



86
205

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

Facultad de Derecho

CAUSAS DE RESCISIÓN POR INCUM-
PLIMIENTO EN LA OBLIGACIÓN DE LA
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Tesis Profesional

Que para obtener el título de

Licenciado en Derecho

presenta

AUSENCIO BENITEZ SANCHEZ

México, Distrito Federal

1988



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.

INDICE

PAG

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Introducción	1
A) En México	2
B) En otros Países	9
C) El Contrato de Aprendizaje	27

CAPITULO II

FUNDAMENTACION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexica <u>nos</u>	33
B) Ley Federal del Trabajo	37
C) Autoridades Competentes en Materia de Capacitación	43
D) La Uceca	48

1. Integración
2. Funcionamiento

CAPITULO III
LA CAPACITACION EN LAS EMPRESAS

A)	Diferencia entre la Capacitación y el Adiestramiento	51
B)	Comisiones Mixtas	57
C)	Funcionamiento de la Capacitación	62

CAPITULO IV
CAUSAS DE RESCISION

A)	Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	74
B)	Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo	81
C)	Causales dentro de la Capacitación que pueden originar la Rescisión del Contrato	87
D)	La Responsabilidad con motivo de la Rescisión	94

CAPITULO V
LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A)	Obligaciones Genéricas	100
B)	Obligaciones Particulares	102
C)	Consecuencias por Incumplimiento	103
	1. Patrones	
	2. Obreros	
D)	La Rescisión como sancion en el incumplimiento de las obligaciones en materia de Capacitación y Adiestramiento	112

CONCLUSIONES 123

A) Reformas Jurídicas

B) Reformas Institucionales

C) Apoyo Interinstitucional

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I
ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO

SUMARIO

- A) En México
- B) En Otros Países
- C) El Contrato de Aprendizaje

INTRODUCCION

Desde su origen, el trabajo ha representado el factor decisivo para la creación y renovación del ser humano. De ahí que nuestro propósito sea el de buscar el fortalecimiento de las normas jurídicas que se aplican en las relaciones de trabajo, pero más aún, las que otorgan derechos de superación cultural y económica de los trabajadores.

Convencido de la importancia de apoyar esas luchas en el presente trabajo me permito integrar algunas de las disposiciones básicas que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus leyes reglamentarias otorgan a los obreros, tomando en cuenta los derechos y atribuciones. Por tal efecto, divido el trabajo en cinco capítulos y conclusiones, en los cuales se hace un análisis y exposición de las condiciones de trabajo, haciendo observaciones especiales sobre la capacitación y adiestramiento que se imparte en México, así como de las deficiencias e irregularidades vigentes tanto en el orden jurídico como en lo material.

Quiero señalar que este trabajo tiene una dedicación especial para propiciar el diálogo y el análisis de las normas del derecho, para encontrar nuevas alternativas que tengan por objeto ofrecer una vida más digna a los trabajadores.

A) EN MEXICO

A lo largo de nuestro estudio nos encontraremos con que el hombre a través de su historia ha ido reformando las instituciones que él mismo ha creado, buscando siempre el mejoramiento de los problemas que se le plantean y tratando de remediar los males de la humanidad. Y en este orden de ideas, iniciaremos nuestras investigaciones con los antecedentes del derecho laboran en México y los innumerables problemas inherentes al mismo, que, en su devenir, se han venido reglamentando.

Pues bien, a la consumación de la Independencia de nuestro país, podemos afirmar que las ideas de carácter social proclamadas por los iniciadores del movimiento armado de 1810, se habían perdido. Los Curas Miguel Hidalgo y José Ma. Morelos y Pavón no solo lucharon por la libertad e igualdad de los pueblos, sino también por la de los hombres. Ellos proclamaron, años antes de que lo hicieran la mayor parte de las naciones europeas y americanas, el derecho a la libertad que tiene todo hombre, independientemente de sus condiciones raciales o económicas.

El prócer Hidalgo plasmó sus ideales en el Decreto de 6 de diciembre de 1810, en el que abolió, antes que otros países de la tierra, la institución de la esclavitud del hom-

bre, y al Cura Morelos cabe el honor de haber elevado a ley constitucional los derechos del hombre y del ciudadano, en el Decreto Constitucional de Apatzingán, de fecha 22 de octubre de 1814. No obstante, para el año de 1821 las ideas de los prohombres del movimiento libertador se habían perdido; ésto obedeció a la forma en que se consumó la independencia, dado que al ser arrebatada la causa de la lucha, de manos de los insurgentes, la consumación se redujo a una simple desvinculación política de España, motivo por el cual las condiciones sociales en México Independiente no acusaron ningún cambio.

En materia de trabajo se siguieron aplicando las Leyes de Indias, y en general las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, etc., esto es, siguió vigente el derecho español de la colonia. A medida que las viejas leyes españolas fueron cayendo en desuso, el gobierno independiente trató de sustituirlas a través de la expedición de reglamentos administrativos; así, se expidieron reglamentos relativos a diversas actividades: de los artistas, de panaderías y tocinerías, etc.

(1) En estos reglamentos encontramos varias disposiciones favorables para los trabajadores, en el primero de los casos que señalamos, se reglamentó el despido de los artistas de teatros; en el caso de panaderías y tocinerías se impuso la

(1) CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Editorial Fuentes Impresores, S.A. México, 1973. Pág. 41.

obligación a los propietarios de estos establecimientos, de proporcionar habitaciones cómodas y ventiladas a los operarios, redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias; reglamentó los préstamos a los trabajadores, limitó la responsabilidad de los panaderos, para el caso de pérdida del pan elaborado, disponiendo que el trabajador respondería de la pérdida únicamente cuando el artículo se perdiera por su culpa.

Pero es precisamente con las Leyes de Reforma cuando vemos que nuestro país toma nuevos derroteros, tanto en lo social como en lo económico. La desamortización de los bienes del clero, incluyendo los de las Cofradías y Archicofradías, fue el primer paso para la estructuración de una nueva sociedad con perfiles netamente nacionales. La relación laboral, en esta época, también acusa el efecto de los cambios sociales; sin embargo, encontramos que en el Siglo XIX no se conoció una regulación del trabajo. Al respecto, señala el Maestro Mario de la Cueva: "En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate; en brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que

se preparaba en Alemania, confundió el problema con la libertad de industria con el de protección al trabajo". (2)

Conforme al orden cronológico que venimos comentando, haremos mención al Estatuto provisional del Imperio, suscrito por el Archiduque Maximiliano de Habsburgo, quien en un esfuerzo generoso por ganarse la simpatía de los campesinos y trabajadores proscribió los trabajos gratuitos y forzados, estableció que nadie podía obligarse a un trabajo sino temporalmente, y que el trabajo de los menores sólo podía ser objeto de contrato con previa autorización de sus padres o tutores. El tratadista mexicano J. Jesús Castorena, (3) destaca los muchos beneficios que se establecieron a favor de los trabajadores en otra ley también de aquella época, llamada Ley del Trabajo del Imperio, que fué promulgada siete meses después del Estatuto, entre las que se consignan la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios.

Igualmente se dispuso en esta Ley que la jornada de trabajo sería de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, estableció el descanso obligatorio del domingo, pago

(2) CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1967. Pág. 96.

(3) CASTORENA, J. JESUS. Obra citada. Pág. 42.

del salario en efectivo, el libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, suprimió las cárceles privadas y los castigos corporales; implantó la obligación a los hacendados para la construcción de escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias y ordenó la inspección del trabajo e impuso sanciones pecuniarias a toda persona que violara las normas laborales.

Destacaremos que, posteriormente el Código Civil de 1870 siguió, en términos generales, los lineamientos del Código Francés; no obstante, notamos que los juristas mexicanos con la intención de dignificar el trabajo, rompieron con la tradición que consideraba el contrato de prestación de servicios como un arrendamiento y así, la comisión redactora separó en este ordenamiento el Contrato de Obras, del de Arrendamiento y en un capítulo aparte, que denominó Contrato de Obras, reguló los siguientes contratos: a) Servicios Domésticos; b) Servicio de Jornal; c) Contratos de Obras de Destajo o a Precio Alzado; y f) Contrato de Hospedaje. No obstante, dichas modificaciones no acarrearón mejoras considerables para los trabajadores.

(4)

Con posterioridad, el Código Civil de 1884 no introdu-

jo innovación alguna, por lo que toca a la prestación de servicios, dado que el citado ordenamiento jurídico fué una réplica del Código de 1870. Así termina el siglo diecinueve que, como ya dejamos dicho en líneas anteriores, a la luz de los datos históricos, no se dió en México una verdadera legislación del trabajo. Pero esto no quiere decir que no hayan existido las condiciones necesarias que obligaran a una minuciosa reglamentación del trabajo por parte del estado, sino que ésto se debió a que el gobierno aristócrata del Gral. Porfirio Díaz, sólo representaba los intereses de la burguesía capitalista, tanto nacional como extranjera y jamás se preocupó por resolver los problemas del pueblo mexicano que cada vez más se debatía en la miseria y la ignominia.

Es así que el panorama que se contemplaba en nuestro país en los inicios del presente siglo era desconsolador, pues junto al problema agrario, existía, con no menos gravedad, el problema obrero. Las condiciones de vida eran excesivamente precarias tanto para el campesino como para el trabajador de la ciudad. En el campo, en los centros mineros y en la industria en general donde se dejó sentir con mayor fuerza la urgente necesidad de atender estos problemas sociales que en forma aprobiosa consumían el trabajador mexicano. Los movimientos obreros de Río Blanco, Veracruz y Cananea, Sonora, son la prueba más elocuente de la situación en que se encontraba el trabajador en nuestro país. La fórmula que utilizó

el gobierno del General Porfirio Díaz para resolver los problemas planteados por los obreros que llevaron a cabo esos movimientos, aunado a otros problemas de trascendencia social, como el del campesino, determinaron en definitiva que el 20 de noviembre del año de 1910, el pueblo se sublevara enarbolando la bandera de la revolución.

No debemos omitir el hecho de que, en los últimos años del gobierno del Gral. Porfirio Díaz, existieron hombres que como Ricardo Flores Magón, se proclamaron defensores de los desposeídos. Los hermanos Flores Magón presidiendo el Partido Liberal, en el año de 1906 publicaron un programa que constituye el documento prerevolucionario más importante en favor de un Derecho del Trabajo. En ese documento se propusieron reformas urgentes al sistema burgués feudal existente y haciendo un análisis general de las condiciones económicas de las clases campesina y obrera, sostienen lo siguiente: que en todas las empresas del país los trabajadores mexicanos deben constituir mayoría; prohibición de trabajo a menores de catorce años; la implantación de una jornada máxima de ocho horas; descanso dominical obligatorio; la implantación de los salarios mínimos, la reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidentes del trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres y muchos otros derechos a favor de los trabajadores y que por fortuna para los mismos,

pronto quedaron plasmados de manera definitiva en nuestra Constitución Política de 1917, propiciando con ello el nacimiento de un verdadero Derecho del Trabajo.

Por nuestra parte, estaremos acordes con el Doctor Mario de la Cueva, en cuanto señala que "El Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista" (5). Toda vez que, el propio autor sostiene que salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que preceda a las leyes dictadas dentro de aquél régimen, por varios gobernadores (6). Esto es evidente, pero agregaremos que sí existieron valiosos antecedentes que orientaron y alimentaron el espíritu del legislador del Constituyente de Querétaro, pues para citar alguno, tenemos precisamente ahí el documento del Partido Liberal, al que hemos hecho referencia anteriormente.

B) EN OTROS PAISES

Desde el mismo instante en que los hombres libres prestaron sus servicios a otros, nació una relación que tuvo que ser regida necesariamente por el Derecho. Las instituciones relativas a esta materia existentes en el Derecho Romano y en especial el sistema corporativo de la Edad Media se seña-

(5) CUEVA, MARIO DE LA. Obra citada. Pág. 131.

(6) *Ibidem*.

lan como los antecedentes inmediatos del derecho del trabajo.

Conforme a lo expresado con anterioridad, se puede sostener que en la estructura de la polis griega, como en todos los pueblos de la antigüedad, prevaleció una profunda división de clases: el hombre libre, por un lado, y por otro, el esclavo, que frente a aquél era considerado como un bien patrimonial, objeto y no sujeto de la relación jurídica. Por otra parte, a pesar de la implantación de una industria familiar, no encontramos en Grecia una reglamentación del trabajo; sin embargo, si existieron de manera muy reducida algunas asociaciones de artesanos, que se constituyeron más bien para actuar en la política o con fines de ayuda mutua; pero no para ocuparse de los problemas del trabajo de sus agremiados, ya que por regla general los artifices eran esclavos. En tal virtud, se puede afirmar que en la Grecia antigua no se esbozó siquiera la idea de un derecho del trabajo. (7)

Observamos pues que los vestigios más remotos de una organización y regulación del trabajo, la encontramos en Roma. La instauración de los "collegia opificum" o colegios de artesanos, operados por esclavos, fué el germen de una incipiente regulación del trabajo; y si bien es verdad que

(7) CASTORENA, J. JESUS. Obra citada. Pág. 23.

durante la República la importancia de estos colegios fue casi nula, también es cierto que en el Imperio (con Marco Aurelio y Alejandro Severo) a los "colleius" se les reconoció una gran importancia, a tal grado que se les autorizó para que redactaran sus propios estatutos. Sin embargo, y debido al espíritu religioso y mutualista que los caracterizaba, los colegios nunca llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos.

Podemos afirmar asimismo que en las figuras jurídicas conocidas como "locatio conductio operis" y "locatio conductio operarum", se encuentra la primera y más antigua reglamentación de servicios, enmarcada en una concepción, por supuesto, civilista. Nos comenta el maestro Mario de la Cueva, sobre el problema, lo siguiente: "Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos imperiales debemos la distinción entre la "locatio conductio operis" y la "locatio conductio operarum", que tanta influencia han ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo" (8). Pero no debemos olvidar que para los romanos el trabajo era jurídicamente una "res", al que consideraban como un objeto de mercaderías, que únicamente la reconocían un valor material y nada más.

(8) CUEVA, MARTO DE LA. Obra citada. Pág. 25.

En la Edad Media, como una evolución de los colegios de artesanos y debido a la transformación de la economía familiar a una economía de ciudad, aparecen las corporaciones de gremios, cuya principal característica es que éstos formaban hombres libres. Lo que podríamos considerar en la Edad Media como una reglamentación laboral, son las normas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones tendientes a la protección y funcionamiento de los productores, sacrificando en aras del bienestar de éstos, a los trabajadores

Por tal razón es comprensible nuestro punto de vista que sostiene que esas reglas no puedan considerarse como un derecho del trabajo, toda vez que no contuvieron disposiciones favorables para el trabajador. Dentro de la corporación se conocían tres categorías: a) Aprendices; b) Compañeros u oficiales; y c) Maestros. Los aprendices eran tenidos como hijos de familia en el taller o en la casa del maestro, ya que a cambio de la enseñanza, alimentos y vestidos tenían impuesta la obligación de servir como domésticos, además de la relación de los trabajos mas sencillos en el taller.

Para los ascensos de una categoría a otra, la mecánica era, a saber, la siguiente: - el aprendiz que llegaba a la mayoría de edad y había adquirido los conocimientos necesarios, pasaba a la categoría de compañero; desempeñaba los trabajos de ayudante de maestro y percibía un salario. Para los compa-

neros existían pocas posibilidades de ascenso a la categoría de maestros, pues aunque el ascenso podía obtenerse en dos formas, las condiciones y los exámenes eran excesivamente rigurosos, de tal manera que los que podían lograrlo eran muy pocos, dado el bien organizado monopolio de los maestros. Las dos formas de ascenso de los compañeros era, primero, cuando en la ciudad se presentaba una vacante de la categoría de maestro; y segunda, cuando sus conocimientos lo acreditaban para ser considerado como maestro y recibía del municipio la autorización correspondiente para fundar un nuevo taller.

Podemos señalar que la corporación era una organización cerrada, compuesta de un número determinado de talleres o centros de producción, y en dónde el maestro era el dueño y bajo sus órdenes trabajaban un compañero u oficial y uno o varios aprendices. Por otra parte, la corporación venía a ser la unión de los pequeños propietarios o maestros. Y las finalidades de dichas corporaciones eran las de defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros, teniendo un carácter eminentemente patronal, y era evidente que funcionaba en ellas un rudimentario derecho del trabajo que regulaba las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices; pero la regla de trabajo no se dictaba para dar un mínimo de protección al trabajador, sino por el contrario, eran reglas protectoras de los intereses del patrón

o maestro.

En el régimen corporativo funcionaba un "Consejo de Maestros", que integrado, controlaba la producción, fijaba los precios de los productos y determinaba la conveniencia o nó, de abrir nuevos talleres. También tenía la facultad de decidir sobre los ascensos de los compañeros o maestros. Es de entenderse que con todas esas atribuciones, los maestros, por medio de las corporaciones, formaban verdaderas asociaciones patronales para la defensa de sus intereses comunes, adquiriendo tal influencia en la economía y en la política, en las sociedades de su época; a tal grado, que en algunas ciudades, los maestros crearon sus propios tribunales para impartir justicia en materia de trabajo, tribunales en los que ni compañeros ni aprendices estuvieron representados.

Es conveniente advertir, sin embargo, que la producción corporativa respondió a ciertas condiciones históricas, que el cambiar, produjeron necesariamente su ruina, al resultar insuficiente ese tipo de organización para satisfacer las necesidades de los hombres y de los pueblos. Ese cambio de condiciones fueron, a saber, el aumento de relaciones entre los Estados, el progreso de la ciencia y de la técnica, el descubrimiento de América y de las nuevas rutas, que trajeron como consecuencia del comercio, del desarrollo del capital y principalmente, el auge de las ideas liberales que proclama-

ron la libertad para el trabajo. (9)

Debemos señalar, por los datos que la historia proporciona, que el régimen corporativo entró en crisis casi al mismo tiempo en todas las ciudades y que en algunas se dictaron leyes que las suprimieron, habida cuenta de que las consideraron un obstáculo para el desarrollo de la economía en esos países.

Por lo expresado anteriormente en el año de 1776, el Ministro Jacques Turgot promulgó un Edicto, por virtud del cual quedaron suprimidas las corporaciones. No obstante, y debido a la fuerza de que gozaban los maestros, las corporaciones sobrevivieron a este Edicto, siendo hasta el año de 1789, con la Revolución Francesa, cuando desaparecieron en forma definitiva y finalmente, la Ley Chapellier de 1771 prohibió toda organización de las corporaciones. Esta ley fué más lejos todavía, en razón a que prohibió toda clase de asociaciones, y estableció definitivamente la libertad de trabajo. En tal sentido, el Artículo Séptimo del Decreto de ese año, preceptuaba: "A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio

(9) Se observan las ideas de Adam Smith. Citado por Armando Herrerías. Historia del Pensamiento Económico. Editorial Limusa, S.A. México, 1972. Pág. 112, 113 y 114.

que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas existentes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".

Sin embargo, es desde el Renacimiento en donde encontraremos que las tendencias individualistas y liberales venían adquiriendo una marcada influencia en el pensamiento filosófico. Juan Jacobo Rousseau, el teórico de la Revolución Francesa, es uno de los principales exponentes de estas ideas; la esencia de la doctrina rousseauiana, la encontramos en los conceptos siguientes: "Los hombres son por naturaleza libres e iguales, no obstante ésto, la mayor parte al nacer se encuentran encadenados. Hubo una época en la historia de la humanidad, en que los hombres vivieron en un estado de naturaleza, esto es, de acuerdo con el principio de la igualdad de derecho; no existía ningún poder sobre ellos, menos el dominio del hombre por el hombre, pues la libertad y la igualdad eran los únicos principios que regían sus relaciones. Esta situación desapareció con la creación de la propiedad privada, pues en el momento en que el hombre dijo: ésto es mío, excluyó del goce de la cosa a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad". (10)

(10) JUAN JACOBO ROUSSEAU. Discurso Sobre la Desigualdad de los Hombres. Traducción de A. Pumarega. Madrid. Ed. Calpe 1923. Pág. 40.

Se puede considerar que el pensamiento de Rousseau quedó reducido a una fórmula, que la burguesía llenó con la estructura económica que se había venido formando y las fuerzas de los poseedores se impusieron una vez más al pensamiento filosófico y a las ideas de justicia. Asimismo, el liberalismo no constituyó una filosofía determinada ni un programa político concreto, sino la actividad fundamental de un determinado grupo social; la burguesía, clase capitalista que surgió con el desarrollo del comercio y el nuevo tipo de relaciones económicas. El liberalismo fué entonces la ideología de los poseedores, de los propietarios, de los comerciantes, cuya realización concreta fué la Revolución Industrial. La burguesía en esta etapa, reaccionó contra las instituciones feudales y la filosofía escolástica de la Edad Media, y proclamó el Estado Nacional.

Por otra parte, se desconoce un origen divino a la sociedad, entendiéndola como resultado de un acto de consentimiento individual, esto es, la sociedad tiene su origen en el contrato social. La felicidad no se encuentra ya en la salvación celestial, sino en el progreso y en el desarrollo material del hombre, es decir, el enriquecimiento y satisfacciones individuales; y con ello; surge una nueva concepción del hombre, de la sociedad y del Estado.

Pero los teóricos de esa época se dedicaron a reforzar

el estado nacional, y así surgieron teorías sobre lo económico que puso en auge el mercantilismo y en lo político el absolutismo monárquico. Una vez logrado el asentamiento definitivo del estado nacional y su fundamentación filosófica, aparece la segunda etapa del liberalismo: el dominio de la libertad individual y una gama de derechos morales, sociales y políticos, considerados como patrimonio natural del individuo. Es la etapa del individualismo. Así vemos cómo, basándose en estas ideas, en las instituciones de Derecho del Trabajo siempre dominó el principio de libertad individual, junto al cual apareció el de igualdad; no obstante, resultaba una gran contradicción el querer considerar una igualdad de derechos, cuando de antemano existía una desigualdad económica.

Asimismo encontramos que el nuevo régimen individualista y liberal, tuvo en todo momento al Estado en una situación de incondicionalidad, y ésto debido principalmente a la Ley Chapellier de 1791, que prohibió las asociaciones de trabajadores, y el Código Penal francés, que sancionaba con penas corporales a los trabajadores que formaran coaliciones o se declararan en huelga, lo cual los dejaba en un estado de indefensión frente a los fuertes capitalistas que los explotaban. Todavía más, el Código de Napoleón al absorber las relaciones de trabajo, reglamentándolas en su capítulo tercero, por medio del contrato llamado "Arrendamiento de Obra y de

Industria", (11) dejó al trabajador a merced del patrón al establecer que la voluntad de las partes era la ley suprema que regía los contratos. Principio éste que, en materia de trabajo, fue la culminación del triunfo del individualismo liberal.

En donde podemos afirmar que verdaderamente nació el Derecho del Trabajo es en Inglaterra, con el movimiento conocido como "Revolución Cartista", del año de 1824, con una proyección clara y definida: la de lograr la justicia para la clase trabajadora. Este movimiento tuvo su origen en 1746, cuando Hargreaves inventó la primera máquina de tejer, invento que trajo como consecuencia el fenómeno de desocupación de un gran número de trabajadores de la industria del tejido, provocando una situación caótica y un descontento general en los trabajadores manuales, quienes al verse desplazados por las máquinas sintieron la necesidad de defenderse colectivamente. Nadd Luda encabezó un movimiento cuyo fin era la destrucción de las máquinas tejedoras, pues las consideraban como las causantes de todos sus males y penurias. La actitud del movimiento Luddista, hizo que en 1812 el gobierno inglés promulgara una ley imponiendo severas penas a los destructores de máquinas, incluso, la pena de muerte.

(11) ESCRICHE, JOAQUIN. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Editorial Porrúa, S.A. México, 1979. Pág. 240.

No obstante de que las medidas fueran tan severas, los trabajadores siguieron luchando por la reivindicación de sus derechos; y por medio de las Trade Unions lograron que en el año de 1824 el Parlamento inglés les otorgara el reconocimiento a los derechos de libertad de coalición y libertad de asociación profesional. Estas conquistas constituyeron un paso gigantesco en su lucha por la consecución de un régimen de justicia y equidad para el trabajador. Así es como el 4 de febrero del año de 1839, cincuenta y tres delegados abrieron la convención de trabajadores conocida con el nombre de Convención Cartista, por las cartas que los convencionistas enviaron al Parlamento.

Los convencionistas, en su mayoría trabajadores, desafortunadamente, carecieron de una conciencia definida para poder llevar a buen éxito los trabajos que la Convención se había propuesto; y por falta de una dirección adecuada, los delegados se dividieron en dos grupos: el primero, encabezado por O'Conors y O'brien, denominado "de la fuerza física", y el segundo denominado "de la fuerza moral", con Lovett a la cabeza. El primero sostenía que para poder lograr la justicia del trabajador, era necesario una acción violenta; eran radicales. El segundo pensaba que sólo haciendo uso de argumentos morales se podía lograr que el Estado reconociera sus derechos. Las discusiones se alargaron y al terminar la convención se pudo observar que sólo se habían logrado unas cuantas conquistas

políticas políticas y muy pocos derechos para los trabajadores, lo que motivó, para éstos, cierto desaliento. En el año de 1842 se llevo a cabo una segunda convención, que elaboró un verdadero programa de acción social y lo envió al Parlamento para su aprobación. Los trabajadores pensaron que podían presionar al Parlamento declarando una huelga general por un mes; pero no lograron que el Parlamento aprobara el plan de la convención y su movimiento de huelga, al que denominaron "Mes Santo", fracasó.

Posteriormente hubo otros movimientos similares, pero para entonces el gobierno ya había decidido no tolerarlos y los reprimió por la fuerza, motivo por el cual el movimiento obrero en Inglaterra, quedó estancado por largo tiempo.

Por lo que se refiere a Francia, los datos indican que en las primeras décadas del siglo diecinueve, el sesenta y cinco por ciento de la población francesa eran agricultores; pero a medida que el proceso de industrialización se fué desarrollando, se originó la proletarización del hombre de la ciudad. Los historiadores señalan que entre los años 1831 a 1839, existieron en Francia cuatro sociedades secretas que propugnaban por un régimen justo a favor de los trabajadores. Estas sociedades era, a saber: "Los Amigos del Pueblo", "La Sociedad de los Derechos del Hombre", "Sociedad de las Familias", y "Sociedad de las Estaciones". Las dos primeras,

con tendencias demócratas burguesas; y las dos últimas, representaban la corriente del socialismo utópico, basado en las ideas de aquel tiempo, que predicaban Owen, Fourier, Sant Simón, Proudhón y otros, que finalmente influyeron en el logro de una legislación de trabajo.

Podemos afirmar, sin embargo, que fué en el año de 1848, con la publicación del Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels, cuando verdaderamente el obrero francés tomó conciencia de clase, percatándose que únicamente mediante la acción revolucionaria podía lograrse la transformación del régimen social y nunca por otros medios. La tesis clasista es sustentada por los autores del Manifiesto, en los siguientes términos: -"la sociedad está dividida en dos clases que representan intereses antagónicos, el sistema capitalista de producción es injusta por naturaleza, pues su desenvolvimiento se basa en la explotación del hombre por el hombre". Y se agrega que "el Estado y el Derecho son los instrumentos de las clases poseedoras para imponer su dominio a subyugar al proletariado, nada puede esperar éste de ellos, por lo que la redención del trabajo debe ser obra de él mismo". (12)

(12) En el año de 1848, en el mes de febrero, aparece en Londres el Manifiesto Comunista, que conmocionara al mundo. Es el momento de las revoluciones de Francia, Sicilia y Venecia.

El trabajador francés, con estas ideas, logró por medio de la revolución llevada a cabo en esa misma época el establecimiento de la República, misma que creó las condiciones necesarias para una legislación laboral con importantes conquistas para los trabajadores; siendo las más notables, las siguientes:- el derecho del trabajo, basado en el principio de que para poder vivir se tiene la necesidad de trabajar, y, consecuentemente, existe la obligación del Estado de proporcionarlo a sus súbditos para que estos puedan subsistir. Igualmente lograron la creación de un ministerio del trabajo, cuya función era la organización y la creación de nuevas fuentes de trabajo de acuerdo con las necesidades de la clase trabajadora.

Por lo expresado en párrafo anterior, el Estado se vió obligado a expedir una Ley que creó los llamados "Talleres Nacionales", con el fin de proporcionar trabajo a todo aquél que no tenía ocupación en algún taller o centro particular. El desocupado tenía derecho a ir a prestar sus servicios a esos centros de producción del Estado y recibir a cambio una remuneración. También se obligó al Estado a dar amplio reconocimiento al derecho de asociación; pero no fue sino hasta el año de 1884, cuando el Parlamento otorgó reconocimiento legítimo al derecho de asociación profesional, logrando posteriormente que la jornada de trabajo fuera reglamentada.

Conforme a este orden de ideas, observaremos que fue

Francia el segundo país, en donde a fines del siglo diecinueve, se luchó por la implantación de un régimen de derecho del trabajo, pues como ya quedó expuesto, en Inglaterra, a través de los "Trade Unions" se lograron por primera vez, el reconocimiento de ciertos derechos de los trabajadores.

En Alemania existieron condiciones distintas a las que se dieron en Inglaterra y Francia. Alemania fue el corazón de dos corrientes socialistas, que aunque con ciertas discrepancias una de otra, de ellas surgieron dos grandes agrupaciones que influyeron en forma determinante en la creación de un Derecho del Trabajo. Estas agrupaciones fueron, la Primera Internacional, con Carlos Marx, al frente; y el Partido Obrero Social Demócrata, con Lasalle, encabezándolo, a los que se debe el reconocimiento del derecho de asociación y la reglamentación del trabajo, en lo que corresponde a salarios y jornada del mismo.

En el año de 1839, el día 9 de mayo, se dictó en Alemania la primera Ley del Trabajo, a la que le siguieron las de 17 de enero de 1845, de febrero de 1849 y de 16 de marzo de 1856. En ellas se prohibió el trabajo de los menores de diez años en las minas y en la industria de la lana; asimismo se prohibió el trabajo nocturno para los jóvenes menores de doce años y se dispuso que unos y otros gozaran del tiempo necesario para asistir a las escuelas con el fin de terminar

su instrucción. También se fijó el domingo como día de descanso obligatorio, ya que con anterioridad a estas leyes, el trabajador europeo no gozaba ni siquiera de esta consideración. Igualmente se dictaron algunas de carácter higiénico para los centros de trabajo, autorizándose a cierto número de obreros para vigilar el cumplimiento de estas medidas de seguridad.

Posteriormente, y debido a las exigencias siempre crecientes de los trabajadores, el Canciller Bismarck, en el año de 1878, promulgó la ley que se llamó antisocialista; quedando por virtud de esta ley disueltos los sindicatos social-demócratas existentes, pues en su artículo primero dispuso lo siguiente: - "Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden político o social existente. Igual prohibición existente para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten".

Es conveniente aclarar que la Política de Bismarck tuvo una tendencia proteccionista, pues durante su época nació lo que ahora se conoce como intervencionismo de Estado, en oposición al capitalismo liberal, que con Quesnay, (13) proclamaba el principio de "dejar hacer, dejar pasar", esto es,

(13) FRANCISCO QUESNAY. Fisiócrata francés. (1694-1774)

liberalismo negaba toda intervención del Estado en la vida de los particulares y concebía sólo al Estado policía, con la única función de vigilar por la seguridad, sin intervenir en los asuntos particulares.

Podemos afirmar que, para fines del siglo diecinueve, al Derecho del Trabajo se le reconocía una existencia autónoma; pero es en las primeras décadas del presente siglo cuando en Alemania se alcanza el más alto grado, toda vez que, con la Constitución de Weimar, promulgada el 11 de agosto del año de 1919, se elevaron al rango constitucional los derechos de los trabajadores alemanes. En esta Constitución se introdujo como novedad para el viejo mundo, el hecho de reglamentar el derecho de propiedad y del trabajo, estableciendo que el primero no es privado, sino que tendría una función social; y en lo referente al trabajo se reglamento en forma definitiva la jornada de trabajo, el salario y la organización colectiva de los trabajadores, se establecieron además los consejos de empresa, que tenían como función vigilar el cumplimiento de las leyes del trabajo, además de organizar y regular las relaciones obrero-patronales.

La Constitución de Weimar, (14) como lo expresamos,

(14) Sin embargo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se anticipó a la Constitución de Weimar incorporando los derechos del trabajador.

se introdujo como novedad para todos los países europeos, por lo que ejerció gran influencia en todas las legislaciones de los mismos, pudiéndose afirmar que en la actualidad la mayoría de esos países han incorporado a sus constituciones políticas, normas para el trabajo.

C) EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Podemos señalar que el contrato de aprendizaje venía a ser una especie del género contrato individual del trabajo, es decir, el documento que acreditaba la realidad entre el aprendiz y el maestro y por lo tanto, formaba parte del derecho individual del trabajo que como es sabido, es el núcleo del Derecho del Trabajo y su fundamento, finalidad última y principal. Este derecho individual tiene un concepto, una naturaleza y un fundamento propios.

No obstante que el aprendizaje se ha presentado desde los tiempos más remotos, encontró una reglamentación detallada hasta la era artesanal, en donde se encuentran justas disposiciones gremiales en beneficio de aprendices y maestros, atendiendo en última instancia el bienestar del gremio o corporación. Con la decadencia de las corporaciones, el advenimiento del liberalismo y de la revolución industrial se agravaba la situación de los aprendices llegando a vivir en condiciones infrahumanas. Pero el contrato de aprendizaje viene a formar

parte del derecho individual del trabajo y por lo tanto, del núcleo del derecho del trabajo.

El contrato de aprendizaje fué, por su naturaleza, una relación jurídica en nuestro medio, sin olvidar que únicamente tenía sentido relacionándolo con las actividades que proporcionan conocimientos o experiencias, por lo que a pesar de ser una relación jurídica, el fin primordial del contrato de aprendizaje es la enseñanza. El máximo desarrollo del aprendizaje correspondió al régimen corporativo; después de la Revolución Francesa dejó de ser objeto de reglamentación y únicamente se encuentran disposiciones aisladas. El contrato de aprendizaje era una figura contractual sujeta a las disposiciones generales del Derecho Civil. (15)

Tal vez la excepción respecto a la reglamentación del aprendizaje lo constituya Alemania, toda vez que hasta la segunda década del siglo pasado aún existía reglamentación sobre el aprendizaje. En tanto que la industrialización de Francia se caracteriza por ser incompleta y gradual, debido a la preeminencia del trabajo manual y la persistencia del trabajo en establecimientos pequeños, pero a la vez muy numero-

(15) HARRY ELMER BARNES. Historia de la Economía del Mundo Occidental. Editorial UTENA. 1967. Págs. 42 a 44.

sos y en un ambiente en el que se tendía a la extinción del sistema guildista, la mecanización de la industria alemana, después del año de 1870 se caracteriza por su inusitada rapidez, su notable perfección y su eficiencia indiscutible. El derecho alemán y el austriaco, desde el siglo pasado, procuraron reunir a los artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras, a las que se facultó para reglamentar el contrato de aprendizaje. Mediante este sistema, se intentó proteger a los artesanos y pequeños industriales contra la gran industria y a la vez, abrir las puertas al aprendizaje por ser aquél el campo propicio para su desarrollo.

Es importante señalar que, hasta la segunda guerra mundial, existió en Alemania un sistema mixto; los aprendices concurrían a sus labores y en sus horas libres, asistían a las escuelas técnicas; excelente sistema que sumaba los conocimientos teóricos a los prácticos. Por lo que se refiere a la legislación francesa reglamentó nuevamente el aprendizaje, al substituir la ley del año de 1851, por la ley de 1928. Y el derecho español reguló el contrato de aprendizaje, en la Ley de 1911 y en las leyes de contrato de trabajo de los años de 1931 y 1944. (16)

(16) HARRY ELMER BARNER. Obra citada. Págs. 131 y 132.

Debemos pues entender que el contrato de aprendizaje como aquél por el cual el patrón se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución y por tiempo determinado. Al menos así se concibe en algunos países europeos, como en España, en la que este contrato especial se rige por la Ley de 17 de julio de 911, que determina la naturaleza y el objeto del contrato, la capacidad de las partes contratantes, sus derechos y obligaciones, las formas que ha de revestir y las reglas para su rescisión.

(17)

No obstante, en la práctica, los obstáculos que se oponen al contrato de aprendizaje, tal como debiera entenderse provienen de causas económicas y morales muy diversas. Los patronos, en general, no quieren encargarse de la educación de los aprendices y no encuentran obreros disponibles para realizar esta labor. Pero en Italia, Bélgica y Holanda, por ejemplo, no hay leyes especiales para el aprendizaje; existen, en cambio, numerosas escuelas técnicas subvencionadas por el Estado (18). Estaremos de acuerdo con el autor Alfonso R. Grijalva, cuando afirma que "El contrato de aprendizaje,

(17) ALFONSO R. DE GRIJALVA. Ediciones Aguilar, S.A. Madrid, 1958. Pág. 265.

(18) ALFONSO R. DE GRIJALVA. Obra citada. Pág. 139.

por derecho propio, debe figurar en las legislaciones obreras".
(19)

En México la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente, viene a sustituir a la Ley Laboral de 1931. La Ley en vigor hace desaparecer la figura del contrato de aprendizaje y quedan algunas normas que vienen a dar protección al aprendiz, en el Capítulo denominado de la Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores". Por nuestra parte, consideramos que las condiciones se superan ampliamente con un manifiesto deseo de contribuir a que se mejore la capacitación de los trabajadores y de que se den oportunidades a quienes tengan efectivos deseos de superarse y que los ascensos vengan no sólo por la antigüedad en la empresa o establecimiento.

En términos generales, podemos señalar que la Ley Federal del Trabajo contiene el mismo espíritu que inspiró a la Asamblea Constituyente de Querétaro, al dar forma al Artículo 123; toda vez que recoge los principios generales seguidos en las Legislaciones de los Estados y los de Ley del Trabajo de 1931. Tomando como base estos antecedentes, haremos un análisis exhaustivo de las Causas de Rescisión por Incumplimiento en la Obligación de la Capacitación y Adiestramiento.

(19) Idem. Pág. 142.

CAPITULO II
FUNDAMENTACION JURIDICA DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

SUMARIO

- A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- B) Ley Federal del Trabajo.
- C) Autoridades competentes en materia -
de capacitación
- D) La UCECA

A) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Es necesario destacar, en primer término, que nuestra Constitución Política Federal, obra del Congreso Constituyente, que como es sabido se reunió en la ciudad de Querétaro durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, fué la primera en incluir dentro de su texto las denominadas garantías sociales contenidas en sus artículos 27 y 123 y que se establecen a favor de las clases sociales más débiles, económicamente hablando, como son los campesinos y los trabajadores. Por su naturaleza, tales disposiciones bien podrían colocarse en las leyes ordinarias, pero el Constituyente quiso incluirlas en el texto constitucional como una garantía tendiente a evitar que fuesen fácilmente afectadas por las leyes locales.

Pues bien, el 5 de febrero del año de 1917 se promulgó la Constitución que nos rige y que rompiendo con los moldes jurídicos establecidos hasta entonces, incluyó principios avanzados de reforma social y derechos en favor de los campesinos y obreros. Por lo tanto, la Constitución de 1917 en general, pero particularmente los artículos 27 y 123, representan la culminación de los derechos para el pueblo mexicano.

El Artículo 123 Constitucional es precisamente el que consagra los principios elementales del Derecho Mexicano

del Trabajo. Este artículo contiene un catálogo de derechos mínimos de la clase trabajadora, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación colectiva o individual del trabajo. Al comentar este precepto, el maestro Alberto Trueba Urbina, señala que, "nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, como del trabajo en general, aplicable por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio. No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países, en que el derecho del trabajo originariamente era la Ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores. Por esto se habla del tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo y de éste al derecho de la actividad profesional; así como también de su universalización y de su absorción por el derecho de seguridad social. El derecho mexicano del trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo interno y regional". (20)

Debemos destacar que el Artículo 123 está dividido en apartados. El primero, Apartado A, contiene treinta y una fracciones, las que se refieren a las relaciones que se

(20) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975. Página 118.

entablan entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos por una parte, y el patrón por la otra. El segundo, apartado B, contiene catorce fracciones, las que regulan las relaciones de trabajo que surgen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, y sus trabajadores.

El Artículo 123 de la Constitución, Apartado A, Fracción XIII, dispone que "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". Es pues obligación conforme a este precepto constitucional, de las empresas de todo tipo el proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores para un desempeño mejor de sus labores.

El Maestro Mario de la Cueva señala que "cada día son más urgentes los sistemas de capacitación o adiestramiento para el trabajo. Sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia en los mercados internacionales". (21) Por su parte, el autor Euquerio Gue-

(21) MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. Pág. 81.

rrero, nos dice lo siguiente: "Las técnicas modernas han venido señalando la necesidad de que los patrones adiestren a su propio personal y lo capaciten para desempeñar mejor el trabajo que le ha sido asignado, o aquel que corresponde a los puestos inmediatos superiores" (22) Y consideramos que el Estado ha dado el paso inicial al legislar y sistematizar esta institución.

Expresaremos, por último, que la Constitución Política Mexicana de 1917 fué más allá de la Constitución de 1857, estableciendo los derechos individuales y colectivos en general, las garantías sociales que amparen a las personas de una clase o grupo social y al mismo tiempo le impone el Estado una serie de obligaciones activadas para intervenir en favor de estas clases o grupos. Nuestra Constitución Política vigente consta de ciento treinta y seis artículos, más diesiseis transitorios. Coexisten en ella, como se ha observado, en perfecta armonía, los derechos individuales y los derechos sociales; se afirma el régimen republicano, popular, democrático, federal; se reconoce que toda soberanía reside esencial y originalmente en el pueblo, y se consagran, en general, los grandes principios que el mismo pueblo ha dis-

(22) EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. Página 210.

puesto a través de una larga historia de luchas revolucionarias y de un amplio proceso de elaboración constitucional.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Conforme con la redacción original del Artículo 123 Constitucional, se facultaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para legislar en materia laboral. Todo ello quedó justificado, porque en el Congreso Constituyente se argumentó que los problemas laborales eran distintos en cada Estado y además porque ese Congreso fue respetuoso de la autonomía de las Entidades Federativas.

Fue así que los Estados se dieron a la tarea de dictar diferentes leyes reglamentarias del Artículo 123 de nuestra Constitución. Debemos apuntar que hubo una gran variedad al respecto, pues mientras algunos Estados pusieron en vigor códigos verdaderos o leyes de trabajo, otros dictaron meros reglamentos del mismo Artículo 123 Constitucional. En este sentido, el maestro Alberto Trueba Urbina (23), en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, nos hace una interesante enumeración de las leyes, reglamentos, códigos y decretos que fueron expedidos por los Estados de la República de 1917 a 1928, inclusive.

(23) ALBERTO TRUEBA URBINA, Obra citada. Pág. 96.

Siguiendo el orden histórico de nuestro derecho laboral, destacaremos que fue ante el movimiento social que se abrió paso, se imponía que el legislador constituyente consideró, en su concepto, que era de extraordinaria urgencia el que normas jurídicas rigieran las relaciones de trabajo y capital, y ordenó en su artículo 11 transitorio, que las bases que él establecía se pusieran en vigor en toda la República desde luego e impuso al legislador común la obligación precisa de expedir en breve plazo las leyes reglamentarias del trabajo. No obstante, más de una década transcurrió para que fuera promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, que fue la del año de 1931. Y fue con la reforma al Artículo 123 Constitucional, de 6 de septiembre del año de 1929, cuando se otorgara en forma exclusiva al Congreso de la Unión, la facultad de legislar sobre trabajo.

Consecuentemente, se hicieron diversos estudios estudios comparativos entre el contenido de las diversas fracciones del Artículo 123 Constitucional y la reglamentación que hicieron las Legislaturas de los estados. En ese estado de cosas, desde el año de 1928, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, por conducto del Departamento del Trabajo venía recopilando todas las leyes, códigos, reglamentos, decretos, circulares, etc., que sobre materia laboral habían expedido las diferentes entidades de la Federación; toda esta labor recopiladora concluyó en el año de 1930.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, realizó un Proyecto de Ley Federal del Trabajo. El Congreso de la Unión discutió dicho proyecto, en un período extraordinario de sesiones. El Congreso de la Unión, con algunas modificaciones leves, aprobó el citado proyecto y así fue promulgada la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931, por el Ing. Pascual Ortíz Rubio, Presidente de la República Mexicana, en esa etapa de nuestra historia.

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931, en su forma original, contenía 685 artículos y 14 transitorios. Esta Ley entra en detalle acerca del contrato individual y colectivo de trabajo, de las horas de trabajo y descanso, del salario, del reglamento interior de trabajo, del trabajo de mujeres y de niños, de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, de las modificaciones de los contratos de trabajo, de los trabajadores domésticos, de las pequeñas industrias, de la industria familiar, trabajo a domicilio, del trabajo en el mar, vías navegables, ferrocarriles y en el campo, del contrato de aprendizaje, de los sindicatos y de las coaliciones, huelgas y paros, de los riesgos profesionales, de las prescripciones, de las autoridades de trabajo y de su competencia, de las Juntas Municipales, Centrales y Federales de Conciliación, Inspectores de Trabajo, Procuraduría de Defensa del Trabajo, Comisiones Especiales de Salario Mínimo, del procedimiento (conflictos) de las mismas responsa-

bilidades y de las sanciones.

Debemos destacar que esta Ley del Trabajo de 1931, trata la materia por extenso y parece abarcar todas las cuestiones del trabajo. Dicha Ley derogó a todas las de las legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión, en cuanto se oponían a ella. Por lo que se refiere al contrato de aprendizaje, el Artículo 218, lo definía, en los términos siguientes: "Contrato de Aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes, se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en algún arte u oficio y la retribución convenida". Así que para tener la calidad de aprendiz es necesario, conforme a lo que establecía dicho precepto, no sólo celebrar un contrato de aprendizaje, sino que, en consecuencia, se presten servicios personales al maestro de quien se reciba, a cambio de enseñanza en algún arte u oficio y la retribución convenida.

Por lo que se refiere a la rescisión del contrato el artículo 225 de la ley que venimos comentando, señalaba las causas por las que el patrón podría rescindir justificadamente el contrato de aprendizaje; señalándose las obligaciones del aprendiz y las del maestro o patrón. Asimismo, en los artículos 223 y 224 de la Ley, antes citada, se señalan diversos lineamientos a seguir, tanto por patrón como del aprendiz.

Nos corresponde ahora comentar la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente. Señalaremos, en primer término, que la necesidad de renovar, o de una renovación de la ley laboral se venía sintiendo, como consecuencia del desarrollo económico y social que México ha experimentado en los decenios. Y debido a dichas exigencias nació la ley en vigor, la Ley Federal del Trabajo de 1970, reclamada por el pueblo e interpretada por el Estado; las experiencias del pasado dieron la pauta a seguir y las ideas renovadas por el legislador fueron ampliamente expuestas en la exposición de motivos de esta nueva Ley del Trabajo, que fue expedida por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el 23 de diciembre del año de 1969, y que entró en vigor el primero de mayo del año de 1970.

Consideramos que esta Ley supera a la anterior en muchos aspectos, particularmente al computar como salario, todas las prestaciones que obtenga el trabajador, sea cual fuere el concepto del pago, lo cual se tomará en cuenta en la indemnización del trabajador despedido. Observamos, asimismo, que también es avanzada en cuanto a las vacaciones que deben gozar los trabajadores. Igualmente declara que son nulos los contratos de aprendizaje. Esto es muy importante, porque esos contratos servían en realidad para que los empresarios sin conciencia, explotaran a los trabajadores por tiempo indefinido.

Asimismo sostenemos que la ley laboral vigente supera a la del año de 1931, pues establece prestaciones mejores, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, sin apartarse del ideario de la ley anterior. Y al suprimirse el contrato de aprendizaje, se consideró que en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio, se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional. En la ley del trabajo actualmente se ha incluido el Capítulo III bis, del Título Cuarto, denominado "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores", en el cual quedan establecidos los lineamientos que han de seguir, tanto trabajadores como patrones. Al respecto, el Doctor Baltazar Cavazos Flores, nos comenta: "La reglamentación de este precepto con los incisos de la A a la X no es de lo más recomendable. Quizá hubiera sido preferible recorrer la numeración de la Ley para evitar interpretaciones que se pueden prestar a confusión" (24). Por otra parte, señala el propio autor que "la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo redundará en beneficio de las propias empresas". (25)

(24) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 1985, Pág. 208.

(25) *Ibidem*.

C) AUTORIDADES COMPETENTES EN MATERIA DE CAPACITACION

El incesante desarrollo de la técnica en general y de la mecánica, sobre todo en los últimos cincuenta años, ha impuesto nuevas condiciones de vida a todo el orbe; la rapidez de la producción y de los transportes ha creado una nueva civilización. Nuevas aplicaciones de principios conocidos y nuevos descubrimientos en el campo físico o químico han permitido multiplicar la producción de las maquinas y reducir en forma insospechada el tiempo necesario para vencer las distancias.

Inevitablemente, como consecuencia de este ambiente creado por el desarrollo industrial, son las nuevas relaciones que deben formarse entre ciudades y ciudadanos, considerados como actores, colaboradores necesarios con características diversas, con distintas formas de deberes y derechos de la gigantesca producción. Se ha comprendido que la protección del trabajo no debe constituir un humillante paternalismo. El Estado ha de proporcionar al trabajador que le ha dado todas sus energías productivas, toda la protección física, moral y económica que necesita; aún más, a menudo el derecho del obrero está fundado hoy en día en el concepto de solidaridad y cooperación vale decir, el mismo obrero, con sus aportes directos e indirectos, junto con los del Estado y de la sociedad, concurre a la vida de muchas instituciones que tienen

el carácter de previsión social.

Conforme con estos principios, los hombres, aunque fatalmente diversos en cada una de sus actividades y de sus responsabilidades son todos iguales frente al trabajo. Por consiguiente, la más alta justicia social, como deber y como derecho, como júbilo y como satisfacción de la existencia, consiste en la defensa común contra los riesgos materiales y económicos que atentan contra uno de los bienes más precisos de la humanidad: la salud. En este sentido, la previsión y asistencia social, armoniosamente coordinados en leyes e instituciones llenan completamente el intento de defensa integral del trabajador (26). Y la finalidad de la política social es corregir los males del régimen económico del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos. (27)

Pues bien, en nuestro derecho de previsión social para los trabajadores nació el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917; pero este derecho es tan sólo punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los seres huma-

(26) BOCCIO, DONATO. Tratado de Medicina del Trabajo. Editorial Alfa. Buenos Aires, 1947. Pags. 359 y 360.

(27) MARIO DE LA CUEVA. Obra citada. Pág. 7.

nos. Bajo este orden de ideas, conformaremos nuestro comentario en torno a las autoridades competentes en materia de capacitación.

Las autoridades político administrativas con funciones laborales que son las que realmente nos interesan para el presente estudio, son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social especialmente, y las demás secretarías de estado que menciona la ley del trabajo, las cuales dependen del Poder Ejecutivo Federal. También son autoridades administrativas con funciones laborales las direcciones o departamentos del trabajo de las entidades federativas que dependen de los gobernadores de los Estados, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Estas autoridades tienen funciones específicas en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

En el título undécimo, bajo el rubro de "Autoridades de Trabajos y Servicios Sociales", capítulo I, contiene las disposiciones generales. Así, el Artículo 523, establece: La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
y
- XI. Al Jurado de Responsabilidades

El siguiente artículo de la Ley, preceptúa que "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo". Y el Artículo 525 dispone que la "Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo". Consideramos, con referencia a este artículo (525) que, siendo las empresas las que se benefician al disponer

de obreros calificados, bien podrían ser éstas las que lleven el peso de sostener y dirigir las escuelas de capacitación para el trabajo industrial, en forma obligatorio, y supervisados, desde luego, por las Autoridades del Trabajo y de la Secretaría de Educación Pública.

Por su parte el Artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que corresponde a la Secretaría de Educación Pública, la supervisión para el cumplimiento de las obligaciones que la propia ley impone a los patrones en materia educativa, así como intervenir de manera coordinada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Por último, en el Artículo 527-A, se establece que "En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas". Al comentar este artículo el Doctor Cavazos Flores, (28) señala que tanto el artículo

(28) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Obra citada. Pág. 363.

527 en el que se delimita la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, y el Artículo 527-A, transcrito, vienen a ser reglamentarios de la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional. Y agregar el citado autor que "todo lo que no esté expresamente concedido a la Federación se entiende tácitamente reservado a las autoridades locales". (29)

D) LA UCECA

Como punto de partida, destacaremos que la Ley Federal del Trabajo, en su Título Once, se viene a referir a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, como lo hemos observado con anterioridad, e incluye al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como autoridad; y en el Artículo 523, fracción V, queda incluida. Igualmente, en el Capítulo IV, del citado Título Once, señala los objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Pues bien, en el Artículo 538 de la propia Ley del Trabajo, creaba la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA)* como organismo desconcentrado,

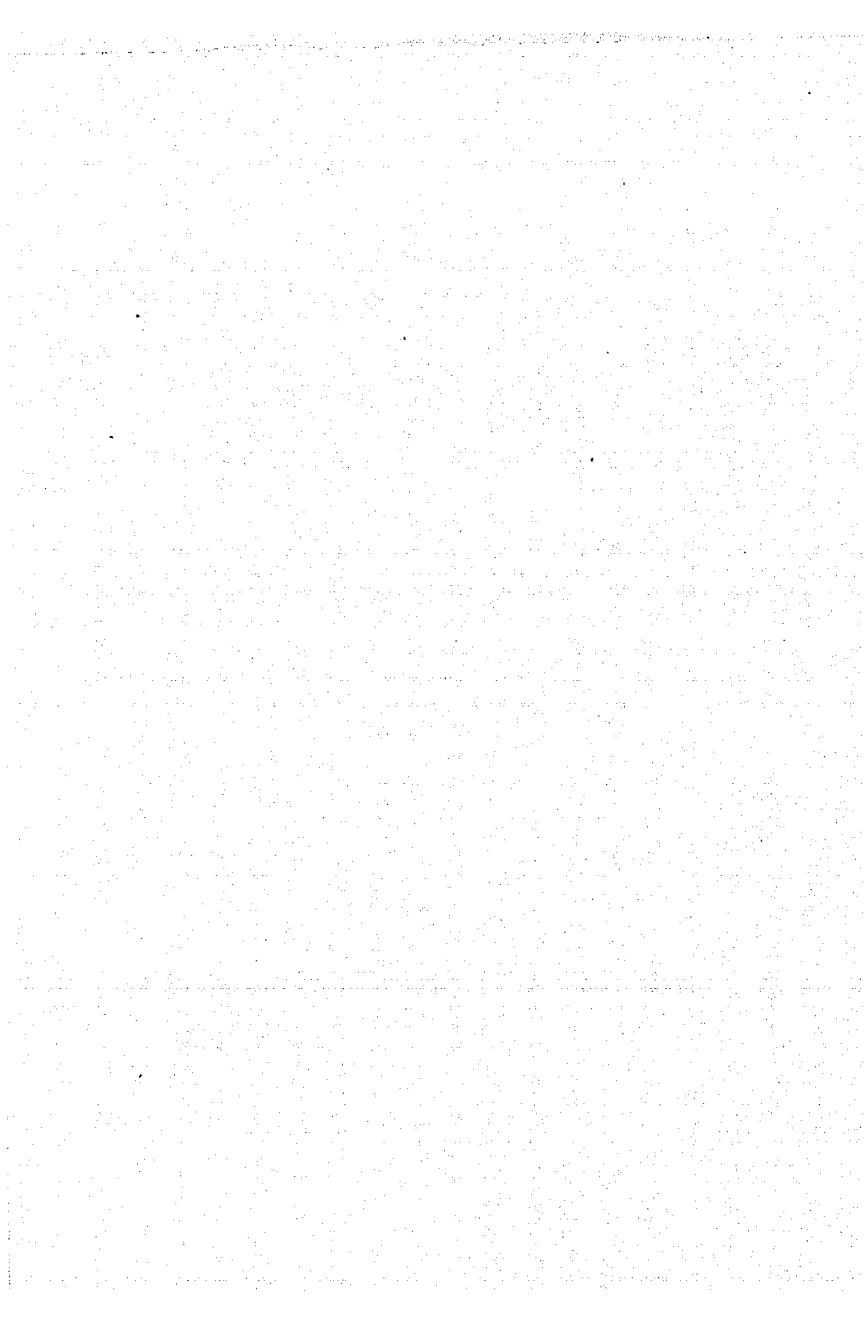
(29) *Ibidem.*

(*) Desapareció la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, mediante las reformas afectadas a finales del año de 1983. La U.C.E.C.A se había creado desde el año de 1978.

dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Al respecto, el tratadista Baltazar Flores, nos comenta: "Consideramos que este servicio debería de ser también dependiente directamente de Organismos estatales o municipales que para tal efecto se crearan, a fin de evitar trabajo excesivo e inútil a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (30) Agregando en seguida el autor citado que "Por lo que hace a la posibilidad de que el Servicio Nacional del Empleo apruebe, modifique y revise los programas de capacitación y adiestramiento que se les presente, se deberá dar opción a los patrones para que defiendan sus programas". (31) Por nuestra parte consideramos que la UCECA, cuando era parte integrante de la organización del Gobierno Federal, era la encargada de sistematizar la vigilancia en el cumplimiento de la Ley, además coadyuvando a las particularidades en la obra que debería realizarse. Pero su obligación principal era la de coordinar la actividad capacitadora, interviniendo, desde luego, tanto patrones, trabajadores, administradores, capacitadores o empleados gubernamentales. Y del esfuerzo conjunto de todos ellos habría de salir la solución.

(30) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Obra citada. Pág. 366.

(31) Ibidem.



CAPITULO III
LA CAPACITACION EN LAS EMPRESAS

SUMARIO

- A) Diferencia entre Capacitación y Adiestramiento
- B) Comisiones Mixtas
- C) Funcionamiento de la Capacitación

A) DIFERENCIA ENTRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En torno a este cuestionamiento, debemos señalar las distintas disposiciones legales, tanto de la fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución, como de las formas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas el 28 de abril del año de 1978. En realidad, no tenemos una definición legal que precise los conceptos de Capacitación y Adiestramiento.

En la exposición de motivos de las iniciativas presidenciales de las leyes señaladas tampoco se contiene una definición legal que comprenda ambos conceptos o bien, que se especifique la diferencia de los mismos; el uso de los términos de capacitación y adiestramiento consideramos que se utilizan como sinónimos, aún cuando, desde un enfoque técnico, tienen diferencia en su significación. Y en este orden de ideas, adiestrar, viene a ser enseñar, instruir, guiar, encaminar; (32) y capacitar es, habilitar, tener aptitud o disposición para hacer algo (33). Como observamos, difieren un tanto, en su significado.

(32) PEQUEÑO LAROUSSE. Diccionario Enciclopédico. Ediciones Larousse. México, 1979. Pág. 20.

(33) *Ibidem*. Pág. 191.

Pues bien, la orientación de las ideas, tanto del legislador como de las iniciativas de reformas del orden presidencial, se dirigen a hablarnos en donde debe darse la capacitación, cuáles son las fases que comprende, qué objetivos persigue, cuáles son sus finalidades, cuál es el orden que se debe seguir ante las autoridades; sin embargo no se encuentra una definición de los términos que analizamos. El Maestro Mario de la Cueva, al tratar sobre el problema, expresa lo siguiente: "Capacitación y Adiestramiento" son muchas las personas que han preguntado acerca de la diferencia, si es que existe, o de la igualdad de significado de los términos de capacitación y adiestramiento. La iniciativa presidencial de 1968 empleó únicamente la palabra capacitación en el Artículo 132, Fracción XV, pero la Cámara de Diputados adicionó la norma diciendo capacitación o adiestramiento. La única explicación que existe sobre la adición se encuentra en el Dictamen de las Comisiones de la Cámara, que dice: "Se modifica la fracción XV del Artículo 132 para hacerla más flexible a fin de que cumpla sus objetivos de capacitación y adiestramiento en forma más expedita". Con esta adición, la Cámara de diputados creó un galimatías más, igual que hizo con ese Artículo quinto transitorio, del que todavía no sabemos por qué no ha sido suprimido". (34) Y agrega, más adelante, lo que sigue: "Consultamos el Diccionario de la Academia y encontramos las definiciones siguientes:

(34) MARIO DE LA CUEVA, Obra citada. Pág. 84.

Adiestrar: hacer diestro (lo que no deja de ser una perogrullada), enseñar, instruir, guiar, encaminar.

Diestro: hábil, experto en un arte u oficio.

Adiestramiento: acción y efecto de adiestrar o adiestrarse.

Capacitar: hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa.

Capacitación: acción y efecto de capacitar o capacitarse.

Apto: idóneo, hábil a propósito para hacer alguna cosa". (35)

Por último como un comentario alusivo al problema en cuestión, el citado maestro De la Cueva, nos dice: "Esperamos 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 no introducir en los Artículos 153-A y siguientes ninguna diferencia, pues lo importante es que, en efecto, se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir su actividad con la mayor eficiencia". (36)

(35) MARIO DE LA CUEVA. Obra citada. Pág. 84.

(36) *Ibidem*.

Por nuestra parte, consideramos que en la Exposición de Motivos de la Iniciativa presidencial de reforma constitucional se utilizan expresiones muy relacionadas con la capacitación y el adiestramiento. Así, Verbigracia, en uno de los párrafos se señala lo siguiente: "Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo,...". Y en otro de los párrafos de la Iniciativa, se señala "Resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación,...". Observamos pues, que además de los conceptos de capacitación y adiestramiento se utilizan los de "formación profesional", "superación, y otros más. En este sentido los autores nos dan diversos conceptos de capacitación y adiestramiento, inclusive, sin diferenciar uno de otro. Por tal motivo, coincidimos con los conceptos de Guzmán Valdivia, cuando expresa que "El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos". (37) Y la capacitación, prosigue el propio autor Guzmán Valdivia", tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es el de proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo.

(37) ISAAC GUZMAN VALDIVIA. Problemas de la Administración de Empresas Editorial LINUSA, S.A. México, 1976. Pág. 75 y 76.

En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante". (38)

No obstante, sí debemos estar ciertos de que adiestrar "implica el desarrollo de habilidades de tipo motriz, de facilidades manuales que permiten llevar a cabo operaciones mecánicas. Se adiestra a alguien que ya tiene conocimientos de su trabajo, pero carece de habilidades incorporadas que le permitan hacerlo bien" (39). Por otro lado, "capacitar implica el proporcionar conocimientos que permitan al trabajador desarrollar su labor y resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño. Se capacita a alguien cuando se le proporcionan datos que le permiten conocer a fondo lo que hace y su interrelación con otras actividades conexas, tanto horizontales como verticales" (40). Por tanto, consideramos que sería aconsejable que la capacitación para los trabajos manuales se verifique en la propia empresa y con sus medios, pues de otra manera, un trabajador u obrero que se va a capacitar con otros implementos, al regresar a su trabajo encontrará problemas en manejar los propios instrumentos.

(38) *Ibidem*.

(39) ALFREDC ESPONDA. *Capacitación y Adiestramiento: Como cumplir y Aprovechar la Ley*. Grupo Editorial Expansión, México, 1979. Pág. 5.

(40) *Ibidem*. Págs. 5 y 6.

Por lo expuesto se debe concluir que el adiestramiento se refiere al trabajo preponderantemente físico y la capacitación al trabajo intelectual, pero incluyendo al adiestramiento, por lo que, sin que se trate de ser verdad absoluta y dada la carencia de definición legal, nos parece el concepto más adecuado, sobre todo porque coincide con la diferenciación que hace la propia Ley Federal del Trabajo, al referirse al trabajo físico e intelectual. No obstante, consideramos que en realidad la conceptualización y la diferencia, si existe, no reviste la mayor importancia en nuestro estudio; lo que sí tiene una mayor trascendencia y engloba sin duda al concepto es el estudio de los fines u objetivos de la Ley.

El objeto de la capacitación y el adiestramiento del trabajador será pues el de perfeccionar al mismo en su actividad, así como el de proporcionarle la debida información sobre la aplicación de técnicas actualizadas, previniéndolo además de los riesgos del trabajo e incrementar la productividad (Artículo 153-F, de la Ley Federal del Trabajo). Y a mayor abundamiento, no debemos olvidar lo que señala el Artículo 153-A de la propia Ley Laboral en cuanto que la capacitación y el adiestramiento le permiten al trabajador incrementar su nivel de vida y su productividad. Por lo tanto, la finalidad que se persigue es precisamente la de beneficiar al que se capacita y de la misma manera, a quien se encargó de sufragarla.

En este orden de ideas, consideramos que las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, vienen a instituir el régimen de capacitación y adiestramiento, representando no sólo un esfuerzo para elevar la productividad e incorporación al país del nivel de preparación que requiere el mundo industrializado, sino que significa eminentemente un nuevo logro en los derechos sociales.

B) COMISIONES MIXTAS.

Se ha llegado a considerar que la Comisión Mixta viene a ser la base en donde se sustenta todo el sistema nacional sobre capacitación y adiestramiento. En este sentido, en la Iniciativa de Reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, del año de 1978, se estimaba lo siguiente: "Desde el punto de vista operativo, la iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento..." Por su parte, el Artículo 153-1 de las reformas, establece lo que sigue: "En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes

a perfeccionarlos; todo ésto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas". (40 bis)

Ahora bien, se ha planteado la pregunta de si es una misma empresa puede haber más de una comisión mixta. Consideramos que puede ser posible, en virtud de que hay varias disposiciones de la ley que puntualizan el concepto de la comisión mixta, entre los que podemos señalar el transcrito Artículo 153-I y el Artículo 153-J, que a la letra, establecen: "Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores". Al respecto de los preceptos citados, el Doctor Cavazos Flores, comenta: "En realidad el éxito o el fracaso de los programas que se implanten dependerá del funcionamiento de las comisiones mixtas que se formen" (41). Y agrega el citado autor: "Los trabajadores de confianza también podrán formar sus propias comisiones". (42) Por otra parte, conforme al Artículo 15-D

(40) Bis. Iniciativa de Reformas a la Constitución General de la República y a la Ley Federal del Trabajo, del 26 de Septiembre de 1977. Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 28 de abril de 1978.

(41) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Obra citada. Pág. 209.

(42) Ibidem.

los planes y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa y varias de ellas.

Conforme a lo expresado anteriormente, podemos concluir que es perfectamente legal que pueda haber varias comisiones mixtas. Lo recomendable es, claro está, que se defina claramente el ámbito de aplicación de sus acuerdos (sindicalizados, de confianza, para una planta determinada, etc.,). Además, la división del trabajo, el extraordinario avance tecnológico, la casuística de los planes y programas, obligan a la especialización, sobre todo, en las grandes empresas.

Abundando en la cuestión, señalaremos que se ha planteado otro problema, como lo es el relativo a que si pueden formar parte de dicha comisión mixta personas que no estén bajo una relación de trabajo con el patrón respectivo. En tal sentido, pensamos que los "representantes" de la comisión mixta sí deben ser trabajadores, por varias razones, a saber: - en primer término porque en la exposición de motivos se habla de que el sistema debe ser "eminente participativo"; por otra parte, es tradicional que las comisiones mixtas, a nivel empresa, hayan funcionado sobre la base de que aquéllas se integren por los verdaderos interesados en la relación de trabajo que estén en mejor posibilidad de conocer o por lo menos intuir, las necesidades de los factores de la producción. Permitir que formen las comisiones mixtas personas -

extrañas a la empresa es correr riesgos inconvenientes, por el acceso que podrán tener a métodos y sistemas de administración privativa para las empresas. Consideramos, no obstante, que como asesores de los miembros de la comisión mixta, sí pueden participar personas que no sean trabajadores, si las partes así lo estiman adecuado.

Señala el Artículo 153-J, que las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas se integren y funcionen "oportuna y normalmente". Ahora bien, cabe la interrogante, a saber: qué es "oportuna" y qué viene a implicar "normalmente"; han sido los dos planteamientos importantes, cuestionándose en la primera idea, cuándo es obligatorio constituir. Por lo que se refiere a los artículos 153-N y 153-O, la obligación de constituir la o las comisiones mixtas, consideramos que es en el momento de surgir la obligación de revisar el contrato colectivo a que alude el artículo 399, y no el artículo 399 bis, que únicamente se refiere a la revisión del tabulador; toda vez que, según las reformas, en los artículos señalados se establecen los plazos para presentar los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, sería conveniente que de inmediato se constituyeran las comisiones mixtas para que comience a tener resultado el análisis y diagnóstico de las necesidades de capacitación y adiestramiento con un contenido técnico verdadero.

En lo referente a la interpretación de la palabra "normalmente", la forma y términos con que funcionen serán determinados por el acuerdo de los factores de la producción, conforme a las bases establecidas en el instructivo o reglamento correspondiente que se formule en la empresa. Aún cuando no es obligación registrar la constitución de la comisión mixta, conforme al párrafo final del Artículo 153-0, sí debe informarse de su constitución y bases de funcionamiento.

Por último, es necesario destacar que las facultades de las comisiones mixtas son múltiples. Podemos señalar, entre otras, las siguientes: -1) vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores (Artículo 153-J); 2) sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlas; (Artículo 153-I); vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores (Artículo 153-J; 4) autenticar las constancias que expida la entidad instructora a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento (Artículo 153-T); 5) practicar examen al trabajador que haya obtenido una constancia, cuando en la empresa existan varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que se refiere aquéllas (Artículo 153-V).

Se desprende pues, que las facultades de la comisión

mixta son muy amplias, debiendo destacar, de manera especial, las de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos, y la de vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores. Consideramos que la empresa y el sindicato pueden, inclusive, ampliar las atribuciones de la comisión mixta, haciéndola más participativa sobre esta materia. Es así que se han dado casos en que la propia empresa y el sindicato han delegado sus facultades de acordar o convenir los planes y programas a sus respectivos representantes dentro de dicha comisión mixta, a tal grado que los acuerdos en cuestión son respetados por los directivos, tanto de la empresa como del sindicato; las autoridades laborales conducentes bien podrían intervenir para promover la constitución de las comisiones o para sancionar la falta de progreso en este renglón.

C) FUNCIONAMIENTO DE LA CAPACITACION.

Conforme a lo que la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 153-A, cuando señala que "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato, o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social", hemos de partir, tomando como premisa dicho

précepto para hacer el análisis relativo al funcionamiento de la capacitación y adiestramiento de los propios trabajadores, precisando, desde luego, que "la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo redundará en beneficio de las propias empresas". (43)

Pues bien, como se puede notar en esta disposición legal, toda persona sujeta a una relación de trabajo, tiene el derecho de que se le otorgue capacitación y adiestramiento. Así nos hace concluir que este derecho también lo tienen todos los que estén sujetos a trabajos especiales, como los trabajadores de confianza, domésticos, deportistas profesionales y demás que se mencionan en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que respecta a los trabajadores sujetos a tiempo determinado u obra determinada, comunmente denominados eventuales o temporales, también en estos casos tienen derecho a que se les otorgue capacitación y adiestramiento, no obstante su transitoriedad y el lapso mínimo en el que vayan a prestar sus servicios.

Asimismo, se ha planteado la duda de que si la capacitación y el adiestramiento se deben otorgar para aquellas labores que son tan sencillas y elementales o rutinarias que, aparentemente, no implican una especial preparación para que

(43) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Obra citada. Pág. 208.

las labores se desarrollen en forma adecuada. De tal manera que, tanto en el caso de los trabajadores temporales y eventuales, como el de aquellos con actividades sencillas, a las que nos referimos líneas arriba, será de mucho interés encontrar la forma práctica y objetiva que cumpla la obligación legal, sin que se tenga que desarrollar un plan o programa artificial que venga a desnaturalizar esta materia tan importante. En estos casos será motivo de convenio que se tengan reuniones periódicas para corregir errores o mejorar el desarrollo de trabajo, que podrán realizarse por medio del jefe inmediato de los trabajadores. Finalmente, la fracción II del Artículo 153-Q, confirma que los planes y programas deben comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

Por otra parte, el Artículo 153-B nos dice que "...los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella...". Consideramos que resulta adecuado que la Ley establezca la posibilidad de que la capacitación y el adiestramiento se realicen dentro de la empresa o fuera de ella, habida cuenta de que la gran mayoría de posibilidades de capacitación y adiestramiento para las personas sujetas a una relación de trabajo requerirían la amplísima flexibilidad de poder aprovecharlas en la forma que fuera posible; además, muchos procesos productivos y administrativos, por la índole de su estructuración, no permiten

que se puedan realizar dentro de la propia empresa; permitirlo fuera de ella es realmente un acierto incuestionable de la ley. Por tanto, para que sean respetados o cumplidos en su esencia los objetivos de la capacitación, los patrones podrán celebrar convenios con los trabajadores en la forma y términos que consideren más apropiadas y funcional. Esto permite que los factores de la producción, con la familiaridad y conocimiento directo de las condiciones de la fuente de trabajo, puedan determinar lo más conveniente a sus respectivos intereses. En este sentido, nos dice el Doctor Cavazos Flores que "la capacitación debe hacerse en horas de trabajo, ya que la facultad de mandar por parte del patrón y la obligación de obedecer por parte del trabajador se circunscribe a lo expresamente pactado y a la jornada convenida, salvo pacto contrario". (44)

Al referirse el maestro Mario de la Cueva a esta cuestión, señala que "la capacitación y la jornada de trabajo, son una solución de equidad: el artículo 153-E consignó una hermosa solución al decir que "La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de jornada de trabajo", una solución de equidad, que es, además, una medida técnica, porque la enseñanza no debe ser meramente teórica, sino más bien práctica". (45)

(44) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Obra citada. Pág. 209

(45) MARIO DE LA CUEVA. Obra citada. Pág. 85

Siguiendo nuestro orden de ideas, expresaremos que los Artículos 153-A, 153-N y 153-O de la Ley Federal del Trabajo reformada, señalan que los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato, o sus trabajadores, constituyen la forma de cumplir la empresa con la obligación de capacitación y adiestramiento, y el trabajador mediante los mismos hace valer el derecho que le concede la ley. Y al analizar los requisitos que impone la ley como integrantes de dichos planes y programas, el Artículo que especifica tales requisitos es el 153-Q, que establece, lo siguiente: "Los planes y programas de que tratan los Artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas".

Por lo que se refiere a la primera fracción del artículo transcrito, respecto a que se comprenda períodos no mayores de cuatro años, este requisito significa que el legislador mexicano estimó dicho período como el máximo en que conviene cubrir la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, tomando en cuenta la situación tan cambiante de la ciencia y la tecnología. Claro que no es forzoso que los ciclos de capacitación y adiestramiento deban ser de cuatro años, pues pueden rectificarse antes del transcurso de dicho plazo, estando de acuerdo en ello los factores de la producción. Por lo que alude el Artículo 153-N, que se refiere al plazo de presentación de los planes y programas dentro de los quince días posteriores a la revisión bianual del contrato, y del 153-O, que trata de las empresas que no tienen contrato colectivo y la presentación de sus planes y programas durante los primeros dos meses de los años impares, cabe consi-

derar que si dichos planes y programas comprendieron un período de cuatro años en los términos de esta fracción I del Artículo 153-Q, es perfectamente justificado que patrón y sindicato, con sus trabajadores, puedan convenir al presentarse la revisión bianual, o el año impar, ratificar el plan y programa-formulado con anterioridad, por estar transcurriendo el ciclo de cuatro años a que se refiere la fracción I del Artículo 153-Q, o hacer ajustes a dichos planes y programas.

En cuanto a lo que concierne a la fracción II del Artículo 153-Q, nos remitimos al hecho de que se trata de todas las personas con derecho a la capacitación y adiestramiento, de donde concluimos que comprende todos los puestos y niveles existentes en la empresa, pues las normas jurídicas sobre esta materia no dejan lugar a duda. Por lo que se refiere a la fracción III, que habla de precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento. y la fracción IV, que señala el procedimiento de selección, tiene como premisa que, empresa y sindicato pueden ponerse de acuerdo, conforme a las prioridades y exigencias de la productividad, sobre los lapsos de capacitación, preferencia de algunas áreas respecto de otras, y aquellos otros aspectos que aconseje la propia experiencia dentro de la fuente de trabajo. Y en relación con la fracción V, se confirma el criterio del artículo 153-C, con respecto a que la especificación del registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, de las entidades instructoras, no comprende al personal propia de la empresa.

Por último, en lo que se refiere a la fracción VI, en relación a los criterios generales que señala la ley, consideramos que ha sido preocupante esta facultad de establecer criterios generales por la circunstancialidad a que podrán ser expuestos, según los funcionarios que sean titulares en un momento determinado, del desarrollo de la capacitación y adiestramiento dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Desde luego, hay que reconocer que su publicación en el "Diario Oficial" introduce un elemento de seguridad jurídica que viene a disminuir el riesgo de la inestabilidad administrativa.

CAPITULO IV
CAUSAS DE RESCISION

SUMARIO

- A) Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo
- B) Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo
- C) Causales dentro de la Capacitación que pueden originar la Rescisión del Contrato
- D) La Responsabilidad con motivo de la Rescisión

La relación de trabajo es fundamentalmente una relación social de trabajadores y patrones, que integran una comunidad primaria de trabajo, y como toda relación social, es relativa a la conducta de los hombres. No obstante, el régimen capitalista transformó al trabajo en un aspecto mecánico de la producción y en un mercado más en el régimen de la concurrencia, sujeto, por tanto, a la fatalidad de las llamadas leyes económicas, y saliéndose del orden racional que debe regir toda la vida humana común. Consideramos pues a la relación de trabajo como el nexo de factor que existe entre quien presta un servicio, a cambio de una remuneración económica periódica y quien obtiene el beneficio del servicio.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece en su Artículo 20, lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..." . No obstante, consideramos que entre el contrato de trabajo y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser substituido por la relación de trabajo como figura autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

La relación de trabajo es, en consecuencia, un nexo social, en tanto existe una convivencia de trabajadores, que-

nes constituyen la célula de la relación de trabajo y como todo nexo social es relativo a la conducta de los hombres, será preciso que profundicemos en el análisis para considerar por una parte, la relación de trabajo para patrones y obreros específicamente; y por otra parte, la idea social de la relación de trabajo, en tanto forman un todo, una conjunción de los intereses individuales y sociales.

Al respecto, nos comenta el Doctor Alberto Trueba Urbina, lo siguiente: "En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de su autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocar-

las en un plano de igualdad...". (46) Y bajo estas consideraciones observaremos nuestro análisis en torno a las causas de rescisión en las relaciones de trabajo.

Por rescisión debemos entender como el procedimiento encaminado a producir la terminación corporea de un contrato que ha sido celebrado válidamente, el cual viene a ser obligatorio en condiciones normales, a resultas de accidentes externos que son susceptibles de propiciar un daño económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores (47). Se supone, por lo tanto, que tiene validez el acto, que surte efectos legales, pero intrínsecamente es injusto (48). En materia laboral, la rescisión de las relaciones de trabajo opera, conforme a lo que establece el Artículo 46 de la propia Ley Laboral, cuando se señala lo siguiente: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". Al respecto, el propio tratadista Trueba Urbina, comenta:

(46) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. Ley Federal del Trabajo de 1970 Comentada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.

(47) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA. Diccionario Págs. 33-34. de Derecho. Editorial Porrúa, México, 1984 Pág. 431.

(48) EDUARDO PALLARES. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. Pág. 713.

"El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del Artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión, por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo" (49). Nos parece acertada esta recomendación, pues nos aclara definitivamente la cuestión que hemos de analizar.

A) EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La ruptura unilateral del contrato de trabajo lo viene a ser el despido; nos señala el autor Rafael de Pina que el despido es el "acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios" (50). Despedir, es la disolución, de manera unilateral, del contrato o relación de trabajo, por parte del patrono e empresario; resulta conveniente el advertir que la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional faculta al patrono o empresario, de manera tácita, para despedir a un obrero que incurra en alguna de las causas que la Ley reglamentaria especifica.

(49) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. Ob. cit. Pág. 46.

(50) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA. Diccionario de Derecho Pág. 233.

Ahora bien, el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, a saber:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos ennumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento

de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón

o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabaja-

dor, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Debemos destacar que, tratándose de la rescisión del contrato por cualquiera de las causales previstas por el Artículo 47, transcrito, no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido. En cuanto al no aviso que el patrón deberá dar al trabajador, para considerar que el despido fue injustificado, comenta el Doctor Trueba Urbina, lo siguiente: Este nuevo agregado al Artículo 47 entró en vigor el 10. de mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso. Sin duda, la adición es de notoria trascendencia pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone

la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores" (51). Por su parte, Baltazar Cava-zos Flores considera que es antijurídico este criterio, al referirse a la falta de aviso, toda vez que "... los despidos serán justificados o injustificados intrínsecamente independientemente del aviso de notificación. Se debería adicionar este párrafo con la palabra "presuntivamente", es decir, que el hecho de no dar el aviso respectivo haga que el despido sea considerado presuntivamente injustificado, salvo prueba en contrario" (52). Y agrega, el citado autor, que "Resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido de un simple aviso administrativo de notificación". (53)

Por lo que sí es evidente, en cuanto a la rescisión del contrato laboral, que la Ley Federal del Trabajo le concede tanto al patrón como al trabajador, el derecho para rescindir el contrato, como se manifiesta en los Artículos 46 y 47 de la propia ley laboral. No obstante, por lo que se refiere a la rescisión decretada por el patrón, es necesario considerar el incumplimiento del trabajador en las obligaciones que por Ley le son establecidas, lo que da origen a las sanciones que aplica el patrón o empresario, que pueden darse, desde

-
- (51) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. Ob. Cit. Pág. 48.
(52) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Obra citada. Pág. 133.
(53) Ibidem.

la simple amonestación hasta la separación del trabajo; en sentido contrario, la rescisión por parte del trabajador, el patrón viene a sufrir las consecuencias de verse obligado a pagar las indemnizaciones de ley. Consecuentemente, no puede darse el caso de que el trabajador sancione al empresario o patrón, pues no tiene autoridad para ello; es precisamente el patrón a quien, de manera unilateral, compete el sancionar al trabajador (de acuerdo a la falta cometida) aplicándole el castigo, que puede ser en última instancia, el de la separación del trabajo.

A manera de síntesis, expresaremos que la Ley Federal del Trabajo vigente, a través de su artículo 47, señala las diferentes causales por las que el patrón se encuentra facultado para decretar la rescisión del contrato laboral, sin responsabilidad para él. No obstante, señala el autor Euquerio Guerrero, la enumeración que de manera específica nos hace la Ley "no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado, pues el legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las

demás fracciones del citado artículo". (54)

No debemos dejar de señalar pues que, las relaciones jurídicas de trabajo no se componen de dos términos: trabajador y patrón, sino de un tercer término, como lo viene a ser el interés social o la sociedad, representada por el Estado. De ahí deviene que en la relación laboral se originan diversos aspectos conflictivos de intereses, y no se puede hablar exclusivamente de un interés particular, sino del interés de la sociedad de verse libre de perjuicios que se derivan de esos mismos aspectos, en los centros de trabajo.

B) ARTICULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo ha llegado a ser en la actualidad el instrumento regulador, capaz de ofrecer un equilibrio positivo a las relaciones obrero patronales, concediendo al trabajador el mínimo de protección para que le permita alcanzar un nivel de vida decoroso y digno para él y su familia, a la vez que resulta un interés del patrón o empresario el darle estabilidad a la esfera económica y social de sus mismas relaciones con sus obreros y con su actividad productiva. Y el Derecho del Trabajo como norma protectora hace posible que sus fines alcancen la proyección social que lo anima y funda-

(54) EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. Pág. 258.

menta.

En función de lo expresado, nos proponemos a continuación determinar la situación del trabajador ante circunstancias en que el patrón no cumple con los ordenamientos establecidos dentro de las relaciones laborales, para de esta manera precisar su naturaleza y señalar la norma aplicable.

El Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece las causas de rescisión de la relación laboral en las que el trabajador no incurre en alguna falta que lo pudiera responsabilizar. Así, a la letra, nos dice lo siguiente: Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Es conveniente el observar que existe una diferencia entre rescisión de la relación de trabajo y la terminación de las relaciones de trabajo; mientras que la rescisión de trabajo se efectúa por incumplimiento grave de una obligación, la terminación de la relación de trabajo puede darse por mutuo consentimiento, Artículo 53 de la citada ley. Por lo antes expresado, podemos deducir que cualquiera de los sujetos puede ejercer el derecho de rescindir la relación laboral; pero también puede no hacer uso de él, verbigracia, en el caso de un trabajador que no haya recibido salarios durante treinta días, porque el patrón salió en viaje de negocios y él es quien personalmente paga al trabajador; éste, conciente de la ausencia del patrón y de la falta de su pago, no acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a demandar el pago de su salario, de acuerdo con lo que establece la ley del trabajo (Artículo 88 de la propia Ley Laboral).

En su comentario al Artículo 51 de la Ley del trabajo, que venimos analizando, el Doctor Trueba Urbina nos dice: "El vocablo trabajador, generalizado en la fracción III, equivale con propiedad al de "dependientes", conforme a la buena lógica y a la fracción XXII, Apartado A, del Artículo 123 Constitucional. Los "dependientes" son empleados de confianza o trabajadores vinculados estrechamente al patrón: gerentes, directores, etc. En sus actitudes se supone que éstos obran

con el consentimiento o tolerancia del propio patrón" (55). De ahí que vemos claramente cómo en la actualidad el trabajador va acrecentando la libertad de poder encontrarse a su libre albedrío, mientras que el patrón ve cada día más reducida la facultad de contratar a su propio personal. Y si en algún momento el patrón quisiera evadir la responsabilidad de no existir ningún contrato de trabajo entre patrón y trabajador, en este caso se debe observar que lo más importante fue que en un momento dado, ésta persona prestó un servicio personal y que, por tanto, hubo patrón. De esta manera se puede establecer, como regla general, que siempre que haya relación laboral, se supone que existe un contrato de trabajo, pero no siempre que haya contrato de trabajo habra una relación laboral.

En relación a lo expresado anteriormente, recogemos los conceptos del Doctor Trueba Urbina, el cual señala: "La legislación laboral mexicana exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y su falta se le imputa al patrón, de manera que aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la jurisprudencia

(55) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. Ob. Cit. Pág. 51.

cia que también sea favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o a la ley reglamentaria. Por ello la propia ley dispone que se presume la existencia del contrato de la relación de trabajo en todo caso en que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación". (56)

En términos generales, por lo que se refiere a la rescisión por parte del trabajador, es decir, las causales que presenta el mismo, nos orienta el autor Euquerio Guerrero, en los siguientes términos: "La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores, ya que para estos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones que se analizan" (57). Agregando, a continuación: "Sin embargo, puede presentarse el caso de que algún trabajador quiera reclamar el cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo 51, por lo que el patrón debe invariablemente cuidar de no lesionar los derechos de los trabajadores, para no sufrir las consecuencias de su acto ilícito". (58)

-
- (56) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JOSE TRUEBA BARRERA. Ob. Cit. Pág. 37.
(57) EUQUERIO GUERRERO. Obra citada, Pág. 273.
(58) *Ibidem*.

No debemos omitir pues, que el Derecho del Trabajo es de carácter proteccionista respecto del trabajador, teniendo como característica esencial, el de ser un derecho de clase; de esta manera "Cabe subrayar dos aspectos peculiares del Derecho Laboral: en primer lugar, comprende las normas de protección al trabajo, y no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado; y en segundo, las normas de protección al trabajador, lo que denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del Derecho". (59) Consideramos que fué precisamente ese el sentido del Constituyente de Querétaro.

C) CAUSALES DENTRO DE LA CAPACITACION QUE PUEDEN ORIGINAR LA RESCISION DEL CONTRATO.

Resulta conveniente el hacer notar que en el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, en el año de 1968, no se incluyó el Capítulo de Contrato de Aprendizaje que figuraba en la Ley Laboral de 1931. Asimismo, aparecía un capítulo denominado Período de Prueba, en el que se contenían algunas disposiciones similares a las que en ese tiempo regían el Contrato de Aprendizaje. Por considerarlo de interés, hemos de incluir a continuación el texto aludido:

(59) JUAN B. CLIMENT BELTRAN. Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Ed. Esfinge, S.A. México, 1970, Pág. 26.

PERIODO DE PRUEBA:

Artículo 35. En las relaciones de trabajo puede estipularse un período de prueba, que no podrá exceder de treinta días, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente:

Cuando se trate de trabajadores menores de 18 años, que presten sus servicios por primera vez en una empresa, el período de prueba podrá extenderse a 90 días. En estos casos el patrono deberá facilitar dentro del período de prueba, la capacitación profesional del trabajador.

Artículo 36. El trabajador o el patrono podrán dar por terminada la relación en cualquier tiempo, durante el período de prueba, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 37. Los trabajadores a prueba prestarán sus servicios en las mismas condiciones que rijan para los trabajadores similares de la empresa o establecimiento.

Artículo 38. Si al concluir el período de prueba continúa prestando sus servicios el trabajador, la relación de trabajo se regirá por las normas de trabajo aplicables a la empresa y por las estipulaciones que hubieren convenido las partes. El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad.

Ahora bien, no es demasiado extraño que con frecuencia al surgir una ley más, los afectados se desentiendan de ella con una indiferencia sutil, que indudablemente provocaría la envidia de otros países. Y es éste, a grandes rasgos, el trato que ha recibido la creación de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Esta obligación data del año de 1970, cuando fue incluida en la fracción XV del Artículo 132 de las reformas de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando en ese tiempo y durante los siguientes ocho años no se promovió su cumplimiento.

Conforme a ese orden de ideas, observaremos que, con el cambio de gobierno del año de 1976, se inicia un movimiento para formalizar e implementar esa letra muerta de la Ley. De esta manera, la obligación patronal de capacitar y adiestrar se viene a elevar a rango constitucional, con la publicación en el Diario Oficial (9 de enero del año de 1978), de una adición al Artículo 123 Constitucional, en su fracción XIII. Y a partir de esta fecha las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se dieron a la tarea de formular leyes secundarias que vinieran a reglamentar el cumplimiento del decreto; luego pues, todo parece indicar que la estructura orgánica ha tomado interés muy especial por promover los niveles de capacitación y adiestramiento de la fuerza de trabajo.

En este sentido, las obligaciones que la ley del Trabajo impone a los patrones son, a saber:

1. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la fracción XV del Artículo 132 de la propia Ley Laboral.

2. Participar en la integración de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley. (Artículo 132, Fracción XXVIII.)

3. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de capacitación y Adiestramiento (Artículo 153-0).

4. Incluir en el contrato individual de trabajo la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley. (Artículo 25, frac. VIII).

5. Incluir en el contrato colectivo de trabajo, en su caso, las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda. (Artículo 391, fracción VII).

6. Incluir en el contrato colectivo de trabajo, en su caso, las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar, a la empresa o establecimiento. (Artículo 391, fracción VIII).

7. Presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer. (Artículo 153-N). Y dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas. (Artículo 153-Q).

8. Mantener un contacto permanente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de informar las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral. (Artículo 153-N).

9. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores. (Artículo 153-V).

Por lo que se refiere al Artículo 132 de la Ley Labo-

ral, comenta el Doctor Trueba Urbina, lo siguiente: "Conforme a lo dispuesto por esta Ley, los patrones tienen la obligación de formar e integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como las Comisiones Mixtas de Seguridad Higiene en el Trabajo. Estas Comisiones tienen por objeto, respectivamente, vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento implantado en la empresa y para investigar las causas de los riesgos de trabajo, proponiendo medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan" (60). Y en torno al Artículo 391 de la propia Ley, Baltazar Cavazos señala que "El contenido de este precepto es lo que constituye el llamado elemento "normativo" del contrato colectivo, es decir, la esencia del mismo" (61). En tal virtud, el incumplimiento de los lineamientos trazados por la Ley sería motivo justificado, tanto por parte del patrón, como por el trabajador para poder rescindir el contrato o relación laboral.

No obstante, no propiamente se ha de hablar de rescisión por el incumplimiento de las normas establecidas sobre la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en las empresas; más bien debemos destacar el hecho de que existen sanciones por el incumplimiento de los requisitos establecidos.

-
- (60) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. Ob. Cit. Pág. 84.
(61) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Obra citada. Pág. 278.

En consecuencia, las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, deberán sancionarse conforme a las disposiciones contenidas en este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus respectivas obligaciones. Así, por ejemplo, recogemos los conceptos del autor Euquerio Guerrero: "...se adicionó el Capítulo III bis de la Ley sobre Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y se indicó que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida, y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las que, según el artículo 153-R dispondrá de 60 días para su aprobación o modificación". (62)

Y es por ello, que más adelante agrega el propio autor, lo siguiente: "En estas condiciones, aún cuando en otro precepto, se indica, que dentro del Contrato Colectivo deben quedar incluidas las bases para ejecutar los planes de capacitación y adiestramiento debemos entender que no será motivo de huelga en la revisión de un contrato colectivo,

(62) EUQUERIO GUERRERO. Obra citada. Pág. 214.

la discrepancia de las partes en estos planes de capacitación, ya que, no basta con que los aprueben simplemente patronos y trabajadores, sino que es necesario que sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (63)

No debemos olvidar pues, que el derecho del trabajo tiene como suprema finalidad la protección del trabajador, quien únicamente puede ser una persona física; pero es condición para que esa protección se otorgue que la persona sea sujeto de una relación de trabajo, tal como lo entiende el derecho laboral. Así, es el caso del contrato colectivo, al incluirse el derecho a la capacitación y adiestramiento, la finalidad del derecho del trabajo, será fundamentalmente, la protección del trabajador.

D) LA RESPONSABILIDAD CON MOTIVO DE LA RESCISION.

Como se ha expresado, en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores (Artículo 153-M y 391, fracciones VII y VIII). Y de acuerdo con la definición que da la Ley del contrato colectivo se

(63) EUQUERIO GUERRERO, Obra citada. Pág. 214.

establece que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; un artículo que tiene íntima relación con esta definición es aquél que ordena que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste cuando lo solicite un contrato colectivo.

Ahora bien, qué puede suceder si el patrón se niega a cumplir con lo anterior. Analicemos pues sus consecuencias. Pero es preciso determinar que existen conflictos jurídicos y económicos; los primeros en relaciones individuales y colectivas; los segundos, exclusivamente en relaciones colectivas.

Los conflictos individuales vienen a ser aquellos en que un trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato laboral; a falta de éste, en la Ley, con el fin de que se cumplan. La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica; se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de la ley.

Como se ha mencionado los conflictos colectivos, pueden ser conflictos jurídicos y/o económicos aún cuando

se trate de uno de un grupo de trabajadores y uno o más patrones, siempre y cuando se apliquen las disposiciones del contrato colectivo de trabajo; en la decisión de estos conflictos se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto general del trabajo. La diferencia con el contrato individual no radica únicamente en que en uno interviene el trabajador, y en éste, un grupo, sino además en que también se aplica el contrato colectivo. Los conflictos económicos, se refieren a los antagonismos que nacen entre agrupaciones de trabajadores con uno o más patrones, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo, o se modifiquen las existentes. De manera que, tratándose de una relación colectiva, ya existen cláusulas que prevean la capacitación y adiestramiento, y cuando estas no se cumplan, estaremos frente a un conflicto de naturaleza jurídica.

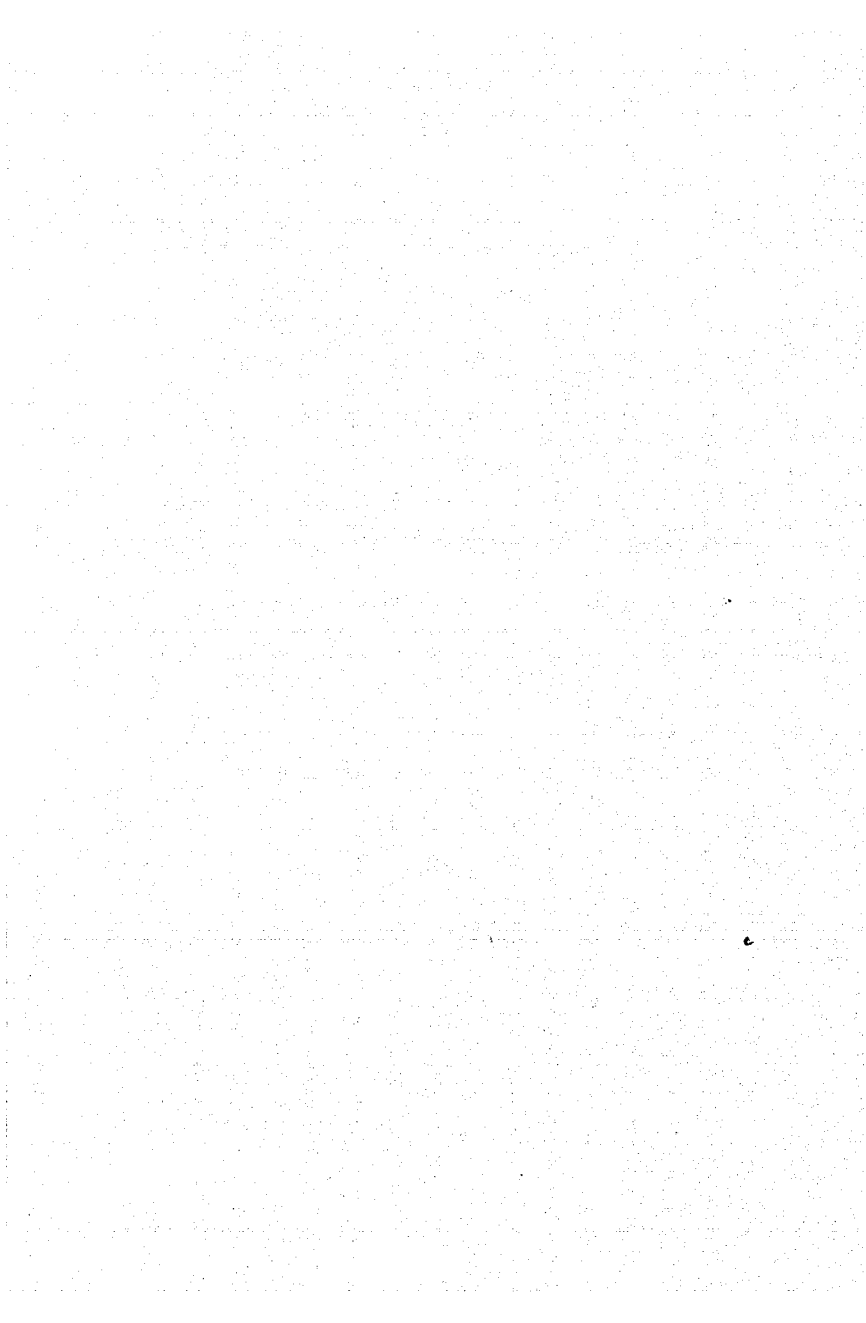
En este marco de ideas, debemos advertir que revisando las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, no encontramos ninguna que especialmente se relacione con el Artículo 153-K, lo cual podría llevarnos a una confusión pero si interpretamos lógica y jurídicamente la disposición, llegaremos a la conclusión de que tales acciones, en este caso, son la rescisión y la responsabilidad civil por parte del trabajador. En este sentido, verbigracia, vamos a suponer que el patrón para cumplir su obligación presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los programas y

planes relacionados con la capacitación o el adiestramiento y el trabajador rehusare a recibirlos, el patrón podrá rescindirle la relación de trabajo, o bien reclamar su responsabilidad civil, ya que incluso el patrón pudo haber contratado personal especializado o haber pagado a un instituto o escuela para ese fin, lo cual sería una causa que impidiera continuar la relación, por la ingratitud del trabajador, pues siendo un derecho para este y una obligación para aquél, y después de todo ello, que no se aproveche la oportunidad para mejorar su situación, en todos los aspectos, se establecen las sanciones relativas.

Es así que para el trabajador la diversidad de posibilidades para ejercitar sus acciones es mucho más amplia que la del patrón, si partimos de que la reclamación relativa a la capacitación o al adiestramiento, por su propia naturaleza según el caso, se puede iniciar durante la relación de trabajo, por lo que haremos un breve análisis sobre el problema.

Observado, como fue, el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar que consagra las causas de rescisión de la relación laboral, y las cuales son equivalentes, según el caso, a las previstas en el Artículo 47 de la propia Ley, por lo que concluimos que se trata del mismo caso, es decir, que una de dichas acciones será la de rescindir la relación de trabajo. Por estas y muchas otras razones, algunas

de las cuales se han analizado en el curso de nuestras investigaciones, es que es necesario que México entrara a una positiva fase de capacitación y adiestramiento, en el sentido de sistematizar jurídicamente este aspecto, que desde luego, ha existido, aún cuando en muchos casos, de manera empírica.



CAPITULO V
LAS OBLIGACIONES EX MATERIA DE CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO

SUMARIO

- A) Obligaciones Genéricas
- B) Obligaciones Particulares
- C) Consecuencias por Incumplimiento
- D) La Rescisión como sanción en el Incumplimiento de las Obligaciones en Materia de Capacitación y Adiestramiento

A) OBLIGACIONES GENERICAS

Evidentemente que la industria o conjunto de actividades productivas del hombre, en la época contemporánea, ha sido objeto de especial atención del legislador; es así que las relaciones a que dan lugar entre capitalistas o patrones y trabajadores u obreros, ocupan tan amplio sector en la vida social e influyen de manera tan poderosa en la marcha de la sociedad, que el Estado no ha podido dejarlas bajo el dominio exclusivo de la voluntad de los particulares, sometiéndolas por tanto, al derecho.

En nuestro país se ha hecho costumbre el crear un cuerpo de leyes y normas que en diversas ocasiones, parecen producirse por generación espontánea. En consecuencia, no resulta demasiado extraño el que con frecuencia al surgir una ley más, los afectados se desentiendan de ella con una indiferencia, por demás sutil; y esto ha sido, a grandes rasgos, el trato que ha recibido la creación de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; y esta obligación data del año de 1970, cuando fue incluida en la fracción XV del Artículo 132 de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, aún cuando por ese tiempo y durante los ocho años siguientes no se promovió su cumplimiento.

Conforme a este orden de ideas, debemos apuntar que con el cambio de Presidente de la República en el año de 1976 se inicia un movimiento para formalizar e implantar la capacitación y adiestramiento para los trabajadores; de tal manera que la obligación patronal de capacitar y adiestrar se eleva a rango constitucional con la publicación en el Diario Oficial de la Federación del día 9 de enero del año de 1978, de una adición al Artículo 123 de nuestra Constitución, en su fracción XIII. A partir de esa fecha las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se dedicaron a formular los reglamentos secundarios que ordenan el cumplimiento del decreto. Y poco tiempo después, en el mes de noviembre de ese mismo año, la Secretaría del Trabajo gira oficio a la clase patronal para recordarle, enfatizándolo, la obligación que tiene con sus trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento.

Es pues "requisito indispensable, enseñar y capacitar al individuo no tan solo para corregir sus deficiencias, sino para darle formación intelectual, para incrementar su productividad"⁽⁶⁴⁾. Por tanto, la formación de los trabajadores no debe ser un fin en sí misma, sino un medio para desarrollar

(64) HUMBERTO SALGADO SAAVEDRA. Ponencia presentada ante el - Congreso del Trabajo. Agosto de 1983. Pág. 6.

sus aptitudes y permitirle hacer uso de sus capacidades.

B) OBLIGACIONES PARTICULARES

En este sentido, consideramos que en principio, el interés particular debe desaparecer ante el interés público o general y como se ha de observar, el interés social ha de ser tanto para los trabajadores como para los patrones. De tal manera que las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento no se han de reducir a una sola de las partes en el proceso de la producción.

Ahora bien, es necesario señalar que la relación de trabajo es fundamentalmente una relación social de trabajadores y patrones, que integran una comunidad primaria de trabajo; y como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres, por lo tanto, será conveniente que desdobleemos nuestro análisis para examinar, por un lado, el sentido social de la relación laboral para los trabajadores y patrones y por otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses personales.

En consecuencia, la relación de trabajo básicamente

constituye una vinculación social, en tanto existe una convivencia de trabajadores, quienes constituyen la célula de la relación de trabajo; y como todo nexo social es relativo a la conducta de los hombres, será preciso un breve análisis de las consecuencias por el incumplimiento de los derechos de los trabajadores para recibir una capacitación y adiestramiento, por un lado, y las obligaciones por parte del patrón o empresarios para sostener y fomentar dicha capacitación y adiestramiento, por otro lado.

C) CONSECUENCIAS POR SU INCUMPLIMIENTO

1. Patrones.- La obligación patronal de capacitar y sus consecuencias para la empresa fue promovida en el decreto aparecido en el Diario Oficial del 9 de enero del año de 1978, que modificó la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional, en los siguientes términos "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. *

* La Ley Reglamentaria a la que el párrafo se refiere viene a ser La Ley Federal del Trabajo.

Como una consecuencia, el paso siguiente, después del citado decreto, fue el de emitir las reglamentaciones al mismo, las cuales fueron publicadas el 28 de abril del mismo año en el Diario Oficial de la Federación. Dichas reglamentaciones destacan que se ha de considerar como "de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores", Resulta claro que la intención del legislador fue la de enfatizar la importancia que el problema reviste para las autoridades en la materia.

Pues bien, una vez hechas estas reflexiones, nos concretaremos a señalar algunas ideas respecto a las sanciones al patrón que no cumpla la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Así, el Artículo 878, fracción IV, establece que se sancionará al patrón: "...IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello". Y como observamos, el sistema de sanciones establecido en la Ley Federal del Trabajo tiene la novedad de ser incrementable, pues toma como base el salario mínimo vigente en el tiempo que se suscite el problema para cuantificar las multas.

Pero es necesario destacar que "el aspecto relevante lo constituye el hecho de que se enfoque y cumplan los objeti-

vos señalados en la Ley Federal del Trabajo, y fundamentalmente, la capacitación real de la mano de obra y fijación de incentivos en la productividad"⁽⁶⁵⁾. Se ha de agregar que implícitamente queda entendido que todos los costos que este programa signifique son a cargo única y exclusivamente de la empresa, sin que ello implique el derecho de impartir libremente la clase de capacitación que ella desee. Al mismo tiempo, se entiende que en la empresa recae la responsabilidad de hacer funcionar la Comisión Mixta que elabora los planes de capacitación y supervisa su cumplimiento.

Despréndese lo anterior de un razonamiento deductivo, toda vez que la empresa está obligada a llevar a cabo satisfactorios programas de capacitación que no son diseñados por ella misma, sino por la comisión. Consecuentemente, si la comisión no hace un buen trabajo, la empresa no puede cumplir con sus responsabilidades legales. Aún cuando el proceso es ciertamente equilibrado en sus pretensiones, se advierte que el peso de la responsabilidad recae sobre los patrones, quienes no solamente habrán de integrar la comisión, sino que igualmente tendrán que promover el cumplimiento de sus funciones. Y en este sentido, expresa el autor Euquerio Gue-

(65) HUBERTO SALGADO SAAVEDRA. Ponencia presentada ante el - Congreso del Trabajo. Agosto de 1983. Pág. 11.

rrero, lo siguiente "...en cada empresa deberán constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales deberán vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores"⁽⁶⁶⁾.

Por último, es conveniente el destacar que "los legisladores diseñaron un sistema flexible que permitiera adecuar la capacitación a las necesidades de los trabajadores y a las posibilidades de la empresa. Antes de que se le otorgara rango constitucional a esta obligación patronal, su sello era la unilateralidad. El sistema, tal como ha sido diseñado, acaba con la unilateralidad y dota a la capacitación de un instrumento operativo que es motor y freno de las acciones que se realicen en la materia"⁽⁶⁷⁾. Y a mayor abundamiento "La Comisión Mixta es el motor del sistema porque es a partir de su creación que se lleva a cabo todo el proceso. De su vigor dependerá el ritmo a que marchen las tareas, así como la eficiencia con que se realicen. Al mismo tiempo, la Comi-

(66) EUQUERIO GUERRERO. Obra citada. Págs. 214 y 215

(67) ALFREDO ESPONDA. Obra citada. Pág. 42.

sión Mixta es el freno de la capacitación porque está dotada de poder suficiente para impedir que el presupuesto asignado se oriente en una forma poco conveniente para los intereses de los trabajadores. En este aspecto se convierte en la extensión de las autoridades, por su carácter vigilante interesado"(68).

2. Resultaría un equívoco el considerar que el decreto que venimos comentando relativo a (capacitación y adiestramiento) venga a crear únicamente obligaciones para los que deben proveerlo, o sea, para los patrones lo cierto es que, como toda prescripción jurídica, a cada derecho corresponde una obligación. De tal manera que, son términos correlativos obligaciones y derechos, y la capacitación y adiestramiento no serán ajenos a esta situación.

Pues bien, establece claramente el Artículo 153-A de la Ley del Trabajo el derecho a la capacitación, en los siguientes términos: "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y

(68) *Ibidem*. Págs. 42 y 43.

aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". No obstante, ya con anterioridad, en el Artículo 3o. de la propia Ley se afirmaba que: "asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Y al darle una connotación social a este requisito, se pretende enfatizar su carácter obligatorio para las empresas e irrenunciable para los trabajadores.

Conforme al orden de ideas que nos trazamos, estudiaremos a continuación algunas situaciones problemáticas relativas a la capacitación y adiestramiento, que podrían suscitarse con motivo de la regulación jurídica sobre el problema en cuestión. Trataremos así mismo, algunas cuestiones que en el futuro serán de relevancia y que constituirán temas de especial interés en el campo de las relaciones obrero-patronales.

Es conveniente destacar, en primer término que son diferentes las hipótesis de rebeldía de los trabajadores a aceptar la Capacitación y el Adiestramiento. Esta cuestión ha planteado algunas interrogantes, cuestionando lo siguiente: si el patrón tiene la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento: ¿a que están obligados los trabajadores? porque, en determinado momento, la oposición de éstos pueden impedir el cumplimiento de aquella.

Al respecto, podemos señalar que algunos especialistas han considerado que los trabajadores tienen ciertas obligaciones cuando han aceptado que se les imparta Capacitación y Adiestramiento, pero piensan que el no ejercitar un derecho no implica contraer obligaciones que puedan generar alguna sanción por su incumplimiento. Lo cierto es que, en la práctica, se van a presentar varias hipótesis que analizaremos en los efectos legales que, según nuestro criterio, deben producirse y que de hecho, en cierta forma ya venían aconteciendo en las empresas en las que se establecieron planes y programas de Capacitación y Adiestramiento antes de las reformas legales que vinieron a precisar los "sistemas, métodos y procedimientos" conforme a los cuales el patrón debe cumplir la obligación de Capacitación y Adiestramiento.

El supuesto de rebeldía del sindicato o de la mayoría de los trabajadores a participar en la comisión que formule los planes y programas de Capacitación y adiestramiento generalmente se presenta en aquellas empresas cuyas relaciones obrero-patronales se encuentran deterioradas y el ambiente de diálogo y de armonía de los factores de la producción es totalmente negativo por diversos factores, entre los que podemos señalar: - una mala administración de los recursos humanos, fallas importantes en la comunicación y motivación del personal de la empresa, radicalización de las acciones sindicales y

otras causas similares.

En este sentido, si los proyectos de los planes y programas presentados por la empresa no son aceptados en ninguno de sus puntos por rebeldía absoluta de los representantes sindicales o de la mayoría de los trabajadores, en el caso de no haber sindicato, el patrón tiene el derecho de ejercitar la acción correspondiente que se deriva del Artículo 153-X de la Ley Federal del Trabajo reformada, que estipula lo siguiente: "Los trabajadores y patronos tendrán derecho a ejercer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento impuesto en este Capítulo". Y el procedimiento que serviría de base para la tramitación y resolución de este conflicto, es el establecido en el Capítulo XVII del Título Catorce que abarca el procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica que no tengan una tramitación especial.

No obstante, si el ejercicio de la acción que plantea el patrón involucra un conflicto colectivo de naturaleza económica por las características y condiciones del proyecto del plan y programa, entonces será el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica el que debe seguirse para la tramitación y resolución del mismo. Pero

no debemos olvidar que existe la experiencia en el sistema de la justicia laboral mexicana que los Tribunales del Trabajo han desarrollado una fructífera labor conciliatoria entre los factores de la producción, que han evitado muchas crisis en las fuentes de trabajo.

Por otra parte, nos podemos encontrar con el problema de que el trabajador, en lo individual, se rebela a capacitarse o adiestrarse, por no tener ningún interés personal en ello; este caso está constituido por aquellos trabajadores que individualmente son apáticos a toda superación personal dentro del trabajo y para el trabajo; asimismo, por los que sólo utilizan el empleo para el efecto de tener emdios de subsistencia personal que le permitan seguir, fuera de la empresa, estudios o actividades que le hagan posible, en un momento dado, retirarse de ella para dedicarse a otras actividades, totalmente distintas y ajenas a la empresa.

Esta situación no la contempla la Ley; y en el Artículo 25, que se refiere al escrito en que se especifican las condiciones de trabajo, la reforma de la Ley, que entró en vigor el 1º de mayo del año de 1978 incluyó la fracción VIII, a efecto de que en ese escrito se contenga lo siguiente: "La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto

en esta Ley; y la fracción IX Artículo 25..." la fracción transcrita del Artículo 25 no es suficientemente clara, pues la expresión verbal "será", indica fundamentalmente el lado de la obligación de capacitar y adiestrar del patrón en los términos de los planes y programas y no señala nada de la obligación individual del trabajador de cumplir con dichos planes y programas. Consideramos por tal razón que, independientemente de las ideas expuestas, respecto al diálogo y motivación que debe existir de parte del patrón, el legislador debió haber previsto la forma de solucionar jurídicamente un caso de esta envergadura.

D) LA RESCISION COMO SANCION EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Si consideramos que para implementar los planes y programas, el patrón invierte en tiempo, instructores, trabajo administrativo, etc. el incumplimiento de las obligaciones en materia de Capacitación y Adiestramiento se agrava, pues ello impacta no solamente a los costos de producción de las empresas, sino también a la productividad y el trabajo en equipo, que es fundamental en todo proceso productivo, porque un trabajador rebelde a la capacitación y al adiestramiento perjudica, inclusive las condiciones de sus compañeros, porque pueden romper o quebrantar la eficiencia y productividad departamental y de la empresa en general.

En virtud a lo anteriormente señalado, resulta entonces que los daños y perjuicios son numerosos y trascendentes y que debe reformarse la Ley para dejar claro que ocurra un caso de incumplimiento por parte del trabajador de los planes y programas acordados por la empresa y la colectividad obrera, dicho incumplimiento deberá ser sancionado, según la gravedad y repercusiones de su actitud. No obstante la omisión del Legislador, estimamos que es aplicable, en este caso, el propio Artículo 153 X, comentado con anterioridad, por lo cual han quedado reproducidas las ideas aplicables sobre el asunto, en la inteligencia de que el procedimiento que debe aplicarse es exclusivamente el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Cuando se presenta el caso de que el trabajador manifiesta su conformidad con los planes y programas, pero en realidad no cumple con ellos, en diversos aspectos, nos podemos ajustar a lo que contempla el Artículo 153-H, que señala lo siguiente: "Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

1. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos".

Como se puede observar a través de la norma legal transcrita, la obligación impuesta por el legislador al trabajador se refiere a la asistencia, a la puntualidad de "sesiones" y demás actividades" así como "atender" las indicaciones y "cumplir" con los programas respectivos. Desde luego, esta hipótesis contemplada en el Artículo 153-H descansa sobre dos premisas fundamentales: a) Que los planes y programas hayan sido acordados por el sindicato o la mayoría de los trabajadores; y b) Que el trabajador en lo individual haya señalado su propósito de cumplir con aquéllos.

Por tal motivo, cuando la ley establece obligaciones para los trabajadores que en un momento dado no sean cumplidas por ellos, se generaría para la empresa el derecho de aplicar una medida disciplinaria o incluso la rescisión, según la importancia del caso, conforme a las disposiciones jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se da el caso de que el trabajador manifiesta

su incorformidad para ser capacitado o adiestrado, argumentando que él ya tiene los conocimientos o la preparación que se pretende impartirle, tal situación se encuentra contemplada en el Artículo 153-U, que nos señala lo siguiente:- "Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

Consideramos que lo dispuesto en el Artículo 153-U contempla un caso que es adecuado tratarlo en forma especial, porque no se justificaría invertir tiempo y recursos en proporcionar capacitación y adiestramiento a un trabajador que los tiene. No obstante lo anterior, las soluciones dadas por la ley no son suficientemente idóneas para resolver dicho supuesto; y en efecto, acreditar documentalmente dicha capacidad en un medio educacional como el nuestro puede prestarse a simulaciones, toda vez que se han dado casos de certificaciones o títulos expedidos sin basarse en un aprendizaje o enseñanza efectivos, sino como resultado de actos ilegales en la expedición de dichas constancias fraudulentas.

Podemos concluir, que independientemente de que existen fundamentos legales para proceder a la sanción disciplinaria o rescisoria para los rebeldes a la Capacitación y al Adiestramiento, según la gravedad del caso, es muy conveniente que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo, contrato individual o colectivo, algunos de los problemas más importantes de rebeldía por parte de los trabajadores a la Capacitación y al Adiestramiento, así como sus sanciones, con el propósito de que existan fundamentos adicionales o complementarios para lograr la efectividad de esta institución cuando no se ha podido obtener el cumplimiento de esta materia por los conductos del diálogo y la motivación.

Por tanto, no es posible concebir el progreso en la actividad productiva del hombre, sin el fenómeno de la capacitación y del adiestramiento, entendido éste como el aprendizaje, bien de conocimientos, bien de habilidades o destrezas, pero siempre con el fin de mejorar la actividad productiva en toda su dimensión.

En sentido contrario, también el trabajador tiene derecho de rescindir un contrato, conforme a lo dispuesto por el Artículo 51 de la Ley del Trabajo. Las causas que señala el citado precepto, son las siguientes:- 1) Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa

de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; 2) Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; 3) Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; 4) Reducir el patrón el salario al trabajador; 5) No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; 6) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; 7) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de su seguridad que las leyes establezcan; 8) Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y 9) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

Como se ha de observar, para el trabajador la gama de posibilidades para ejercitar sus acciones es mucho más

amplia que la del patrón, si partimos de que la reclamación relativa a la capacitación o al adiestramiento, por su propia naturaleza, según el caso, se puede hacer iniciada o durante la relación del trabajo. Y revisado el Artículo 51 de la Ley, podemos afirmar que consagra las causas de rescisión de la relación de trabajo y las cuales son semejantes a las previstas en el artículo 47 de la Ley, por lo que concluimos que se trata del mismo caso, es decir, que una de dichas acciones estará la de rescindir la relación de trabajo.

No obstante lo referido anteriormente, entre las causas de rescisión por parte del trabajador, no se contempla ninguna relación a la Capacitación y Adiestramiento del trabajador y el incumplimiento del patrón a su debido cumplimiento.

CONCLUSIONES

El legislador mexicano, preocupado por resolver los problemas nacionales y consciente de la heterogeneidad productiva, tecnológica y económica del país, legisla y promueve la expedición de ordenamientos jurídicos con fines no solo de normar nuestro sistema de convivencia, sino también de regular aspectos muy específicos derivados de las relaciones entre el capital y el trabajo, tal sería el caso de la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores.

Los planes a realizar, se encuentran reglamentados en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, donde claramente se señalan los derechos y obligaciones que corresponden a quienes intervienen dentro del proceso productivo, pero además, se fija entre otras, la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a los obreros con la finalidad de incrementar la productividad y eliminar los riesgos de trabajo; a su vez, los trabajadores deben de cumplir con los planes y programas que se hayan acordado entre los representantes de los obreros y los representantes patronales.

Sin embargo, cabría preguntar ¿Cuál es el sustento jurídico del trabajador para solicitar la rescisión de contrato?

La respuesta a ésta interrogante no se encuentra contemplada en ninguna de las disposiciones vigentes del Dere-

cho del Trabajo, por tal motivo, es menester adecuar las normas del Artículo 123 Constitucional y leyes reglamentarias, para establecer una normatividad que permita un sano equilibrio entre los factores de la producción.

En la Ley Laboral vigente, las sanciones aplicables a las empresas que no proporcionan capacitación y adiestramiento son de carácter administrativo. De ahí que surga la necesidad de realizar reformas que conlleven a hacer eficaz el cumplimiento de la obligación de la capacitación y adiestramiento para elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Para acreditar ésta tesis, es importante señalar los perjuicios de que son objeto los entes dedicados a subsistir mediante la prestación de su fuerza de trabajo; entre otros, se señalan los siguientes:

- Estar frecuentemente expuestos a los riesgos y enfermedades profesionales por desconocer los elementos que manejan, resaltando los agentes físicos y biológicos.

- No tener oportunidad de ascender a mejores puestos de trabajo porque no se les proporciona capacitación suficiente para hacerlo, resultando una disminución en la productividad, en los ingresos y en los niveles de vida.

- Se hace más grande el abismo entre trabajadores capacitados de aquéllos que no han obtenido este beneficio.

- Por la diversidad de tipos de trabajo, edad, educación, etc. los daños que sufren actualmente los trabajadores son variables y por ende, difíciles de cuantificar.

La capacitación y adiestramiento debe entenderse como la formación integral para el hombre, es decir, como una preparación social activa y productiva, que redunde en su realización plena en el trabajo y en los niveles de vida.

No obstante, al existir normas jurídicas que reglamentan los derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores, éstas han tenido una aplicación irregular a grado tal que hacen nugatorio el derecho, a la capacitación y el adiestramiento, de ahí que sea necesario buscar nuevas alternativas para evolucionar y hacer cumplir los esquemas jurídicos establecidos. Otra disyuntiva que deben tomar en cuenta los legisladores son la diversidad de ramas industriales y las experiencias alcanzadas con objeto de establecer obligaciones ineludibles por los patrones.

Expuestos los hechos e irregularidades, me permito proponer se realicen las adiciones o reformas sobre las Leyes vigentes que tratan lo relacionado sobre la capacitación y

el adiestramiento.

A) CONSTITUCION.

A nivel constitucional, además de señalarse en el Artículo 123 Apartado "A", que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que las empresas están obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo, deben especificarse las sanciones a que se hacen acreedores aquellos patrones que no cumplan con éstas disposiciones.

Es menester hacer un análisis de las disposiciones vigentes para decidir si en las mismas se puede hacer una adición que hable de las sanciones o en su caso, se agregue una Fracción al Artículo 123 Apartado "A", de aceptarse ésta última consideración, propongo la siguiente alternativa de redacción.

"El trabajador tendrá derecho a demandar la rescisión de contrato sin responsabilidad para él mismo, cuando su patrón no le proporcione capacitación y adiestramiento. La indemnización que le corresponda se fijará en la ley reglamentaria y no podrá ser inferior a la establecida en el caso concreto de una rescisión.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se ha hablado, la Ley Federal del Trabajo norma las disposiciones establecidas en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A", sin embargo, no contiene normas que señalen el derecho del trabajador a solicitar la rescisión de su contrato por causa imputable al patrón, porque no se le proporcionó capacitación y adiestramiento. Para corregir ésta irregularidad es conveniente agregar al artículo 51 una fracción que especifique lo siguiente:

"El trabajador que no haya recibido capacitación y adiestramiento, tendrá derecho a solicitar la rescisión de su contrato".

Para complementar la disposición anterior al artículo 50 se deberá agregar una fracción que disponga: "Se pagarán tres meses de salario, los salarios vencidos y además, veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados cuando el trabajador rescinda su contrato por no haberle proporcionado su patrón capacitación y adiestramiento.

C) CONCLUSIONES

1.- Con antelación al establecimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, ya se venía pugnando por establecer mejores condiciones de trabajo para los obreros, incluyendo en ellas la educación, con el firme propósito de crear una nación de hombres libres.

2.- Al establecer el derecho del trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se consolidan a nivel jurídico algunas de las aspiraciones de los trabajadores y surgen nuevas ideas que vienen a revolucionar las relaciones entre obreros y patrones.

3.- En la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1930 y de 1970, no se establece el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento y es hasta en 1978, cuando se reglamenta en el Capítulo III Bis, del Título IV de la Ley antes citada.

4.- La capacitación y adiestramiento tienen como propósito elevar la productividad, los niveles de vida, y reducir las enfermedades y riesgos de trabajo que tanto afectan a los trabajadores.

5.- En la ley no se prevé ninguna disposición que

señale la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores que por determinada causa queden incapacitados por enfermedad general, enfermedad o riesgo de trabajo.

6.- Debido a la negligencia y falta de interés de los patrones no se otorga capacitación y adiestramiento a los trabajadores, por tal motivo deben hacerse reformas legales a nivel constitucional y en la ley reglamentaria respectiva, con el propósito de imponer sanciones que propicien el ejercicio de este derecho.

7.- Con el propósito de encontrar equidad en el campo de la justicia social, el Gobierno Federal debe propiciar estímulos fiscales de tipo especial para aquellos patrones que proporcionen capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

8.- Establecer una política laboral que tenga como propósito crear talleres o escuelas en las empresas que tengan más de cien trabajadores, para que ahí sea el lugar donde se imparta enseñanza técnica a los obreros.

9.- A través de disposiciones legales, facultar a los sindicatos para que ejerzan el derecho de huelga cuando no se establezcan o cumplan los planes de capacitación y adiestramiento.

10.- Establecer un artículo adicional al Título Noveno de la Ley Laboral que especifique un incremento al monto de la pensión de los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades porque no se les haya proporcionado capacitación y adiestramiento.

11.- Gracias a la Universidad Nacional Autónoma de México, a mis maestros, compañeros y amigos que permitieron incrementar mi acervo cultural en el Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- CASTORENA, J. "Procesos del Derecho Obrero", México, D.F.
- CANABELLAS, GUILLERMO. "Derecho Normativo Laboral", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.
- CARDENAS RAFAEL. "Derecho del Trabajo", Editorial Ateneo, S.A., Buenos Aires Argentina, 1960.
- DE BUEN NESTOR. "Derecho del Trabajo", T.I. y T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.
- DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo", T.I. y II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.
- DE BUEN NESTOR. "La Reforma del Proceso Laboral", Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- DE FERRARI FRANCISCO. "Derecho del Trabajo", Tomo I, II, III y IV, Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1976.
- DE PINA RAFAEL. "Curso de Derecho Proceal del Trabajo", Ediciones Botas, México, 1952.

- GUERRERO EUQUERIO. "Relaciones Laborales", Editorial Porrúa, S.A, México, 1975.
- GARCIA MAYNES EDUARDO. "Introducción al Estudio del Derecho", Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.
- HERNANDEZ TOVAR VICENTE. "Cursos del Derecho del Trabajo", tomo I y II, Editado por la Universidad de Carabobo, Valencia España, 1971.
- HINOJOSA DE LEON JUAN H., SORDO GUTIERREZ JOSE, VOGEL ZOLON-DEZ ALFREDO. "Administración de Contratos Colectivos de Trabajo", Editorial Trillas, Primera reimpresión, Enero 1980.
- MUÑOZ RAMON ROBERTO. "Derecho del Trabajo", Tomo I y II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- PEREZ BOTIJA EUGENIO. "Cursos del Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, S.A., Madrid, España, 1977.
- ROSS GAMES FRANCISCO, "Derecho Procesal del Trabajo", Vico-Ed Editores, S.A., México, 1978.
- TAPIA SALINAS JOSE L. "Contrato Colectivo como prepararlo y negociarlo", Grupo Editorial Expansión, México, 1980.

- TENA SUCK RAFAEL, "Derecho de la Seguridad Social", Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1986.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Derecho Proceal del Trabajo", Tomo I, México, 1841.

LEGISLACION

- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. "Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada", Editorial Trillas, México, 1977.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada", Editorial Porrúa, S.A., Edición actualizada número 38.

- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "Condiciones de Trabajo",
Comentarios y Jurisprudencias.