



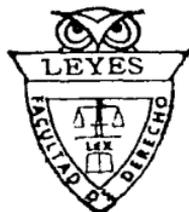
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ENFOQUE SOCIO-JURIDICO DE LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACION POR
PARTE DE LOS PATRONES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LAURA ANDREA PEREA GARDUÑO



CD. UNIVERSITARIA. D. F.

JUNIO 1992

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Página.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO 1. <u>NOCIONES GENERALES</u>	
1.1. Concepto de Sociología.....	1
1.1.2. La Sociología de Augusto Comte.....	3
1.1.3. Objeto de conocimiento de la Sociología	6
1.1.4. La Teoría Sociológica.....	7
1.2. Antecedentes Históricos.....	8
1.2.2. Perspectivas en Sociología.....	10
1.3. Fuentes.....	12
1.4. Relaciones y Procesos Sociales.....	16
1.4.1. Clasificación de los Grupos Sociales..	18
1.4.2. Análisis de algunos Grupos Sociales y su influencia en la vida humana.....	21
1.4.3. Clases y Estratos Sociales.....	24
1.5. Desarrollo Socioeconómico.....	26
1.5.1. Principales Teóricos de la Economía....	28
1.6. Relación de la Sociología con el Dere- cho Laboral.....	30
CAPITULO 2. <u>EL DERECHO DEL TRABAJO</u>	
2.1. Concepto.....	32
2.2. Principios.....	34
2.2.1. La Idea del Trabajo como un Derecho y un Deber Social.....	34
2.2.2. La Libertad de Trabajo.....	35
2.2.3. La Igualdad en el Trabajo.....	35
2.2.4. La Estabilidad en el Empleo.....	38
2.3. Fuentes.....	39
2.3.1. La Constitución.....	40
2.3.2. La Ley Federal del Trabajo.....	41
2.3.3. Los Principios Generales de Derecho....	41
2.3.4. Los Principios Generales de Justicia Social.....	42

	Página.
2.3.5. La Jurisprudencia.....	43
2.3.6. La Costumbre.....	46
2.3.7. La Equidad.....	47
2.4. Antecedentes Históricos.....	48
CAPITULO 3. <u>DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO</u>	
3.1. Contenido.....	53
3.2. Relación de Trabajo.....	54
3.3. Elementos.....	55
3.4. Duración.....	67
3.5. Análisis del Capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo	70
CAPITULO 4 <u>CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO</u>	
4.1. Antecedentes de la Capacitación de los trabajadores de México.....	87
4.2. Fundamento Constitucional.....	95
4.3. Definición Legal de Capacitación y Adiestramiento.....	103
4.4. Objeto de la Capacitación y Adiestramiento.....	107
4.5. Capacitación y Adiestramiento como derecho de los Trabajadores.....	109
4.6. Trascendencia Social de la Capacitación y Adiestramiento.....	111
CONCLUSIONES.....	120
BIBLIOGRAFIA.....	125

INTRODUCCION

Las realidades de un país en el que la gran parte de la población, sufre las consecuencias del atraso, la injusticia y explotación son por consiguiente elementos que de manera fundamental influyen en el desarrollo y estabilización del mismo.

En nuestro país necesitamos fuentes de trabajo pero ligadas a la producción. De nada sirve crear empleos que no producen ninguna riqueza. Por lo tanto la educación, la capacitación y el desarrollo son factores determinantes para el progreso del país. Una solución a los grandes problemas de nuestro país en donde se requiere del esfuerzo y trabajo, es la de hacer producir a los que no producen incorporándose a la producción moderna a la gran fuerza de trabajo.

Al preparar la presente tesis hemos procurado dar una intención general, que a base de preparación y capacitación, se puede dar un desarrollo así como un mejor nivel de vida ya que como parte de un pueblo tenemos la obligación de buscar las mejores soluciones a todos los problemas que se van planteando. En caso específico la preparación de la clase trabajadora, proporcionándosele capacitación y adiestramiento, derecho que se encuentra consignado en la Ley Federal del Trabajo. Considerando que no es fácil corregir las fallas de una Economía, pero lo más

grave es pensar que éstas no existen y no hacer el esfuerzo por salir adelante.

El hombre es entre todos los seres, el único que ha logrado dominar a la naturaleza para incrementar la producción. Su habilidad e inteligencia desempeñan un papel decisivo, la cual les ha permitido la obtención de satisfactores diversos, por lo tanto, a medida que evolucionan los grupos humanos, se modifican sus relaciones de producción, haciéndose cada vez más estrechos los vínculos para la obtención de medios de vida o satisfactores.

Toda sociedad requiere de un sistema productivo distributivo, ya que las cosas que la población necesita no se brindan gratuitamente por la naturaleza, ni se encuentran al alcance de la mano del hombre. La mayoría de los bienes y servicios tienen que producirse, puesto que los recursos naturales, el trabajo humano, las máquinas, necesitan una explotación de los mismos y así comercializarlos y que mejor con trabajadores mejor preparados, teniendo la habilidad y destreza, para desempeñar sus actividades y estos sean mejor retribuidos.

El desarrollo económico de un país y específicamente el de México, depende de nuestras decisiones diarias, de la de nuestros gobernantes, así como la mejor preparación de cada uno de nosotros, estableciendo así que aquella gente que por determinada circunstancia no tiene un

grado de escolaridad, a través de la capacitación y adiestramiento, es el medio en el cual la gente que carece de preparación, se puede desempeñar y solicitar un empleo digno y puedan satisfacer sus necesidades a incorporarse a una sociedad totalmente activa.

CAPITULO PRIMERO

NOCIONES GENERALES

En virtud de que el presente estudio tiene un enfoque sociológico, es necesario primeramente señalar que el objeto de la Sociología consiste en explicar y transformar las condiciones sociales contemporáneas, no importando que se investiguen sociedades antiguas, ya que dicho estudio se realiza desde una perspectiva y en función del presente, para explicarse la problemática actual.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos necesario que antes de entrar al análisis de lo que es la Capacitación y Adiestramiento como una obligación por parte de los patrones, es conveniente referirnos en primer término a una serie de conceptos y nociones socio-jurídicos que permitan al lector una mejor comprensión de los siguientes puntos a tratar.

A continuación haremos referencia a la sociología, sus antecedentes, fuentes y relaciones con los procesos sociales laborales.

1.1. CONCEPTO DE SOCIOLOGIA

El término Sociología, en cuanto a su contenido estuvo al prin

cipio relacionado estrechamente a la historia y a la filosofía. Posteriormente, se le atribuyó a esta ciencia un objeto específico; el estudio científico de:

- La sociedad;
- Las relaciones humanas;
- El comportamiento social.

Podemos decir, que la Sociología es la ciencia que se ocupa del "hecho de la sociabilidad del hombre como un as-- pector de su ser y existencia, atendiendo a las distintas man-- ras en que los hombres aparecen agrupados o meramente relacio-- nados, tratando de explicarse por distintos medios las causas, manifestaciones y consecuencias de esos agregados y relaciones humanas." (1)

La palabra Sociología fue creada por Augusto Comte en 1839, al unir dos palabras: socius que significa sociedad - en latín y logía, que es ciencia o estudio profundo o serio, en griego. Por lo que etimológicamente sociología quiere de-- cir estudio de la sociedad en un nivel elevado.

Pero la sociología ha evolucionado y las definicio-- nes dadas también han tratado de precisar o delimitar con ma-- yor concreación lo que se considera que es la sociología. Por lo que esta ciencia se ocupa del estudio sistemático de los -- siguientes hechos:

- a) El carácter social del hombre.

(1) COMTE, Augusto, La Filosofía Positiva.
la. ed., Edit. Porrúa, México, 1982, pág. XXIX.

- b) La necesidad que tiene el ser humano de vivir en sociedad para satisfacer sus necesidades básicas.
- c) Las diferentes agrupaciones que forma el hombre al vivir en sociedad.
- d) Las distintas formas en que se relacionan los -- hombres dentro de una Comunidad.

A la Sociología no le corresponde el estudio de los hechos individuales, aunque sean estos extraordinarios, ya que básicamente le interesa las relaciones sociales que se repiten con carácter constante. Las relaciones entre personas que dan origen a las formas de una organización social, que pueden ser grupos Familia, Ciudad, Nación, Comunidad Internacional, Instituciones, Escuelas, Sindicato, Partido Político, Iglesia, Burocracia, etc. Una forma de organización de gran importancia -- dentro de la Sociología por sus repercusiones es la clase social. Esta ciencia se ocupa también de estudiar el control que ejerce la sociedad sobre la conducta de sus miembros a través - de sanciones o de medios de persuasión ya que en ocasiones el - comportamiento de los individuos es contrario a las finalidades de la sociedad.

1.1.2. LA SOCIOLOGIA DE AUGUSTO COMTE

Augusto Comte nace en Montpellier, en 1798, dentro del seno de una familia pequeña burguesa, católica y monárquica; muere en -

París en 1857. Fué su padre Augusto Luis Comte, funcionario menor, y su madre Felicidad Rosalía Boyer.

En sus artículos se advierte que ha hecho provechosas lecturas en obras de Smith, Diderot y Condorcet. En 1818, entra en relaciones con Saint Simon, quien sigue a éste en su pensamiento y llega a ser su colaborador. Escribe para los periódicos "El Político", y "El Organizador", editados por Saint Simon. En el cuaderno de los industriales, redacta Comte un Cuaderno, cuyo contenido fue el plan de trabajos científicos para reorganizar la Sociedad.

En 1848, funda la Sociedad Positiva, bajo el signo de la práctica de la religión de la humanidad. El culto a la mujer adquiere nuevas resonancias. En todas ellas se respira la relación amorosa de Comte, en sus personajes y diálogos. Hacia 1845, Comte, tuvo una compensación amorosa en su vida, conoce a Clotilde de Vaux, reflejo de Comte en sus reflexiones, y resultado de una relación intelectual transformada posteriormente en un amor integral por su esposa.

"La Historia de las ideas de Comte lo volcan en uno de los grandes clásicos, por su extraordinario talento aunado a una personalidad sostenida por un carácter firme a lo largo de su vida." (2)

En el desarrollo de la filosofía de Comte, hay tres constantes:

(2) IDEM., pág. XL.

- a) Un ideal de reforma de la sociedad;
- b) Una reforma que ha de basarse en la ciencia, la ciencia positiva; y
- c) Dentro del postulado de la unidad antropológica y social, es decir, la unidad del género humano como una idea de progreso en la historia.

Para Comte, una de sus principales preocupaciones es la de transformar la sociedad tal y como lo señala en su Ley de los Tres Estados, ya que exhibe el desarrollo de la historia, la cual ha de concebirse como un estudio de las leyes que rigen la marcha de una sociedad y no limitarse a señalar cronológicamente hechos aislados, ya que para Comte, la existencia de las leyes positivas (incluyendo las sociales), quedan contenidas -- por un hecho general: la naturaleza, de la cual parte el hombre. En el plan de los trabajos científicos para organizar la Sociedad, no debe ser el presionar a la especie humana, la cual actúa por propio impulso, siguiendo una ley igualmente necesaria, en la cual debe figurar el desarrollo de la historia, que de -- acuerdo con la Ley de los Tres Estados, mostraría un curso evolutivo.

Para Comte, la sociología estudia a los hombres en sociedad, sus fenómenos sociales, están sometidos a todas las - Leyes de la vida orgánica en general, siendo los hechos sociales los más complejos en la escala de los fenómenos naturales y en el orden es resultado necesario para el progreso, por lo - -

tanto la continuidad del género humano queda confirmada por la idea del progreso, definido sociológicamente mediante las nociones de orden y desarrollo, ya que el progreso es el desarrollo del orden." (3)

1.1.3. OBJETO DE CONOCIMIENTO DE LA SOCIOLOGIA

Se puede considerar que el objeto de la sociología, es una realidad de la naturaleza, es decir, que esta compuesto de fenómenos análogos a los estudiados en cualquier otra ciencia natural como la Química y la Biología. En la Sociología para conocer su objeto de conocimiento se utiliza el método de la observación empírica de hechos que son perceptibles por medio de los sentidos, la cuantificación y la medición de sus hechos.

Por lo que toca a la naturaleza de la Sociología, en relación a su objeto de conocimiento encontramos tres alternativas las cuales son:

- 1.- La Sociología es ciencia del espíritu, es una ciencia que analiza solamente significados, o sentidos.
- 2.- La Sociología es ciencia natural es una ciencia que explica exclusivamente hechos y lo hace a través de la causalidad formulando sus leyes por medio de la observación empírica.

(3) AZUARA Pérez, Leandro, Sociología.
Edit. Porrúa, México, 1987, pág. 16.

3.- La Sociología además de ser una ciencia causal explicativa, es una ciencia natural, es una - - ciencia comprensiva de las significaciones o -- sentidos del obrar social, es una ciencia del - espíritu o de la cultura.

Podemos precisar, que la Sociología por consiguiente se encuentra precisada en cuanto a su objeto en los tres puntos antes precisados.

1.1.4. LA TEORIA SOCIOLOGICA

Las generalizaciones hechas sobre la manera de ordenación pueden expresarse como leyes naturales, específicamente las leyes sociales, según las cuales siempre que se presentan determinadas condiciones tendrán lugar determinados efectos. Una teoría es una serie de proposiciones que llenan, las siguientes condiciones:

Primera: Las proposiciones deben hacerse de acuerdo con conceptos exactamente definidos;

Segunda: deben ser congruentes entre sí;

Tercera: deben poderse derivar de ellas las generalizaciones ya existentes;

Cuarta: deben ser fecundas, es decir, abrir el camino para nuevas observaciones y generalizaciones que amplíen el

campo del conocimiento.

Podemos afirmar que la teoría no puede derivarse de observaciones y generalizaciones simplemente por medio de la -- inducción rigurosa, ya que la teoría es una obra creadora y por tanto sean pocos los que trabajan en el campo de una ciencia. Aún ahora, de que todavía no ha llegado a ser una ciencia plena-- mente madura, la Sociología teórica ha avanzado lo suficiente - para proporcionar una base mucho mejor que hace cincuenta años a la investigación de campos especializados. Han aparecido nue-- vas especialidades, como la Sociología de la Religión, la Socio-- logía del Derecho y la Sociología de la Industria. Y es el he-- cho de que aún cuando hayan aparecido estas especialidades ateg-- tigua la existencia de un cuerpo central de conceptos, desde un punto de vista generalmente admitidos con una perspectiva prome-- tedora, ya que la teoría sociológica mantiene unidas las ramas de la Sociología.

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS

La Sociología es una de las ciencias sociales más jóvenes. Au-- gusto Comte acuñó la palabra Sociología, pensaba Comte que la - Sociología debía basarse en la observación sistemática y una -- debida clasificación y no en la autoridad o la especulación. - Esta era una idea relativamente nueva en aquel tiempo.

Herbert Spencer, publicó en Inglaterra sus "Princi--

pios de Sociología", en 1876. Aplico la teoría de la "Evolución social", la cual fue ampliamente aceptada durante varios decenios. El estadounidense Lester F. Ujard, publicó su Dinámica de Sociología en 1883, en la que pedía un progreso social mediante una acción social inteligente que los sociólogos debían guiar, todos éstos fundadores de la Sociología eran básicamente filósofos sociales. Señalaban que los sociólogos debían recoger, organizar y clasificar datos objetivos y derivar de ellos teorías sociales válidas, pero con mucha frecuencia su propio método, en elaborar un gran sistema teórico y luego buscar hechos que los apoyaran, mientras tanto pedían una investigación científica la cual ellos pondrían en práctica. Emile Durkheim, francés dió la primera y más notable demostración de la metodología científica en Sociología en su obra "Rules of Sociological Method", publicado en 1895. En la década de 1890 a 1900 en varias Universidades impartió diversos "Cursos de Sociología". En tanto que los primeros sociólogos europeos provenían de los campos de la historia, de la economía política o de la filosofía. La urbanización y la industrialización estaban creando graves problemas sociales y estos primeros sociólogos buscan -- por darle solución, consideraban a la sociología como una guía científica para el progreso social. Ya en 1930 varios diarios sociológicos se encontraban llenos de artículos de investigación y descripción científicas. La sociología se convertía en un -- cuerpo de conocimientos científicos, con teorías basadas en observaciones científicas.

1.2.2. PERSPECTIVAS EN SOCIOLOGIA

Para estudiar algo, debe empezarse por hacer algunas suposiciones acerca de la naturaleza de lo que se estudia. Por ejemplo los antiguos griegos creían que el universo estaba regido por los caprichos de los dioses, todos los científicos, por el contrario, suponen que el universo está ordenado y funciona de acuerdo con ciertas leyes que podemos descubrir. Así Newton desarrolló las leyes de la gravedad, luego de observar que las manzanas caían siempre hacia abajo y nunca hacia arriba. Una serie de suposiciones válidas recibe el nombre de una perspectiva o un enfoque, a continuación detallamos algunas perspectivas dentro de la Sociología:

La Perspectiva Evolucionista. Es la primera perspectiva teórica en Sociología. Basada en las obras de Augusto Comte y Herbert Spencer pareció ofrecer una explicación satisfactoria acerca del origen y desarrollo de las sociedades humanas. Los sociólogos que utilizan la perspectiva evolucionista buscan las pautas de cambio y desarrollo que aparecen en diferentes sociedades para ver si pueden encontrarse algunas secuencias generales. Aunque esta perspectiva no es la más importante en Sociología, se encuentra vigente.

La Perspectiva Interaccionista, ésta no sugiere grandes teorías acerca de la sociedad, el estado y las instituciones sociales ya que se consideran abstracciones conceptua-

les, y sólo las personas y su interacción pueden estudiarse directamente. Se advierte en esta perspectiva que las personas - actúan recíprocamente casi siempre por medio de símbolos que -- incluyen gestos, signos y lo más importante por medio de pala-- bras escritos o habladas. Las personas responden a los signi-- ficados que se les atribuyen a las cosas y a los sucesos, que - los rodean, por ejemplo: una señal de tránsito, una fila en una ventanilla, un silbato y una señal con la mano de un agente de policía. Los interaccionistas modernos, hacen énfasis en el he-- cho de que las personas no responden directamente a las otras - personas sino que responden a lo que imaginan que son las otras personas. En el comportamiento humano la realidad se construye en la mente de las personas cuando se evalúan mutuamente y tra-- tan de adivinar los sentimientos e impulsos respectivos.

La perspectiva interaccionista se centra en que - - significados encuentran las personas en las acciones de las - - otras personas y esta interacción ha permitido profundizar mu-- cho en el desarrollo de la personalidad y en el comportamiento humano.

La Perspectiva Funcionalista. En esta perspectiva la sociedad se considera como una red de grupos que cooperan y operan en forma sumamente ordenada de acuerdo a una serie de re-- glas y valores por la mayoría de los miembros. La sociedad se concilia como un sistema estable con tendencia hacia un equili-- brio, es decir, a mantener un sistema operativo y armonioso.

Los cambios sociales rompen el equilibrio estable de una sociedad, pero al poco tiempo se obtiene un nuevo equilibrio, por ejemplo las familias numerosas fueron deseables durante la mayor parte de la historia. Las tasas de mortalidad eran altas y las familias grandes ayudaban a asegurar algunos sobrevivientes. Actualmente, en un mundo superpoblado y con una tasa de mortalidad más baja, las familias numerosas ya no son una bendición. Así, un valor o una práctica que es funcional en un tiempo o lugar puede llegar a no serlo. Si un cambio social -- particular promueve un equilibrio armonioso, se considera funcional; si rompe el equilibrio ese es disfuncional.

Para los sociólogos, todas las perspectivas son útiles y necesarias para una comprensión completa de la sociedad en la que vivimos.

1.3. FUENTES

El término fuente, escribe Claude Du Pasquier: "crea una metáfora feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan a la superficie, de la misma manera inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho." (4)

(4) CHINOV, Ely, La Sociedad. Una Introducción a la Sociología.
Edit. F.C.E., México, 1968, pág. 45.

Por consiguiente, es el origen o factores de donde brotan las fuentes que determinan el surgimiento en este caso - de la sociología y el derecho.

En materia de Derecho encontramos las siguientes -- fuentes:

I.- Fuentes Formales: los procesos de creación de - las normas jurídicas.

II.- Fuentes Reales: los factores y elementos que - determinan el contenido de tales normas.

III.- Fuentes Históricas: los documentos que encie- rran el texto de una ley o conjunto de leyes.

En la Sociología, la cultura incluye las formas en que las cosas deben hacerse, y podemos decir que la cultura es normativa, misma que define las reglas de conducta y por lo tan- to se pueden determinar sus fuentes mismas que a continuación - detallamos:

COSTUMBRES. Las costumbres son simplemente las - formas habituales, comunes y vivales en que un grupo hace las - cosas.

La vida social esta llena de problemas dondequiera: como obtener el sustento de la naturaleza, como dividir los fru- tos del trabajo o de la buena suerte, como relacionarse unos -- con otros. Cada peculiaridad se elige entre muchas posibilida- des, todas ellas más o menos viables. Mediante el ensayo y - -

error, verdaderos accidentes o algún influjo desconocido, un -- grupo llega a una de estas posibilidades, la repite y la acepta como un modo habitual de satisfacer una necesidad particular. - Actualmente las sociedades absorben las costumbres en parte - - por la enseñanza deliberada, pero principalmente por medio de - la observación y por la participación de la vida que las rodea.

TRADICIONES. Podemos decir que algunas costumbres más importantes que otra, podemos decir que reconocemos dos - - clases de costumbres:

1.- Las que deben seguirse como parte de las buenas maneras y de un comportamiento educado y,

2.- Las que tenemos que seguir porque se piensa que son esenciales para el bienestar del grupo. Estas ideas de lo bueno y lo malo que ligamos a ciertas costumbres se llaman tradiciones. Por tradiciones entendemos a las ideas vigorosas de lo bueno y lo malo que exigen unos actos y prohíben otros, las tradiciones son creencias en la bondad o la maldad de los actos, estas no son inventadas o elaboradas deliberadamente, ni funcionan porque alguien decide que serían una buena idea, surgen gradualmente de las prácticas consuetudinarias de la gente, en - - gran parte sin intención o elección consciente, podemos decir - brotan de la creencia de un grupo de que un acto particular parece ser peligroso o pueda ser prohibido. Podemos concluir que las tradiciones se autovalidan y se autopropetúan, así en todas las épocas y todos los lugares la gente buena se siente pura y

virtuosa cuando sigue sus tradiciones, cualquiera que éstas puedan ser.

INSTITUCIONES. Es un sistema organizado de relaciones sociales que expresan ciertos valores y procedimiento comunes y satisfacen ciertas necesidades básicas de la sociedad. - En las sociedades más complejas existen cinco instituciones básicas: familia, religión, gobierno, educación y organización de actividades económicas. En las sociedades modernas la ciencia se encuentra institucionalizada y las instituciones se encuentran entre las normas más formales y apremiantes de una sociedad y que cuando las costumbres y las tradiciones que rodean -- una actividad importantes se organizan en un sistema obligatorio de creencias y comportamiento, se dice que se ha desarrollado una Institución.

VALORES. Los valores son ideas acerca de si las experiencias son o no importantes, los valores guían los juicios y el comportamiento de las personas. Los valores son una parte importantes de toda cultura. Un acto se considera legítimo es -- to es moralmente aceptable, cuando este se encuentra en armonía con los valores aceptados.

LEYES. Para referirnos a la importancia de las leyes dentro de la Sociología, es importante precisar que aunque -- algunas tradiciones funcionan simplemente como tradiciones, -- existe una gran tendencia a que estas se les incorpore a las --

leyes de la sociedad, ya que las personas pueden ser obligadas a someterse mediante la amenaza de un castigo legal. Así, la ley sirve para reforzar las tradiciones. El estudio de la Ley como una expresión cotidiana de las tradiciones se puede ver -- desde un punto de vista funcionalista de la ley. Los soció-- gos consideran a la Ley como un instrumento de los poderosos pa-- ra controlar y explotar a los que no tienen poder, o ven a la Ley como un medio de legitimar la explotación y piensan que la policía y los tribunales cumplen las ordenes por lo que algunos mantienen sus privilegios a expensas de los que no lo tienen, -- se puede decir, que los dos puntos de vista con correctos, ya -- que en cualquier sociedad compleja la Ley impone las tradicio-- nes y también protege y preserva el sistema social en el que -- siempre hay algunos que son más privilegiados que otros.

1.4. RELACIONES Y PROCESOS SOCIALES

El ser humano tiende a agruparse con sus semejantes por su natu-- raleza sociable y por las dificultades que le impone la lucha -- por la vida. Dentro del grupo el hombre desarrolla actos de -- convivencia y un espíritu de comunidad que se traduce en la ayu-- da mutua y la cooperación.

Sociedad: El término sociedad es difícil de definir por la cantidad de conceptos que comprende. En términos gene-- rales se designa "Sociedad al conjunto de personas unidas per--

manentemente y en constante interrelación para lograr un fin -- determinado." (5)

Para Chinoy, la sociedad es: "un tejido de relaciones que se da entre los individuos que participan como miembros de un complejo conjunto de grupos sociales dentro de un todo -- más amplio." (6)

De acuerdo con lo anterior, la sociedad esta constituida por grupos y éstos por personas. Los grupos a su vez se relacionan entre sí dentro de un todo mayor que es la sociedad.

Fichter, dice que la sociedad es: "una colectividad organizada de personas que viven juntas, en un territorio común cooperan en grupos para la satisfacción de sus necesidades sociales básicas, adoptan una cultura común y funcionan como una unidad social distinta." (7)

Las funciones de la sociedad son:

a) Establecer una forma ordenada para renovar biológicamente a sus miembros, ejemplo: el matrimonio, la familia, etc.

b) Integrar a sus miembros a la colectividad, mediante el proceso de educación.

c) Organizar grupos económicos para la satisfacción

(5) FICHTER, Joseph H., Sociología.

Edit. Herder, Barcelona, 1971, pág. 28.

(6) GARCIA, Maynez, Introducción al Estudio del Derecho.

Edit. Porrúa, México, pág. 52.

(7) PELAYO, García Ramón, et.al., Enciclopedia Metódica.

2a. ed., Ediciones Larousse, México, pág. 987.

de las necesidades colectivas; fábricas, talleres, comercios.

d) Mantener el orden y la armonía social mediante la organización gubernamental.

En cuanto a su permanencia en el tiempo y el espacio la sociedad:

1.- La sociedad permanece en el tiempo, porque establece instituciones necesarias que aseguran la supervivencia física de sus miembros y los medios que permiten la adaptación de las nuevas generaciones a ella.

2.- La sociedad permanece en el espacio, porque se establece un carácter definitivo en un territorio determinado del que obtiene los recursos necesarios para subsistir.

Y en cuanto a su permanencia sólo se logra mediante un adecuado sistema de organización. Si la sociedad no se organiza convenientemente, su estabilidad peligra..

1.4.1 CLASIFICACION DE LOS GRUPOS SOCIALES

De acuerdo con la naturaleza de las relaciones que existen entre sus miembros, los grupos pueden ser primarios y secundarios.

Grupo Primario. Se caracteriza por relaciones estrechas personales, espontáneas y frecuentemente afectivas en-

tre sus integrantes. La unidad se basa en las propias, ya que no existen obligaciones definidas y precisas. Ejemplos: la familia, el grupo de amigos, los vecinos, la aldea, etc.

Grupo Secundario. Comprende tres formas de agrupaciones:

- a) La Asociación.
- b) El Grupo Etnico.
- c) La Clase Social.

a) La Asociación: es la agrupación de individuos -- que reúnen voluntariamente para obtener una finalidad común o -- para la defensa de un interés específico. Ejemplos: asociaciones patronales, partidos políticos.

b) El Grupo Etnico: está constituido por personas que comparten una tradición cultural común. Los individuos se unen por sus prácticas, creencias, religión. La pertenencia a estos grupos es atribuida al individuo por la familia donde nace.

c) La Clase Social: una clase social puede definirse como un estrato de personas de similar posición. Los miembros de una clase social se consideran el uno al otro como socialmente iguales, mientras que consideran superiores a algunos e inferiores a otros.

Grupos Primitivos. La civilización es consecuencia

de las luchas sociales, se puede considerar que el surgimiento de los Estados son las conquistas sangrientas, con una finalidad, como es la prosperidad y desarrollo, ya que el Estado se encuentra conformado por varios grupos humanos que han luchado entre sí derivándose así los grupos primitivos como son el -- clan, gens, la tribu y la horda, de los cuales pasaremos a dar una breve explicación.

Clan: "Grupo social exógamo que existió en casi todas las sociedades primitivas, sus miembros eran de común ascendencia, elegían sus propios jefes, usaban un nombre común y solían tener un tótem distintivo." (8)

Los griegos primitivos, los indios americanos, las tribus africanas, etc, tenían clanes y todavía existen entre -- algunos pueblos de Polinesia.

Gens: (En latín significa linaje o descendencia del padre de la tribú). En la familia Panulúa (forma primitiva de la Gens), los hermanos no se pueden casar con sus hermanas, -- sino con mujeres de otra familia, de otra gens, los hijos procreados de estas nuevas uniones, quedan por lo tanto fuera de -- la gens originaria del padre. Pesa más el derecho materno, no quedan dentro del grupo. Cada gens se distingue por un nombre propio, el cual generalmente es el nombre de un animal. La -- gens, se caracteriza por tener un consejo, asamblea democrática de adultos de hombres y mujeres.

(8) IDEM., pág. 998.

Horda: "Reunión de salvajes nomadas que forman una comunidad y no tienen domicilio o lugar fijo." (9)

Nómadas: "Estado social o grupo social de las épocas primitivas o de los pueblos poco civilizados consistente en cambios de lugar con frecuencia, modo de vida de las comunidades primitivas que carecían de habitación fija." (10)

Tribu: "Aglomeración de familias o pueblos bajo la autoridad de un mismo jefe, que viven en una misma comarca y -- tienen un origen común." (11)

Por consiguiente cada grupo se encuentra determinado por una serie de roles o papeles los cuales se encuentran interrelacionados y que demás participan de un conjunto de valores y creencias, quedando cada grupo con capacidad de diferenciarse a sí mismos frente a los miembros de otros grupos sociales.

1.4.2. ANALISIS DE ALGUNOS GRUPOS SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA VIDA HUMANA

La familia es la unidad básica de la sociedad y que como agrupación social sus finalidades son:

- a) La procreación y educación de la prole;

(9) AZUARA Pérez, Leandro, Sociología.
Edit. Porrúa, México, 1987, pág. 16.

(10) CHINOY, Ely, op.cit., pág. 243.

(11) IDEM., pág. 251.

b) El afecto y la ayuda mutua entre sus miembros.

La familia tiene las siguientes funciones:

a) La perpetuación de la especie;

b) La formación de la personalidad individual y social, es en la familia donde el individuo adquiere los primeros hábitos de convivencia.

En cuanto a sus ventajas sociales son evidentes: --
 unidad, estabilidad, mejor educación a los hijos, mayor protección a la mujer, etc.

La Ciudad. El desarrollo de la agricultura, el comercio y los transportes aunado a la necesidad de defensa, explican la formación de aldeas, villas y ciudades en la sociedades antiguas. En la actualidad la ciudad constituye un grupo social territorialmente definido dentro de un todo mayor que es la sociedad. En ella los individuos desarrollan características comunes (costumbres, tradiciones, formas de hablar, etc.)

El problema mundial del excesivo crecimiento demográfico se refleja en la estructura social de la moderna ciudad, cuyas características en cuanto a su población son:

1.- En la actividad económica desarrollada por sus miembros, unos son los obreros, técnicos o empleados, otros --
 profesionistas, comerciantes, empresarios o burócratas.

2.- Los individuos se tratan con superficialidad --

con poco interés y afecto dando una relación social ocasional.

3.- En la ciudad todo parece permitido, hasta las mayores extravagancias, con el solo límite de la moral y el orden público.

4.- La división del trabajo, la influencia de la -- publicidad y otros factores han hecho que el habitante de la -- ciudad se transforme, quedando el hombre como un mero instrumento de la actividad social, dando resultado a la pérdida de -- la personalidad individual.

La Institución Social. Es un modo de comportamiento mediante el cual se asocian personas entre sí para lograr un fin determinado. Técnicamente se define a la institución como una estructura permanente de conductas y relaciones que las personas realizan sujetándose a formas establecidas y con el objeto de satisfacer necesidades sociales básicas.

Son características de las instituciones:

- a) Tener como fin la satisfacción de una necesidad social.
- b) Existencia Permanente. Generalmente las instituciones son duraderas; su modificación suele ser lenta.
- c) Poseer una estructura. Sus miembros tienden a mantenerse unidos y ayudarse mutuamente.
- d) Identidad Propia. La institución es una unidad -

que posee independencia y características propias.

Son funciones de la Institución las siguientes:

1.- Enseñar a la persona individual como debe comportarse en sociedad.

2.- Dar seguridad y estabilidad a la sociedad.

3.- Regular la conducta del individuo en la colectividad.

El grupo y la institución se relacionan entre sí, - todos los individuos pertenecer necesariamente a un grupo y pueden si lo desean reunirse en una o varias instituciones, por lo tanto los grupos y las instituciones se clasifican de acuerdo a su función principal en: familiares, educativas, económicos, -- políticos, religiosos y recreativos.

1.4.3. CLASES Y ESTRATOS SOCIALES

¿Qué es una clase social?

Una clase social puede definirse como un estrato de personas de similar posición en el común del Estatus Social. Los miembros de una clase social se consideran el uno al otro como socialmente iguales, mientras que consideran superiores a algunos inferiores a otros. Existen así determinantes de la clase social, que sitúa a una persona en una clase social particular - - -

como es el dinero, la educación y la ocupación. El dinero es necesario para una posición de clase alta, el dinero a largo plazo es un determinante de gran importancia de la clase social debido en parte a lo que sugiere acerca de los antecedentes y la forma de vida de la familia. La ocupación es otro determinante del status de clase. En una sociedad primitiva el fabricante de lanzas, el constructor de canoas y el hechicero obtuvieron cada uno un status social definido debido a su ocupación. La ocupación es un aspecto importante de la clase social, ya que si sabemos cual es la ocupación de una persona, podemos hacer conjeturas acerca de la cantidad y calidad de sus estudios y de su nivel de vida. La educación y la clase social interactúan por lo menos en dos formas: primero, la educación superior exige dinero y motivación, segunda, la cantidad y calidad de la educación afectan el nivel de clase alcanzado.

Estatus Sociales. "Consiste en un procedimiento en virtud del cual se fija el estatus de los individuos dentro de una relación cambiante de superioridad e inferioridad." (12) En este sentido la estratificación es la vía, el procedimiento para la fijación del status. Los verdaderos estratos sociales de los grupos así también como la situación respectiva de los grupos, se ordenan en superiores e inferiores, más altos o más bajos, dirígentes o dirígidos, dominantes y subordinados, privilegiados y descalificados. Si el mundo sociocultural de los grupos humanos fuera meramente una "estructura de un solo piso",

(12) IDEM., pág. 255.

lo esencial de esta estructura sería conocido mediante un estudio de la diferencia social. Pero si es como en realidad sucede una estructura en "varios pisos" se hace entonces necesario conocer también el aspecto de la estratificación.

1.5. DESARROLLO SOCIOECONOMICO

El comercio y el desarrollo económico crearon la necesidad de un gobierno. Existiendo así el feudalismo, siendo este un conjunto de instituciones políticas y económicas que se desarrollaron en mucho lugares como una etapa intermedia entre las sociedades tribiales y el estado nacional. El feudalismo era sí una forma de organizar la vida y el trabajo en un momento determinado de la historia. Desaparece el feudalismo cuando el comercio creciente, el desenvolvimiento de los poblados y el desarrollo del estado nacional centralizado hicieron del mismo un obstáculo más que una institución útil.

En el siglo pasado las actividades económicas de los gobiernos se expandieron enormemente. Con el desarrollo económico vino la división del trabajo. La especialización crea grupos diferentes con intereses encontrados: los granjeros luchan contra los intermediarios, estos contra los consumidores y el gobierno media en los conflictos que surgen entre ellos, así el desarrollo económico estimula el crecimiento del gobierno. En las sociedades modernas las funciones de servicio social se

han convertido en una fuente poderosa del crecimiento gubernamental, creando así un gobierno que nos proporciona servicios de salud, de educación y de asistencia social. En la época moderna se han manifestado tres diferentes tipos de sistemas económico-gubernamentales cada uno organiza en forma diferente su actividad económica.

Economías Mixtas: Actualmente no existe ninguna sociedad completamente capitalista, estas son consideradas sociedades mixtas en las que la propiedad privada y el sistema de -- lucro se combinan con una considerable intervención y dirección gubernamental. El control gubernamental influye en gran manera en la actividad económica de cada país.

Sociedades Comunistas: El término democrático se -- utiliza en las sociedades comunistas para describir el sistema. La coordinación total de la economía, incluyendo el nivel de -- precios y salarios y la clase de bienes producidos, es determinada por las agencias centrales de planeación. En los últimos años algunos países comunistas de Europa han regresado a un modelo parcialmente capitalista, donde cada vez más la industria toma decisiones comerciales autónomas y se espera que obtengan ganancias en sus operaciones. El comunismo se ha convertido en la forma en que algunos países subdesarrollados tratan de moder -- nizarse e industrializarse. Sin embargo, es discutible que el comunismo ofrezca el camino más rápido de mejoramiento económico para los países subdesarrollados. Señalando así que la ma--

por parte de las naciones que han logrado su independencia han rechazado la pauta comunista en favor de una economía mixta.

1.5.1. PRINCIPALES TEORICOS DE LA ECONOMIA

Pensadores que han hecho contribuciones notables a las ideologías relacionadas a la actividad económica ellos son: Adam Smith, Carlos Marx, John Maynard Keynes .

ADAM SMITH. Argumenta que el estado fuerte era el país en el que las empresas prosperaban. Consideraba también que las decisiones económicas que se tomaban era la de los individuos en respuesta a las demandas del mercado. Este pensador forma parte de la base del sistema capitalista.

CARL MARX. Considera que la actividad económica, que los trabajadores querían salarios altos y que los capitalistas los querían bajos, provocándose así un antagonismo inevitable en el cual uno u otro estaba destinado a perder. Los capitalistas aparecían más poderosos debido a su riqueza y a su influencia, pero los trabajadores mucho más numerosos estaban destinados a triunfar, aunque por lo regular que si una persona les parece buena a los capitalistas para los trabajadores es mala.

JOHN MAYNARD KEYNES . Vefa a la sociedad como un todo, en el que todos los grupos prosperaban o padecían juntos.

Keyness consideraba que la sociedad padecía porque los negocios parecían moverse en ciclos alternados de prosperidad y de presión. En la prosperidad, las empresas veían la oportunidad de obtener ganancias y expandirse rápidamente. La expansión solía ser exagerada, entonces caían las utilidades, como consecuencia las operaciones, se reducían y aurgía el desempleo. Keynes pensaba que esto podría corregirse incrementando los gastos gubernamentales en tiempo de depresión reduciéndolos en tiempos de prosperidad.

"El hombre ha tenido que trabajar para procurarse alimento, abrigo y vestido, asegurándose todos aquellos objetos materiales que llega a desear. Los deseos de los hombres tanto como sus necesidades estimulan su esfuerzo; y dichos deseos se desarrollan fácilmente desde los meros requerimientos para la supervivencia hasta un repertorio muy variado de otros bienes." (13)

Los materiales son los que una sociedad satisface - sus necesidades, incluye por igual a los recursos y a la tecnología que transforma dichos recursos en los objetos que quieren los hombres. El nivel de desarrollo económico logrado en cualquier sociedad depende de muchos factores, existiendo una relación entre la tecnología, la cual depende del conocimiento. Todos los adelantos técnicos así como el conocimiento científico, derivan de lo que ya es utilizado y conocido, la tecno-

(13) FICHTER, Joseph, op.cit., pág. 38.

logía es también autogenerador, sus distintas partes están a menudo tan estrechamente ligadas, que una brecha abierta en un punto, permite avances en otra. La fuente y el volumen de poner disponibles para usos productivos, son de particular importancia en el desarrollo tecnológico.

El desarrollo socio-económico, tienen como finalidad mantener el orden, obtener el consenso y llevar al máximo la producción económica, actualmente las sociedades político-económicas tienden a ser más dominantes ya que éstas han logrado cambiar a la familia y junto a la tecnología, son la principal fuerza de cambio en las sociedades modernas.

1.6. RELACION DE LA SOCIOLOGIA CON EL DERECHO LABORAL

La Sociología tiene estrechas relaciones con las demás ciencias sociales, en caso específico con el Derecho, ya que forman una unidad interdisciplinaria.

La Sociología se relaciona con el derecho porque se refiere al conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones humanas con una sociedad y la influencia que ésta ejerce en la formulación del Derecho.

La Sociología del Derecho; son las transformaciones que se dan dentro de una sociedad desde un punto de vista jurídico, en cuanto a sus normas, reglas, con la finalidad de --

tener un control social y por ende un bienestar social.

Por lo tanto, es aspecto fundamental que una sociedad mejor capacitada y adiestrada pueda desempeñar una mejor actividad y sobresalir, partiendo de una base como lo es el -- Derecho del Trabajo, que regula las relaciones obrero-patronales y por consiguiente entra la reciprocidad de que a mejores obreros, mejores rendimientos para la empresa, situación que -- quedaría reflejada en una sociedad más activa y con mayores -- perspectivas de progresar.

Guardando así, una estrecha relación de la Sociología con el Derecho Laboral, ya que la sociología estudia al -- hombre atendiendo a las distintas maneras en las que estos se encuentran agrupados y la relación que guardan éstos, así como el derecho laboral regula a los patrones y a trabajadores, señalando la protección y defensa de los derechos de los trabajadores y dentro de uno de estos derechos se encuentra la Capacitación y Adiestramiento, ya que actualmente necesitamos -- de trabajadores conocedores de la actividad que desempeñan, -- función básica que determina a una sociedad en desarrollo y un progreso para nuestro país.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DEL TRABAJO2.1. CONCEPTO

El Derecho del Trabajo que nació como una defensa de los asalariados, con el pasar del tiempo ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social. Es por tal razón que existen diferentes opiniones de autores que con respecto al concepto de esta disciplina han dado.

Algunos de ellos señalan que para poder definir al Derecho del Trabajo, se debe de tomar en consideración el fin perseguido por la Declaración de los Derechos Sociales y por la Ley, consistente en la defensa y tutela de la clase trabajadora. Así tenemos que Alberto Trueba Urbina indica que: -- "el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana." (14)

Para José Dávalos Morales: "El Derecho del Trabajo

(14) TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. Ed., Editorial Porrúa, México, 1975, pág. 135.

el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de Trabajo." (15)

Mario de la Cueva señala que: "El Derecho del Trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana." (16)

Por su parte, Néstor de Buen señala que: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." (17)

Para finalizar indicaremos lo que Orlando Gómez dice respecto de esta Materia: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y reglas jurídicas, aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados o equiparados y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del Trabajo o eventualmente fuera de él." (18)

- (15) DAVALOS Morales, José, Derecho del Trabajo I.
2a. Edic., Editorial Porrúa, México, 1988, pág. 44.
- (16) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
8a. Ed., Editorial Porrúa, México, 1982, pág. 85.
- (17) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo.
7a. Ed., Editorial Porrúa, México, 1989, pág. 131.
- (18) GOMES, Orlando et.al., Curso de Derecho del Trabajo.
Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1979, pág. 13.

2.2. PRINCIPIOS

Al respecto de los principios que regulan el Derecho del Trabajo, existe una gran diversidad de autores que con respecto a los principios rectores del Derecho del Trabajo han escrito, y que lo sustentan y que revisten una gran influencia sobre dicha Materia.

Entre estos principios a los que hacemos referencia, podemos mencionar los siguientes:

2.2.1. LA IDEA DE TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL

Al trabajo se le debe entender como un deber social porque se debe de realizar para bien de las personas, de su familia y de la propia sociedad, sin embargo desde otro punto de vista se entendería como la obligación que tiene la sociedad de crear y mantener condiciones óptimas para el trabajador que le permitan cumplir con su deber de trabajar y así alcanzar su bienestar material y desarrollo de sus actividades.

Se entiende como un derecho porque el hombre puede exigir a la sociedad misma y a sus miembros, la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de toda persona humana; y a su vez la sociedad tiene el derecho de exigir a sus ciudadanos un trabajo útil que sea en beneficio de toda la colectividad o bien, que ese trabajo conlleve un mejoramiento

para la sociedad.

2.2.2. LA LIBERTAD DE TRABAJO

Partiendo de la base de que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, que se encuentra contemplado como una garantía individual, ya que puede seleccionar la profesión u oficio que le plazca de acuerdo a sus aptitudes y a sus gustos, mediante una decisión personal que no pueda impedir el Estado.

Un antecedente de la libertad de trabajo lo encontramos en la Declaración Francesa de 1793, que señala que la libertad del hombre estriba en la aptitud para escoger una actividad libre, y que el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato o convenio que tenga por objeto el menoscabo o la pérdida de la libertad del hombre, de ahí, que podemos decir que la libertad del hombre no puede sufrir ninguna restricción durante la prestación de su trabajo.

2.2.3. LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Este principio tan importante en el Derecho del Trabajo, purga porque exista una igualdad de derechos del trabajo y del capital, para la fijación de las condiciones de trabajo, ya que los beneficios cualquiera que sea su naturaleza, que se conce-

dan a un trabajador deben extenderse a quien cumpla o desarrolle un trabajo igual.

José Dávalos, al abordar este tema indica que de este principio se pueden desdoblar dos subprincipios:

- a) para trabajo igual, salario igual; y
- b) para trabajo igual, prestaciones iguales.

Por lo que se refiere al primero, es un postulado previsto tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, en diversos artículos, concretamente en el artículo 123 apartado "A" fracción VII que a la letra dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

A su vez, la Ley de la Materia también reglamentó este postulado en su artículo 5° que específicamente establece

en su fracción XI, así como en los artículos 56 y 86, lo siguiente:

"Artículo 5°. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad."

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajo iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

"Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Por lo que hace al segundo postulado, éste aparte de hacer referencia al salario como el anterior, de una forma más clara señala las prestaciones que el trabajador debe de recibir por el solo hecho de prestar sus servicios.

Cabe señalar que ambos postulados se encuentran mezclados en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que --- señala: "a trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también -- iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales."

2.2.4. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Este principio destaca que todo trabajador debe tener una cierta seguridad sobre la permanencia en su empleo y lleva implícito la protección que da a los trabajadores con el fin de que cuando así lo quieran y manifiesten su voluntad, deben tener una permanencia duradera en el mismo. Lo anterior, se hizo -- porque el Derecho Laboral tiene un carácter eminentemente proteccionista para la clase trabajadora y en un momento dado, no quiso coartar su libertad de trabajo, esto es, que por un lado asegura al trabajador en su empleo siempre y cuando él así lo quiera, pero para el caso de que por su libre voluntad quiera renunciar a su empleo, lo puede hacer sin responsabilidad -- alguna.

Con relación a la estabilidad en el empleo, Mario -- de la Cueva dice que: "Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución -- únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obliga--

ciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación." (19)

Ahora bien, otro beneficio que otorga este principio a los trabajadores, es que, como deben tener una permanencia más o menos duradera en su empleo, cuando no se determine el tiempo por el cual se celebra el contrato, se entenderá que es por tiempo indeterminado, disposición que encontramos prevista en el artículo 35 de la Ley de la Materia que señala: -- "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresadas, la relación será por tiempo indeterminado."

2.3. FUENTES

El término fuente denota el origen o principio de algo, deriva del latín fons, fontis, que significa el manantial de agua que brota de la tierra.

En la terminología jurídica la palabra fuente presenta tres acepciones:

Fuentes formales que son aquellos procesos a través de los cuales se crean las normas jurídicas.

Fuentes reales que son todos los factores y elemen-

(19) CUEVA, Mario de la, op.cit., pág. 219.

tos que determinan el contenido de las normas jurídicas.

Fuentes históricas las integran aquellos libros, documentos e inscripciones que encierran el texto de una ley o el conjunto de leyes.

Las fuentes del derecho del trabajo, las encontramos consagradas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en su reglamento, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social, que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad."

Ahora bien, concretando como fuentes formales del derecho del trabajo encontramos las siguientes: la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los Principios Generales de Derecho, los Principios Generales de Justicia Social, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

2.3.1. LA CONSTITUCION

En sus artículos 123 y 73 fracción X establece las bases del derecho del trabajo y del derecho procesal del trabajo, así como la facultad que tiene el Congreso de la Unión para expe--

dir leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123.

Asimismo, el artículo 5º, consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga, ya que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio en contra de su voluntad.

2.3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Que es el fundamento codificado del Derecho del Trabajo, en -- virtud, de que es Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional y en ella se ve reflejado el ánimo del legislador al -- querer dar protección a los trabajadores.

2.3.3. LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO

Para Rafael de Pina, los Principios Generales de Derecho son: "... las concreaciones del pensamiento de un pueblo en torno de la idea de justicia, que sirve de inspiración al orden jurídico estatal." (20)

A estos Principios Generales de Derecho se les puede dar diversos significados:

a) En su acepción filosófica son las máximas verdades universales de derecho que han servido para orientar a la

(20) PINA, Rafael de, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México, 1952, pág. 22.

misma ley positiva.

b) En su acepción histórica son las que han nacido de los pueblos a través del devenir histórico en el tiempo y en el espacio y han servido para orientar el derecho y han sido fuente de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo.

c) En su tercera acepción son aquellos principios que nace una ley positiva y en nuestra materia los encontramos consagrados en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3.4. LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA SOCIAL

Los principios de Justicia en el Derecho del Trabajo se derivan del artículo 123 Constitucional, el cual se vincula al derecho social, dando como consecuencia la Justicia Social.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos comenta: "La justicia social, según se deriva la iniciativa de esta Ley, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a fin de que éstos puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales de la civilización y de la cultura; pero este concepto de justicia social del legislador ordinario es restringido, pues no se ajusta al ideario del artículo 123 Constitucional que impone -

como parte de la justicia social la reivindicación de los derechos del proletariado." (21)

2.3.5. LA JURISPRUDENCIA

La entendemos como el conjunto de principios y de doctrinas -- contenidos en las decisiones de los Tribunales.

La Jurisprudencia tiene dos acepciones distintas; -- una de ellas equivale a la ciencia del derecho, y la otra como fuente formal del derecho.

En materia laboral, la Jurisprudencia es tan importante como la Ley, ya que con las tesis y las jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han estructurado y sistematizado parte del Derecho Mexicano del Trabajo.

La Jurisprudencia es: "La enseñanza doctrinal que -- dimana de las decisiones o fallos de autoridades gubernativas o judiciales; norma de juicio que suple omisiones de la Ley, y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o -- análogos." (22)

La Jurisprudencia será legalmente considerada como fuente de derecho en los términos de los artículos 192 y 193 -- de la Ley de Amparo, según lo establezca la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación funcionando en pleno o en sus diferentes

(21) TRUEBA Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo 1970, Reforma Procesal de 1980. Edit. Porrúa, México, 1981, pág.31.

(22) Diccionario Enciclopédico Danae. (Tomo XI), Edit. Danae, Barcelona, s.f.de publ., pág. 22.

salas sobre interpretación de la Constitución y las Leyes Federales o Tratados celebrados con las potencias extranjeras, es obligatoria tanto para ellas como para los órganos jurisdiccionales de nuestro país, entre ellas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo nos remite a la Jurisprudencia para llenar las lagunas de la Ley, y como se mencionó con antelación, el artículo 193 del ordenamiento legal antes citado establece la obligación por parte de las autoridades el observarla. De esto se desprende que aunque no sea la Ley laboral, si se establece por una disposición de orden federal el cumplimiento de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Trueba Urbina, comenta sobre la jurisprudencia: - -
 "... el Derecho Positivo Mexicano establece la obligatoriedad de la jurisprudencia constituyéndola en norma jurisdiccional - obligatoria y por tanto en fuente formal de Derecho, con valor supletorio del ordenamiento legal abstracto que precisa y concreta." (23)

Así pues, la finalidad de la jurisprudencia es interpretar la Ley y suplir las lagunas.

Para que las ejecutorias que dicte la Suprema Corte de Justicia de la Nación en pleno constituyan jurisprudencia, -

(23) TRUEBA Urbina, Alberto, op.cit., pág. 60.

es necesario que se emitan cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del pleno; o por cuatro ministros si se trata de jurisprudencia de la Sala.

En el Diario Oficial de la Federación del día martes 5 de enero de 1988, se reformó la denominación del Título Cuarto, 192, 193, 195, 196 y 197 de la Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar de la siguiente forma:

" TITULO CUARTO"

De la Jurisprudencia de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados de Circuito.

Artículo 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas entratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales y federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias -

no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de la jurisprudencia de las salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que deciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

Artículo 193. La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellos se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que integran cada Tribunal Colegiado."

2.3.6. LA COSTUMBRE

Es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria.

Las características que tiene la costumbre son las siguientes: la primera, se refiere al conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos largo, en la segunda -- tales reglas se convierten en derecho positivo cuando los individuos que las practican les reconocen obligatoriedad, como si se tratará de una Ley.

Toda vez de que los usos y prácticas en nuestra materia se han hecho costumbres en su aplicación consuetudinaria el legislador en su artículo 17 de la Ley laboral la estableció como una fuente procesal del Derecho del Trabajo y es supletoria en caso de no existir disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo en sus Reglamentos y en la Constitución Política.

2.3.7. LA EQUIDAD

Se puede entender como tal, a la interpretación de la Ley con calidad humana y aplicarla al caso concreto tomando en cuenta las circunstancias del caso.

Como fuente del Derecho tiene como función interpretar y suplir las deficiencias de la Ley cuando esta es oscura.

Por su parte Baltasar Cavazos, la define como: "el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consistente en la aplicación -

de la justicia a los actos individualizados, en virtud, de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie." (24)

2.4. ANTECEDENTES HISTORICOS

Para iniciar hablar de los antecedentes históricos con que - - cuenta el Derecho del Trabajo, retomaremos la historia en el - momento en que se crea el Artículo 123 Constitucional cuya finalidad es dar protección a la clase trabajadora, así como fijar las condiciones de trabajo en la que se va a desempeñar el mismo por lo que al respecto se destaca lo siguiente:

Desde el triunfo del movimiento constitucionalista, Don Venustiano Carranza, al encontrarse en el Puerto de Verá-- cruz promovió un proyecto de legislación obrera cuya redacción encargó a su secretario de gobierno, el Licenciado Rafael Zubarán Capmany, proyecto que fuera publicado a principios del - año de 1916.

En ese mismo año instalado ya en la Ciudad de Queré-- taro, el Congreso Constituyente, al revisar los diputados el - contenido de los artículos 4º y 5º de la Constitución de 1857, las comisiones redactoras solo plantearon algunas adiciones en torno al Contrato de Trabajo, sin embargo, las objeciones que presentaron los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y -

(24) CAVAZOS, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral.
4a. ed., Editorial Trillas, México, 1985, pág. 50.

José Gongora, obligaron al Congreso a que una comisión integrada por los diputados Francisco J. Mújica, Alberto Román, Luis G. Manzón, Enrique Recio y Enrique Colunga formularan una nueva redacción de tales artículos para incluir otras materias -- relacionadas, como la jornada de trabajo, los días de descanso semanal y obligatorios, el salario y algunas condiciones específicas de la prestación del servicio de los obreros en particular.

Así se creó un nuevo proyecto, el cual rompía los marcos constitucionales muy estrictos y fué motivo de un amplio debate durante el cual los diputados Jara y Victoria insistieron en el hecho de que, aún cuando la nueva Constitución no -- se ajustará a los moldes exigidos por los jurisconsultos, fuese en su texto donde se consignasen los aspectos esenciales de la legislación laboral. Esta corriente de opinión se impuso -- en el seno del Constituyente y no sólo fueron modificados los artículos 4° y 5°, sino que la redacción de unas bases legislativas sobre derechos fundamentales de los trabajadores, que -- redactara el diputado José Natividad Macías, se transformó en todo un capítulo de derechos consagrados a éstos, que fué el -- origen del artículo 123 Constitucional.

Consideramos pertinente mencionar la redacción de las materias elementales que comprendió el citado artículo originalmente.

"a) La jornada de trabajo y los descansos, motivo - de las especulaciones en torno a los citados artículos cuarto y quinto.

b) El trabajo de las mujeres y de los menores, para quienes se otorgaban condiciones especiales en la prestación - de sus servicios, dada su condición biológica.

c) El salario y los medios de protección al sala- - rio, en particular el "salario mínimo" que desde entonces se - definió como la cantidad base que percibe un trabajador para - cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, incluyendo la educación de los hijos y los placeres honestos.

d) Los riesgos de trabajo, accidentes o enfermeda- - des. Como consecuencia la responsabilidad patronal de otorgar atención médica a los trabajadores que los sufrieran durante - el ejercicio de la actividad industrial, así como a pagar las indemnizaciones provenientes de alguna incapacidad física o de otra naturaleza, que impida el desempeño normal del trabajo.

e) La asociación profesional, otorgada tanto a pa- - trones como a obreros, quienes pueden formar asociaciones, sin sindicatos u otro tipo de agrupaciones para la defensa de sus res- pectivos intereses comunes.

f) Las huelgas y los paros; las primeras para per- - mitir a los trabajadores el equilibrio entre los factores de - la producción. Los segundos para facultar a los patrones la - suspensión de su actividad industrial en caso de urgente --

necesidad.

g) La relativa a las autoridades del trabajo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus orígenes los únicos tribunales encargados de dirimir y solucionar los conflictos - que llegaren a presentarse entre los trabajadores y los patrones individualmente considerados, o constituidos en organizaciones de resistencia.

h) El trabajo de mexicanos en el extranjero.

i) La protección al patrimonio familiar de los trabajadores, y

j) La seguridad social, considerada entonces como - una proyección a futuro." (25)

De acuerdo a lo antes visto uno de los derechos más importantes que consigna el Derecho Laboral, es la Capacitación y Adiestramiento como una prestación irrenunciable que -- tiene el trabajador, no sólo para mejorar la productividad de su trabajo, sino como un medio para obtener un mejor nivel de vida.

Y en determinado momento un trabajador mejor capacitado y adiestrado le permite desempeñar su trabajo teniendo este una mejor habilidad y destreza que le permita realizar su

(25) BARAJAS, Santiago, Derecho Laboral.
Editorial UNAM., México, 1983, págs. 12 y 13.

trabajo en condiciones óptimas. Dando como resultado, la participación más activa de la clase trabajadora a la sociedad, - quedando así cada trabajador en condiciones de exigir los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo y en caso específico el derecho de capacitarse y adiestrarse a que cada - - trabajador tiene el derecho y la obligación por parte del patrón de dar Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO TERCERO

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO3.1. CONTENIDO

El Derecho, como producto social, se desarrolla precisamente en todo tipo de comunidad sin importar el dinamismo, siendo así los individuos actores reales de la evolución del Derecho mismo, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida social.

En este orden de ideas, tratándose de cualquier rama del Derecho, al enfocar nuestra atención sobre el Derecho del Trabajo, advertimos como su aparición la han requerido grandes grupos humanos y su finalidad ha sido responder a los reclamos que originaron las convulsiones sociales, registradas en los últimos tiempos.

Por lo que podemos determinar que el contenido del Derecho Individual del Trabajo se encuentra constituido por todo aquello que se relacione con el trabajador, el patrón y el nexo que los une tratándose de una relación de trabajo a nivel individual en el que existen normas bien

delimitadas que van a reglamentar el comportamiento de ambos en el desarrollo de sus funciones por lo que para adentrarnos un poco más en este tema, pasaremos a estudiar el nexo que los une.

3.2. RELACION DE TRABAJO

La Relación de Trabajo fué considerada por nuestros antepasados como un contrato de compra-venta, en el que una de sus partes denominado trabajador vendía su fuerza física o su energía de trabajo que le fuere necesaria a un patrón a cambio de una remuneración.

Sin embargo, en la actualidad la Relación de Trabajo se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 primer párrafo que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..." (25 bis)

De lo anterior, podemos decir que es suficiente con que se preste el servicio para que automáticamente surga la relación de trabajo, y que puede existir una relación laboral sin que previamente exista un contrato de trabajo, en virtud de que como ya se había mencionado, la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a

(25 bis) Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias por Juan Climent Beltran, 4a. ed., México, 1990.

prestar el servicio y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Pero en la práctica casi siempre la relación de trabajo nace como consecuencia de un contrato previamente establecido o bien establecido en forma simultánea.

3.3. ELEMENTOS

Los elementos de la relación de trabajo, los podemos clasificar en: elementos subjetivos que se constituyen por el trabajador y el patrón; y los elementos objetivos que son: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

A). EL TRABAJADOR

Analizando cada uno de ellos, iniciaremos con el trabajador, al que la Ley Federal del Trabajo define como: "la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado..."

Trabajador, nos dice el diccionario jurídico: "terminológicamente frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de éste sujeto

primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderalmente (sic) material o intelectual. Ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador." (26)

El trabajador es quien presta un trabajo en situación de dependencia, esto es, que se encuentra sujeto a la dirección de una tercera persona. El trabajador presta servicios al empleador o patrón de un modo correspondiente a la división del trabajo dispuesta por éste, adaptando su conducta a las directivas que recibe y al orden imperante de la empresa.

Por otro lado, es importante señalar que la obligación por parte del trabajador de prestar trabajo, se concreta mediante las ordenes que recibe. El deber de acatar estas ordenes y en general, de adaptarse a la organización de la empresa, respecto de su trabajo y su comportamiento personal durante él, motiva la dependencia del trabajador y determina el carácter heterónomo del trabajo, ya que así lo establece el artículo 134 fracción III de la Ley de la Materia que señala: "Son obligaciones de

(26) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2a. Ed., Editorial Porrúa, S.A., Mexico, 1988, pág. 310.

los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo que concerniente al trabajo."

En relación a las personas físicas, en su carácter de trabajadores, la Ley les reconoce capacidad jurídica para celebrar contratos de trabajo, así como para ser partes en un proceso a:

a) Los menores de edad, mayores de 14 años. --
(art. 22 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Los menores de 16 años y mayores de 14, siempre que tengan autorización de sus padres o representantes legales, y a falta de éstos con la aprobación del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política a que corresponda, tratándose de menores de 16 años es requisito primordial que hayan terminado su instrucción primaria o que a juicio de la autoridad correspondiente haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo, de acuerdo a lo que señalan los artículos 22, 23 y 173 del ordenamiento laboral.

c) Los mayores de edad que esten en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

d) La mujer casada sin que para ello tenga necesidad de obtener el consentimiento de su marido.

Por lo que se refiere a los mayores de 14 años y menores de 16, no tienen capacidad procesal para contratar porque así lo prohíbe el artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción III y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, y cuando en contravención a lo dispuesto por éstos artículos los patrones contraten menores para laborar a su servicio, éstos podrán ocurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre que lo hagan a través de sus tutores o de quien legalmente los represente, para exigir las prestaciones a que tienen derecho; para el caso de no asistir asesorados, la Junta solicitará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que inter venga, asignándoles un representante.

B). EL PATRON

Patrón señala la Ley, "... es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." (art. 10 de la Ley Federal del Trabajo).

De este artículo se desprende que patrón lo puede -

ser una persona física o moral. Al igual que los trabajadores, cuando el patrón es persona física, debe estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles, es decir, debe tener capacidad legal para contratar y capacidad procesal para ser parte en un juicio; de igual manera puede otorgar poder para que en su nombre y representación actúe otra persona, nombrándolo como apoderado, ya sea por medio del poder notarial o simple carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta, tal y como lo señala el artículo 692 fracción I de la Ley de la Materia. El poder notarial o carta poder se exhiben al contestar la demanda, requiriéndose además la comparecencia personal del demandado físico; los nombres de los apoderados pueden ir incluidos en la contestación de la demanda, así como en la Carta Poder o Poder Notarial en su caso.

Es requisito indispensable que comparezca el demandado personalmente a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, para que se tenga acreditada fehacientemente la personalidad otorgada a los apoderados, y aunque la Ley señala que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por apoderado, mediante carta poder o poder notarial, la realidad es que en la práctica las Juntas requieren forzosamente la presencia material del demandado (patrón), pues aunque los apoderado exhiban los documentos o instrumentos en los que se les confirieron

VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, - etc.

Las relaciones laborales que sostienen la Nación, los Estados y los Municipios con sus trabajadores, son materia del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, siendo competente para conocer de éstos conflictos el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Las demás personas morales o jurídico colectivas pueden ser parte en un proceso laboral en lo referente al apartado "A" del artículo antes mencionado, y de éstos conflictos tienen conocimiento las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Las personas morales, dada su naturaleza jurídica no pueden comparecer a juicio por sí mismas, por lo que es necesario formar un órgano de representación (Asamblea Constitutiva), misma que debe estar integrada por personas físicas, quienes actuarán en su nombre. Así los socios que integran la persona moral deben designar a uno o varios mandatarios, tanto al momento de su constitución como posteriormente, los cuales tendrán el carácter de administradores y formarán parte del Consejo de Administración (arts. 142 y 143 de la Ley General de Sociedades Mercantiles), el Consejo nombrará de entre sus miembros un delegado para la ejecución de los actos concretos, a falta de designación especial, la

poderes generales o especiales, la Junta no los acepta y en consecuencia se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo. Otra forma de otorgar poder es por medio de posteriores escritos o comparecencias dirigidas a la Junta, en donde se otorga poder a otras personas, para esto, no es necesario que el poder sea otorgado por el mismo patrón o trabajador, pues en base a las facultades ya conferidas, los apoderados pueden a su vez otorgar poder a otras personas para que también conozcan del asunto.

El patrón o demandado también puede ser una persona moral.

En el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, se señalan como personas morales a las siguientes:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- III. Las sociedades mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales, las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas; su

representación correspondiera al Presidente del Consejo (art. 148 de la L.G.S.M.).

En el derecho moderno, las sociedades, asociaciones, fundaciones, etc., gozan de personalidad aunque no son personas sino un conjunto de personas o bienes organizados y destinados a un fin común y lícito, y en razón de esa personalidad y están provistas para realizar hechos y actos jurídicos, siendo de esta manera susceptible de capacidad procesal para comparecer a juicio.

En el derecho laboral se les reconoce personalidad a este tipo de agrupaciones porque dada la naturaleza económica predominante en los conflictos laborales, lo que interesa fundamentalmente son las relaciones con el patrimonio y no con las personas, es decir, se relaciona al trabajador con el capital, V.gr., el artículo 16 de la Ley laboral, al señalar a la empresa como la unidad económica, es ejemplo claro de vinculación entre trabajo y capital.

Podemos observar los siguientes elementos objetivos:

C). LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO

El trabajador al seguir las indicaciones del empleador, no hace sino que cumplir con el deber de prestación de ejecutar un contrato conforme a lo que ha de considerarse su

representación correspondiera al Presidente del Consejo (art. 148 de la L.G.S.M.).

En el derecho moderno, las sociedades, asociaciones, fundaciones, etc., gozan de personalidad aunque no son personas sino un conjunto de personas o bienes organizados y destinados a un fin común y lícito, y en razón de esa personalidad y están provistas para realizar hechos y actos jurídicos, siendo de esta manera susceptible de capacidad procesal para comparecer a juicio.

En el derecho laboral se les reconoce personalidad a este tipo de agrupaciones porque dada la naturaleza económica predominante en los conflictos laborales, lo que interesa fundamentalmente son las relaciones con el patrimonio y no con las personas, es decir, se relaciona al trabajador con el capital, V.gr., el artículo 16 de la Ley laboral, al señalar a la empresa como la unidad económica, es ejemplo claro de vinculación entre trabajo y capital.

Podemos observar los siguientes elementos objetivos:

C). LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO

El trabajador al seguir las indicaciones del empleador, no hace sino que cumplir con el deber de prestación de ejecutar un contrato conforme a lo que ha de considerarse su

finalidad desde el punto de vista de la empresa. Sin embargo, el patrón al dirigir o indicar al trabajador el desempeño de sus funciones, éste encuentra ciertos límites "en la legislación protectoria del trabajo, los convenios (colectivos o individuales) que fueren aplicables y el principio de buena fé que impide abusos." (27)

Tales límites se refieren a la especie, el lugar y el tiempo de trabajo, según nos indica Ernesto Krotoschin.

Con respecto al límite en la especie, se refiere a a clasificació profesional del trabajador, es decir, que el empleador lo podrá ocupar únicamente en actividades que su capacidad le permita, además de que el patrón no puede cambiar unilateralmente el ejercicio de sus funciones, esto es, que lo contrate para una actividad previamente determinada y en realidad lo ocupe para otra diversa.

El lugar de trabajo por regla general debe ser fijo, pero dependiendo de la naturaleza de éste también pueden existir variantes no teniendo un lugar determinado y en tal virtud podrá ser fijo o variable, el patrón tiene la obligación por Ley de remunerarlo por gastos de movilidad, o bien, otorgarle una compensación.

Por lo que se refiere al tiempo, la limitación

(27) KROTOSCHIN, Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1975, pág. 63.

consiste en que el patrón no podrá hacer unilateralmente algún cambio de horario, ni tampoco le está permitido obligar al trabajador a que preste sus servicios después de terminada su jornada legal, ya que de hacerlo, se ve obligado a remunerarlo con el pago de horas extras, cosa que por Ley está bien establecida en el artículo 68 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo."

Ahora bien, por lo que hace a la subordinación, éste es un elemento que sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios. Por tal se entiende de una manera general "la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa." (28)

En cuanto a la naturaleza jurídica de la subordinación diremos que de ella nace un derecho para el patrón, y una obligación para el trabajador. El derecho le deviene al patrón porque tiene una facultad jurídica por medio de la cual puede dictar lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue convenientes para la obtención de los

fines de la empresa; y por lo que hace a la obligación del trabajador, también es una obligación jurídica de cumplir con las ordenes dadas en la prestación de su trabajo.

D). EL SALARIO

Con respecto al segundo elemento objetivo de la relación de trabajo, salario, el cual tiene una función eminentemente económica social porque esta destinado al sustento del trabajador y de su familia, ya que es la remuneración que se percibe, derivada de la prestación de servicios, bajo la dependencia de un tercero.

El maestro Mario de la Cueva señala que el salario es: "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa." (29)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 lo define como: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Dicho lo anterior, podemos señalar que el salario vendría a ser la contraprestación que recibe el trabajador

(29) IDEM., pág. 297.

por su trabajo, esto es, que es un derecho que él mismo genera con la ejecución de su trabajo, al poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador o patrón

También existe otro concepto de salario que es el mínimo, al que la Ley laboral en el artículo 90 primero y segundo párrafos definen como: "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Por su parte de la Cueva define al salario mínimo de la forma siguiente: "la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales." (30)

Es importante señalar que el salario mínimo tiene dos variantes, la de salario mínimo general y salario mínimo profesional, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos generales son la base, mientras que los segundos están por encima de los otros, en virtud de que tienen que cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo.

(30) IDEM., pág. 314.

Al respecto de los salarios mínimos generales, la Ley laboral en su artículo 92 dice: "Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinan, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales."

3.4. DURACION

Para iniciar este apartado, nos remitiremos a lo que establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

De lo anterior, podemos señalar que las relaciones de trabajo pueden ser:

- 1.- Para obra determinada;
- 2.- Para tiempo determinado; y
- 3.- Por tiempo indeterminado.

A). OBRA DETERMINADA

Por lo que hace a la obra determinada atiende más que nada a la temporalidad del objeto de la relación de trabajo, ya que

una vez realizado se produce automáticamente la extinción de la relación laboral. Esto es, que cuando se produce el acontecimiento al cual esta sujeta la relación de trabajo, ésta se terminará sin que sea considerada como un despido o bien que el patrón incurra en alguna responsabilidad, ya que el objeto que dió origen a la relación laboral se ha visto realizado.

En el caso de este tipo de relación de trabajo por obra determinada, la Ley de la Materia, en el artículo 36 establece que: "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.", lo anterior porque el patrón y el trabajador pueden estipular el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato y para el caso de que una vez agotado el término señalado, y no se haya concluido el trabajo, éste subsistirá por todo el tiempo que sea necesario, hasta en tanto no se concluya con el objeto del contrato y por consiguiente la relación de trabajo, también se tendrá por prorrogada, ya que así lo establece el artículo 39 de la Ley laboral que dice: "si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

B). TIEMPO DETERMINADO

En cuanto a la relación por tiempo determinado es necesario hacer incapié en lo que la Ley Federal del Trabajo establece al respecto en su artículo 37 al consignar: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por la Ley."

Para el caso de que en un contrato de trabajo se especifique que es por tiempo determinado, ya que su naturaleza así lo permite, se debe de señalar expresamente la causa que dió origen a la contratación, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha límite en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia de trabajo. (art. 39 de la L.F.T.)

C). TIEMPO INDETERMINADO

En esta clase de relación de trabajo, es menester aplicar a contrario sensu, lo que establece el artículo 37 del

ordenamiento legal multicitado y en especial lo que se refiere a la fracción I, toda vez, que cuando la propia naturaleza del objeto del contrato no permita que se establezca el tiempo necesario para su ejecución, éste no podrá quedar supeditado a ninguna condición, en tal virtud, el tiempo para conseguir el fin deseado será indeterminado. Cabe aclarar que cuando se celebra un contrato de trabajo y en éste no se hace la manifestación expresa de que es por tiempo determinado, en tal circunstancia y por ese defecto en la forma del mismo, éste será automáticamente por tiempo indeterminado, según lo establece el artículo 35 de la Ley de la Materia.

3.5. ANALISIS DEL CAPITULO III BIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La capacitación y adiestramiento, permanentemente permite que la ausencia o deficiencia de habilidades humanas sea combatida en forma constante, mediante un esfuerzo conjunto entre el que imparte la capacitación y el que la recibe. Al respecto pasaremos a analizar el artículo 153 "A" al 153 "X" de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 153 A. 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 formula--

dos, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato a sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Por lo que respecta a este artículo queda claramente estipulado el derecho del trabajador de recibir capacitación y adiestramiento, así como la obligación por parte de la empresa de proporcionarla, encontrándose una reciprocidad en donde el trabajador entrega a la empresa su fuerza de trabajo y la empresa de obtener mejores resultados y elevar el nivel de vida, obteniendo beneficios ambas partes.

"Artículo 153 B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme a los artículos anteriores les corresponde, 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, por conducto del personal propio, instructor especialmente contratado, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien, mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas."

En este artículo queda establecida la forma y lugares en los cuales se podrá capacitar a los trabajadores, en cuanto a la forma quedará a cargo de aquellas personas

que tengan conocimientos técnicos necesarios para la impartición de la misma capacitación, en relación a los lugares ésta se dará dentro de la empresa o fuera de ella, pudiendo ser en escuelas o instituciones, las cuales deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pagando la empresa las cuotas respectivas a su incorporación.

"Artículo 153 C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Para que proceda la aplicación del presente artículo es necesario que todas y cada una de las Instituciones o Escuelas así como el personal docente, deberán estas ser autorizadas en caso específico por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"Artículo 153 D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, - podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada."

Por lo que respecta al presente artículo, se establece que la capacitación o adiestramiento será en relación al puesto por ocupar o que ya tiene el trabajador,

atendiendo a la actividad industrial que desarrolla cada empresa.

"Artículo 153 E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere - el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las - horas de su jornada de trabajo; - salvo que, a tendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán - impartirse de otra manera así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe; en cuyo su- - puesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo."

El artículo antes citado establece la forma y lugar donde debe capacitarse al trabajador, quedando así, que la capacitación sólo podrá impartirse dentro de la jornada de trabajo, ya que en caso contrario, se puede establecer o generar un derecho de pago adicional en favor de los trabajadores, por encontrarse fuera de la jornada de trabajo. Asimismo el trabajador podrá capacitarse en otra actividad distinta a la que realiza.

"Artículo 153 F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle in formación sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II. Preparar al trabajador

para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III. Prevenir riesgos de -- trabajo.

IV. Incrementar la producti vidad y;

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

Por lo que apunta el presente artículo queda claramente especificado el objeto de la capacitación, dejando así a los trabajadores, con mejores aptitudes, conocimientos y evitando riesgos de trabajo dada la preparación y conocimiento por parte de los trabajadores, dando como resultado una mejor productividad.

"Artículo 153 G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba esta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rigen en la empresa o a la que se estipule respecto a ello en los - contratos colectivos."

Por lo que respecta al artículo antes citado, se establecen las condiciones a las cuales los trabajadores, de nuevo ingreso se deben sujetar durante el tiempo que dure su capacitación. Previéndose en su caso una causa de terminación, como resultado de que el trabajador de nuevo ingreso no demuestre las aptitudes y conocimientos para el puesto vacante.

"Artículo 153 H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a -- los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o 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 aptitudes que sean requeridos."

Este artículo establece la obligación por parte de cada trabajador de adoptar una actitud responsable ante la capacitación, ya que en caso contrario puede dar lugar a la - - rescisión de su contrato.

"Artículo 153 I. 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 adiestramiento de los - trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionar - los todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas."

Al respecto la Ley prevee el establecimiento de Comisiones con el objeto de checar la operación y los sistemas así como los procedimientos con el fin de mejorar la capacitación y adiestramiento que reciba cada trabajador.

"Artículo 153 J. Las autoridades laborales cuidaran, que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran y funcionen oportuna y normalmente, - vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores."

En el artículo anteriormente citado, se establecen facultades para las autoridades laborales, como es vigilar a -- las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en -- cuanto al funcionamiento de las mismas, dentro de las empresas.

"Artículo 153 K. La Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social -- podrá convocar a los patrones, -- sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas -- ramas industriales o actividades para construir Comites Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares -- de la propia Secretaría. Estos comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de -- Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

III. Proponer sistemas de -- capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

V. Evaluar los efectos de -- las acciones de capacitación y -- adiestramiento en la productivi-- dad dentro de las ramas industria-- les o actividades específicas de que se trate; y

VI. Gestionar ante la autori-- dad laboral el registro de las -- constancias relativas a conoci- - mientos o habilidades de los tra- bajadores que hayan satisfecho -- los requisitos legales exigidos - para tal efecto."

Por lo que respecta al anterior artículo, la Secretaría del Trabajo y Previsión social autoriza la formación de Comités, integrados por patrones, sindicatos y trabajadores - en las ramas industriales, con la finalidad de que los mismos participen, colaboren propongan, formulen, gestionen y eva - luén las acciones productivas que tiene la capacitación y - adiestramiento, quedando estos como órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; por consiguiente - su regulación y autorización depende de la propia Secretaría antes mencionada.

"Artículo 153 L. La Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social - fijará las bases para determinar la forma de designación de los - miembros de los Comités Naciona-- les de Capacitación y Adiestra-- miento, así como las relativas a organización y funcionamiento."

El anterior precepto establece la facultad de la -

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para verificar la designación de los integrantes de las Comisiones Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como el funcionamiento de los mismos.

"Artículo 153 M. En los Contratos Colectivos, deberán incluirse -- cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a -- los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan -- los requisitos establecidos en -- este capítulo. Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta la cláusula de admisión."

El anterior artículo apunta la obligación por parte del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores en las áreas o actividades que estos desempeñan dentro de una empresa. Tal derecho debe quedar consignado en los contratos colectivos correspondientes.

"Artículo 153 N. Dentro de los -- quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los -- planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con -- aprobación de la autoridad laboral."

Se establece el término con que cuenta el patrón, después de la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, para presentar los programas relativos a la capacitación y adiestramiento de los propios trabajadores.

"Artículo 153 O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento."

La Ley Federal del Trabajo, trata que bajo ninguna circunstancia un trabajador se encuentre al margen de la capacitación, y para el caso de que una empresa no cuente con Contrato Colectivo de Trabajo, obliga a la misma a someterse a la aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas que de acuerdo con los trabajadores hayan establecido en relación a la Capacitación y Adiestramiento.

"Artículo 153 P. El registro de que trata el artículo 153 C, se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los --

trabajadores estan preparados -- profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar legados con personas o instituciones, que -- propaguen algún credo religioso en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga."

Por lo que respecta al artículo antes citado, se establecen los requisitos que deben observarse para obtener el registro a aquellas instituciones o escuelas que pretendan impartir capacitación y adiestramiento, entre las que destacan la profesionalidad de los capacitadores, conocimientos y carácter laico; requisitos que en caso de no ser satisfechos provocaran la revoación del citado registro.

"Artículo 153 Q. 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 publican en el Diario Oficial de la Federación. Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas."

Se establece la duración, diversidad, periodicidad procedimiento y demás condiciones que deben privar en la capacitación, en cada una de las áreas y actividades de cada -- empresa y aquellos requisitos que a criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social considere aplicar o establecer.

"Artículo 153 R. Dentro de los se sesenta días hábiles que sigan a -- la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, esta los aprobará o dispondrá -- que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en -- la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan

sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados."

Por lo que respecta al artículo antes citado, se establece la facultad a favor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para calificar dentro del plazo de 60 días hábiles que sigan a su presentación, los planes y programas relativos a la Capacitación y Adiestramiento de las empresas.

"Artículo 153 S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento -- dentro del plazo que corresponda en los términos de los artículos 153 N y 153 O, o cuando presenta dos dichos planes y programas, -- no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 994 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes -- para que el patrón cumpla con la obligación de que trata."

Por lo que se refiere al anterior artículo, establece la sanción contenida en el artículo 994 fracción IV que a continuación transcribimos:

"Artículo 994. Se impondrá multa cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente. Fracción IV. De 15 a 315 veces -- el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dis--

puesto 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. La cual se hace acreedor el patrón al no dar cumplimiento a la impartición de la capacitación o a la carencia de planes y programas relativos a tales derechos."

"Artículo 153 T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que correspondan, en los términos de la fracción IV del artículo 539."

Por lo que respecta al artículo antes mencionado se refiere a la expedición de las constancias de capacitación y adiestramiento para los trabajadores que aprueban los cursos teniendo conocimiento la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quedando asimismo a cargo de la propia Secretaría el control y formulación del padrón de los trabajadores que reciben Capacitación y Adiestramiento.

"Artículo 153 U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir es tá, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inme diato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la enti dad instructora, el exámen de suficiencia que señale la Secreta-- ría del Trabajo y Previsión So- cial.
 En est último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspon--
 diente constancia de habilidades laborales."

El artículo antes citado, se refiere a que cuando un trabajador tenga los conocimientos necesarios para desempeñar determinada actividad se sujetará a un exámen, con el objeto de determinar si el trabajador realmente posee los conocimientos que dice, y en caso de ser aprobatorio el exámen, - se le expedirá una constancia en donde se acredite sus conoci mientos.

"Artículo 153 V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador - acreditará no haber llevado y -- aprobado un curso de capacita- -
 ción.
 Las empresas están obligadas a - enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su re gistro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores. Si el - una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, -

mediante exámen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto."

Se refiere a las constancias de habilidades laborales, expedida por el capacitador y que acreditan no haber llevado el curso, pero posee las habilidades y conocimientos, para el buen desarrollo de la actividad que cada trabajador desempeña, teniendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social un control de las constancias mencionadas.

"Artículo 153 W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539 - fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él."

Se establece la importancia de los certificados y diplomas expedidos relativos a la capacitación y adiestramiento, ya que cuando un trabajador solicite un trabajo o pretenda obtener un ascenso relacionado con su actividad sobre todo aquella en la cual tiene un certificado de capacitación en la actividad que desarrollo, este podrá solicitarlo exhibiendo su constancia dado el reconocimiento oficial que otorga el estado a los mencionados certificados o diplomas.

"Artículo 153 X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a - - ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales y colectivas -- que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento -- impuesta en este capítulo."

El artículo anterior señala la facultad y derecho de ambas partes, trabajador y patrón de ejercitar ante el órgano correspondiente, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, se verán las acciones relativas al incumplimiento de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO CUARTO

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

4.1. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO

"Se ha dicho, con acierto, que la capacidad de adiestrar y capacitar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la colonia en donde ya se registran actividades en esta materia." (31)

En el México prehispánico existían pequeñas agrupaciones que reunían a los hombres que trabajaban en una misma actividad. En donde sus fines eran de protección y ayuda mutua y cada uno tenía que pagar sus contribuciones. Entre los integrantes más ancianos y experimentados se nombraban a las autoridades que decidían sobre todo aquello que afectaba a los integrantes del gremio, así estas autoridades podían castigar y suspender a quienes habían cometido algún abuso en el comercio de sus productos, mediante una serie de normas previamente establecidas.

Los principales oficios que se practicaban en los

(31) Manual de Capacitación y Adiestramiento. Ed. de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, pág. 2.

gremios precortesianos cuyos integrantes eran instruidos en cada especialidad por sus mayores, son los que a continuación se indican:

OFICIAL MECANICO. El buen oficial mecánico, el que fabrica e imagina cualquier obra, la cual hace después con facilidad y sin pesadumbre, siendo este apto y diestro para trazar, componer, ordenar y aplicar cada cosa.

OFICIAL DE PLUMAS. El oficial de plumas es único, hábil e ingenioso en el oficio así como diligente, fiel y despachado para juntar y pegar plumas y ponerlos en concierto.

PLATERO. El platero es conocedor del buen metal y de el hace cualquier obra sutil, teniendo buena mano, pudiendo manejar cualquier metal.

La conquista no solo trajo gloria a Hernán Cortés, sino que se vió ante el problema de definir la nueva condición jurídica y política de los nativos conquistados, teniendo la intención de que los nativos quedaran en la condición de esclavos.

Si bien, jurídicamente los nativos de las tierras conquistadas no quedaron bajo la condición de esclavitud, éstos fueron encargados a los hispanos no solo por la enseñanza de una nueva lengua y religión, sino para el

cuidado puntual de la Corona Española. Nace así la Encomienda, convirtiéndose esta así, en una institución encargada de dar conocimiento y técnicas nuevas hacia quienes carecían de ellas para adquirir y desarrollar destrezas y habilidades y así mejorar las cosas, por parte de los encomendados.

En el México Independiente, se observa que la capacitación, en cuanto institución seguía siendo desconocida, llevándose la preparación de los obreros mediante una relación de aprendizaje sin seguir estando regulada en alguna disposición legal.

Tampoco las Cartas Constitucionales anteriores llegaron a preveer la capacitación y adiestramiento. Existiendo una primera regulación genérica y se produjo en el Código Civil de 1870 para el Distrito y Territorios Federales, bajo el nombre de "Contrato de Aprendizaje", teniendo una reglamentación esencial de normas que en el ámbito del Derecho Laboral, habría de consignar la Ley Federal del Trabajo de 1931, con la intención de dignificar el trabajo humano. La Constitución de 1917 no contuvo norma alguna referente a la capacitación de los trabajadores. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se previó ya dentro del ámbito jurídico laboral el que viene a ser antecedente directo de la capacitación y adiestramiento

de los trabajadores como es el Contrato de Aprendizaje.

Reglamentado el Contrato de Aprendizaje, del artículo 218 al 231, presentando las características siguientes:

1.- Se define el Contrato de Aprendizaje como aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida.

2.- Debe contener el Contrato, la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio u profesión objeto del contrato y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios, por cada período de aprendizaje.

3.- Los aprendices tendrán todos los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores, debiendo tener preferencia, para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

4.- Las obligaciones del aprendiz serán:

a) Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;

b) Obedecer las ordenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que este aprendiendo;

c) Observar buenas costumbres y guardar al patrón o maestro y a sus familiares respeto y consideración;

d) Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos;

e) Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos y

f) Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Por otro lado, el maestro o el patrón, tendrán las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

a) Proporcionarle enseñanzas en el oficio o arte que aspira a aprender;

b) Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestido o una y otra cosas;

c) Guardarle la debida consideración absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

d) Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes; y

e) Concluido el aprendizaje, preferirlo en las

vacantes que hubiere.

Las faltas por las que el aprendiz podría ser despedido por el maestro o patrón, sin responsabilidad para éstos eran dos: faltas gravemente a la consideración y respeto a ellos o a su familia, y por incapacidad manifiesta del propio aprendiz para el arte u oficio de que se trata. Por parte del aprendiz este podría separarse justificadamente del trabajo por violación de las citadas obligaciones del maestro o patrón, en el caso del despido justificado, el aprendiz tenía derecho a un mes y medio de Indemnización.

"Para efecto de que se comprobara la evolución de conocimientos y aptitudes, los aprendices de oficios calificados eran examinados cada año o en cualquier tiempo en que los solicitaran, por un jurado mixto de peritos obreros y patrones presidido por un representante designado por el Inspector de Trabajo, debiendo resolver el jurado a mayoría de votos certificados por escrito, en su caso, que el examinado tenía la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje." (32)

"Como se aprecia, no existía obligación para el patrón de pagar un salario en numerario, lo cual se explica atendiendo a las siguientes dos razones: la primera es que

(32) Ley Federal del Trabajo. Anotado de Rafael de Pina, Ediciones Cicerón, México, 1961, págs. 96 y 98.

la finalidad del aprendiz no era obtener un salario y la segunda era que no todas las empresas tienen la necesidad de aprendices, por tal situación que no podía obligarseles a tenerlos. Por consiguiente que no existía el derecho para el aprendiz de devengar el salario mínimo, a lo que se agrega el criterio jurisprudencial, consistente en que quien esta aprendiendo un oficio no puede exigir que ese oficio que ignora, le proporcione los medios de sostener una familia." (33)

El Contrato de Aprendizaje es el antecedente esencial que sentó base para la regulación de la Capacitación, quedando el Contrato de Aprendizaje excluido de nuestras leyes en materia.

Otro antecedente de trascendencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en cuanto a la capacitación y adiestramiento se encuentra regulado en la fracción XXI del artículo III de la Ley antes citada y es la obligación por parte del patrón de otorgar becas a los trabajadores o a sus hijos para prepararse.

De la Ley Federal del Trabajo de 1970 fué excluido el Contrato de Aprendizaje, conservando el legislador el principio creado en la Ley de 1931 de otorgar becas a los trabajadores o a sus hijos, un sistema que como afirma Mario de la Cueva, "si bien es limitado en cuanto al

(33) MURILLO Miguel, et.al., Disposiciones Legales y Oficiales en Materia de Capacitación y Adiestramiento. México, 1981.

número de beneficiarios, constituye un estímulo para quienes aman el estudio." (34)

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, por fin apuntaba la capacitación de trabajadores en su sentido moderno tal y como lo apunta la exposición de motivos de la citada Ley:

"Se recogió la tendencia universal en favor de los cursos de capacitación profesional, a cuyo fin la fracción XV consigna la obligación de las empresas a lo que agregó: Es indudable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y además en favor de los trabajadores, que podrán ante todo ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos."

(35)

Quedando así a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, las bases para la Regulación de la Capacitación y Adiestramiento, actualmente el eco de un desarrollo social en donde las autoridades han plasmado esta inquietud como es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo.

(34) CUEVA, Mario de la, Nuevo Derecho del Trabajo.
Edit. Porrúa, México, 1970, pág. 385.

(35) IDEM., pág. 388.

4.2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Durante el año de 1977, en el segundo período de sesión de la "L" Legislatura del congreso de la Unión, se incorpora como adición la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando como sigue:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajado-- res, capacitación o adiestramien-- to para el trabajo. La Ley re-- glamentaria determinará los sis-- temas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patro-- nes deberán cumplir con dicha -- obligación."

Es finalmente durante el año de 1978, que el 28 de abril, se efectúan una serie de trabajos que culminan con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Siendo su objeto el estudio y análisis del problema de capacitación a trabajadores, mencionando así únicamente aquellos artículos que en forma directa conciernen al área tratada.

Artículo 3° . . .

"Asimismo es de interés social - promover y vigilar la capacita-- ción y el adiestramiento de los trabajadores."

Artículo 25 fracción VIII . . .

"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 132 fracción XV . . .

"Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de éste título."

Artículo 159 . . .

"Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad al que previo exámen, acredite mayor aptitud."

Artículo 412 fracción V . . .

"Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate."

Artículo 523 . . .

"La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones."

Fracción V . . .

"Al Servicio Nacional de Empleo,
Capacitación y Adiestramiento."

Artículo 527 "A" . . .

"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 auxiliares por las locales, tratándose de -- empresas o establecimientos que en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, es tén sujetos a la jurisdicción - de éstas últimas."

Artículo 529 fracción II . . .

"Participar en la integración y funcionamiento del respectivo - Consejo Consultivo Estatal de - Capacitación y Adiestramiento."

Artículo 537 . . .

"El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento - tendrá los siguientes objeti- - vos:

- I. Estudiar y promover - la generación de empleos;
- II. Promover y supervi-- sar la colocación de los traba- jadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los traba- jadores y;
- IV. Registrar las cons-- tancias de habilidades labora-- les."

Artículo 538 . . .

"El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior."

Así como todo lo relativo al Capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, del artículo 153 "A" al artículo 153 "X", anteriormente explicado en el capítulo inmediato anterior de la presente tesis.

Así pues y desde un rango constitucional, se establece el derecho genérico de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, correlativo a la obligación patronal de otorgarlos. Por consiguiente este derecho medular de los trabajadores queda reflejado en la Ley Federal del Trabajo.

Pero, en la recepción de su capacitación y adiestramiento, los trabajadores han de completar varias obligaciones, con el objeto de evitar que la enseñanza resulte nula. Por tanto, los trabajadores que reciban esta formación deberán:

- a) Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de

grupo y demás actividades que formen parte de la capacitación.

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

c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

También tienen las obligaciones de tomar parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, a través de sus representantes, así como la de participar en la elaboración del plan y programas.

En cuanto a los derechos de los trabajadores, se derivan de las especificaciones antes citadas como son:

- 1.- Formar parte de las aludidas comisiones.
- 2.- Recibir previa aprobación de exámenes de aptitud y conocimientos, su constancia de habilidades laborales por la capacitación recibida.
- 3.- Hacer constar en las condiciones individuales de trabajo o en el Contrato Colectivo, las cláusulas relativas a la capacitación.
- 4.- Formar parte, a través de sus representantes de los organismos de capacitación.

5.- Ejercitar ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente en los terminos del artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo - que establece su competencia cuando surgen conflictos debido a la importancia que tiene la Capacitación y Adiestramiento, mismo que a continuación transcribimos:

"Artículo 699. Cuando los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones - en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de esas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a su Jurisdicción: En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley."

6.- El trabajador de nuevo ingreso tendrá derecho a recibir la capacitación bajo las condiciones de trabajo que rijan en la empresa o bajo lo estipulado en el Contrato Colectivo.

7.- En cuanto a los trabajadores menores de 16 años, tendrá también derecho a recibir la capacitación en los términos establecidos en el artículo 180 fracción IV, misma que a continuación transcribimos:

"Artículo 180 fracción IV . . .

"Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley.

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS PATRONES

La obligación genérica que en esta materia corresponde a los patrones, consiste en proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo en los términos del capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo. De tal obligación se derivan otras específicas como son:

a) Proporcionar tal prestación a los menores de 16 años.

b) Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de

trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta ley.

c) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto a la constitución y formulación de la bases generales de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

d) Presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación, el plan y programas acordados con los trabajadores.

e) Aplicar de inmediato el plan y programas de capacitación.

f) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre modificaciones al plan y programas autorizados.

g) Indicar en los contratos individuales de trabajo, cláusulas indicando que el trabajador será capacitado o adiestrado.

h) Incluir conjuntamente con el sindicato, cláusulas relativas a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, incluyendo a quienes van a ingresar a la empresa.

i) Llevar un registro de asistencia de los cursos y eventos de capacitación, registrando la firma de

los trabajadores participantes, y enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las constancias de habilidades laborales expedidas a los trabajadores.

j) Cubrir los costos que resultan de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

k) Atender la convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

En cuanto a los derechos de las empresas patronas tienen la facultad de ejercitar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

Se puede apreciar que el contenido obligatorio tanto de los patrones como de los trabajadores en esta materia, se encuentra bien armonizado a efecto de que se puedan alcanzar los mejores frutos de la capacitación y adiestramiento.

4.3. DEFINICION LEGAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Haciendo un análisis de las diferentes disposiciones legales, podemos llegar a la conclusión de que no tenemos

una definición legal que precise los conceptos de capacitación y adiestramiento. Las orientaciones en cuanto a sus ideas que dan los legisladores se dirigen a hablarnos donde se debe dar capacitación, etapas que debe comprender, objetivos que persigue, cuales son sus finalidades, trámites que deben seguirse ante las autoridades, pero no hay definición de los términos.

La capacitación puede ser entendida en dos sentidos:

Uno estricto y otro amplio. en el sentido estricto consiste en disponer de los conocimientos básicos para desempeñar adecuadamente un puesto y para posibilitar el ascenso a otros de mayor responsabilidad. En sentido amplio, se considera a la capacitación como un canal permanente de comunicación que involucra a todos los niveles.

El desarrollo del personal engloba los aspectos de motivación, inquietudes personales, formación excelencias, aspiraciones y superación personal.

Por lo tanto, la capacitación y el desarrollo se encuentran íntimamente vinculados y pretende el beneficio de las instituciones a través del mejoramiento económico, social y cultural de los trabajadores.

Veamos ahora, algunas definiciones sobre "capacitación", ofrecidas por diferentes tratadistas.

La capacitación, según Néstor de Buen consiste en: "preparar mejor a un trabajador para su posterior desempeño en un puesto de mayor jerarquía." (36)

El analista J.R. Hernández Pulido, señala que la capacitación: "es una formación previa del comienzo de la actividad de una empresa." (37)

Manuel Bravo Jiménez, señala a la capacitación: "como el hecho preparativo, pero sin embargo debe considerarse normal durante el empleo, ya que los períodos de capacitación van asociados a la perspectiva de otra ocupación o en su caso, a la necesidad de aprender a manejar una nueva máquina." (38)

Baltasar Cavazos al respecto indica que la capacitación es: "un instrumento de movilidad profesional ascendente." (39)

Para el Dr. Miguel Borrel Navarro, capacitar es: "preparar al trabajador para el mejor desempeño de otro

(36) BUEN L. Néstor de, op.cit., pág. 246.

(37) HERNANDEZ PULIDO, J.R., Relaciones Industriales y Formación Profesional. 1a. ed., México, 1978, pág. 39.

(38) BRAVO JIMENEZ, Manuel, El Servicio Nacional de Capacitación. 1a. ED.º Edit. Popular, México, 1979, pág. 123.

(39) CABAZOS, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo. 1a. ed., Editorial Trillas, México, 1980, pág. 239.

trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido." (40)

Tal y como lo hicimos con el concepto de capacitación, veamos ahora las definiciones en torno al adiestramiento.

Para Néstor de Buen el adiestramiento: "es para mejorar a un trabajador para perfeccionar la labor que realiza." (41)

El analista J.R. Hernández Pulido lo define como: "la misma preparación y formación proporcionando al trabajador, después de seguir laborando en un puesto determinado." (42)

Manuel Bravo Jiménez, concibe al adiestramiento como: "una función complementaria de la capacitación, la cual se da como la preparación para resolver los problemas específicos surgidos durante el desempeño efectivo del puesto de trabajo." (43)

Baltasar Cavazos Flores, deja al adiestramiento como: "la función del perfeccionamiento en el desempeño de un mismo puesto." (44)

(40) BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Pac, México 1989, pág. 180.

(41) BUEN LOZANO, Néstor de, op.cit., pág. 246.

(42) HERNANDEZ PULIDO, J.R., op.cit., pág. 39.

(43) BRAVO JIMENEZ, Manuel, op.cit., pág. 123.

(44) CAVAZOS FLORES, Baltasar, op.cit., pág. 239.

Para el Dr. Miguel Borrel Navarro, adiestramiento es: "mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando." (45)

Así, con base a lo antes expuesto sobre este tema de los conceptos de capacitación y adiestramiento, nos atrevemos a proponer las dos siguientes definiciones:

Capacitación: Es el aprendizaje que recibe una persona para ampliar el nivel de sus conocimientos, mejorar aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte, teniendo el calificativo de laboral cuando esa preparación la recibe un trabajador para desempeñar un puesto de mayor jerarquía.

Adiestramiento: Es el aprendizaje que recibe un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza en un puesto determinado.

4.4. OBJETO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Durante una prolongada etapa se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual.

Posteriormente el aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal solo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y

(45) BORREL NAVARRO, Miguel, op.cit., pág. 180.

facilitarles con ello su ascenso a categorías más especializados, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que como hemos visto no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador común y corriente. Pero a dicho objetivo de mejoramiento del trabajador que se capacita y/o adiestra, lo acompaña otro de gran importancia: el beneficio de la empresa con una mejor prestación de servicios de sus trabajadores calificados.

Pero la Ley de la Materia ha puntualizado específicamente el objeto, al prescribir que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos o habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- c) Prevenir riesgos de trabajo.
- d) Incrementar la productividad y;
- e) En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Tales objetivos, se encuentran procedidos por causas y finalidades generales que se sitúan en el ámbito sociológico y económico y las cuales fueron expresadas en la exposición de motivos de las reformas, ya anteriormente mencionadas.

4.5. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

La capacitación y el adiestramiento como procesos de enseñanza aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos.

"A fines del siglo pasado e inicios del presente, el crecimiento de la industria determinó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizará, pues empezaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos suscitados para la tecnología y la expansión de las empresas." (46)

En su sentido más general, la educación ha sido definida como: "el conjunto de las acciones y las influencias ejercidas voluntariamente por un ser humano, en principio por un adulto sobre un joven y orientado hacia un -

(46) Manual de Capacitación y Adiestramiento. Edit. S.T. y P.S. Talleres gráficos de la Nación, México, 1981.

fin que consiste en la formación en el ser joven de las disposiciones de toda especie correspondientes a los fines a que, llegado a la madurez, esta destinado." (47)

Se advierte que en ese amplio ámbito de la educación en general se sitúa la capacitación, dado que esta conforme un modo determinado de instrucción o preparación de una persona (el trabajador) por otra (maestros o patrones).

Tal aseveración respecto de la pertenencia de la capacitación al campo general de la educación, encuentra ratificación en conceptos señalados por Fernando Azevedo, al exponer que cuando hablamos de "hechos educativos" no se pueden deducir siempre que nos refiramos a instituciones o sistemas de educación, pues esta es el órgano que debe ser desarrollado por un "organismo", la sociedad, que trabaja mediante el complejo de sus instituciones y de sus fuerzas en la formación y adaptación del individuo a las condiciones y exigencias de la vida del grupo. "La educación por lo tanto, agrega textualmente el autor, es un proceso social que no es posible comprender con toda claridad si no procuramos observarlo en la diversidad de estas fuerzas e instituciones en el desenvolvimiento de las sociedades." - (48)

(47) HUBERT, Rene, Tratado de Pedagogía General. pág. 17.

(48) AZEVEDO, Fernando de, Sociología de la Educación.
Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1973, pág. 93.

Aplicando lo anterior a nuestro tema, se aprecia que el trabajo es un hecho social de importancia máxima y lo es también el constituido por el proceso de preparación de los trabajadores, mismo que, con doble razón pertenece al amplio campo de la Sociología de la Educación.

Tal apreciación debe contemplarse expresando que en materia laboral se pretende que con la capacitación del trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado, coexistiendo también el objetivo de que la empresa resulte beneficiada por la capacitación, al recibir prestaciones de servicios eficientes de parte de sus trabajadores que han recibido la preparación para el desempeño de su trabajo.

4.6. TRASCENDENCIA SOCIAL DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La formación profesional ha adquirido en nuestros días características de mayor apremio que en otras épocas. La explicación la tenemos en el hecho de que independientemente de que los países, por razones políticas y de orden social, se orientan a la búsqueda de soluciones del pleno empleo, el problema ocupacional mantiene en jaque a todos los gobiernos y cual más menos, en cada uno se han elaborado planes y programas que tienden a resolver la

multitud de cuestiones que comprende el panorama actual de formar un trabajador y crear un empleo." (49)

La movilidad de las sociedades modernas, así como los cambios en el crecimiento de la población, así como la poca creación de empleos, crea una difícil incorporación de la clase trabajadora, por lo tanto, ampliar la educación del trabajador y elevar su nivel cultural, constituye una de las mayores preocupaciones por parte del gobierno. Considerando oportuno precisar si uno de los derechos que tienen los trabajadores como el de recibir capacitación y adiestramiento, es importante verificar su cumplimiento tal como lo expresa el artículo 153 "A" al 153 "X", Capítulo III bis de Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe vigilar en cada una de las empresas el cumplimiento de dar capacitación y adiestramiento a cada uno de los trabajadores, permitiéndoles a éstos tener un nivel de formación profesional o en determinado momento tener al menos un grado intermedio que le permita desarrollar su actividad dentro de la empresa, por lo que tenemos que evitar que el trabajo sea motivo de frustración en el hombre, representa uno de los retos más trascendentes dentro del campo de la Sociología como del derecho del trabajo, ya que en la primera, es el cambio mental y material que presupone la transformación que se opera en el individuo que empieza a vender su fuerza de

(49) BARAJAS, Santiago, Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Edit. Porrúa, México, pág. 143.

trabajo, en el segundo, por la necesidad de proveer de garantías y seguridad la explotación de esa fuerza de trabajo y hacer del asalariado un hombre satisfecho.

El objetivo principal de todo desarrollo industrial no es la creación de empleo propiamente dicho sino el aumento de la producción y los ingresos que esto conlleva; de ahí la integración de los trabajadores en la producción y si estos se encuentran mejor preparados para el desarrollo de su trabajo, teniendo un empleo productivo, creando un beneficio tanto para la empresa como para los trabajadores. Creando nuevos empleos productivos a quienes lo soliciten.

Si examinamos la Carta de las Naciones Unidas o la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, encontramos que es a los Estados, a los que se obliga a resolver los problemas de la ocupación de mano de obra a través del servicio social del empleo, con base a las siguientes proposiciones:

1.- Debe darse impulso al sector industrial nacional, sea público o privado, con la finalidad de que no reduzca su acción a crear únicamente el número limitado de empleos que requiera el capital invertido, sino que coadyuve de modo directo en la solución de los problemas de trabajo por medio del fomento económico y el rápido desarrollo.

2.- La creación de empleos a corto plazo debe

evitar el riesgo de combinar técnicas y productos poco favorables para un rápido desarrollo. Es más conveniente avanzar por etapas pero con la seguridad de que podían formarse industrias y empleos permanentes y no de esporádica solución.

3.- Por consiguiente, corresponde a cada país decidir la política que convenga seguir con el empleo dentro del marco general del desenvolvimiento industrial que se produzca; a este respecto cabe señalar una distinción neta; por una parte entre la política del empleo orientada hacia el remedio de la desocupación; por otra, tendiente al aumento gradual y permanente de la producción." (50)

Este aspecto social, como es la creación de empleos es fundamental en nuestro tema, ya que por ende trabajadores mejor preparados, es más fácil la obtención de empleos.

"Una de las características fundamentales de nuestro sistema, como lo pone de manifiesto la propia ley pero sobre todo lo destaca la Exposición de Motivos que acompaño su promulgación, es de carácter participativo. Esto significa que corresponde a los propios sectores: empresarios y trabajadores, el crear, con imaginación y recursos propios, los medios que hagan posible lograr los propósitos de la capacitación y adiestramiento. Entendido

(50) IDEM., pág. 167.

en su verdadera dimensión lo anterior, quiere decir que el estado, en esta materia, es enemigo de hacerse cargo del servicio, con sus propios elementos y que intenta que los propios interesados provean lo necesario. Hay razones de sobra que apoyan su decisión legislativa y de política social. En realidad el legislador quiso evitar el incurrir en la creación de monstruos administrativos, responsables sociales de los servicios que lo mismo pueden alcanzar resultados sorprendentes que nos llena de satisfacción, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, que presentar deficiencias, no necesariamente atribuibles a los propios organismos, como es el caso de las entidades responsables de la vivienda popular y obrera. La intención, claramente expresada en los motivos de la ley y que se traduce en su texto, es que la capacitación sea hecha con los recursos de cada uno y de acuerdo a las necesidades propias. Se intenta, en última instancia, que los Planes y Programas se adapten a las empresas y a sus trabajadores."

(51)

Desde el punto de vista económico, sabemos que el patrón tiene que invertir para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, pero también es cierto que este obtiene beneficios como es facilitar la absorción de tecnologías y el aumento del nivel de productividad. Por lo tanto, lo

(51) BUEN, Néstor de, El Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales.

Edit. Porrúa, México, 1982, pág. 101.

único que resta tal y como lo manifiesta el maestro Nestor de Buen, es la participación de los trabajadores, a exigir un derecho consignado en la Ley Federal del Trabajo, como es capacitarse y adiestrarse y por ende tener un mejor trabajo, teniendo éstos la capacidad, destreza y habilidad para desarrollarlo así como del patrón, ya que en la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulada su obligatoriedad, ya que el propio patrón recibe el beneficio de aumento de producción con un mejor control de calidad, dada la preparación de sus trabajadores.

CONCLUSIONES

1.- La Sociología, en cuanto a su contenido se ocupa del "hecho de la sociabilidad del hombre", atendiendo a las distintas maneras en que los hombres aparecen agrupados o meramente relacionados. Asimismo la Sociología se ocupa del estudio de los siguientes hechos:

- a) El carácter social del hombre.
- b) La necesidad que tiene el ser humano de vivir en sociedad para satisfacer sus necesidades básicas.
- c) Las diferentes agrupaciones que forma el hombre al vivir en sociedad.
- d) Las distintas formas en que se relacionan los hombres dentro de una comunidad.

Por lo tanto, la Sociología en cuanto a su objeto e importancia dentro del presente trabajo es trascendental dado su estudio que dedica a la forma en que el hombre se desempeña dentro de la Sociedad ya sea dentro de la familia y el trabajo.

2.- El Derecho del Trabajo tiene por objeto regular las relaciones obrero patronales, siendo estos individuos los actores en la vida social, encargados en producir y transformar. El derecho individual del trabajo se encuentra constituido por todo aquello que se relacione con el trabajador, el patrón y el nexo que los une tratándose de una relación de trabajo a nivel individual en

el que existen normas bien delimitadas que van a reglamentar el comportamiento de ambos en el desarrollo de sus funciones.

3.- La Sociología y el Derecho del Trabajo quedan estrechamente relacionados, formando una unidad, ya que el Derecho del Trabajo se refiere al conjunto de normas jurídicas laborales que rigen las relaciones obrero-patronales en una sociedad y la influencia que ésta ejerce en la formulación del derecho, la Sociología estudia a la sociedad como un conjunto de personas unidas permanentemente y en constante interrelación para lograr un fin determinado.

4.- Se establece que en cuanto a los derechos consagrados del trabajador, queda manifestado como obligación de la sociedad de otorgarle a cada trabajador a cambio de trabajo, los medios que le permitan garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos. Enfrentando el país los retos y problemas que se demandan, ampliando los principios tutelares del trabajo, quedando jurídicamente regulados.

5.- Dentro de los procesos tecnológicos, los cuales son eminentemente perecederos y con una transitoriedad notable, nos encontramos ante procesos de aceleración constante en la modificación de tecnología circunstancia que es el elemento subyacente de muchos problemas de nuestra Economía Nacional, al no contarse con

un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea, con una sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

6.- Una carencia total de un sistema que se encuentre destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, consecuencia básica de la baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada dentro de una empresa provocándose también graves riesgos de trabajo debido a la insuficiente capacitación de trabajadores en la tecnología moderna.

7.- Se entiende que debe de evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, es decir, que los trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función dentro de un proceso específico de la producción, se considera más importante liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de capacitación y de adaptación a la tecnología actual así como la de contrarrestar la incapacidad y el apego de hábitos de trabajo viciados, condiciones que disminuyen las posibilidades de tener acceso a mejores niveles de vida.

8.- El gobierno de la República ha valorado la problemática, concluyendo que es necesario establecer

las soluciones idóneas que permitan además de beneficiar a los factores de la producción quedando como imperativo de justicia social, actualmente el capacitar de la fuerza de trabajo, quedando así como único camino para cumplir la aspiración de México de ser un país de trabajadores.

9.- Se considera prudente destacar que la capacitación así como la formación profesional guardan una estrecha relación para la formación del individuo, que buscan mejorar su condición y propiciar cambios económicos, debiendo quedar plasmada dentro de la esfera propia del artículo 123 Constitucional y que en un futuro se plasma como un progreso de conservación de la paz social que depende en gran medida de la colaboración total y efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

10.- Si se obtiene una mayor productividad tiene su origen primordial en la realización de un trabajo en óptimas condiciones, y esto es obligación por parte del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación debe quedar a cargo del propio patrón quedando este también beneficiado por la capacitación a los trabajadores.

Las consideraciones anteriores demuestran la inaplazable necesidad de poner en total funcionamiento las reformas que se encuentran contenidas en la fracción XIII

del artículo 123 Constitucional y poder elevar el nivel de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y que quede contemplada la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y adiestramiento que beneficien directamente a la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

- AZUARA PEREZ, Leandro, Sociología. Porrúa, México, 1987.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Porrúa, México, 1984.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1983.
- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. PAC, México, 1990.
- BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1989.
- CAPLOW, Theodore, Sociología del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1958.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México, 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo. Trillas, México, 1980.
- COMTE, Augusto, La Filosofía del Derecho. Porrúa, México, 1982.
- CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -- Porrúa, México, 1982.
- CHINOY, Ely, La Sociedad. Fondo de Cultura Económico, México, 1974.
- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1988.
- DE AZEVEDO, Fernando, Sociología de la Educación. Fondo de -- Cultura Económica, México, 1973.

- DIAZ AMADO, R., Régimen Jurídico de Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial Coparmex, México, 1979.
- DURKHEIM, Emilio, La División del Trabajo Social. Daniel Jorro Editor, Madrid, 1928.
- GINER, Francisco, La Persona Social. Estudios y Fragmentos, Imprenta de Julio Casano, Madrid, 1923.
- GOMES, Orlando, et.al., Curso de Derecho del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1979.
- GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Sociología de la Explotación. siglo XXI, México, 1969.
- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco, El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. UNAM., México, 1973.
- HERNANDEZ PULIDO, J.R., Relaciones Industriales y Formación Profesional. Edit. Interamericana, México, 1978.
- HORTON, Paul B. et.al., Sociología. Edit. Mc. Graw Hill, -- México, 1988.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1975.
- LOPEZ ROSADO, Felipe, Apuntes de Introducción a la Sociología, México, 1941.
- MALDONADO, Alfonso, Sociología. Antigua Librería Robredo. -- México, 1946.
- NOE MURILLO, Miguel, et.al., Disposiciones Legales y oficiales en Materia de Capacitaciones y Adiestramiento. México, -- 1981.

PINA, Rafael de, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México, 1952.

RAMOS, Samuel, El perfil del Hombre y la Cultura en Mexico. UNAM.. México, 1963.

RECASENS SICHES, Luis, Tratado General de la Sociología. - Porrúa, México, 1956.

RENE, Hubert, Tratado de Pedagogía General, Fondo de Cultura Económico, México, 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, - México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto, et.al., Ley Federal del Trabajo 1970. Reforma Procesal de 1980. Porrúa, México, 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 84a. - ed., Porrúa, S.A., México, 1989.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. por -- Juan Climent Beltran, 4a. ed., Editorial Esfinge, S.A., Mexico, 1990.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina, et.al., 62a. -- ed., Porrúa, S.A., México, 1990.

OTRAS FUENTES

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2a. ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1988.

Guía Orientadora para la Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Edit. de la U.C.E.C.A., México, 1981.

Manual de Capacitación y Adiestramiento. Edit. Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1981.