplir con ese requisito, capacitando únicamente a los ya señalados, siendo que en un momento dado puede el mismo o los mismos capacitar a una cantidad más elevada de tra -

bajadores.

La fracción IV, que está íntimamente ligada con la anterior, dispone que "Dentro de los sesenta días a partir de la fecha en que el extranjero haya tomado posesión de su cargo, quien lo solicitó deberá comunicar a la Secretaría de Gobernación, los nombres y los domicilios de los mexicanos que serán instruidos conforme a la fracción anterior y el período que requiera la instrucción", Nosotros consideramos que este requilorio complementa al anterior, porque ello presupone, a nuestro parecer, una garantía de que se cumplirá con la labor de capacitar a cargo del extranjero de que se trate. Aunque hay que hacer notar que esta fracción no va propiamente dirigida a éste, sino a quien pidió la internación del mismo, es decir, de la empresa o institución, quien deberá presentar los datos correspondientes para los efectos indicados. Pero cabe agregar que a pesar de ello, tal cumplimiento puede darse o no, porque una cosa es que se presente como lo indica la fracción IV, tal documentación, y otra el que se lleve ésta a la realidad. Y el que se lleve a efectos la misma, creemos, depende también en sumo grado de las autoridades laborales porque a ella corresponde verificar el que se esté cumpliendo con los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y en caso de que ello no sea así, tomar las medidas necesarias para lograr su cumplimiento.

Continuando con el estudio del artículo 119, vemos que en su fracción V, se dice que "No será indispensable que el técnico o especialista exhiba título profesional, cuando por la naturaleza del trabajo ello no se requiera ni las leyes lo exijan, pero cuando la Secretaría (de Gobernación) lo estime necesario a su satisfacción que el extranjero posee la capacidad y conocimien -

en la materia o especialidad que se dedique".

Finalmente la fracción VI, nos habla acerca de como los técnicos y científicos han de obtener el refrendo anual de su documentación. En primer término hay que ver que la Ley les exige a los mismos, la exhibición de la constancia de que continúa prestando sus servicios a la empresa que solicito su internación, y a su vez también mostrarán constancia respecto de que están cumpliendo con el requisito de dar instrucción a mexicanos y un informe sobre la forma y progreso de la misma. Y por si fuera poco ello, igualmente se acompañará "...testimonio por escrito de los mexicanos que reciban la instrucción, sobre la forma y términos como se les proporcione".

Con respecto a este señalamiento, de esta última fracción, así como en relación a las anteriores, consideramos nosotros, -- que a través de las mismas se pretende buscar el cumplimiento -- más efectivo posible de la obligación multicitada, pero habría -- que hacer una mención especial acerca del refrendo anual que para nosotros se constituye como un buen indicador para verificar la exacta obediencia de ese deber, y de otros.

En primer lugar, hay que ver que el artículo 113 en su fracción III del Reglamento de la Ley General de Población, indica -- que junto con la solicitud del refrendo, se deberán acompañar, -- inciso b), constancias de que subsisten, y en su caso se han cumplido con las condiciones a que quedo sujeta su admisión. En caso contrario, lo que sucedería es que las autoridades correspondientes podrían negar el citado refrendo, y por tanto la estancia en el país. Sin embargo, habrá que tomar en cuenta, la fracción V de ese mismo artículo, que dispone cuando "...la situa --

ción migratoria del inmigrante sea irregular, la Secretaría (de -
Gobernación), podrá determinar atendiendo a las circunstancias,
que el extranjero la regularice y le fijará los requisitos y el
término en el que deberá cumplirlos ya que de lo contrario se le
fijará un plazo para que abandone definitivamente el país". Es
de verse entonces, que en base a esta disposición existe una ---
cierta elasticidad, en el sentido de que se impide de manera in-
mediata el que los inmigrantes salgan del país, cuando su estan-
cia no sea del todo regular, pero ¿qué debemos de entender, por-
situación migratoria irregular? Nosotros pensamos que dicho tér-
mino da lugar a varias interpretaciones, por lo que inclusive pu-
diera decirse que habrá una situación irregular cuando un extran-
jero determinado no lleve a cabo alguno de los requisitos que la
Ley le exige. Así por ejemplo, en nuestro caso particular, pudie-
re existir una situación de este tipo, cuando un científico o --
técnico extranjero no capacitara a mexicanos, y en virtud de --
ello la estancia del mismo en nuestro territorio, creemos, ya es
irregular. Sin embargo, hay que ver como indica el precepto de -
referencia en su fracción V, las circunstancias, para tomar de -
ahí la decisión pertinente. Esto implica de conformidad al cita-
do dispositivo que si la sanción consistía en que el extranjero-
abandonara el país por no llevar a efecto a alguna de las condi-
ciones por las cuales se le permitió la entrada al país, ésta se
podría perdonar, si el infractor está dispuesto a subsanarla den-
tro de otro plazo que para ello se establezca, y si aún dada esa
oportunidad, el extranjero no lo hace, entonces, si tendrá que -
salir del país. De esa forma es de considerarse que si uno de --
los extranjeros aludidos arriba incumple con su obligación tam-
bién descrita, podría en base a esta disposición pedir, por de -

cirlo así, una prórroga para hacerlo y no tenga de facto que -- abandonar el país, y lo que es más, evitar con ello alguna otra sanción. Esto último es muy importante, porque en base al artículo 99 de la Ley General de Población, se señala que: "Se impondrá una pena hasta de seis años de prisión y multa hasta de cinco mil pesos, al extranjero que habiendo obtenido legalmente autorización para internarse en el país, por incumplimiento o violación de las disposiciones administrativas o legales a que se condicionó su estancia, se encuentre ilegalmente en el mismo".

Asimismo el artículo 105 de la Ley dispone que "Al extranjero que incurra en las hipótesis previstas en los artículos 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107 y 118 de esta Ley (de Población), se le cancelará la calidad migratoria y será expulsado del país, sin perjuicio de que le apliquen las penas establecidas en dichos preceptos".

Esta problemática hay que verla con un poco de detenimiento, pero refiriéndonos concretamente a los sujetos que nos interesan, pues a propósito hemos escrito textualmente las dos posibles sanciones que pudieran aplicárseles a los mismos en caso de que incumplieran con alguno de los requisitos que se les exigen, para su legal estancia, pero sobre todo aquéllos consistentes en dejar de capacitar a trabajadores mexicanos. A principio de cuentas, es de verse que a través del refrendo las autoridades pueden percatarse, cuando un extranjero esta observando o no los requisitos por los cuales se le concedió el ingreso al país. Si no lo hace, lógicamente se le negará el refrendo, y por tanto su permanencia dentro de nuestro territorio. Pero como sabemos excepcionalmente, puede dársele un plazo al infractor, para que --

los regularice, atendiendo a las circunstancias del caso su situación irregular, pero si ello no sucede así y teniendo en consideración el artículo 99 de la Ley General de Población, es de verse entonces, que desde el momento del incumplimiento, la estancia de un extranjero en nuestro país se convierte propiamente en ilegal, por lo que es factible entonces sancionar al mismo, - en los términos de la citada disposición, es decir, con una pena de prisión hasta de 6 años y una multa hasta de 5 mil pesos, y - si además vemos el contenido del artículo 105 de la misma Ley, - deberá cancelarsele su calidad migratoria y expulsarlo del país, se le aplique o no la pena que precedentemente describimos.

De esta forma es de verse que mientras la Ley Federal del Trabajo, prevee el posible incumplimiento del patrón de capacitar a trabajadores mexicanos, imponiéndole para ello una sanción, la Ley General de Población establece por su lado, otra posible sanción, pero ésta propiamente dirigida hacia los técnicos y científicos extranjeros, cuando incurran en la misma omisión que aquél. En consecuencia y como es de verse, son dos autoridades distintas las que intervienen para imponer la sanción de que se trate. Sin embargo nosotros consideramos que en relación a ello, sería deseable que existiera una coordinación entre ambas, porque de esa manera, podría existir una mayor efectividad de cumplimiento. Por ejemplo, las autoridades laborales correspondientes que siendo una de sus funciones la de vigilar que se lleven a cabo los planes y programas de capacitación y adiestramiento, al verificar que un técnico o científico extranjero, está incumpliendo con su obligación podría inmediatamente dar cuenta de ello a la Secretaría de Gobernación, y ésta a su vez, informada-

de lo que sucede requerir al mismo, para que explicara el por qué de su desobediencia a las Leyes, y darle si lo considera pertinente, un plazo para que cumpliera con su deber y en su caso aplicarle la sanción que juzgara conveniente.

Por otra parte hay que tener en cuenta el hecho de que no siempre hay efectividad en la aplicación de las Leyes, y tratándose de aplicar sanciones puede acontecer lo mismo. Con esto que vamos a decir, que a veces la negligencia y a veces premeditadamente (corrupción), las sanciones a que hemos hecho referencia, pueden no llevarse a la práctica, por lo que entonces aún a pesar de ellas, no siempre es posible asegurar el que se dé en forma efectiva y total el cumplimiento.

Finalmente, queremos agregar al respecto, y como ya lo habíamos señalado, que la Secretaría de Gobernación tiene facultades para otorgar a los extranjeros aludidos, las facilidades que juzgue convenientes para asimilarlos al país, cuando por sus cualidades, tales sujetos, puedan conyugar al progreso del mismo. Esto sería el otro lado de la moneda porque en lugar de sancionar represivamente a los extranjeros que pudieran caer en ese tipo de faltas, bien pudiera estimularseles con un premio, que hiciera más efectiva la obediencia a su deber, que el de una amenaza; o bien existir a la vez, una sanción animando a cumplir, pero otra castigando en caso contrario.

De esta manera concluimos que, bien podría hacerse una tentativa de crear entonces una sanción que recompense a los extranjeros, especialmente técnicos y científicos, que de alguna manera nos mostraran a través de resultados específicos y materiales

que su labor en nuestro territorio, ha sido por entero positiva y de beneficio al país, y los resultados claro, tendrían que ver se a través de la realidad misma. Así pues, con ésto damos por terminado este breve estudio acerca de la Ley General de Población y de su Reglamento, pasando enseguida a analizar las disposiciones que con respecto a los técnicos y científicos extranjeros nos enmarca la Ley de Profesiones.

3.5 LEY REGLAMENTARIA DE LOS ARTICULOS 4o. Y 5o. CONSTITUCIONALES RELATIVOS AL EJERCICIO DE LAS PROFESIONES EN EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.

Al igual que el estudio de las dos anteriores Leyes, nuestro objetivo primordial al estudiar ésta, es el de ver las disposiciones que de alguna manera están relacionadas con los técnicos y científicos extranjeros, en función de la capacitación, y no hacer un estudio general, de esta también llamada, como generalmente se le denomina, Ley de Profesiones.

Hecha esta aclaración podemos ya dirigirnos hacia las normas que propiamente nos interesan. En primer lugar haremos referencia al artículo 15 de la Ley citada, que a la letra dice: -- "Ningún extranjero podrá ejercer en el Distrito Federal las profesiones técnicas-científicas que son objeto de esta Ley". En concordancia con el anterior precepto, el 25 de la misma estipula: "Para ejercer en el Distrito Federal, cualquiera de las profesiones técnicas-científicas a que se refieren los artículos -- 2o. y 3o. se requiere:

'I.- Ser mexicano por nacimiento y estar en pleno goce y --

ejercicio de sus derechos civiles". Estos preceptos llaman nuestra atención, porque en principio es de verse que existe una clara restricción para el ejercicio de ciertas profesiones en nuestro país para los extranjeros y consideramos que a través de ello se reafirma nuevamente en nuestra legislación la idea proteccionista de evitar el desplazamiento que pudieran hacer de las mismas las mismas los profesionistas extranjeros, en contra de los trabajadores mexicanos. En otras palabras, el aquéllos vieran a ocupar empleos, que bien pudieran ser llenados por éstos. Sin embargo, hay que ver que al respecto se ha instituido dentro de la Ley Reglamentaria de los artículos 40. y 50. constitucionales, algunas excepciones; una de ellas la encontramos en el artículo 16 que establece una a favor de los asilados políticos, a los cuales se les podrá dar permiso temporal para que puedan ejercer algunas de las profesiones que son comúnmente prohibidas en forma general para todos los extranjeros. Pero para nosotros las principales excepciones son las que establece el artículo 18 de esta misma Ley que dispone lo siguiente: "Los extranjeros y los mexicanos por naturalización que posean títulos de cualquiera de las profesiones que comprende esta Ley sólo podrán:

"I.- Ser profesores en especialidades que aún no se enseñen o en las que se acusen indiscutible y señalada competencia en concepto de la Dirección General de Profesiones". En esta fracción, como puede verse, se prevé el caso en que en virtud de la carencia de profesores mexicanos se permita hacer una excepción, y contratar para ello a profesores extranjeros. No obstante, esto no está muy relacionado con la capacitación extranjera, sino más bien con la enseñanza docente, y no enteramente con la rela-

cionada para desarrollar alguna especialidad para el trabajo. -

La siguiente fracción, es decir la II del artículo citado, si guarda un vínculo más estrecho, con la capacitación extranjera, que concretamente dispone que los extranjeros podrán: "Ser consultores o instructores destinados al establecimiento, organización, o instauración de planteles de enseñanza civil o militar, y laboratorios o institutos de carácter esencialmente científicos". En esta fracción bien puede parecer que está más relacionada con la capacitación extranjera, ya que al haber instructores, nos hace pensar en ésta. Además, hace también referencia a actividades científicas, y por lo mismo tácitamente, ello nos lleva a considerar que tal disposición se dirige primordialmente a los científicos, sujetos, que como ya sabemos deben de capacitar por lo menos a tres trabajadores mexicanos. Y por último la fracción III señala: "Ser directores técnicos en la explotación de los recursos naturales del país, con las limitaciones que establezca la Ley Federal del Trabajo y demás relativas". Aquí, como puede observarse, hay un señalamiento más claro y específico, pues ya nos habla de la calidad migratoria de los técnicos, y ello implica, aunque no se diga en el mismo, que éstos, entre sus actividades estará la de capacitar a mexicanos. Así y en forma general, pudiéramos decir entonces que aunque la Ley de referencia hace prohibiciones a los extranjeros para que puedan ejercer algunas profesiones, se permite no obstante ello, la práctica de otras. Pero hay que hacer sobresalir que estas ocupaciones que se permiten llevar a cabo a los extranjeros en nuestro país están estrechamente ligadas con aquellas otras que estudiamos en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Población y su Reglame-

to, ya que éstas se refieren a actividades relacionadas con las labores técnicas, y además, aquéllas otras en que no haya trabajadores mexicanos de una determinada especialidad y sobre todo porque ella implica la capacitación de mexicanos. En virtud de lo anterior, vemos que nuevamente se confirma la idea de que en nuestra legislación sigue una sola vertiente, en el sentido de que sólo recibe a extranjeros que quieran venir a prestar sus servicios, por decirlo así, en ocupaciones extraordinarias, y és son las relacionadas con las que ya precedentemente anotamos. Y en relación a este hecho, bien cabe abrir un paréntesis, para ver otras leyes, que acordes con la ya señalada, establecen de manera semejante la ocupación de extranjeros en las actividades multicitadas, y las que aunadamente implican la labor de capacitar.

En primer lugar citaremos a la LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION, que dentro del capítulo V, sobre el personal técnico aeronáutico hace alusión en su artículo 320 de la posibilidad de que la Secretaría de Transportes y Comunicaciones, ocupe en forma temporal a técnicos extranjeros "...como asesores o instructores de personal aeronáutico".

Enseguida, tenemos a la LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, que nos habla acerca de la contratación de extranjeros para el ejercicio de las actividades descritas, que sin referirse propiamente a la capacitación extranjera, hace alusión a que tanto las Secretarías de la Defensa Nacional, así como la Secretaría de Marina, tienen la facultad de intervenir "...en el otorgamiento de permisos para expediciones o exploraciones científico-extranjeras o internacionales..." en el territorio nacio-

nal y en aguas nacionales respectivamente y de acuerdo a los artículos 29 fracción XVIII y el 30 fracción XII.

Lo anterior reviste importancia, en la medida en que esas exploraciones o expediciones, estén integradas propiamente por científicos extranjeros, sujetos, que como ya se vió, de acuerdo a la Ley General de Población y su Reglamento, tienen la obligación de capacitar a mexicanos, requisito que necesariamente tienen que efectuar los mismos para poder internarse en nuestro país.

Por otra parte tenemos a la LEY PARA PROMOVER LA INVERSION-MEXICANA Y REGULAR LA INVERSION EXTRANJERA, que siendo el objeto de la misma, de acuerdo al artículo 10. "...promover la inversión mexicana y regular la inversión extranjera para estimular el desarrollo justo y equilibrado y consolidar la independencia económica del país", ha establecido a su vez para lograr ello en su artículo 13, una serie de requisitos y características que se tomarán en consideración a la hora de ver la conveniencia de dar prioridad a la misma, por lo que se tomará en cuenta, de acuerdo a la fracción V: "La ocupación y capacitación de técnicos y personal administrativo de nacionalidad mexicana", y en base a la fracción XII: "El aporte tecnológico y su contribución a la investigación y desarrollo de la tecnología del país". Con respecto a estas fracciones cabe comentar, que a nuestro parecer son bastantes justificadas, si tenemos en consideración que los extranjeros al invertir sus capitales en nuestro país, lo hacen con el fin de que ello les produzca grandes intereses y ganancias y por ello es justo, que el legislador haya dispuesto lo anterior, en el sentido de que los inversionistas de que se trate,

aporten algo de su ciencia, de su tecnología, como una contra --
prestación del beneficio que van a recibir los mismos en nuestro
país.

Finalmente, y con respecto al tema que nos ocupa, queremos --
hacer alusión a la LEY QUE CREA EL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y
TECNOLOGIA (CONACYT), la cual fue publicada en el Diario Oficial
de la Federación, el día 29 de diciembre de 1970, siendo su fun-
ción principal la de asesorar y auxiliar al Ejecutivo Federal, --
"...en la fijación, instrumentación, ejecución y evaluación de --
la política nacional de ciencia y tecnología". Pero cabe pregun-
tarse, ¿de qué manera el CONACYT podrá lograr los fines señala-
dos? Este organismo para alcanzar las metas trazadas, se le han-
delegado una serie de funciones específicas y entre las cuales --
destaca una, que va propiamente relacionada con el tema que esta-
mos estudiando, y es precisamente de acuerdo a la fracción XVIII
del artículo 2o. de dicha Ley, y es la de "...fomentar programas
de intercambio de profesores, investigadores y técnicos con ---
otros países". Al respecto, nosotros consideramos que ello repre-
senta otra buena medida para alcanzar el desarrollo tecnológico
y científico, fomentándolo a través del intercambio de personal-
técnico y científicamente especializado.

De esta manera es de verse la prioridad que tiene para nues-
tra legislación esas actividades aludidas, y un buen ejemplo pa-
ra constatar lo anterior, son las leyes que hemos dejado anota--
das atrás. Ignoramos si existen otras leyes, que de igual manera
tengan por objetivo el fomentar las labores técnicas y cientifi-
cas contratando para ello a personal extranjero, no obstante, lo
que si es claro, es que de alguna manera ello refleja una necesi-
dad, la necesidad de alcanzar nuestro progreso y desarrollo, ---

constituyéndose un medio para alcanzar esos objetivos, la capacitación extranjera. Así el hecho de que se traigan extranjeros, para esos fines, es una manera de alentar y estimular el subdesarrollo tecnológico y científico en que nos encontramos. A esto queremos agregar únicamente, que hay que tener en cuenta a las instituciones o empresas que de alguna manera hacen posible lo anterior, ya que la entrada de los sujetos de referencia, como vimos, se debe fundamentalmente a la solicitud de aquéllos, para que éstos puedan entrar a nuestro país. Entonces, así como de alguna manera se pueden ofrecer estímulos a los extranjeros que nos traigan beneficios para arraigarlos al país, de esa misma forma sería loable a la vez, dar alicientes a las instituciones o empresas que quieran contratar técnicos y científicos extranjeros, como vimos en el caso de la Ley para promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera, en el que para ver la conveniencia de una inversión extranjera, se tomará en cuenta precisamente el que se capacite a mexicanos.

Después de haber visto todos los anteriores ejemplos para los efectos que anteriormente indicamos, podemos ya cerrar el párrafo y terminar de examinar a la Ley de profesiones.

Partiendo del punto en que interrumpimos la misma, es decir, del artículo 18 y en relación a éste, al igual que el 15 y demás relativos de la Ley de Profesiones, hay que comentar que los mismos han sido juzgados de inconstitucionales, por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, puesto que se afirma que tales preceptos, se encuentran en abierta pugna, precisamente con los artículos 4o. y 5o. constitucionales, porque impiden el ejercicio de la libertad profesional a los extranjeros, siendo que éstos, de acuerdo a los artículos 1o. y 33 constitucionales, tie

nen también derecho a disfrutar de todos y cada una de las garantías que otorga la Constitución y entre los que se encuentran la ya citada. Nosotros pensamos al respecto, como el Licenciado -- Jorge Reyes Tayabas (2), que por principio, es factible la existencia de tales restricciones, para evitar que con ello haya un desplazamiento por parte de los extranjeros profesionales hacia los mexicanos, en la ocupación de empleos, pero que en virtud de las diferentes jurisprudencias creadas que declaran la inconstitucionalidad de los artículos citados, los extranjeros pueden venir a laborar libremente en la especialidad de que se trate, fundándose para lograrlo en aquéllas, y sin embargo muchas de las veces, como explica el autor citado, existe la situación de mexicanos que quieren ir a trabajar al extranjero, pero difícilmente los mismos pueden lograrlo, porque les imponen a los mismos muchas trabas en el exterior. Lo conveniente sería entonces, como dice el autor de referencia, crear un régimen de reciprocidad -- con otros países, reformando los artículos constitucionales aludidos y en los que se especificara, que ocupaciones son pertinentes que los extranjeros pudieran ejercer aquí, y cuales no, pero bilateralmente también, para que nuestros compatriotas puedan -- practicar esas mismas actividades, pero en el exterior. Esto último, claro, sale de nuestro tema central, sin embargo quisimos aludir a ello, porque de alguna manera se relaciona con lo que estamos viendo, y lo cual por supuesto, puede ser tema de otra tesis.

Siguiendo con la Ley que nos ocupa, tenemos al artículo 19 que dispone que "El ejercicio de las actividades que limitativamente concede el artículo anterior -- es decir, el artículo 18 y ya comentado -- a los extranjeros y mexicanos por naturalización, será en todo caso de carácter temporal y estará sujeto a las --

condiciones que imponga el Ejecutivo Federal". En lo que toca a este artículo, no estamos de acuerdo del todo, ya que de conformidad a la Ley General de Población, y como ya se había expuesto, hay cierto tipo de extranjeros a los que resulta conveniente asimilar, porque de alguna manera van a contribuir al progreso del país, por lo que no es factible a nuestro entender, que su entrada a nuestro territorio sea efímera, sino más bien perdurable.

Finalmente, y para dar por terminado el análisis de la presente Ley, se señala de conformidad al artículo 13 transitorio de la misma, en concordancia al artículo 50. transitorio del Reglamento del Decreto que reformó al artículo 40. transitorio del Reglamento de la Ley de Profesiones, que los extranjeros inmigrantes, que hayan ejercido en el país durante los últimos cinco años, una vez que hayan adquirido la calidad de inmigrados y registrado su título con las autoridades competentes, podrán ejercer la profesión de que se trate, al que igual que se establece para los mexicanos por nacimiento. Pensamos que esto último va dirigido primordialmente a la calidad migratoria de los profesionistas, y no tanto así, a los técnicos y científicos extranjeros. Sin embargo, creemos pertinente mencionarlo, puesto que hay profesionistas que pueden dado el supuesto, capacitar a mexicanos, sabiendo de antemano que si lo hacen (lo que servirá como un estímulo), podrán los mismos pasada la temporalidad señalada, ejercer esa profesión de que se trate, y sin obstáculo de lo que prescriban otras leyes, cuando se trate de la materia de nacionalidad.

En conjunto y a través de este capítulo, hemos visto las normas que rigen la capacitación extranjera, y contenidas básica

mente en la Ley Federal del Trabajo, y en la Ley General de Población y su Reglamento, dando a la vez las explicaciones que -- creímos conveniente en cada una de ellas y lo que pensamos al respecto, y en base a todas esas opiniones, queremos concluir finalmente, que es de verse que en nuestra legislación, el tema que nos ocupa, se ha venido preocupando por tres cosas importantes. Primero, el de elaborar dentro de la Ley Laboral, todo un capítulo dedicado a la capacitación y adiestramiento y aunque no específicamente a la impartida por extranjeros, es de verse que varias de esas disposiciones pueden ser aplicadas a los mismos, tomando en consideración además, los diferentes criterios, que al efecto puede expedir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que como vimos existen ya algunos dirigidos a la capacitación extranjera. Segundo y en relación a la Ley General de Población, ésta se ha ocupado de diseñar algunos dispositivos legales, unos por una parte, dando facultades a la Secretaría de Gobernación, para que de estímulos a los extranjeros que crea conveniente al país y acimilarlos al mismo, y otros condicionando su internación, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos siendo un instrumento muy importante para la verificación del cumplimiento de los mismos, el refrendo anual, y estableciendo al mismo tiempo en caso de infracción, la sanción correspondiente. Tercero y final, que en forma general, todas las legislaciones hasta aquí examinadas, resaltan la calidad migratoria tanto como de los científicos como técnicos extranjeros, implicando ello, la necesidad de que tenemos de ellos, y no únicamente para que vengán a realizar actividades meramente operativas, sino también por conveniencia de que aporten algo de su tecnología, y su ciencia, -- siendo un vehículo para lograr ello, la capacitación que impartan los mismos.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Cfr. Aristoteles, La política, 9na. ed.; Porrúa. México, --- 1981. (Colección: Sepan cuantos...). p. 210.
- 2.- Cfr. Reyes Tayabas, Jorge (miembro de la Barra de Abogados), El ejercicio profesional por extranjeros en México: urgencia de imponer el régimen de reciprocidad, s.e., México, -- 1972. s.p.

CAPITULO CUARTO.

LA SANCION.

4.1 EL CONCEPTO DE SANCION.

El concepto de sanción ha sido objeto de numerosas controversias por diversos tratadistas de la materia, en el sentido de que si dicho término se constituye o no, como un elemento jurídico primario del Derecho. Como en todo, hay quienes niegan que lo sea y afirman que ese vocablo es de índole secundario, y otros por el contrario afirman que de todos los elementos del Derecho es éste el más fundamental.

Nosotros, no estamos interesados a llegar al fondo de ese asunto y buscar una verdad absoluta, pero por lo que toca a nuestra parte, creemos que si bien es cierto que no sea el mismo elemento más fundamental, si consideramos por otro lado, que éste si es un elemento indispensable y necesario que contribuye al cumplimiento de las normas jurídicas, esto es en otras palabras, que coadyuva a la eficacia del Derecho.

Así, podríamos decir que la importancia de ese elemento jurídico, es por ende vital, ya que sin ella muchas disposiciones de carácter legal se verían constante pisoteadas por los sujetos a quienes rige. Dicho de otra manera, el cumplimiento de un dispositivo jurídico dependerá en muchas ocasiones de la sanción prevista en el mismo, y el resultado de aplicar la misma, es precisamente la consecuencia de la inobservancia de la norma.

De esta manera, García Maynes ha concebido a la sanción como "...la consecuencia normativa que el incumplimiento de esa -- norma produce en perjuicio del obligado". (1). En este orden de ideas, la sanción implica entonces un efecto negativo que recae -- rá sobre una persona que cometa una infracción con respecto a -- un precepto legal determinado, porque la palabra perjuicio aca -- rrea en si misma, ese resultado. A ello, cabría añadir además que la materialización de la misma, muchas de las veces debe de ver -- se reforzada por la coacción, vocablo que conlleva a la "...fa -- cultad que posee una autoridad para cumplir lo dispuesto en una -- sanción". (2).

Esto último es importante, porque muchas de las veces las -- sanciones previstas no se cumplen de ordinario y es necesario -- aplicarlas aún en contra de la voluntad del sujeto que hubo de -- cometer el ilícito en contra de una regla de Derecho. En conse -- cuencia es claro ver en este sentido, que las sanciones adquie -- ren un carácter represivo, porque en ellas se implica el uso de -- la fuerza pública para lograr el acatamiento de toda una serie -- de normas jurídicas, a pesar de que el sujeto a quien se aplique, se oponga a ello. (3).

Sin embargo, cabe señalarse que no es tan sólo en esa forma -- en que la sanción puede ser observada. Y en efecto, algunos auto -- res han señalado que la sanción puede ser vista como una recom -- pensa: "En sus orígenes la sanción tuvo un sentido prevalentemen -- te ético-religioso. Significó a su vez, la pena y la recompensa -- instituidas para castigar una acción mala o premiar una buena". (4).

En esa misma dirección Kelsen estima que "El orden puede en

lazar ciertas ventajas a su observancia y ciertos perjuicios a su inobservancia y por tanto, convertir el deseo de las ventajas prometidas o el temor de los perjuicios con que se amenaza, en un motivo determinante del comportamiento" (5), con lo que se puede concluir entonces, que tanto el castigo, como la recompensa, son técnicas de motivación indirecta de la conducta de los sujetos. (6).

En base a las anteriores afirmaciones nosotros podríamos concluir que la sanción implica una dualidad en cuanto puede producir por un lado perjuicios, y por otro beneficios, dependiendo de si una norma es cumplida o violada en su caso, por lo que finalmente podríamos decir que la sanción es el resultado previsto de antemano en una norma jurídica, que su observancia o inobservancia acarrea, ya sea en este caso una recompensa, o en su defecto un castigo.

4.2 CLASES DE SANCION.

Del concepto que anteriormente dimos del término en estudio resulta evidentemente una clasificación que bien puede agrupar a la sanción en dos clases, y a las cuales ya hemos hecho alusión de alguna manera en el apartado anterior. Así entonces, éstas son las sanciones que podríamos llamar por un lado como represivas y por otro, las premiales; recompensas o castigos como algunos autores ya han señalado. Entre ellos como ya dijimos está Hans Kelsen porque ve en el vocablo en análisis la existencia misma de la "...Ventaja prometida o el perjuicio objeto de la amenaza, consideradas como sanciones". (7).

Asimismo, hay otros autores que favorecen a dicha clasificación, como en el caso de Fausto E. Vallado Berrón quien afirma que "No existe ningún criterio para distinguir esencialmente la recompensa del castigo, por lo que como consecuencias normativas tan jurídico es el uno, como el otro" (8), de lo que se desprende que la sanción puede traer a su inobservancia u observancia - dos posibles resultados lógicos: un perjuicio o un beneficio.

Juan Carlos Smith, de esa misma manera ha dicho que la sanción tiene un doble sentido, y éste es, el que ya hemos citado. (9).

Por su parte, creemos que Francisco Carnelutti ve también - esa ambivalencia en la sanción cuando dice: "La consecuencia derivada de la observancia o inobservancia de la norma jurídica toda vez que el estímulo que motiva el cumplimiento de ésta puede derivar tanto de la ventaja o beneficio implicado en su obediencia como la desventaja o perjuicio con que es amenazada su desobediencia". (10). De esto último es posible deducir la existencia de una sanción premial, y por otro lado, una sanción represiva.

Así, todas las opiniones aquí transcritas nos llevan a ver que efectivamente la sanción puede dividirse en dos clases a las que ya hicimos alusión en forma por demás reiterada. Sin embargo, es pertinente señalar que al hablar de la sanción, más que pensar que esta implique un premio, nos lleva en todo caso a meditar a la existencia de un posible castigo, lo que confirmaríamos si lo analizáramos en forma más detenida y objetivamente. Y veáse si no ésto es verdad, cuando hallamos que los sistemas llamémosles represivos o penales, son los que están presentes en todo

sistema jurídico y difícilmente, por no decir imposible, podríamos hallar un sistema de normas cuya sanción esté basada en premios o recompensas, aunque ello no quita que éstas puedan estar presentes en un menor grado en esos sistemas, junto con aquéllas.

En nuestra legislación, de esa misma manera, se imponen sanciones más bien de tipo penal, que premiales. Realmente estas últimas son excepcionales, y se hallan dispersas en diferentes leyes. Para esos efectos, cabe hacer mención a algunas de esas normas que recompensan a ciertas personas al reunir consigo ciertos presupuestos, como a continuación se muestra:

El artículo 25 del Código Fiscal de la Federación ha estipulado que "Los contribuyentes obligados a pagar mediante declaración periódica podrán acreditar el importe de los estímulos fiscales a que tengan derecho, contra las cantidades a que estén -- obligados a pagar, siempre que presenten aviso ante las autoridades competentes en materia de estímulos fiscales y, en su caso, cumplan con los demás requisitos formales que establezcan las -- disposiciones que otorguen estímulos, inclusive el de presentar certificados de promoción fiscal o de devolución de impuestos".

Del anterior precepto podemos hacer las siguientes observaciones:

1.- Es claro la existencia de que estamos ante una disposición que nos menciona una recompensa, y no una pena, pues el enunciado "estímulos fiscales", implica ello.

2.- Nos habla ese artículo de una obligación de dar, esto es la de pagar al fisco, pero a su vez menciona un tipo de sujetos determinados que tienen a su cargo ese deber jurídico, y

3.- Para que esa recompensa tenga lugar es menester también

que los sujetos obligados reúnan ciertas condiciones, y entonces si, ellos, tendrán derecho a los estímulos fiscales mencionados -- al igual a los dos otros premios que se aluden, es decir a los -- referentes a los certificados de promoción fiscal o los de devolución de impuestos.

Otro ejemplo que también nos ilustra una sanción premial, -- es el Acuerdo en que se dispone que "...se devuelvan a los exportadores de tecnología y servicios mexicanos los impuestos que -- causen sus actividades", y el cual fue publicado en el Diario -- Oficial de la Federación el día 15 de octubre de 1973.

El artículo 10. que es el que nos interesa dice:

"La Secretaría de Hacienda y Crédito Público devolverá a -- las empresas o personas físicas exportadoras de tecnología y ser -- vicios mexicanos los impuestos que causen sus actividades".

Antes de dar la explicación respectiva de dicho artículo, -- es de igual manera importante dar a conocer una parte de la expo -- sición de motivos de dicho acuerdo, pues ello nos aclara y nos -- da una mayor comprensión del por qué de la sanción premial:

"El avance tecnológico en nuestro país se enfrenta con cier -- tas limitaciones del propio mercado nacional y su desarrollo pue -- de alcanzar mayores niveles, si se impulsa su venta a otros paí -- ses; además, es un hecho que la competencia para vender tecnolo -- gía en los mercados internacionales es cada vez más aguda y que -- estas condiciones han obligado a los gobiernos proveedores de la -- misma a apoyarlos en todos los órdenes".

Así, y como consecuencia de este hecho, vemos que el legis -- lador a través de una recompensa trata de fomentar las exportacio --

nes lo cual resulta congruente con los fines que se indican en la precedente exposición. En esa virtud, podemos y hacer las siguientes anotaciones:

1.- Ello representa sin duda alguna una sanción premial, ya que el hecho de devolver los impuestos a que se hace alusión, -- funciona como un estímulo (de carácter fiscal), lo que implica una recompensa.

2.- Dichos estímulos van dirigidos esencialmente a un tipo de sujetos determinados, éstos son, las empresas o personas físicas exportadoras de tecnología.

3.- Del anterior punto se deriva, que para que tenga lugar dicha sanción premial, se deberá obviamente exportar tecnología, es decir ello es el requisito para que tenga lugar la misma.

4.- La exportación de tecnología de acuerdo al considerando transcrito, más que una obligación, es una necesidad. Con el sólo hecho de exportar se mueve en forma automática el que se de la sanción premial.

5.- El hecho de omitir esa disposición no acarrea ni beneficios ni perjuicios propiamente a persona determinada, pero el hecho de hacer lo que se estipula en dicho acuerdo, da lugar a la sanción antes indicada.

6.- La sanción premial tiene como se ve por lo antes expuesto, un carácter de interés público, pues la realización del mismo, implica beneficios para toda la sociedad, o al menos de una buena parte de ella.

Y como último ejemplo mencionaremos al artículo 13 de la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión --

Extranjera, y a la cual ya habíamos hecho referencia en el capítulo anterior. Así tenemos que el precepto anotado expresa:

"Para determinar la conveniencia de autorizar la inversión-extranjera y fijar los porcentajes y condiciones conforme a los cuales se registrará, la Comisión tomará en cuenta criterios y características de la inversión:

'V.- La ocupación y capacitación de técnicos y personal administrativo de nacionalidad mexicana;

'XII.- El aporte tecnológico y su contribución a la investigación y desarrollo de la tecnología del país".

De las 17 fracciones que se señalan en dicho precepto únicamente aludimos a dos de ellas, pues nuestros argumentos tienen únicamente fines ejemplificativos.

Así del anterior dispositivo, sacamos las siguientes conclusiones:

1.- Estamos aquí igualmente ante una sanción premial, pues el hecho de que los extranjeros hagan lo establecido en las dos fracciones anteriores, les acarrea ello, que se les tome en cuenta como viables candidatos que puedan invertir en nuestro país en forma preferente.

2.- Dicha sanción va dirigida únicamente a los inversionistas extranjeros.

3.- Dos de los requisitos fundamentales para que se de ello son los ya transcritos, y la sanción premial tendrá lugar siempre y cuando se cumpla algunos de ellos.

Creemos sin embargo, que además de estas sanciones premiales que hemos puesto como ejemplo, pueden existir más en otras

disposiciones legales, pero de ellas en forma general podríamos concluir que al menos en que lo que toca a las estudiadas, que éstas revisten las siguientes características:

1.- En las sanciones premiales se alude a sujetos con características propiamente muy particulares. Véase, en el primer caso se hace referencia a contribuyentes obligados a pagar mediante declaración periódica; en el segundo caso se refiere a empresas o personas físicas exportadoras de tecnología y el último a inversionista extranjeros;

2.- El beneficio de la sanción premial implica una contra-prestación de quien la recibirá, generalmente de hacer o de dar y/o satisfacer determinados requisitos. Ello no descarta la posibilidad de que en un momento determinado tenga lugar la misma por una omisión, y

3.- La sanción premial representa un estímulo para ciertos sujetos, pues con la acción que emprendan ellos obtendrían ciertas ventajas, pero además ello conllevará un beneficio de orden social, que es lo que creemos se pretende con ese tipo de normas.

De esa forma consideramos que las sanciones premiales revisten una gran importancia, y son en última instancia un medio para lograr el cumplimiento de ciertas disposiciones legales, y promover otras, que si bien no son llevadas a efecto ésta última, no siempre acarrearán consecuencia alguna para sujeto determinado, pero su acatamiento se verá recompensado con un premio.

4.3 LA FUNCION E IMPORTANCIA DE LA SANCION EN LA OBLIGACION SOLIDARIA DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS DE CAPACITAR A TRABAJADORES MEXICANOS.

De las anotaciones que anteriormente hicimos en el apartado que antecede podemos ver la función de la sanción en la obligación ya referida puede verse desde dos puntos de vista, ésto es, ya sea como una sanción represiva, o una premial. Por este motivo y para entender mejor la función de cada una de ellas dentro de la obligación de referencia resulta conveniente analizarlas por separado.

Así, en primer lugar nos avocaremos al estudio de las sanciones de carácter represivo, para lo cual es pertinente recordar que éstas como dijimos en un principio, implican un perjuicio para el sujeto que dejó de observar un deber jurídico con respecto a una norma determinado; dicho perjuicio se le ha de imponer al mismo aún cuando se resista a ello, y a través de un órgano autoridad. Sin embargo, cabe preguntarse ¿es el fin de la sanción castigar únicamente al sujeto infractor por su desacato, sin perseguir otra finalidad que la ya señalada? A esta cuestión la podríamos contestar negativamente, porque independientemente de esa meta, las sanciones pueden a su vez contener otros objetivos específicos y no solamente el ya referido. A este respecto, es loable citar a García Maynes, quien ve en la sanción las siguientes finalidades: "a) Sanciones que persiguen el cumplimiento forzoso de la conducta omitida; b) sanciones que procuran indemnizar al afectado mediante una prestación económica equivalente a la conducta omitida, y c) sanciones que sólo buscan el castigo al infractor con la finalidad puramente aflictiva o de pre-

vención". (11).

Ahora bien, basándonos en estos fines que el autor de referencia nos deja ver en torno a la sanción, es preciso dilucidar específicamente en cuál de ellas podríamos encuadrar a la obligación solidaria señalada y poder estar ya ciertos entonces, de -- cual es la función de la sanción represiva dentro de la misma.

Así, a primera vista podríamos considerar que a través de -- una sanción de esta clase, se intenta en nuestro caso particular, el cumplimiento forzoso de la conducta omitida y la cual sería básicamente de que tanto el patrón como el trabajador extranjero capacitaran a mexicanos cuando en un momento determinado los mismos hubieren dejado de hacerlo. De esta manera nosotros consideramos que la función esencial de la sanción sería ésta, y en lo que atañe a los otros dos supuestos consideramos que propiamente no resultan adecuados a los fines que se buscan, y vamos a decir el por qué.

En relación al supuesto que menciona el hecho de que la sanción tenga como objetivo compensar económicamente al perjudicado por la conducta no observada, pensamos que no es factible ello, puesto de lo que se trate es precisamente el que se les transmita conocimientos a ciertos sujetos, lo cual de manera alguna puede permutarse ello por una suma de dinero. Así, si bien ésta puede ayudar al trabajador a mejorar, pero en forma mínima, su economía, a la larga no le reeditaría los mismos provechosos que obtendría cuando él hubiera atesorado una buena cantidad de información para el trabajo en su cerebro de una actividad determinada, y además porque como ya dejamos ver en el capítulo que antecede a éste, que el deber de capacitar puede adquirir a su vez un

carácter trascendente al llevar consigo su impartición un beneficio a la sociedad.

Por otra parte creemos, que en lo tocante al último supuesto, es decir el que tiene únicamente una finalidad aflictiva o de prevención, consideramos con respecto a ella, no nos lleva a obtener los resultados deseados. Y esto es así, porque el hecho de que se castigue a un sujeto determinado, no es la finalidad en sí, pues lo que se busca es el cumplimiento efectivo de la obligación solidaria más no la pena porque ello realmente no nos beneficia, ni mucho menos se obtiene el provecho que se pretende con la misma. En cambio, una sanción preventiva, si puede estar más cerca de los objetivos que se persiguen, ya que por medio de ella se intentaría que tanto el patrón, como el trabajador extranjero no omitieran capacitar a mexicanos, lo cual se adecuaría más estrechamente con nuestros propósitos.

En vista de los anteriores razonamientos, es lógico decir que la función de una sanción represiva dentro de la obligación solidaria citada se enfocaría propiamente a la realización efectiva de observancia de la misma, porque consideramos que su irrealización no se vería compensada por una pena corporal o económica, precisamente por el carácter trascendente que reviste esta obligación, como ha quedado anotado con antelación.

Asimismo, una sanción premial debe de proyectarse a lograr a que se dé en forma plena el deber jurídico a que se refiere el artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo en la parte relativa que nos interesa, y con las mismas razones que acabamos de exponer. Sin embargo, es preciso decir que aquí la motivación psicológica sería distinta, porque ya no es el castigo propiamente --

dicho del que va a tratar de alejarse el obligado, sino que por el contrario, será el premio el que tratara de alcanzar, y ello claro está, se obtendría a través del acatamiento de la norma aludida. Así pues, vemos que las funciones de cada una de esas sanciones no dista una de la otra, y lo único que las distingue aquí, es la forma de inducir al obligado a que adecue su conducta como lo prescribe un precepto legal.

Analizada así, la función de la sanción dentro de la obligación multicitada, pasaremos inmediatamente a dilucidar la importancia de ella. A este respecto podemos nosotros considerar que ello gira en torno a la eficacia de la norma jurídica a cumplir, y que en este caso específico sería la relativa a que tanto los trabajadores extranjeros y los patrones llevarán a efectos tangibles la capacitación sobre trabajadores mexicanos, y es por ende en este sentido para nosotros y en este caso particular, la importancia que bien puede revestir la sanción vista desde sus dos aspectos que con antelación se explicaron.

De esta forma podríamos afirmar que la importancia de la sanción de que se trate, tendrá su relevancia o irrelevancia, en tanto que una norma jurídica sea eficaz, es decir cuando aquélla coadyuve a que ésta sea cumplida por la mayoría de los sujetos a quienes obliga. Así, es visible entonces que muchas de las veces será necesario llegar a alguna sanción para el mejor cumplimiento de las disposiciones legales, y es en este renglón por lo que toca a las sanciones premiales la importancia de la que hemos venido hablando, ya que ésta puede contribuir a la eficacia del artículo 7º. del Código Laboral. Con esto tampoco queremos decir que la amenaza sea substituida del todo por el premio, ya que -

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- García Maynes, Eduardo, Filosofía del derecho, 4ta. ed.; Porrúa, México, 1974. p. 76.
- 2.- Villoro Toranzo, Miguel, Lecciones de filosofía del derecho, Porrúa, México, 1973. p. 428
- 3.- Cfr. García Maynes, ob. cit., p. 75.
- 4.- Smith, Juan Carlos, "La sanción", dentro de la Enciclopedia jurídica omeba, 1980. p. 22.
- 5.- Kelsen, Hans, Teoría general del derecho y del estado, tr. - Eduardo García Maynes, 2da. ed.; UNAM, México, 1979. (Textos Universitarios). p. 17.
- 6.- Cfr. Kelsen, ob. cit., p. 21 y 22.
- 7.- Kelsen, ob. cit., p. 18.
- 8.- Vallado Verrón, Fausto E., Teoría general del derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1972. p. 91.
- 9.- Cfr. Smith, ob. cit., p. 159.
- 10.- Carnelutti, Francisco, citado por Smith; ob. cit., p. 161.
- 11.- García Maynes, citado por Vallado Berrón, ob. cit., p. 98.

el proponer el que se instituya una figura jurídica de este tipo, no implica necesariamente que la represiva sea eliminada del todo, sino que ambas pueden subsistir a la vez. No obstante, creemos que en ocasiones habrá casos específicos, en que bien puede funcionar mejor una recompensa que un castigo.

Así y para finalizar el presente apartado, podríamos afirmar, que para lograr el que se observe un precepto legal determinado en forma adecuada no será necesario llegar a medios tan sólo de carácter represivo, sino que en ocasiones un premio podrá ser tan efectivo como aquéllos, sólo que el problema sería en todo caso el de hallar uno que sea el adecuado a fin de lograr un acatamiento pleno de la disposición legal de que se trate.

CAPITULO QUINTO

LA OBLIGACION SOLIDARIA DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS DE CAPACITAR A TRABAJADORES MEXICANOS Y EL ESTABLECIMIENTO DE UNA SANCION PENAL DENTRO DE LA MISMA.

A lo largo de todo nuestro trabajo nos hemos venido planteando de diversas maneras la importancia que guarda la capacitación extranjera, pero esencialmente hemos destacado de ella dos cosas y que a continuación creemos conveniente señalar. En primer término cabe aludir, que a través de ella es posible fomentar la preparación de tecnólogos cuya contribución esencial radicaría en la adaptación y aplicación de tecnología para lograr -- nuestro propio desarrollo en ese campo, lo cual se constituiría a largo plazo, y lo que vendría a ser el segundo aspecto esencial de una capacitación no nacional. Dicho de otra forma, la capacitación extranjera puede ayudarnos a alcanzar una independencia tecnológica, y aunque ello sea propiamente una contradicción es necesaria la presencia de ella para la creación de técnicos -- mexicanos. Sin embargo, el alcanzar ese objetivo no será nada fácil, porque emprender esas metas cuando los caminos están llenos de obstáculos y de dificultades hacen claudicar a quien se lo propone, porque si las esperanzas son pocas, las ilusiones se desvanecen de esa misma forma, pero si por el contrario si dichas metas están plenamente trazadas y su consecución es posible de darse, no hay que hacer, sino buscar los medios más adecuados para lograr éstas, y aunque haya que hacerse modificaciones a las mismas, más vale hacerlas, que desistir a algo que sabemos que a la larga nos proporcionará sin duda alguna beneficios, y más cuando

las necesidades nos ahogan y nos aprisionan de tal manera que no podamos movernos; que nos encadenen y no nos den libertad de actuar y que lentamente nos aniquilen sin darnos cuenta que nos -- consumimos, que cuando queramos remediar la situación las fuerzas van a ser tan escasas que no podamos hacer nada por superarlas. Nosotros claro, no vamos a esperar sentados a que ocurra un milagro, porque el milagro somos nosotros mismos. Sí, porque nadie más que nosotros tenemos que ir en busca de las fallas y corregirlas. Quienes estamos conscientes de que hoy tenemos tantas carencias en ese campo, debemos, siempre y cuando podamos hacerlo y si las circunstancias no lo impiden contribuir de alguna manera a plantear las soluciones que bien puedan dar al traste con ella.

Así nosotros, en este último capítulo analizaremos algunos problemas que revisten la enseñanza y transmisión de conocimientos tecnológicos extranjeros a mexicanos, así como el de la necesidad de que padecemos hoy en día de la misma, y algunos posibles remedios centrados básicamente en una sanción premial para el logro y desarrollo de nuestra propia tecnología, y evidentemente también de recursos humanos. Comencemos pues el estudio del presente último capítulo.

5.1 ANALISIS DE LO QUE IMPLICA PARA EL PATRON Y LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, LA OBLIGACION DE CAPACITAR A TRABAJADORES MEXICANOS.

Cuando hicimos alusión al capítulo III relativo a lo que implicaba tanto para el patrón y los trabajadores extranjeros el capacitar a mexicanos ya dejamos traslucir la función que a cada uno corresponde, lo cual volveremos a tratar aquí, pero más detenidamente.

Así, en primer término cabe tener presente que el deber de capacitar corresponde al patrón, pues ello está así ordenado en el Texto Constitucional, lo que significa que la obligación de referencia debe de cumplirla el mismo a satisfacción del trabajador. La Ley en este sentido es clara y no habrá ya duda alguna al respecto. Sin embargo, cabe preguntarse ¿de qué manera podrá hacerlo él? La Ley Federal del Trabajo, como también ya vimos, nos da la respuesta a esa cuestión, y que de acuerdo al artículo 153-B, el patrón puede cumplir con esta obligación "...por conducto de personal propio, instructores especialmente contrados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Prevención Social". En este caso vemos, es posible inferir que el patrón no dará dicha capacitación por sí mismo (y así ocurre en la realidad, aunque ello no quita que el mismo pudiera hacerlo personalmente), sino que para hacerlo podrá valerse de otros medios los que han quedado asentados en el precepto aludido. Así, y en virtud de lo anterior el patrón puede solventar esa obligación a través de lo dispuesto en tal artículo, y no es necesario que la otorgue él -

por su propia mano. De cualquiera de las formas indicadas que él lo hiciera, estaría pues observando el deber señalado. De la misma manera, podemos decir que el patrón al hacer la contratación del trabajador extranjero, implica que aquél, al contratar a éste, lo hace como un medio para acatar ese deber, y que de acuerdo a lo antes también dicho, ese trabajador no nacional así contratado, tendrá el carácter de instructor interno.

En consecuencia de lo anterior podríamos así afirmar, que desde el momento en que se se está hablando de la solidaridad de los sujetos aludidos, en relación a su misión, se puede a la vez decir que desde ese instante el patrón ya está cumpliendo, puesto que ello conlleva que éste ha hecho ya la contratación de un extranjero para llevar a efectos reales su parte en la obligación citada, es decir la de capacitar. Claro que ésto presupone que el instructor externo contratado por el patrón, reúne consigo las capacidades necesarias para cumplir eficientemente con su labor, pues de lo contrario podríamos afirmar que esa supuesta observancia al artículo 70. del Código Laboral sería relativa, en tanto que se está cumpliendo e incumpliendo a la vez; cumpliendo porque ello preindica que el patrón ya está acatando en cierta manera lo que a él corresponde por su parte en la obligación multicitada, pero al mismo tiempo estará incumpliendo porque esa persona no es la adecuada para capacitar.

Así y en virtud de la anterior explicación podríamos concluir que el deber del patrón dentro de la obligación solidaria a que se refiere la parte relativa del dispositivo atrás señalado, se concreta a la de contratar a una persona extranjera lo suficientemente capaz de impartir verdadera y plenamente los cono-

cimientos de que se trate a mexicanos, con lo cual podríamos considerar que efectivamente se estará cumpliendo lo dispuesto por el precepto legal arriba mencionado, por lo que al patrón se refiere y corresponde.

Por otra parte y habiendo deslindado ya la función del patrón dentro de la obligación aludida, pasaremos en consecuencia a analizar que implica ello para el trabajador extranjero. Para deducir ésto, no hace falta sino una visión lógica, y si hemos dicho que el patrón contrata a trabajadores extranjeros para capacitar a mexicanos, consecuentemente es posible desligar de ello que la función del instructor no nacional es precisamente la de transmitir conocimientos a mexicanos, pero de tal manera que éstos sean visibles al aplicarse a la práctica, pues si ésto no ocurre así, podríamos estar ciertos de que existe entonces una deficiente capacitación y por ende habrá de hecho la inobservancia al artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo.

Así, y tomando en consideración lo antes dicho y para dar por terminado el presente apartado, podríamos concluir que la función que a cada uno corresponde, es distinta; sin embargo, la capacitación por ellos impartida deberá darse conjunta y sincronizadamente por los dos, y de la forma más eficiente que pueda darse por ellos, pues de esa manera la solidaridad estará satisfecha en tanto que ambos sujetos estén conscientes y dispuestos a cumplir cada uno con su correspondiente misión dentro de ella.

5.2 LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA SANCION PREMIAL A LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, COMO ESTIMULO, PARA LOGRAR CON MAYOR EFECTIVIDAD EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION SOLIDARIA DE CAPACITAR.

En el capítulo anterior ya nos planteábamos el hecho de la posible inserción de una sanción premial que coadyuve al cumplimiento eficaz del artículo 70. de la Ley Laboral en la parte -- que nos interesa. Al efecto y como también ya vimos, existe actualmente tanto en el Código Laboral, así como en la Ley General de Población y su Reglamento, sanciones que teniendo un carácter represivo tienen como fin el cumplimiento de la norma re-ferida. Nosotros, y es pertinente aclarar ésto, no estamos propugnando que éstas desaparezcan, porque de hecho es casi seguro que siempre exista por ahí algún infractor, o alguien que de alguna manera o de otra incurrirá en una desobediencia, y si el mismo no está dispuesto a reparar su inobservancia, somos de la idea de que esa conducta si deba ser castigada, y contrariamente a ello y al propugnarse una sanción premial, se está impli-cando el ofrecimiento de una recompensa, algo muy distinto a lo anterior, aún cuando en el fondo se pretende igualmente el que se cumpla un dispositivo legal determinado, en lo cual no habría entonces diferencia alguna, ni contradicción. Esto es, si lo analizamos más detalladamente, que la voluntad del sujeto -- que cometió un ilícito no fue con la finalidad de que se le castigará, a no ser de que estuviera loco, sino que seguramente -- detrás de ese desacatamiento hubo alguna razón de fondo más importante para ello, pero el resultado de ello será seguramente una represión que busca la observancia de una norma. En otro --

caso, sería la misma voluntad de la persona lo que le llevaría a buscar una ventaja que le fuera proporcionada al llevar a efectos reales un dispositivo jurídico determinado, con lo cual también se estaría instando al sujeto de que se trate a la observancia.

Así consideramos, que buscar por este último medio la eficacia de una norma no es ni mucho menos contrario a lo que se busca por medio de lo represivo, pero si sobre todo puede ser muy estimulante para el sujeto que recibirá el beneficio, y ante todo porque de hecho será como puede verse, propiamente la voluntad de éste lo que le llevará a buscar el cumplimiento lo que da una garantía de que el mismo será más efectivo y substancioso.

Lo anterior parece loable, ya que generalmente cuando hay un estímulo gratificante de por medio se tiende a responder más positivamente que cuando no lo tenemos, o por el contrario, cuando se amenaza con un castigo se puede reaccionar de manera contraria a lo que realmente se busca o se pretende. Es por ejemplo el caso de un niño que se niega a hacer su tarea escolar, pero cuando se le dice que si cumple con la misma tendrá derecho a ver su programa favorito de televisión, su reacción va a ser más positiva que cuando se le amenace con golpes. Son dos estímulos distintos, en el que se busca el mismo fin, pero se pueden obtener mejores resultados en el primer caso que en el segundo.

Sin embargo, no son éstos los únicos argumentos que al respecto podríamos concebir para proponer una sanción premial, porque si bien es cierto que ya existe una sanción represiva, creemos que no está de más establecer una de este tipo ni mucho menos descabellado el que conjuntamente están ambas sancionando

a la obligación solidaria, ya que ello sin duda alguna podría reforzar a las actualmente establecidas lo cual creemos es realmente necesario, si tenemos en consideración ciertas cuestiones de hecho que actualmente se configuran como un reto a superar por nosotros. Empecemos pues a hablar acerca de ellas.

En primer lugar es pertinente señalar algo que comunmente siempre nos ha caracterizado y a la vez perjudicado constantemente, aflorando como un monstruo dentro de nuestra sociedad, esto es la corrupción. El actual presidente de la República, Miguel de la Madrid, consciente de ella la reconoció y a la vez interpretado como una forma de ineficiencia, concluyendo de ello -- Eduardo Ruíz Healy y Rodolfo Padilla, que desde este punto de -- vista nuestro país es por ende, uno de los más corruptos del mundo, "...ya que la ineficiencia caracteriza virtualmente a todas las actividades que realizan los mexicanos". (1). Y precisamente de este vicio del cual padecemos, no se ha visto salva nuestra materia en estudio porque ésta ya ha llegado a trastocar los programas de capacitación y adiestramiento. Este hecho ya fue señalado por Abelardo Carrillo, quien en su carácter de diputado, -- afirmó en 1984, que tales programas fracasaron rotundamente -- "...debido a que en los dos últimos sexenios la Ley que garantizó ese derecho se vió obstaculizado por los vicios, corruptelas y desviaciones de las empresas, autoridades laborales y sindicales". (2).

Así, tal fenómeno sin duda alguna influye de manera muy negativa porque éste es un impedimento que puede destruir todo intento de superación, hasta poder convertirse en un cáncer mortal. Esto último nos hace entonces meditar que de nada valen --

las sanciones impuestas, porque pueden quedar sin efectos al ser tocadas por la corrupción. A esto es de cuestionarse: ¿podría su cederse igualmente este fenómeno dentro de una sanción premial - de un dispositivo legal establecido por el legislador? Creemos - que no del todo, porque el hecho de otorgar una recompensa con - lleva ya de alguna manera el cumplimiento, y el sujeto que se há - ga acreedor a ella tendrá necesariamente antes de que se de la - misma, demostrar que ha satisfecho ya ciertos requisitos. Sin em - bargo, estamos conscientes de que en un momento dado pueda dar-- se la misma, como ya explicamos, aunque consideramos que aquí -- las posibilidades serían en todo caso, menores.

Otro hecho que consideramos también como muy importante, y - que nos induce de igual manera a buscar el que se den estímulos - a fin de que se capaciten a mexicanos en forma más efectiva y -- franca, es el referente a que en México no se ha logrado una in - dependencia tecnológica, sino que por el contrario estamos casi - totalmente carentes de ella. Al respecto Guillermo Funes, direc - tor del organismo denominado Inversiones Extranjeras y Transfe - rencia de Tecnología dependiente de la Secretaría del Comercio - y Fomento Industrial, señaló que "...del total de la demanda tec - nológica del país el 75 por ciento proviene del exterior y sólo - el 25 por ciento restante se canaliza a través de empresas mexi - canas ya establecidas.

'Del 75 por ciento mencionado -explicó- que el 60 por ciento - proviene de los Estados Unidos. Mensualmente, la dirección a su - cargo recibe 600 contratos mensuales para importar tecnología.

'De ese universo el 60 por ciento corresponde a elevada tec - nología, el 30 por ciento a la que está en crecimiento y el 10 -

por ciento a la madura.

'En 1981 se importaron 24 mil millones de dólares por este concepto, cifra que se redujo a 6 mil millones en 1983, debido a la ineficiencia de recursos.

'La dependencia se dá, continuó, por la falta de recursos humanos. Sólo podemos importar en la medida en que sepamos exportar, dijo". (3).

De los anteriores párrafos que acabamos de transcribir queremos hacer referencia particular a 3 cosas que para nosotros resulta bastante interesante hablar:

En primer lugar es de verse, y como es manifiesto, que de acuerdo a las estadísticas indicadas, no hemos sido capaces de suministrarlos ni siquiera algo más del 50 por ciento de ella, ya que el exportar el 75 por ciento del total de tecnología que poseemos, nos señala que en este renglón estamos completamente atrazados, y ésto por supuesto trae consecuencias no muy gratas. Una de ellas, como ya han esgrimido algunos autores es que al hacerlo, perdemos cierta autonomía e independencia a la hora de tomar ciertas decisiones, lo que nos hace pues, estar supeditados a la voluntad de quienes nos proporcionan los elementos requeridos para satisfacer nuestras necesidades. Al respecto, cabe mencionar lo que dice Eduardo Galeano al hacer alusión a dicha problemática, ya que al referirse a los problemas que padece la América Latina, señala precisamente que la carencia de tecnología es uno de los más graves y fuertes que padece ella, y en la misma, claro, está incluido México. En esa virtud el autor de referencia concretamente expresa lo siguiente: "América Latina no aplica en su propio beneficio los resultados de la investigación

científica, por la sencilla razón de que no tiene ninguna, y en consecuencia se condena a padecer la tecnología de los poderosos que castiga y desplaza a las materias primas naturales, pero no es capaz de crear una tecnología propia para sostener y defender su propio desarrollo. El mero trasplante de la tecnología de -- los países adelantados no sólo implica la subordinación cultural y en definitiva también la subordinación económica..." (4).

Es pues manifiesto ver la dura situación que ello acarrea y que aún quedará mucho por hacer para salir de esa pendiente, y cuanto antes mejor, ya que no podemos quedarnos cruzados de brazos y sentirnos satisfechos cuando sabemos que en realidad tenemos de que preocuparnos. No obstante, y desgraciadamente, parece que -- nos hallamos en un callejón sin salida porque aún cuando es visible que el exportar tecnología extranjera nos resulta perjudicial, no tenemos por ahora otra alternativa que seguirlo haciendo porque al prescindir de ella, ésto traería como consecuencia "...que México pudiera sufrir un grave retroceso en su fase de modernización tecnológica" (5), ya que siendo las empresas transnacionales las que regularmente traen consigo una gran parte de dicha tecnología, al no poderlo hacer ya, cerrarían sus puertas y los resultados de ese hecho definitivamente si nos perjudicarían como ha quedado señalado.

Así pues, hallamos que esta situación es verdaderamente dramática para nosotros, porque si dejamos de importar la maquinaria que requerimos lógicamente sufriríamos un grave revés, y como decimos aquí en México, "en lugar de ir para adelante, iría -- como los cangrejos, es decir para atrás". Y contrariamente a ésto, si seguimos introduciendo las técnicas de producción ex --

tranjeras, ello traería aparejado consecuentemente serios pro -- problemas, cuyos efectos nos pueden dañar tanto social, como cul turalmente, e inclusive alcanzar problemas relacionados con nues tra soberanía nacional (6), porque hablando económicamente ya los tenemos presentes, y este aspecto sería el segundo punto o cues tión de trascendencia que trae consigo la introducción de arte - factos mecanizados traídos del exterior. Y veáse si no es ésto - verdad, cuando indicamos con anterioridad que "En 1981 se impor taron 24 mil millones de dólares por ese concepto...", lo cual - sin duda alguna implica graves derogaciones al presupuesto nacio nal. Nosotros tenemos conocimiento que ya desde una década antes ya se había vislumbrado esas fuertes salidas de capital, ya que en 1971 se mencionaba que cada año salían del país alrededor de 180 millones de dólares por concepto de importación tecnológica- (7). Esto no es nuevo, y ello indica además que en este aspecto- estamos totalmente carentes de una infraestructura tecnológica. Ello por supuesto, beneficia a nuestros vendedores, como lo son- principalmente los Estados Unidos, Alemania y Japón y los cuales muchas de las veces nos proporcionan productos obsoletos que no van dirigidos propiamente a aliviar nuestras deficiencias, pero- eso sí, el precio al que nos la mercan sala a precio de oro. (8).

De esta manera, salimos apaleados por dos lados, ya que ode más de gastar un díneral por importar tal tecnología, a la vez - muchas de las veces no va a llegar a satisfacernos plenamente, - porque adquirimos instrumentos que además de caros van a ser ine ficientes. Esto, consideramos, se debe y en mucho precisamente a nuestra falta de visión en ese campo al adolecer prácticamente - de una orientación y de una planeación eficaces, y al no haber -

las, vamos dando palos a ciegas. Así habrá veces que acertemos a los objetivos, pero también habrá ocasiones en que erremos en el tino y es precisamente ahí cuando los golpes duelen y lastiman. Este acontecimiento es sin duda alguna entonces, el reflejo de -- la falta de recursos humanos capaces, que no obstante conscientes de la intrínseca miseria que nos agobia, se hallan impotentes los mismos al no tener en sus manos como los prestidigitadores el conejo en la chistera, y al no poderse sacar "las soluciones de la manga", habrán de cometer barbarismos y torpezas al improvisar éstas. Así, las cosas que son importantes si no son de antemano premeditadas, errático será por lo mismo el camino a tomar y los resultados a que se lleguen.

Este aspecto es pues el último y tercero de los aludidos y del que pasaremos a hablar enseguida.

En México, como sabemos quienes vivimos en él nos damos -- cuenta de que nuestro país tiene una gran magnitud territorial y grandes riquezas naturales que representan y significan un inapreciable patrimonio nacional. Los que hemos tenido la oportunidad de viajar a través de él nos hemos llegado a sorprender e inclusive a impresionar de sus recursos. Recorrer simplemente sus carreteras nos da la sensación de grandeza; ver sus extensas playas nos hace sentir pequeños. Saber que la naturaleza nos ha favorecido con el oro negro es para nosotros una suerte y un privilegio. Y sin embargo, ¿qué hemos hecho nosotros para poder disfrutarlos y aprovecharlos? Realmente muy poco, o casi nada. Y -- nuestro infortunio es la escasez de recursos humanos. Sí, el factor humano tan vital y necesario para alcanzar el progreso y que no obstante nosotros carecemos de él. Y más concretamente de gen

te capacitada e inteligente, con iniciativa y cuya ausencia es - tan manifiesta, que actualmente como vimos, hay que exportar lo - que en el exterior se hace, sea el producto de que se trate de - primera o de segunda mano, porque nosotros somos incapaces de -- ser autosuficientes. Este absurdo es ya insoportable y cada vez - más parece que caemos en un conformismo, porque es muy fácil de - cir que nos encontramos entre los 50 países más industrializados del mundo (9), cuando realmente sabemos que tenemos "el cerebro - prestado". Y desgraciadamente, a decir verdad, ésto seguirá así - por mucho tiempo más. La tecnología que actualmente poseemos pro - viene como ya dijimos del exterior, y el panorama actual no es - muy halagador. Mauricio Russek, un investigador científico cuyos conocimientos en este campo son muy amplios, hace alusión en es - te aspecto, a la ciencia básica y a la ciencia aplicada, renglón que hasta cierto punto ya habíamos tocado anteriormente al ha -- blar acerca de la distinción entre los profesionistas y los téc - nicos en el primer capítulo. Pues bien, a este respecto, el tra - tadista aludido explica lo siguiente: "...desde hace algunos -- años existe la corriente de querer ayudar solamente a lo que lla - man ciencia aplicada. Esto es un gravísimo error. La ciencia apli - cada es muy cara y en ella existen muchas posibilidades de fraca - so por completo..."

'Esta corriente pretende fomentar la ciencia o la tecnolo - gía. Lo que ellos llaman ciencia aplicada yo lo considero tecnolo - gía, porque la ciencia busca lo nuevo; y no se puede dar apli - cación a algo que todavía no se conoce. La aplicación de asuntos conocidos es tecnología. Obviamente es importante fomentarla, pe - ro hay que entender que es otra rama muy distinta de la investi - gación científica..." -y más adelante argumenta- "...los cientí -

ficos que están investigando, impartiendo clases y publicando, - ya están cumpliendo con la única función que se les puede pedir a los investigadores básicos". (Esto es, los que se dedican a la investigación científica teórica). Igualmente, continúa diciendo el mismo, "En cambio los tecnólogos, a ellos si hay que pedirles que encuentren lo que están buscando; su labor no es la investigación científica, sino la aplicación de conocimientos que existen a un problema determinado..." (10).

Sin embargo, el meollo del problema es justamente éste, --- porque si se importa tecnología es debido a que nosotros carecemos de gente informada que pueda darle al país la instrumentación adecuada para satisfacer sus requerimientos esenciales. El fomentar una ciencia básica como lo propone el científico de referencia (11) nos puede ayudar en parte a resolver esa cuestión, pero lo que verdaderamente necesitamos para dar al traste con ello es de tecnólogos, lo que acarrea gente especialista. La aplicación de la ciencia al servicio de la producción y el desarrollo de las diferentes industrias en nuestro país es lo que realmente nos hace falta. En este sentido la capacitación extranjera juega un papel primordial, pues a largo plazo consideramos, ello redituará en la creación de recursos humanos capacitados para tales efectos. El invertir fuertes sumas de dinero para seguir trayendo productos extranjeros no va a remediar dicha crisis, no obstante en parte, consideramos, es necesario hacerlo actualmente, porque ello implica hasta cierto punto la venida de instructores extranjeros y por ello el de la transmisión de conocimientos a mexicanos, y si logramos que los mismos lo hagan en forma plena y eficaz, estamos seguros que poco a poco podremos irnos haciendo autosuficientes, o lo menos posibles dependientes,

que es lo importante y sin tener en consideración que tales conocimientos sean obtenidos de manos ajenas. Saldríamos un poco -- fuera de la realidad si dijéramos que lo que se pretende es ser independientes en este campo, porque de hecho ningún país lo es. Es necesario pues, como dice Mauricio Russek, que hay que "exportar" la tecnología extranjera, pero para ello es cuestión de -- terminante, repetimos nuevamente, preparar gente. Dar estímulos -- para lograr ésto resulta indispensable, y los inmigrantes contratados para capacitar a mexicanos se verían motivados para hacerlo, de tal manera, que a la larga esa instrucción diera por resultado grandes beneficios.

No cabe duda que hoy en día los diferentes sistemas de producción son muy dinámicos, y constantemente están cambiando, que lo que hace apenas unos años era toda una innovación y novedad, hoy resulta anticuado y obsoleto. Nosotros debemos de estar asimismo, preparados para tales cambios y la única manera de hacerlo es contar con los recursos humanos necesarios para ello. Y en nuestro país, creemos, contamos con las personas que si se les -- enseña adecuadamente podrían darnos grandes satisfacciones. Así resulta interesante ver notas como las siguientes:

"ENVIDIAN TECNICOS DE DIVERSAS NACIONES NUESTRO SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO".

"...el administrador del metro de París Robert Batielle, -- elogió en nombre de las siete delegaciones la creatividad y capacidad de los técnicos mexicanos que han logrado establecer tecnologías nuevas para perfeccionar la operación del sistema.

"Son recalco, la envidia de los técnicos de todo el mundo".

Asimismo, otro ejemplo importante lo podemos hallar en la siguiente transcripción:

"DESARROLLO MEXICO TECNOLOGIA PARA SU SISTEMA ELECTRICO".

'Investigadores mexicanos desarrollaron una técnica para fabricar bienes de capital y equipos para el sistema eléctrico nacional...Con esa tecnología, la nación se colocó a la par de los únicos 4 países que poseen tecnologías semejantes y dejará de importar bienes de capital por casi 4000 millones de pesos". (13).

Finalmente, podemos comprobar esa creatividad y capacidad del mexicano para no solamente mejorar lo ya conocido, sino todavía más, para innovar cuando lo requiera la situación. Tal es el caso del siguiente ejemplo:

"CON TECNICAS MEXICANAS SE LIMPIARON LAS ZONAS PANTANOSAS - DAÑADAS POR DERRAMES DE CRUDO".

'Alemanes y españoles consideraron en 1978 que era imposible regenerarlas. Poco a poco renace la vida. Han logrado desarrollar inapreciable tecnología.

'Pantano de sta. Alejandrina, Ver. 30 de mayo de 1984. Técnicos alemanes y españoles representantes de las firmas europeas que poseen las tecnologías más avanzadas para restaurar aguas y tierras dañadas por desechos o derrames petroleros llegaron a este pantano en 1978 y vieron los efectos producidos por descargas efectuadas: En varias hectáreas a la redonda hasta donde la vista alcanzaba las aguas que formaban parte de un importante vaso hidrológico que finalmente descarga en Río Coatzacoalcos, estaban cubiertos por espesa nata formada por residuos de petróleo crudo anegado de la refinera de Minatitlán desde 1910, y en las márgenes del mangle, los arbustos, el pasto y las palmillas esta

ban muertas por el efecto corrosivo que le produjo el aceite. Tomaron muestras; analizaron las aguas y movieron la cabeza, -y su respuesta fue la siguiente- 'Imposible regenerar esto. ¿Cómo pudieron causar tanto daño; No podemos aceptar el contrato porquena nada se puede hacer...'

'Ahora a siete años de distancia uno de los principales técnicos mexicanos encargado de restaurar la zona recuerda con tristeza lo que escuchó decir a uno de los técnicos alemanes: 'Son unos cochinos los mexicanos ¿cómo es posible que dañen tanto su medio? El pantano no vuelve a tener vida. -Sin embargo otro de los técnicos mexicanos apunto lo siguiente: 'Hemos demostrado -- que con esfuerzos propios, recurriendo a medidas y materiales -- que Dios nos ha dado a entender se puede desarrollar lo que en el futuro será inapreciable tecnología para restaurar lo que el hombre daña irreflexivamente. . ." (14).

Como vemos, los ejemplos expuestos hablan por si mismos, y nos dejan claro, que además de los beneficios que se pueden obtener, si nosotros queremos, podemos salir del subdesarrollo tecnológico, sea mejorando las técnicas actuales o elaborando otras nuevas, pero lo importante es sobre todo que ello lo llevemos a efecto. En este caso, las necesidades de que hoy padecemos serán entonces seguramente las impulsoras que nos lleven a edificar -- todo un sistema tecnológico apropiado de acuerdo a nuestro requerimientos esenciales. Pero para lograr éste, será menester crear los caminos, abrir las brechas, empezando a formular objetivos, - a plantearlos y tomar así las medidas sobre las cuales habremos de construir las mismas. Por lo que a nuestra parte toca, desde el punto de vista jurídico, consideramos que sobre ciertos estí-

mulos dados, será posible alcanzar las metas las trazadas, y sólo el transcurrir del tiempo y la realidad nos informarán de los éxitos o fracasos obtenidos. De esta manera y tomando como base lo que con antelación expusimos, pasaremos finalmente a desarrollar el último apartado de esta tesis, en el que propondremos como se verá, una sanción de carácter premial.

5.3 LA PROPOSICION DE UNA SANCION PREMIAL DIRIGIDA TANTO A LOS PATRONES COMO TRABAJADORES EXTRANJEROS, PARA OBTENER LOS MEJORES RESULTADOS DE LA OBLIGACION SOLIDARIA IMPUESTA A LOS MISMOS.

Tomar el papel del legislador y el proponer adiciones o modificaciones a una determinada Ley es algo que realmente resulta difícil de hacer, además de que ello implica también una gran responsabilidad, porque muchas de las veces el llevar a efecto un encargo de éstos puede resultar equívoco en su desarrollo, en el sentido de que se puede errar en la actitud o medidas tomadas para resolver la cuestión de que se trate. Así, muchas de las veces el criterio seguido a fin de mejorar sobre un caso particular puede dar como resultado todo lo contrario de lo que él se esperaba con la medida tomada.

Al respecto consideramos, que por lo antes dicho, tenemos--- nosotros un duro compromiso al hacer una proposición legislativa a fin de que se mejore la obligación solidaria de referencia. En este caso ya llevamos una dirección determinada al pretender que se fije en ella una sanción de carácter premial a quienes tienen el deber jurídico de capacitar a mexicanos y a fin de lograr el cumplimiento de ella. La consideración de establecer una figura---

jurídica de este tipo, se basa en todo lo que ya expusimos anteriormente a lo largo de toda nuestra tesis y lo cual sería redundante repetir ahora. Así y basándonos en los argumentos esgrimidos, pensamos que los siguientes estímulos propuestos por nosotros podrían coadyuvar a la mejor eficacia de la obligación multicitada a que se refiere el artículo 79. de la Ley Federal del Trabajo, y los cuales son los que a continuación se detallan:

1.- A efecto de que los patrones que contrataran a laborar dentro de sus empresas a técnicos y científicos extranjeros, sería pertinente darles a los mismos, estímulos de carácter fiscal, ya sea devolviéndoles los impuestos que la contratación de aquéllos causen, reducirlos, o darles una compensación económica similar, siempre y cuando demostraran después de un lapso considerable de tiempo, que los extranjeros por ellos contratados han llenado y cumplido plenamente su instrucción sobre mexicanos lo que ha de demostrarse a través de resultados tangibles y palpables, y tomando como base para ello los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y los objetivos en ellos establecidos.

2.- Con respecto a los extranjeros contratados podrían darseles una especie de gratificación económica por cada trabajador capacitado, una vez que hubieran instruido primero, como lo señala la Ley General de Población por lo menos a 3 mexicanos. En este caso tal retribución operaría solamente cuando hubieran capacitado al número de trabajadores indicado, y después de hacerlo anterior podrían recibir una suma adicional, si transmitieran sus conocimientos a más de ellos y teniendo como límite o duración ese premio, en tanto residan en nuestro país en su calidad-

de inmigrantes, pues adquirida la calidad de inmigrados, tal retribución dejaría de operar.

3.- Asimismo, podría estimulárseles a los mismos, cuando -- capacitaran a más de tres trabajadores mexicanos, hasta llegar a alcanzar un número determinado de éstos, reduciéndoles el número de años para conseguir la categoría de inmigrados, ya que en lugar de obtener la misma en cinco años, podrían recibirla a los tres o cuatro años de estadía en nuestra República, lo cual de alguna manera implica una recompensa y sus metas son las de radicarse en nuestro país, sin duda alguna les convendrá hacerlo en el tiempo menos posible.

De esta manera, y con las proposiciones expuestas damos broche final a este quinto y último capítulo de nuestra tesis, esperando que las mismas se tomen en cuenta para posibles discusiones al respecto, y puedan ser llevadas las mismas a la práctica, porque después de todo, nuestras hipótesis han de comprobarse a la luz de los hechos y no de las especulaciones, porque sólo así podremos estar ciertos de la realidad de nuestros pensamientos, y de la eficacia de las recompensas.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Eduardo Ruiz Healy y Rodolfo Padilla, "La ineficiencia causa de nuestro subdesarrollo ancestral: urge cambiar mentalidades", en El Universal: "El gran diario de México" (México, D.F.: 18 de marzo, 1984) p. 8-A.
- 2.- Manuel Ponce, "Por vicios y corruptelas fracasaron los programas para capacitar a trabajadores", en El Universal: "El gran diario de México" (México, D.F.: 15 de enero, 1984) - p. 21, 2da. parte, 1ra. sección.
- 3.- Renato Dávalos, "Saldremos de la dependencia tecnológica, -- afirma secofi", en El Nacional: "55 años al servicio de México" (México, D.F.: 23 de mayo, 1985) p. 1, 3ra. sección.
- 4.- Galeano, Eduardo, Las venas abiertas de América Latina, 26-- ed.; Siglo XXI, México, 1979. p. 383.
- 5.- Adolfo Sánchez Venegas, "Dañará al proceso tecnológico el -- cierre de transnacionales: Leff", en El Universal: "El -- gran diario de México" (México, D.F.: 30 de julio, 1985) -- p. 21, 2da parte, 1ra. sección.
- 6.- Cfr. Idem. p. 21.
- 7.- Pablo Latapi, "Desarrollo económico con cerebro prestado", - en El Excelsior: "El periódico de la vida nacional" (México, D.F.: 10 de abril, 1971) p. 7-A y 8.
- 8.- Guillermo Funes al respecto menciona que la tecnología que - se importa, no es propiamente la que pudiera considerarse - como "chatarra", no obstante reconoce que hay ciertos casos en que ella si pudiera considerarse como obsoleta. Cfr. Renato Dávalos, art. cit., p.1, 3ra. sección. Asimismo, Eduardo Galeano afirma que la tecnología que se importa es de segunda mano, pero que el país la paga como de primerísima. - Cfr. ob. cit., p. 386.
- 9.- Cfr. Renato Dávalos, art. cit., p. 1, 3ra. sección.

- 10.- Elvira García, "Mauricio Russek: triste panorama para el investigador científico", en Proceso, 28 (mayo 16, 1977) p.41.
- 11.- Cfr. Ídem. p. 41.
- 12.- José Ureña, "Envidian técnicos de diversas naciones, nuestro sistema de transporte colectivo", en El Universal: "El gran diario de México" (México, D.F.: 29 de marzo, 1984) -- p. 21. 2da. sección.
- 13.- Mario Cedeño, "Desarrollo México tecnología para su sistema electrónico", en El Universal: "El gran diario de México" -- (México, D.F.: 12 de junio, 1984) p. 1-A.
- 14.- Mario Cedeño, "Con técnicas mexicanas se limpiaron las zonas pantanosas dañadas por derrames de crudo", en El Universal: "El gran diario de México" (México, D.F.: 31 de mayo, 1984) p. 1 y 8-A.

CONCLUSIONES GENERALES

PRIMERA.- La realización y fomento de la capacitación extranjera tiene un carácter de interés público, en el sentido de que la creación de recursos humanos favorece sin duda alguna al progreso de un país y de lo que se desprende decir, que ello beneficiará a la colectividad, y que por lo mismo es trascendente su establecimiento y promoción.

SEGUNDA.- Así, el progreso o estancamiento de una nación depende en muchos de los casos, no sólo de los recursos naturales que pueda poseer la misma, sino que también influirá en una amplia medida el factor humano capacitado, que sepa y pueda aprovechar y explotar al máximo y a su beneficio lo que gratuitamente da la naturaleza.

TERCERA.- En nuestro caso particular lo que ocurre es paradójico, porque teniendo las condiciones necesarias materiales para situarnos como un país a la vanguardia, nos hallamos colocados como una nación subdesarrollada que para satisfacer actualmente nuestras diferentes necesidades tenemos que recurrir a Estados extranjeros.

CUARTO.- En este caso, la dependencia extranjera resulta verdaderamente perjudicial influyendo en varios aspectos de la vida nacional, y sin embargo, las empresas transnacionales encavadas en nuestra República nos resultan actualmente necesarias, porque su salida dejaría un gran hueco difícil de llenar sufriendo además con ese hecho graves problemas económicos y un retraso y paralización tecnológicos.

QUINTA.- Es de señalarse también, que la ineficiencia to -- mando la forma de una corrupción agrava al anterior problema y -- deja sin efectos todo intento de superación incluyendo en este -- caso también a los objetivos perseguidos por la capacitación y -- adiestramiento.

SEXTA.- Los dos anteriores factores son en suma un obstácu -- lo que nos impide salir del subdesarrollo, y si a ello le auna -- mos la carencia de recursos humanos antes aludida, podríamos de -- cir entonces que nos hallamos verdaderamente ante una crisis que nos paraliza, y que los remedios a buscar para poder salir de -- ellas deberán ser por tanto a largo plazo.

SEPTIMA.- Así, una de las soluciones para poder salir del -- paso lo es la capacitación extranjera que eficientemente imparti -- da se constituiría como un factor esencial que podrá ayudarnos a la larga a combatir en parte los desajustes mencionados, pero -- más concretamente crear con ello recursos humanos, es decir per -- sonas cuyas habilidades y destrezas desarrolladas, sean una fuen -- te inapreciable de conocimientos a la aplicación y solución de -- problemas determinados.

OCTAVA.- En nuestra legislación se han empezado a abrir las -- vías para fomentar la actividad aludida, muestra de ello son los diversos ejemplos referidos en el capítulo tercero, no obstante -- consideramos que las disposiciones relativas a la misma pueden -- mejorarse a fin de obtener un mayor éxito en ella.

NOVENA.- Las medidas a tomar en este aspecto pueden ser di -- versas, sin embargo, nosotros pensamos como una posible solución el que se proporcione estímulos tanto a los patrones, como ex -- tranjeros que cumplan en forma eficaz y real con su obligación --

solidaria. De hecho, puede decirse que existe ya esta probabilidad y concretamente en la Ley General de Población, ya que en este aspecto como lo vimos en su oportunidad, la Secretaría de Gobernación puede ofrecer las condiciones pertinentes a los extranjeros que nos benefician y asimilarlos al país. Esto ya implica de alguna manera un estímulo y de ahí que nosotros hemos considerado factible el proponer una recompensa a quien cumpla debidamente con su obligación solidaria.

DECIMA.- Finalmente y para concluir, podríamos decir que la capacitación extranjera impartida a mexicanos es en este momento un factor esencial para nuestro progreso y desarrollo, no solamente porque ayudará al trabajador individualmente a su superación personal, sino que a la vez ello conlleva beneficios a la colectividad, de carácter económico, social y cultural y que por lo mismo su realización nos llevará en parte a la consumación de nuestros sueños que se pueden traducir en una autosuficiencia -- tecnológica y económica del país.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

LIBROS Y ARTICULOS.

- Anaya Sánchez, Federico, Derecho Ocupacional. Editorial Nueva, - México, 1956.
- Anguiano, Arturo. El estado y la política obrera del cardenismo. 8va. ed.; Era, México, 1984. (Colección: Problemas de México).
- Arellano García, Carlos. Derecho internacional privado. 4ta. ed.; Porrúa, México, 1980.
- Aristóteles, La política. 9na. ed.; Porrúa, México, 1981. (Colección: "Sepan cuantos...").
- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla, México, 1965. (Colección: Textos Jurídicos Universitarios).
- Buen, Nestor de. Derecho del trabajo, I y II. 5ta. ed.; Porrúa, México, 1983.
- Calderón R. Francisco. "Los ferrocarriles", dentro de la Historia moderna de México: el porfiriato en la vida económica, VI. Director: Daniel Cossío Villegas, Hermes, México, 1965.
- Carðoso, Ciro F.S., Hermosillo, Francisco G., "Las clases sociales durante el estado liberal de transición y la dictadura porfirista (1867-1910)", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la dictadura porfirista a los tiempos - libertarios, 3. Coordinador: Pablo González Casanova, 2da. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1982.
- Castaño, Luis, et. al. Estudios sobre el decreto constitucional de Apatzingán. UNAM, México, 1969.
- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de derecho laboral. 3ra. ed.; Trillas, México, 1983.

- Comisión Económica Para América Latina. Conferencia mundial de población. Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
- Cueva, Mario de la Derecho mexicano del trabajo, I. Porrúa, México, 1938.
- Cueva, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo, I y II. 3ra. ed.; Porrúa, México, 1984.
- Dávalos, José. "Objetivos de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", dentro de El derecho laboral en Iberoamérica. Recopilador: Baltazar Cavazos Flores; Trillas, México, 1983.
- Ferrer Gamboa, Jesús. Derecho internacional privado. Limusa, México, 1977.
- Florescano, Enrique. "La formación de los trabajadores en la época colonial, 1521-1570", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la colonia al imperio, I. Coordinador: Pablo González Casanova; 4ta. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, 1984.
- Galeano, Eduardo. Las venas abiertas de América Latina. 26 ed.; Siglo XXI, México, 1979.
- García Maynes, Eduardo. Filosofía del derecho. 4ta. ed; revisada; Porrúa, México, 1974.
- Giorgio, Jorge. Teoría de las obligaciones en el derecho moderno, I. Tr. Revista General de Legislación y Jurisprudencia; 7ma. ed.; Imprenta de la Legislación, Madrid, 1909.
- González Angulo, Jorge, Sandoval Zaraus, Roberto. "Los trabajadores industriales en la Nueva España, 1750-1810", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la colonia al imperio, I. Coordinador: Pablo González Casanova; 4ta. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1984.
- Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho de las obligaciones. 5ta. ed.; Cajica, Puebla, 1981.

- Hernández Gil, Antonio. El concepto de derecho civil. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1943.
- Hernández, Salvador. "Tiempos libertarios. El magonismo en México: Cananea, Río Blanco y Baja California", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la dictadura porfirista a los tiempos libertarios, 3. Coordinador: Pablo González Casanova; 2da ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, 1982.
- Kelsen, Hans. Teoría general del derecho y del estado. Tr. Eduardo García Maynes; 2da. ed. y reimpresión; UNAM, México, 1979. (Colección: Textos Universitarios).
- Larroyo, Francisco. La ciencia de la educación. 18. ed.; Porrúa, México, 1980.
- Leal, Juan Felipe, Woldenberg, José. "La situación de la clase obrera", dentro de La clase obrera en la historia de México: del estado liberal a los inicios de la dictadura porfirista, 2. Coordinador: Pablo González Casanova; 3ra. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1980.
- Lemaine Villicaña, Ernesto. Morelos su vida revolucionaria a través de sus escritos y otros testimonios de la época. UNAM, México, 1965.
- Mazeaud, Henri León, Mazeaud, Jean. Lecciones de derecho civil, I. Tr. Luis Alcalá-Zamora y Castillo; EJEA, Buenos Aires, 1968.
- Messineo, Francisco. Manual de derecho civil y comercial: derecho de las obligaciones (parte general), IV. Tr. Santiago Sentis Melendo; EJEA, Buenos Aires, 1967.
- Moreno Toscano, Alejandra. "Los trabajadores y el proyecto de industrialización, 1810-1867", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la colonia al imperio, 1. Coordinador: Pablo González Casanova; 4ta. ed.; Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1984.

- Muga, José Antonio, Walker, Francisco. "Normas sobre capacitación y empleo en la legislación chilena", dentro de El derecho laboral en Iberoamérica. Recopilador: Baltazar Cava-zos Flores; Trillas, México, 1981.
- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del trabajo, II. Porrúa, México, - 1983.
- Ramírez Sánchez, Jacobo. Introducción al estudio del derecho y nociones de derecho civil. UNAM, México, 1967.
- Recasens Siches, Luis. Sociología. 18. ed.; Porrúa, México, 1980.
- Reyes Tayabas, Jorge. (Miembro de la Barra de Abogados). El ejercicio profesional por extranjeros en México: urgencia de imponer el régimen de reciprocidad. s.e., México, 1972.
- Rojina Villegas, Rafael. Derecho civil V (obligaciones I). 4ta. ed.; Porrúa, México, 1981.
- Rosenzweig, Fernando. "La industria: la mano de obra", dentro de la Historia moderna de México: el porfiriato en la vida económica, IV. Director: Daniel Cossío Villegas; Hermes, México, 1965.
- Skula, Andrew. Administración de personal. Limusa, México, 1979.
- Vallado Berrón, Fausto. Teoría general del derecho. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1979. (Colección; Textos Universitarios).
- Velasco A., Cuauhtémoc. "Los trabajadores mineros de la Nueva España, 1750-1810", dentro de La clase obrera en la historia de México: de la colonia al imperio, I. Coordinador: Pablo-González Casanova; 4ta. ed.; Instituto de Investigaciones - Sociales, UNAM-Siglo XXI, México, 1984.
- Villoro Toranzo, Miguel. Lecciones de filosofía del derecho. Porrúa, México, 1973.

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS.

Enciclopedia internacional de las ciencias sociales. Editada por David L. Sills. Vol. II. Aguilar, Madrid, 1979.

Enciclopedia jurídica omeba. Vol. XXV. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1980.

Instituto de Estudios Políticos. Diccionario de las ciencias sociales. UNESCO, Madrid, 1975.

Katz, Chaim, et. al. Diccionario básico de las ciencias de la comunicación. Nueva Imagen, México, 1980.

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. 19 ed.; Espasa-calpe, Madrid, 1970.

LEGISLACION.

México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Edición de la Secretaría de Gobernación (México, Talleres Gráficos de la Nación, 1983).

México, Código Fiscal de la Federación y su Reglamento: edición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (México, Subsecretaría de Ingresos por la Dirección de Asistencia al Contribuyente y supervisada editorialmente por la Dirección General de Comunicación, 1983).

México, "Criterios para la formulación y presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento", Diario Oficial (México, D.F.: 24 de agosto de 1984).

México, "Definiciones de capacitación y adiestramiento por la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social", Diario Oficial (México, D.F.: 8 de agosto de 1979).

- México, Guía del Extranjero; internación y estancia en el país, Ley General de Población, disposiciones aplicables de la -- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (ed. por) Rodolfo Bravo Caro (9na. ed.; México, D.F.; Porrúa, -- 1983).
- México, Leyes y Códigos de México, Legislación sobre Propiedad -- Industrial, Transferencia de Tecnología e Inversiones Ex -- tranjeras (9na. ed.; México, D.F.; Porrúa, 1985).
- México, Ley de Profesiones y disposiciones conexas: Editada por -- la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Edu -- cación Pública. (México, talleres de forma Rasa, S.A. 1975).
- México, Leyes y Códigos de México, Ley de Vías Generales de Comu -- nicación (14 ed.; México, D.F.; Porrúa, 1985).
- México, Ley Federal del Trabajo: edición de la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social; incluye: Texto integro del artí -- culo 123 adicionado con el Derecho al Trabajo; un apéndice -- con un prontuario, el directorio de autoridades federales -- del trabajo en el interior de la República Mexicana, y un -- índice temático (6a. ed.; Actualizada, México: Talleres Grá -- ficos de la Nación, 1984).
- México, Leyes y Códigos de México, Ley Orgánica de la Administra -- ción Pública Federal (15 ed.; México, D.F.; Porrúa, 1985).
- México, Normas Fundamentales: Editada por la Secretaría de Educa -- ción Pública. (2da. ed.; México, D.F.; Talleres Gráficos de -- la Nación, 1978).

OTRAS FUENTES.

- Cedeño, Mario. "Desarrollo México tecnología para su sistema -- electrónico", en EL Universal: "El gran diario de México" -- (México, D.F.: 12 de junio, 1984).
- Cedeño, Mario. "Con técnicas mexicanas se limpiaron las zonas -- pantanosas dañadas por derrames de crudo", en EL Universal: "El gran Diario de México" (México, D.F.: 31 de mayo, 1984).

- Dávalos, Renato. "Salđremos de la dependencia tecnológica, afirma ECOFI", en El Nacional: "55 años al servicio de México" (México, D.F.: 23 de mayo, 1985).
- García, Elvira. "Mauricio Russek: Triste panorama para el investigador científico" en Proceso, 28 (mayo 16 de 1977).
- Latapi, Pablo. "Desarrollo económico con cerebro prestado", en El Excelsior: "El periódico de la vida nacional" (México, D.F.: 10 de abril, 1971).
- Ponce, Manuel. "Por vicios y corruptelas fracasaron los programas para capacitar a trabajadores", en El Universal: "El gran diario de México" (México, D.F.: 13 de enero, 1984).
- Ruiz Healy, Eduardo, Padilla, Rodolfo. "La ineficiencia causa de nuestro subdesarrollo ancestral: urge cambiar mentalidades", en El Universal: "El Gran diario de México" (México, D.F.: 18 de marzo, 1984).
- Sánchez Venegas, Adolfo. "Dañará al proceso tecnológico el cierre de transnacionales: Ieff", en El Universal: "El gran diario de México" (México, D.F.: 30 de julio, 1985).
- Ureña, José. "Envidian técnicos de diversas naciones, nuestro sistema de transporte colectivo", en El Universal: "El gran diario de México" (México, D.F.: 29 de marzo, 1984).