

301809



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXI

56  
2ej.

MARCO LEGAL DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA  
CAPACITACION DEL TRABAJO  
ASALARIADO EN MEXICO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A I  
MARIA JOSEFINA MORENO MEDINA

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

PRIMERA REVISION:

LIC. EDUARDO BOYOLY MARTIN DEL CAMPO

SEGUNDA REVISION:

LIC. EMILIO ESQUINCA VELASCO

MEXICO, D. F.

1992



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

	PAGINA
INTRODUCCION . . . . .	1

## C A P I T U L O   P R I M E R O

I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO . . . . .	5
--	---

A) EN ROMA . . . . .	5
B) EN INGLATERRA . . . . .	8
C) EN FRANCIA . . . . .	10
D) EN ESPAÑA . . . . .	12
E) EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA . . . . .	13

- Consecuencias de la Guerra Civil
- El New Deal
- Evolución de las Relaciones Síndico-Patronales
- Futuro del Sindicalismo Norteamericano

F) EN RUSIA . . . . .	21
G) EN MEXICO . . . . .	24

- 1.1 Derecho Laboral Precolombino
- 1.2 Epoca de la Conquista
- 1.3 La Legislación en el México de la Independencia
- 1.4 La Condición de los Trabajadores en los Primeros Años de la Independencia (1821-1856)
- 1.5 La Constitución de 1857
- 1.6 La Legislación Civil y Penal del Liberalismo
- 1.7 La Etapa de la Revolución Mexicana
- 1.8 La Revolución y el Problema Social
- 1.9 Reformas Laborales en Jalisco
- 1.10 Reformas Laborales en Veracruz
- 1.11 Reformas Laborales en el Distrito Federal

C A P I T U L O      S E G U N D O

PAGINA

I.- EL TRABAJO ASALARIADO EN MEXICO . . . . .	38
A) La Determinación del Salario	
B) Una Nueva Dimensión del Derecho del Trabajo y la Defensa del Poder Adquisitivo del Salario.	
C) Las Prerrogativas del Salario Frente a las Acciones Judiciales.	
II.- EL TRABAJO ASALARIADO EN FRANCIA . . . . .	42
III.- EL TRABAJO ASALARIADO EN INGLATERRA . . . . .	46
A) Reacción de los Inventos y las Factorías sobre los Negocios y Aparición del Capitalismo Industrial.	
IV.- EL TRABAJO ASALARIADO EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA . . . . .	50
V.- EL TRABAJO ASALARIADO EN ALEMANIA . . . . .	56
A) Legislación Social en Alemania	

C A P I T U L O      T E R C E R O

I.- FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA JURISDICCIONAL EN MATERIA DE TRABAJO . . . . .	59
A) Ley Federal del Trabajo de 1931 . . . . .	59
B) La Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	60
C) Artículo 123 Constitucional . . . . .	61

	PAGINA
D) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento . . .	62
E) Concepto de Jurisdicción . . . . .	64
F) Clasificación de la Jurisdicción . . . . .	65
G) Características de la Jurisdicción Laboral . . . . .	67
H) Competencia . . . . .	68
I) Las Juntas, su Clasificación y Funciones . . . . .	69
J) Clasificación y Funciones de las Juntas . . . . .	70
K) Las Juntas Locales de Conciliación . . . . .	73
L) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje . . . . .	73
M) De las Juntas Especiales . . . . .	74
N) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje . . . . .	75
Ñ) Contrato Colectivo de Trabajo . . . . .	75
O) Del Objeto de la Contratación Colectiva . . . . .	78
P) Código Ecuatoriano de 1938 . . . . .	79
Q) Código Mexicano de 1931 . . . . .	79
R) Clasificación de las Autoridades del Trabajo en Materia Laboral . . . . .	80
S) Secretaría de Hacienda y Crédito Público . . . . .	82
T) Secretaría de Educación Pública . . . . .	82
U) Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestra- miento. . . . .	82
V) Dirección de Empleo . . . . .	83
W) Dirección General de Capacitación y Adiestramiento . . .	83

#### C A P I T U L O    C U A R T O

I.- DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO . . . . .	85
A) Marco Legal de la Capacitación y Adiestramiento . . . .	85
B) Antecedentes Históricos de la Capacitación . . . . .	85
C) Algunos Conceptos de Capacitación y Adiestramiento . . .	88
D) La Organización Internacional del Trabajo y la Forma- ción Profesional . . . . .	90
E) La Reforma Constitucional . . . . .	91
F) Infracciones y Multas . . . . .	94
G) La Capacitación y el Adiestramiento como Derecho de - los Trabajadores . . . . .	95

H) Obligaciones de los Trabajadores en Materia de Capacitación . . . . .	96
I) La Obligación Patronal: Su Naturaleza Condicional . . . . .	97
- La Condición	
- La Modalidad	
J) La Capacitación de la Mano de Obra . . . . .	99
K) Mano de Obra Calificada y Mano de Obra no Calificada . . . . .	101
L) Esquema de los Recursos para la Formación de la Mano de Obra . . . . .	104
M) Plan Nacional de Adiestramiento Rápido para la Mano de Obra en la Industria (ARMO) . . . . .	104
N) Centros de Capacitación para el Trabajo Rural . . . . .	106
Ñ) Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores . . . . .	106
CONCLUSIONES . . . . .	108
BIBLIOGRAFIA . . . . .	113

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

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

Una de las finalidades primordiales con que el hombre ha tenido que luchar desde épocas inmemoriales es la sobrevivencia y la lucha por conseguir los elementos necesarios, el medio para obtenerlos, los cuales le van a brindar los recursos más elementales de subsistencia.

Asimismo es importante mencionar que uno de los medios por los cuales el hombre se va a valer para conseguir - esos medios de subsistencia es la actividad que cotidianamente realice a la cual se le identifica como "trabajo".

En el desenvolvimiento del hombre a través de la Historia, encontramos que el trabajo se ha caracterizado por tener diferentes formas de manifestación como lo fue en la época de la prehistoria en que el hombre tenía que hacer - sus propias herramientas de trabajo para poder hacer uso de ellas y así buscar los alimentos y el vestido que eran útiles en la lucha de la sobrevivencia.

De esta forma, vemos como en la actualidad ya el hombre en una etapa de desenvolvimiento social y cultural - más avanzado busca el bienestar del hombre desde el aspecto más elemental así como de proveerse de los recursos -



más necesarios y vitales para el propio hombre hasta los complejos tecnológicos más avanzados a que éste ha llegado en los cuales encontramos el trabajo, trátese ya sea de una actividad intelectual o de una actividad manual o material.

Cabe señalar que el hombre a través de su desenvolvi - miento histórico se ha caracterizado por obtener nuevas formas de conocimiento del medio en el que se desenvuelve, con el fin de superarse a sí mismo y obtener por medio de ese conocimiento también nuevas formas de progreso, tanto económico, político y cultural que lo hagan más apto para su desa - rrollo dentro de una sociedad.

Es por eso que el fenómeno del trabajo al formar parte de la naturaleza del hombre, se hace necesario se convierta en una disciplina reglamentada por el Estado que en la actualidad la conocemos como "Derecho del Trabajo" que va entonces a ser una manera en que el Estado va a regular la - conducta de los individuos, siendo básicamente esta regula - ción en el campo de la relación laboral donde la persona va a desarrollarse con todas sus capacidades que como hombre - le son inherentes, siendo una de ellas su capacidad para luchar y sobrevivir buscando el bienestar del propio indi - viduo.

En el presente estudio hacemos una breve historia del desenvolvimiento del Derecho del Trabajo en México y en otros países, así como también un estudio del fenómeno de la capacitación para el trabajo.

## C A P I T U L O   P R I M E R O

## I.-ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- A) EN ROMA
- B) EN INGLATERRA
- C) EN FRANCIA
- D) EN ESPAÑA
- E) EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

- Consecuencias de la Guerra Civil
- El New Deal
- Evolución de las Relaciones Síndico - Patronales
- Futuro del Sindicalismo Norteamericano

## F) EN RUSIA

## G) EN MEXICO

- 1.1 Derecho Laboral Precolombino
- 1.2 Epoca de la Conquista
- 1.3 La Legislación en el México de la Independencia
- 1.4 La Condición de los Trabajadores en los Primeros Años de la Independencia (1821 - 1856)
- 1.5 La Constitución de 1857
- 1.6 La Legislación Civil y Penal del Liberalismo
- 1.7 La Etapa de la Revolución Mexicana
- 1.8 La Revolución y el Problema Social
- 1.9 Reformas Laborales en Jalisco
- 1.10 Reformas Laborales en Veracruz
- 1.11 Reformas Laborales en el Distrito Federal

## CAPITULO PRIMERO

## I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

## A) EN ROMA:

Para iniciar el estudio del Derecho del Trabajo en Roma, como antecedente más remoto del desenvolvimiento del Derecho Laboral, podemos decir que en la época del Derecho Romano en la etapa de la esclavitud no existía una legislación relacionada con la regulación del Derecho del Trabajo, pues las personas trabajaban para otras, sin que hubiese - una remuneración monetaria de por medio por el trabajo realizado, en donde el amo era dueño de la persona del esclavo y de su fuerza de trabajo, dándole el amo solamente la comida y el vestido a su esclavo.

De esta manera se propiciaba en la relación esclavo y amo cierta comunicación que éste retribuía al esclavo, considerándolo como de la familia.

Como ejemplo de esto último, podemos citar que "Castón hacía comidas con sus esclavos y cuando castigaba a alguno de ellos, era como un juez, después de la prueba judicial en presencia y juicio de todos los otros". (1)

En los tiempos de Augusto o Nerón, bajo la "Ley Petronia" hacia finales de la República, la condición del esclavo evoluciona sensiblemente, pues al formarse grupos de esclavos bárbaros o de origen extranjero, el amo siente - desconfianza por el peligro de una sublevación, por lo

---

(1) Eugene Petit. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Porrúa. México, 1989. Pág. 78.

tanto, el Estado se obliga a limitar la autoridad, prohibiendo vender a los esclavos para combatir las fieras feroces, siendo facultativo ésto, solamente del Juez quien tomaba esta decisión después de un examen exhaustivo del caso.

Cuando surge el Derecho Civil en el cual el esclavo carece de personalidad jurídica, el Derecho Común favorece a los esclavos diferenciándose unos de otros por sus habilidades, convirtiendo a los esclavos que las poseían en esclavos mayordomos capaces de mandar a otros en trabajos específicos.

En el Derecho Romano, la condición de los esclavos tiene su origen en 2 clasificaciones: Los ingenuos y los libertinos.

Los primeros nacén libres y en derecho nunca han sido esclavos. Los segundos son libertados de su esclavitud legal, formando personas libres.

Al acto por el cual el amo concede a su esclavo la libertad de la que carece por nacimiento se le llama manumisión. (2)

Los esclavos al ser libertados o manumitidos por su patrón, quedan obligados hacia él, siendo considerados como seres inferiores dentro de la sociedad.

Se distingue de lo anterior, 2 acciones relacionadas con las obligaciones de los esclavos libertos o manumitidos:

---

(2) Ibidem. Pág. 79.

- 1.- La Acción Obsequiem y
- 2.- La Acción Operae

En la Acción Obsequiem, los esclavos libertos se obligan a no perseguir al patrón, sin previa autorización del Magistrado; a prestarle alimentos después de ser manumitidos, estableciéndose sanciones específicas en que el liberto volvía a su condición de esclavo, si no cumplían con estas condiciones.

En la Acción Operae, los esclavos libertos debían - prestar servicios domésticos al patrón, administrando sus asuntos, cuidando de su casa, sus bienes y como compañero de viaje.

Dentro de la Acción Operae, se distingue una figura - importante de mencionar, como lo era la Acción Operae Fabriles, en la cual el patrón cobraba ciertas horas de jornada al liberto como compensación, dependiendo del oficio, arte o profesión desarrollada por el liberto, de lo cual podemos hacer hincapié que ésto era contrario a lo que en la actualidad se dá en la prestación de un servicio al patrón en la cual éste dá una compensación al trabajador en dinero o especie por la actividad del trabajador, proporcionada ésta al oficio, arte o profesión prestada al patrón. (3)

En la Historia del Derecho Romano, ya en el último estado del derecho, las manumisiones, bajo el Imperio Romano de Justiniano, fueron de diferentes formas, pero las -

---

(3) Ibidem. Págs. 80, 81, 82, 83.

esenciales fueron suprimiendo toda diferencia entre inge -  
 nuos que son los esclavos que nacen libres y libertinos o  
 manumitidos, quienes adquieren su libertad con posteriori -  
 dad al nacimiento, dando toda la facultad al patrón de li  
 bertar a su esclavo sin la intervención del Emperador, por  
 medio de la figura jurídica llamada Iura Regenerationis.

(4)

#### B) EN INGLATERRA:

Los habitantes de Inglaterra en el siglo XVIII se dedi -  
 caban principalmente al cultivo de la tierra que era su -  
 primera fuente de sostén, aunque también se dedicaron a la  
 industria del carbón y del vestido en concordancia con la  
 agricultura.

Se estilaba en esta época que el obrero trabajara con  
 su patrón por un sueldo que cubría sus mínimas necesidades  
 garantizándose la mano de obra de éste, pagándole en letras  
 posteriores a la totalidad del sueldo devengado por el obre  
 ro.

La Revolución Industrial que se produjo en Inglaterra  
 en el año de 1776, trajo consigo la aparición de invento -  
 res reconocidos mundialmente como James Watt quien inventó  
 la máquina de vapor.

A esta Revolución Industrial se une la Revolución In -  
 tellectual y Social reuniéndose varios trabajadores para -  
 formar pequeños talleres artesanales quienes eran agrupa -  
 dos selectivamente para la fundición, fabricación y --

---

(4) Ibidem. Págs. 80, 81, 82, 83.

uso de las ciencias y bellas artes. Estos falansterios - eran sostenidos con dinero de los capitalistas a quienes se les invitaba frecuentemente a aportar ciertas cantidades para el financiamiento de éstos.

De la doctrina de Fourier lo que se destaca es que - afirmaba que siempre que los deseos humanos fueran absorbidos y atendidos por la sociedad como medio de expresión, - ésto sería beneficioso para la humanidad dándole aplicación al principio de la organización del trabajo, lo cual es de suma importancia para el desarrollo de la Psicología Industrial prestada a las condiciones industriales.

Etiene Cabet (1788 - 1856).- Se le considera a Cabet quien era abogado, como el primer comunista de la historia, uno de los organizadores en la resistencia de la instauración legitimista y la Santa Alianza en el Imperio de Napoleón. (5)

Cabet, quien su pensamiento estaba influenciado fundamentalmente por Tomás Moro que a pesar de soñar con una sociedad igualitaria en donde el estado fuese quien diera el empleo, salarios y condiciones para el desarrollo de - una sociedad igualitaria acabando así con el capitalismo.

Roberto Owen, llamado Director Industrial de esa época llegó a la conclusión en base a sus experiencias tenidas en los establecimientos de New Lanark quien es pionero en esa época en los movimientos sindicales, que --

---

(5) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1989. Págs. 141, 142, 143.



con sus ideas de desenvolvimiento en el movimiento cooperativo y tradeunionismo, trae la primera organización sindical de gran importancia en Europa y América.

En esta nueva etapa en la vida de la clase obrera, la aparición de la huelga, el Contrato Colectivo de Trabajo y la lucha de los sindicatos que se dá en Inglaterra es una nueva fórmula para combatir la tesis del Laissez Faire, Laissez Passer, que sostenían los Fisiócratas, dándose las primeras luchas en la conquista de las libertades de tipo colectivo.

Ya inspirados en la Doctrina de Roberto Owen, los obreros solicitan una tribuna para exponer sus ideas y sus puntos de vista iniciando una marcha hacia Londres, la cual fue disuelta por la policía.

No obstante de la represión hacia la incipiente lucha de los obreros por liberarse de la opresión del capitalismo también incipiente, fue publicado en Londres "El Manifiesto Comunista" denominándose el documento del siglo. (6)

Dichos documentos contenían varios postulados, los cuales al estar escritos en lenguaje sencillo era fácil de comprender por la clase trabajadora, quien vería en esos postulados la posibilidad de la desaparición de la propiedad privada y la explotación del hombre por el hombre.

#### C) EN FRANCIA.

Como antecedente más remoto del Derecho Laboral Francés, relata el personaje Saint Simón Claude - Harry de -

---

(6) Op. Cit. Néstor de Buen. Págs. 144, 145, 146, 147.

Rouvroy, Conde Saint Simón (1760 - 1825) el cual amaba por sobre todo la libertad, participando en la revolución norteamericana.

Para Saint Simón era muy importante que el trabajo se realizara bien interesándole el progreso del pueblo.

No creía él en el gobierno de los pobres, pues éstos eran ignorantes, pero tampoco era partidario de la riqueza heredada, estando en contra de los ociosos quienes en Francia integraban la nobleza, que fue instituída por Napoleón y los militares.

En la tesis de Saint Simón se resalta la importancia que se dá a la autoridad, lo cual en la actualidad ha servido como base para el desarrollo de la vida moderna y conocida como "revolución de la empresa".

Saint Simón es el precursor de la fundación de la planificación económica central, traducida por los franceses como economía dirigida, Saint Simón reconoce a los burgueses e industriales como los guías naturales de los trabajadores, bien dispuestos a trabajar bajo el dominio de un gobierno mecánico imperialista, burgués, independientemente de la toma del gobierno político.

Sismondi estaba influenciado por las ideas de Malthus diciendo que las familias debían ser numerosas en relación a su capacidad económica para la manutención de la misma.

Cuando Sismondi regresó a Inglaterra, criticó intensamente a Ricardo en su obra "Principios de Economía Política", pues decía que el acumulamiento de bienes materiales dejaba a un lado la actividad del artesano - -

trayendo como consecuencia la formación de trabajadores o proletariado urbano carente de conocimientos y sin moral.  
(7)

En otro orden de ideas, también se anticipó al pensamiento de Marx en cuanto advertía que la tendencia del capitalismo era buscar nuevos mercados para la venta de los productos como sobrante en el extranjero lo cual traería como consecuencia nuevas conductas en el campo de las relaciones internacionales entre los países afectados.

#### D) EN ESPAÑA:

- La Constitución de la República Española y su Derecho Laboral.

La República Española se inició en el año de 1931 - con inclinaciones izquierdistas ejerciendo el poder por pocos años que aunque en manos del poder de la derecha por otros años más, siendo el Frente Popular quien diera definitivamente el poder del gobierno a las fuerzas izquierdistas, con un golpe de Estado internacional con la no intervención intencionada de Inglaterra y Francia, derrotando finalmente a la República.

Desde el punto de vista político, los republicanos de centro izquierda tuvieron los puestos clave del gobierno y los sindicatos más relevantes con la "Unión General de Trabajadores" y la "Confederación Nacional del Trabajo" quienes eran socialistas y anarquistas, controlando a los trabajadores, encontrando la República en estos sindicatos con inclinaciones sociales como un apoyo total, promulgándose por las Cortes Constituyentes el 9 de diciembre de 1931 la Constitución, incorporada la misma a las -

---

(7) Ibidem. Págs. 148, 149.

Constituciones del siglo como la de México y la U.R.S.S.

Cabe señalar algunos artículos de importancia en la Constitución Española con el artículo 10. que dice: "España es una República Democrática de trabajadores de toda clase, organizados bajo un régimen de libertad y de justicia, cuyos poderes emanan del pueblo". Artículo 39, consagrado a la libertad sindical, pues los Sindicatos y Asociaciones - están obligados a inscribirse en el Registro Público correspondiente de acuerdo a la ley. Artículo 46 señala "El trabajo en sus diversas formas, es una obligación social y gozará de la protección de las leyes".

También es importante señalar que la República asegurará a sus trabajadores condiciones favorables, como por ejemplo: seguros de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte. Regulará el trabajo de las mujeres y los jóvenes, protegiendo especialmente la maternidad, la jornada de trabajo, el salario mínimo y familiar, vacaciones anuales remuneradas, condiciones favorables del obrero español y el extranjero, las instituciones de cooperación a la relación económico - jurídica de los factores que integran la producción, la participación de los obreros en la dirección, la administración, los beneficios de las empresas y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores. (8)

#### E) EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA:

Para estudiar el movimiento obrero en Estados Unidos de Norteamérica, es indispensable primeramente analizar la

---

(8) Ibidem. Pág. 259.

configuración geográfica de Norteamérica que contaba con una gran extensión territorial, lo que facilitó para que los primeros pobladores se convirtieran en terratenientes. Esto es causa de que los trabajadores de Norteamérica no entablaran una lucha directa con sus empleadores y que la expansión de la Industria dió oportunidad para que los obreros ocuparan rápidamente puestos directivos trabajando por cuenta propia.

También es importante señalar que Norteamérica fue formada por pobladores de diferentes lugares, lo que dió origen a la formación de diferentes corrientes culturales y ocupaciones diversas, lo cual trajo como consecuencia que la clase trabajadora no hiciera conciencia de la misma.

Cabe hacer mención que a estas diferencias de cultura les sigue una diferencia de idiomas y de religión, lo cual hace más difícil hasta en la actualidad la unificación de clase en Estados Unidos. (9)

En el año de 1880, los inmigrados a los Estados Unidos eran de origen campesino los cuales estaban acostumbrados al trabajo pesado con poca remuneración.

También los obreros que tenían una especialización en el trabajo se vieron obligados a realizar tareas distintas, por lo que se hizo indispensable para evitar la competencia, la formación de sindicatos y gremios que defendieran sus intereses por lo que el egoísmo fue uno de los factores que influían en los agremiados, lo cual era un aspecto contrario al interés de grupo de la clase obrera.

---

(9) Ibidem. Pág. 259.

A la integración del movimiento obrero contribuyó en forma directa la influencia de los inmigrados de manera positiva, pues algunos de ellos estaban capacitados para ser líderes, pero obstaculizados por los prejuicios que había hacia los extranjeros, éstos líderes se convirtieron en cabecillas del movimiento de Norteamérica.

En la década de 1790 aparece el sindicalismo incipiente de Norteamérica antes de la época industrial.

Aparecieron entonces organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres de las ciudades de la costa del Este, quienes eran los que negociaban los salarios y las horas de trabajo exigiendo la afiliación obligatoria para poder ingresar a un trabajo.

Utilizaban como medidas de lucha la huelga y el boicot. Se pagaban seguros de huelga y se hacían reglamentos de aprendizaje, lo cual era controlado por medio de delegados para el cumplimiento de los objetivos.

Aparecieron a nivel nacional los sindicatos de oficios que más que nada formaban cooperativas de resistencia, pero que finalmente, tanto los sindicatos locales como los nacionales se orientaron hacia la obtención de mejoras sociales en sentido mutualista y también de mejoras agrarias.

Se dió entonces una expansión de tipo industrial a raíz del descubrimiento del oro en California, ésto motivó el alza de los precios resurgiendo de nueva cuenta los sindicatos locales que desde entonces se han preocupado por la mejora de los salarios.

- Consecuencias de la Guerra Civil.

La Guerra Civil de Norteamérica trajo como consecuencia la expansión del movimiento obrero que junto con la mecanización de la industria y la facilidad del transporte ferroviario, hizo que se trasladaran los productos manufacturados de un lugar de bajos salarios a lugares de vida más cara, lo que ocasionó que los trabajadores tomaran medidas en defensa de sus intereses.(10)

De los sindicatos más importantes de esta época que podemos mencionar son los "Caballeros de San Crispín" que eran obreros de calzado fundado en 1869; la Unión Nacional del Trabajo formada en 1866 que se orientó básicamente a fines de tipo político.

El sindicato de "La Orden de los Caballeros del Trabajo" formado por un grupo de sastres en 1869 en Filadelfia que se disolvió hacia el año de 1900.

Hacia 1881, se formó la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios organizados a raíz de los conflictos que había entre los artesanos calificados y los obreros no especializados convirtiéndose en 1886 en la American Federation Of Labor teniendo como líder a Samuel Gompers, quien tomó la dirección de este sindicato hasta 1924.

La American Federation Of Labor fue un Sindicato que tuvo reconocimiento a nivel nacional en Estados Unidos, pues agremiaba a una gran diversidad de sindicatos de diferentes ramas y oficios, reconocimiento que le fue dado

---

(10) Ibidem. Pág. 264.

por la Junta Nacional del Trabajo de Guerra en la Segunda Guerra Mundial y se caracterizó por afirmar el derecho de los obreros para organizarse en sindicatos y que las negociaciones se hicieran por medio de sus representantes para el establecimiento de convenios y contratos de trabajo.

(11)

En 1905, fue fundado el Sindicato "Los Obreros del Mundo" integrado por la Federación de Mineros del Oeste y por los obreros migratorios no organizados de los trigales y bosques del noroeste; este grupo se inclinaba a la acción directa estando en contra de la firma de contratos colectivos.

Este sindicato tuvo represalias por parte del Departamento Federal de Justicia y de los gobiernos locales al inicio de la Primera Guerra Mundial, perdiendo fuerza que en 1920 a la formación del Partido Comunista Norteamericano, los dirigentes de este Sindicato pasaron a formar parte de este último.

Cabe mencionar que los Sindicatos de la Post-Guerra no tuvieron tanta fuerza pese a la gran cantidad de sus afiliados, pues los empresarios de esa época desarrollaron planes de resistencia con el open-shop que era la libertad de contratación, teniendo tanto éxito esta ofensiva que desarticuló varias uniones que aunado a la aparición de directivos que mejoraban las condiciones de sus empleados y los programas de cooperación entre obreros y patronos.

Debe mencionarse que el triunfo de los Soviets en Rusia, el movimiento sindical de izquierda en los Estados Unidos cuyo fundador fue William Z. Foster con su

---

(11) Ibidem. Pág. 265.



Liga Educacional Sindical quien también fue Presidente del Partido Comunista Norteamericano, obstruyendo su desarrollo la American Federation of Labor y en 1928 el partido fundó la "Liga Sindical por la Unidad" que tuvo éxito en la industria minera textil y de la aguja.

-El New Deal.

A raíz de la depresión de las finanzas en los Estados Unidos provocada el 29 de octubre de 1929 cuando las principales acciones bajaron cuarenta puntos en un solo día provocando que 16 millones de acciones inundaran el Mercado de Valores de Nueva York tornándose una gravísima situación en el país con doce millones de hombres y mujeres sin trabajo por el cierre de fábricas, talleres y oficinas.

En vista de la situación financiera, el Presidente Hoover tomó cartas en el asunto para lo cual presentó 2 iniciativas de ley aprobadas por el Congreso, estableciéndose la Corporación de Reconstrucción de Finanzas, poniendo el crédito federal a disposición de los bancos, compañías de seguros, ferrocarriles y otras empresas en dificultades financieras, creándose la Junta del Banco de Empréstito Federal a la Vivienda que tenía por objeto ayudar a los deudores hipotecarios morosos, extendiéndose el beneficio de los créditos federales a los estados y municipios para ayudarlos en su lucha contra la pobreza.

En 1932 el Partido Demócrata propuso como gobernador de Nueva York a Franklin D. Roosevelt quien tomó posesión como presidente en marzo de 1933.

Entonces, se produjo un segundo pánico financiero y

el secretario de Estado Cordell propuso ampliar el volumen de las exportaciones e importaciones, pero el presidente decidió combatir esta depresión con soluciones internas. (12)

Estas medidas que se adoptaron en 1933 fueron en síntesis: a) control sobre los bancos y la moneda; b) crédito federal a los propietarios y sociedades anónimas en dificultades financieras; c) ayuda a los agricultores; d) regulación y estímulo de las empresas comerciales e) sistematización de los derechos de contratación colectiva para el trabajo organizado; f) seguridad social para grupos seleccionados de personas contra los peligros de la dependencia, desocupación, pobreza y vejez.

En junio de 1933, fue promulgada la Ley Nacional de Recuperación Industrial que trató de restituir la ocupación y el poder adquisitivo. En mayo de 1935 la Suprema Corte de Justicia declaró nula la Ley Nacional de Recuperación Industrial, pues la consideraba contraria a las leyes antimonopolistas. (13)

Entonces el Congreso aprobó una Nueva Ley Nacional de Relaciones Laborales (Ley Wagner, 1935) que dejó que los Sindicatos ingresaran a las industrias de producción en masa, (acero, automóvil, caucho, productos eléctricos, etc.)

En el año de 1946, se promulgó una Nueva Ley Nacional de Relaciones Laborales que tenía la finalidad de igualar las responsabilidades legales de patrones y sindicatos.

---

(12) Ibidem. Pág. 265

(13) Ibidem. Pág. 266

También en esta ley se les concedió a los patronos el derecho de demandar ante los Tribunales Federales en determinados casos y tanto a los sindicatos como a los patronos se les otorgó el de demandar ante esos Tribunales por incumplimiento de contratos y al derecho de huelga se le sometió a arbitrajes obligatorios con suspensión del procedimiento en industrias de importancia nacional. (14)

- Evolución de las Relaciones SÍndico - Patronales.

Las similitudes más comunes que podemos encontrar respecto de las empresas y en la administración de los sindicatos como las más importantes son: el profesionalismo, tanto de los directores de empresa y dirigentes sindicales, centralización de funciones y de autoridad, tanto en las empresas como en los sindicatos; uniformidad en las políticas de las relaciones industriales; consulta con expertos cuando se requiere asesoría técnica como pensiones de retiro, subsidios a los desocupados o problemas específicos de las ciencias de la administración.

- Futuro del Sindicalismo Norteamericano.

Según Marx afirmaba que el último de los lugares de la tierra en que se establecería el socialismo a través de la detentación de los bienes de producción por la clase obrera, sería la Unión Americana.

Por lo tanto, se le considera al movimiento obrero en los Estados Unidos Americanos como una entente cordial más que un problema conflictivo.

---

(14) Ibidem. Pág. 269

Aunque se ve más lejos la crisis final del capitalismo vaticinada por marxistas señala Marcuse que el capitalismo ha mostrado una extraordinaria capacidad de sobrevivir al - estado de crisis aunque uno de los dirigentes sindicales presidente del Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones de los Estados Unidos de América y Vicepresidente de la American Federation of Labor, Beirne afirma que habrá en el - sistema tecnológico capitalista tanto tiempo libre que la - gente escogerá cómo emplearlo mejor.

A esto último podría añadirse que dónde está ese sueño idílico de Beirne, si volteamos nuestra mirada a la juven - tud de las universidades de los Estados Unidos quienes repu - dian la sociedad consumista; a jóvenes norteamericanos que rompen sus cartillas militares en protesta contra la crueldad política que manifestó Nixon al bombardear el heroico - Vietnam del Norte en 1972; por último podemos mencionar - que ya no se puede ensalzar a los bribones poniendo en ma - nos de los más reaccionarios la bandera que llaman Revolu - ción en las playas de Santo Domingo ocupadas por marines y en las plazas de Praga, invadidas por tanques soviéticos. (15)

#### F) EN RUSIA:

Al cambiar la estructura del feudalismo zarista de Rusia en un Estado socialista, se hizo necesario la búsqueda de un proyecto de Constitución.

Por lo tanto, el 10. de abril de 1918 el Comité Ejecutivo de toda Rusia nombró una comisión presidida por Suerdlov, integrada con Stalin, Bujarín, Pokrovsky y Steklov publicando el resultado de sus trabajos el 3 de julio de - 1981 al Comité Central del Partido previo a su -

---

(15) Ibidem. Pág. 270.

presentación ante el Quinto Congreso de Soviets de toda Rusia.

El 10 de julio fue abrogado el proyecto que contenía alguna adición sugerida por Lenin (la Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado) y al publicarse en Izvestia el 19 de julio de 1918 entró en vigor la "Constitución de la República Soviética Federal Socialista Rusa".

En esta Constitución se propuso una República integrada por cinco federaciones de obreros "trabajadores de la tierra, obreros industriales, empleados de personas privadas".

Esta Constitución presentada ante el Quinto Congreso de Soviets de toda Rusia se dieron intentos por sustituir los vocablos "federación" y "república" por ser equiparables al estado anterior, por una nueva denominación bajo el nombre de "Comuna de Obreros de toda Rusia".

Esta Constitución tuvo varias reformas, siendo la última el 7 de octubre de 1977 en la séptima sesión extraordinaria del Soviet Supremo de la U. R. S. S. de la Novena-Legislatura que actualmente está en vigor.

Los principales fundamentos del Derecho Laboral Soviético se pueden resumir en los siguientes capítulos de la Constitución de 1977:

- a) Obtención de un empleo garantizado, remunerado según su cantidad y calidad no menor al salario mínimo fijado por el Estado; libertad de profesión.
- b) Derecho al descanso con semana laboral no superior

a 41 horas para los obreros y empleados, la jornada laboral reducida para una serie de profesiones y trabajo, la reducción del trabajo nocturno, las vacaciones anuales pagadas y los días de descanso semanal. (artículo 41)

- c) Asistencia médica por parte del Estado. (Art. 41)
- d) Derecho a la vivienda. (Art. 44)
- e) Instrucción gratuita con enseñanza de secundaria obligatoria.
- f) Disfrute de los adelantos de la cultura. (Art. 46).

Participación de los sindicatos en los litigios de los trabajadores. También los sindicatos intervienen en la implantación de nuevas normas de productividad, en la fijación de tarifas de trabajo a destajo, planes de producción, etc.

En la contratación colectiva, su finalidad es asegurar el cumplimiento del plan de producción y su rebasamiento; el incremento continuo de la productividad del trabajo, el perfeccionamiento de su organización y sus condiciones, la elevación de la responsabilidad económica sindical por el mejoramiento de las condiciones materiales y de vida; los adelantos culturales de los obreros, ingenieros, peritos y empleados de las empresas.

Cabe señalar que los contratos colectivos suspendieron su práctica en 1933, pudiéndose interpretar esto, como signo de desconfianza hacia los líderes en su fidelidad al régimen, reanudándose la práctica de los contratos en 1947, en una Ordenanza del Consejo de - -

Ministros, reglamentada por un Consejo Central de Sindicatos. Por todo ésto, se llegaron a celebrar 40,000 convenios afiliando a 17 millones de trabajadores. Según David y Hazard este cambio se debió a la influencia o impacto psicológico que pudiera tener en los trabajadores los convenios de trabajo de tipo colectivo. (16)

## G) EN MEXICO:

### 1.1 Derecho Laboral Precolombino.

Vamos a hacer una pequeña síntesis de lo que se podría llamar lo que es el Derecho Laboral en la época precolombina y no habiendo datos históricos en que se puedan argumentar como válidos dentro de un marco histórico en que en esta época los antiguos mexicanos se dedicaban a diferentes oficios como por ejemplo los artesanos, herreros, plateros, fabricantes de calzado, fabricantes de armas, cantores, médicos, obreros, etc.

Había en esta época grupos de personas dedicadas a un oficio en particular llamados gremios al cual estaban un jefe o dios a la cabeza, quienes tenían sus propias festividades de lo cual se podría decir que eran una estructura en cuanto a la organización de estos gremios parecida a las organizaciones de artesanos en los colegios de la antigua Roma por lo que se cree que al llegar los españoles a conquistar América dan el nombre de Emperadores a Cuauhtémoc y Moctezuma.

Sin embargo, para el caso de conocer y estudiar la existencia del Derecho Laboral en la época precolonial, -

---

(16) Ibidem. Pág. 271, 272.

se puede decir que nada se conoce respecto a las jornadas de trabajo y del salario, ni mucho menos se sabe de la relación que existía entre patrón y trabajador aunque partiendo de la base de que existía la esclavitud en esta época se puede deducir o suponer que debieron existir esas relaciones con respecto a las jornadas de trabajo del esclavo.

Es importante mencionar al respecto cómo Hernán Cortés en su segunda carta que hace al Emperador Carlos V, referente al panorama que encuentra en Tenochtitlán diciéndole "Hay en todos los días muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales". (Cartas de relación de la Conquista de México. Buenos Aires. 1945, p. 91). (17)

## 1.2 Epoca de la Conquista.

Es frecuente hacer referencia a la colonia a la época entre la Conquista y la Independencia, apreciación que se considera como errónea, siendo más exacto hacer hincapié al Reino de la Nueva España, pues la conquista tuvo por objeto traer al nuevo mundo la cultura grecorromana y la religión católica entre los indios; también los españoles trajeron leyes que no precisamente se refieren a colonias, que lejos de ser América tierra colonizable fue más que nada la búsqueda de la prosperidad entre todos los individuos llenándose pronto esta tierra descubierta, de hospitales, universidades, templos, colegios que propagaban la fé católica, escuelas, etc. (18)

Se considera por lo consiguiente a la Legislación de

---

(17) Ibidem Pág 274, 275.

(18) Ibidem. Págs.277, 279.



Indias como un documento de suma importancia, modelo que tiene vigencia en la actualidad aún en sistemas jurídicos laborales de cierto avance.

Dentro de lo más sobresaliente en la Legislación de Indias, podemos hacer cita de lo siguiente:

- 1.- Reducción de la jornada de trabajo.
- 2.- Jornada de 8 horas.
- 3.- Descansos semanales.
- 4.- Pago del séptimo día (Cédula 1606)
- 5.- Pago en efectivo del salario.
- 6.- Tendencia de la fijación del salario (el virrey Enríquez ordena se paguen 30 cacao al día como salario).
- 7.- Protección de la mujer encinta (Leyes de Burgos)
- 8.- Edad de 14 años mínima para trabajar.
- 9.- Protección contra labores insalubres y peligrosas.
- 10.- Casas higiénicas para los esclavos y para los enfermos.
- 11.- Atención médica obligatoria con descanso pagado por enfermedad, consagrados en el "Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas". (19)

A pesar de que la Legislación de Indias es una obra adelantada por siglos atrás que en la actualidad tienen nuestras leyes mucho que ver con esa legislación, ésta no tuvo mucha aplicación en la vida de Tenochtitlán, relatando el Barón de Humboldt que por la distancia que había de una provincia a otra, se desconocían esas leyes por -

---

(19) Ibidem. Pág. 285.

no tener sanciones que ayudaran a la observancia de las mismas.

Sin embargo, es importante destacar que aunque no tuvieron las Leyes de Indias aplicación a la realidad de las colonias si fue un documento del que se han inspirado o en el que tienen su base las leyes del siglo, aunque en esencia se haya perdido este modelo por la aparición del movimiento de Independencia. (20)

### 1.3 La Legislación en el México de la Independencia.

Aunque no encontramos disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores antes y después de la Independencia de México, solamente podemos relacionar algunos antecedentes remotos de nuestro actual artículo 123 Constitucional vigente, encontrados en el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano que en síntesis decreta la abolición de la Constitución Española, quedando sólo en vigor las órdenes y decretos promulgados hasta el 24 de febrero de 1821, siempre y cuando no pugnaren con el reglamento presente.

Cabe hacer mención que en el "Bando de Hidalgo" que fue dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810 ordenaba se diera la libertad a todos los esclavos so pena de muerte.

También se determinaba proscripción de la esclavitud en los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón en su artículo 24 y la abolición de los exámenes de artesanos calificados solamente por su desempeño, eliminando automáticamente el sistema gremial que se había heredado de la Nueva España.

---

(20) Ibidem. Págs. 288, 289.

En los "Sentimientos de la Nación" hecha por Morelos se decreta en el punto número 12 "que como la buena ley - es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congre - so deben ser tales que obliguen a constancia y patriotis - mo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte - se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

La Constitución Centralista y Conservadora del 29 de diciembre de 1836 no dá indicios de Derecho Laboral hasta discutirse nuevos proyectos de la misma a raíz de los cam - bios sociales surgidos por la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica.

#### 1.4 La Condición de los Trabajadores en los Primeros Años de la Independencia. (1821 - 1856)

Durante esa época no se dieron cambios importantes en el aspecto del Derecho Laboral, pues los gobiernos sucedi - dos uno tras otro ocupados en las cuestiones políticas s<sup>ó</sup> lo se encuentran jornadas de trabajo de dieciocho horas, - con salarios de 3 reales diarios para los obreros.

Surgieron en esta época organizaciones de tipo ar - tesanal sustituyendo los antiguos gremios en el gobierno de Antonio López de Santa Anna, perteneciendo a esa época las Juntas de Menores que trataron de fomentar y proteger la industria nacional de los productos extranjeros que en su esencia trataban de fomentar fondos de beneficencia pú - blica, estableciendo cajas y bancos de ahorro. (21)

#### 1.5 La Constitución de 1857.

En esa época cabe destacar la obra de Ignacio -

---

(21) Ibidem. Pág. 290.

Ramírez "El Nigromante" con el Congreso Constituyente de 1856-1857, cuando subió a la Presidencia de la República el presidente Comonfort en sustitución del General Santa Anna.

Es importante hacer mención el discurso en el debate de este Congreso donde Ignacio Ramírez destacó textualmente: "el más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros.

El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga - que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos.

En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a - un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo". (22)

Así Ignacio Ramírez clama porque los débiles, los - menesterosos, los más desprotegidos encuentren un alivio en aras de la Constitución que Ramírez proclamaba como - instrumento del trabajador y no del capitalista o el capital.

Por otro lado, Ignacio Vallarta quien fue otro constituyente también pronunció otro discurso en donde aludía al artículo 17 de ese proyecto de Constitución diciendo que era necesario un nuevo orden social en donde específicamente cualquier persona podría dedicarse a la industria u oficio que le acomode para su desarrollo.

---

(22) Ibidem. Pág. 291.

El resultado de estas discusiones trajo consigo el que se aprobara el artículo 5o. Constitucional base del posterior artículo 123 de la Constitución, siendo el texto el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro". (23)

#### 1.6 La Legislación Civil y Penal del Liberalismo.

Durante la presidencia de Juárez a la derrota de los conservadores por los liberales, se crearon en México las primeras leyes jurídicas más importantes que hasta nuestros días existen como lo son: la promulgación del primer Código Civil, el 13 de diciembre de 1870, la Institución del Registro Civil, la separación de los bienes eclesiásticos del Estado, el primer Código Penal que fue promulgado el 1o. de abril de 1872.

A pesar de que Juárez fue el primer legislador de mucha importancia en el campo de las leyes, no dio al Derecho del Trabajo ningún cambio esencial, por el contrario, pone de manifiesto un espíritu antisocial que choca con los postulados en favor del jornalero y el trabajador en general en el Constituyente. (1856 - 1857)

Asimismo, encontramos en el Código de 1870 referente a lo que son relaciones laborales, lo relacionado con el trabajo doméstico y el servicio por jornal, donde Juárez le

---

(23) Ibidem. Pág. 292.

dá total importancia al patrón en relación a su trabajador, dándole plena libertad de rescisión de contrato en el momento que él quiera.

Es justo decir, entonces que Juárez influenciado por las ideas liberales francesas, reprime al trabajador en todo intento de mejorar su condición social, dando las bases para una explotación más feroz en la siguiente etapa que es la del Porfirismo.

Durante la presidencia de Juárez se dió en el país una serie de luchas de los obreros traducidas solamente en organizaciones en fábricas, grupo de artesanos que proclamaban un mejor nivel de vida, pero que pese a los intentos que se hacían para que estas coaliciones de trabajadores llegaran a oídos de los patrones y más allá como al Presidente, - estos motines de trabajadores fueron apagados por la indiferencia de Juárez callendo en Pinos Altos, Chihuahua varios obreros quienes fueron fusilados por haber dado muerte al dueño de una de las fábricas de esa ciudad.

De esta forma llegamos al final del siglo XIX con su sistema capitalista bajo el poder de Porfirio Díaz, haciéndose más crítica la situación del obrero en México, llegándose por ello al estallamiento de la Revolución Mexicana.

### 1.7 La Etapa de la Revolución Mexicana.

En la etapa porfirista, cabe mencionar, dejando a un lado el aspecto negativo del régimen en el trato inhumano a los trabajadores, la creación de leyes sobre accidentes

de trabajo dictada en el Estado de México conocida como la "Ley Vicente Villada y la del General Bernardo Reyes dictada en el Estado de Nuevo León; esta última sirvió de modelo para la Ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua del 29 de julio de 1913 y para la Ley del Trabajo de Coahuila de 1916". (24)

En ambas leyes se establece la obligación patronal - de indemnizar por parte del patrón en los casos de accidentes y enfermedad profesional, salvo prueba en contrario.

Desde el punto de vista negativo del régimen de Díaz, cabe señalar la obra del norteamericano Jhonn Kennet - Turner, quien escribió "México Bárbaro" donde hace un - análisis de las condiciones de vida de los trabajadores de todo el país, quienes son tratados de forma más que inhumana por el patrón, quien lo explota no solamente a él, sino también a su familia, porejemplo dice Turner cuando no alcanza el trabajador a cubrir su jornal de trabajo, es preciso que lleven a trabajar ya sea al campo, fábrica o mina a su mujer y a sus hijos.

Turner hace un especial relato de los acontecimientos que son de gran importancia para el movimiento obrero nacional: las huelgas de Río Blanco en Orizaba, Ver., en las Minas de Cananea del Estado de Sonora; éstos acontecimientos que son de choque y de conflicto entre los obre - ros y el régimen de Díaz, dá la pauta para que se establezca la jornada de 8 horas, igualdad de salario y al importante derecho de los trabajadores mexicanos sobre el tra - bajador extranjero y la prohibición de las tiendas de raya tan prolíferas en este régimen. (25)

---

(24) Ibidem. Pág. 300.

(25) ibidem. Pág. 301.

Cabe hacer mención en esta época la formación del programa del Partido Liberal Mexicano con Ricardo Flores Magón a la cabeza que en defensa de mejores condiciones de vida para el obrero del país, propugna en síntesis por el establecimiento de las 8 horas de jornada de que tanto luchaban los obreros; salario mínimo que en esa época era de \$1.00; prohibición de los niños menores de 14 años para el trabajo; condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores; indemnización por accidentes de trabajo; anulación de las deudas de los campesinos para con sus amos; prohibición de multar al trabajador; abolición de las tiendas de raya, mayoría de trabajadores mexicanos frente al extranjero, pago del séptimo día con descanso dominical entre otros.

Este es sin lugar a dudas el fundamento básico del Artículo 123 Constitucional, elaborando el Programa del Partido Liberal un documento que pretendía remediar los males, estableciendo prohibiciones a los patrones y mínimos y máximos a los trabajadores, siendo por ésto este programa un documento en el proceso de la pre-revolución socialmente hablando.

Por ende, se considera a Ricardo Flores Magón como el más puro de todos los pensadores revolucionarios que haya tenido México.

#### 1.8 La Revolución y el Problema Social.

El Plan de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910, donde Madero dá a conocer sus planes, por medio de un movimiento armado derroca al régimen porfirista.

Al subir Madero de tendencias político-burgueses, es



usurpado por Victoriano Huerta asesinando éste a Madero y Pino Suárez en Lecumberri, considerándose - que Madero no introdujo ninguna reforma social en el país.

Sin embargo, las reformas sociales de mayor importancia en la etapa de la Revolución Mexicana comenzaron con el triunfo del movimiento constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza, quien en su ideología aceptaba las reformas favorables a la clase trabajadora, pues en un discurso que pronunció en el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, el 24 de Septiembre de 1913, meses después de suscrito el Plan de Guadalupe, Carranza dijo: "Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, que ramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas". (26)

No obstante se considera a Venustiano Carranza como un personaje de la Revolución muy controvertido, pues aunque uno de los decretos de lo. de Agosto de 1916 en donde establece la pena de muerte para los huelguistas, siendo el más burgués reaccionario del movimiento armado, pero que posteriormente se reivindica de ello en su Constitución que incluye el Artículo 123, proclamándose en él el derecho de huelga.

Es entonces el movimiento Carrancista, base para considerar a la Revolución con una orientación que le va a dar su característica principal de formal, poniendo en pocas manos el momento que se vivía. (27)

---

(26) Ibidem. Pág. 317.

(27) Ibidem. Pág. 318.

La obra legislativa de la Revolución y especialmente en el campo del Derecho del Trabajo, empieza en el momento en que Victoriano Huerta abandona el país.

Ocupando la ciudad de México, Venustiano Carranza y Alvaro Obregón el 15 de Agosto de 1914, es dictada en ese mismo año por el gobernador y comandante de Aguascalientes la jornada de 8 horas y el descanso semanal; se decreta el salario mínimo por \$0.75 en San Luis Potosí, prohibiéndose las tiendas de raya, se crea el Departamento del Trabajo y es abolida la esclavitud en el Estado de Tasco. (28)

#### 1.9 Reformas Laborales en Jalisco.

Se consigna el descanso dominical, vacaciones de 8 días al año; se establece la denuncia pública y violaciones a la ley; la reglamentación de los aspectos primordiales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social, creándose también las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (29)

#### 1.10 Reformas Laborales en Veracruz.

Dentro de lo más sobresaliente en materia de trabajo, Cándido Aguilar promulga la Ley del Trabajo de ese estado donde se destaca la jornada de trabajo de 9 horas y la obligación del patrón de proporcionar servicio médico a sus empleados, crear escuelas primarias laicas; la creación de tribunales de Trabajo llamados "Juntas de Administración Civil". Es importante mencionar la Ley de Agustín de Millán, la primera que regula las asociaciones profesionales.

---

(28) Ibidem. Pág 319.

(29) Ibidem. Pág.320.

### 1.11 Reformas Laborales en el Distrito Federal.

Al estar en Veracruz el Primer Jefe de las Fuerzas Constitucionalistas, Venustiano Carranza y estar en el Distrito Federal, las fuerzas villistas y zapatistas - se compromete en un decreto publicado por él a restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí en materia de trabajo por medio de decreto de 17 de octubre de 1930, crea el Departamento de Trabajo dentro de la Secretaría de Gobernación y reformada la fracción X del Artículo 72 Constitucional, dando al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo. Se formuló entonces un Proyecto de Ley Sobre Contratos de Trabajo, en éste se intenta reformar la legislación Civil y se pretende sustituir el sentido ultraindividualista del Código Civil. Sin embargo es importante mencionar que en el Proyecto se reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo y se reconoce la Asociación Profesional, no obstante no se menciona el derecho de huelga.

Concretamente en materia de trabajo en una adición al artículo 5o. establece: "el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles". (30)

Finalmente se dió a pesar de Venustiano Carranza - un sentido legislativo social avanzado a la Constitución de 1917, gracias en cierta forma a la influencia radical en el ala jacobina. (31)

---

(30) Ibidem. Pág. 332.

(31) Ibidem. Pág. 333.

## C A P I T U L O S E G U N D O

## I.- EL TRABAJO ASALARIADO EN MEXICO.

A) La Determinación del Salario.

B) Una Nueva Dimensión del Derecho del Trabajo y la Defensa del Poder Adquisitivo del Salario.

C) Las Prerrogativas del Salario Frente a las Acciones Judiciales.

## II.- EL TRABAJO ASALARIADO EN FRANCIA.

## III.- EL TRABAJO ASALARIADO EN INGLATERRA.

A) Reacción de los Inventos y las factorías sobre los Negocios y Aparición del Capitalismo Industrial

## IV.- EL TRABAJO ASALARIADO EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

## V.- EL TRABAJO ASALARIADO EN ALEMANIA.

A) Legislación Social en Alemania.

## CAPITULO SEGUNDO

## I. EL TRABAJO ASALARIADO EN MEXICO:

Para poder entrar al estudio de lo que es el trabajo asalariado en México, es importante definir la palabra - salario.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 dice que: "salario es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo", siendo el salario una figura fundamental en el Derecho del Trabajo, pues es para los trabajadores la base material principal en un medio social determinado.

Dentro de los atributos del salario es importante señalar algunas de sus características como lo son: a) El que debe ser remunerador y proporcional al trabajo desempeñado. b) Debe de ser mínimo general o profesional. c) Debe de ser suficiente para cubrir las necesidades esenciales del trabajador y su familia. d) Debe de ser determinado o determinable a precio alzado, a destajo, (por unidad de obra, por comisión, etc.) e) Debe de cubrirse periódicamente y la ley expresamente dispone que será semanalmente a los obreros y quincenalmente a todos los demás, aunque en la práctica, cuando algunos empleados o trabajadores realizan su trabajo a base de comisión se acostumbra pagárseles cada mes.

El salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal. La ley señala expresamente que el salario no se debe de pagar en mercancía, fichas o vales o en cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las prestaciones que se paguen al trabajador en especie deben ser proporcionales al salario, a las condiciones y costumbres del trabajador y su familia que puedan aprovechar esa prestación. g) El pago del salario debe de ser recíproco entre éste y el servicio que el trabajador presta a su patrón. (32)

#### A) La Determinación del Salario.

Es importante para determinar el salario en México y su desarrollo, remontarnos a la conquista de México por los españoles quienes al llegar al Valle de México tuvieron que disponer de la mano de obra que había en nuestro continente para producir artículos distintos a los indígenas, pues los europeos conquistadores no se conformaron con consumir por ejemplo: maíz, armas de madera de los indios, etc., sino que tuvieron la necesidad de importar productos europeos a lo que ellos estaban acostumbrados.

En relación a la época de la Independencia ésta no fue un acontecimiento que rompiera o cambiara la estructura económica establecida, siendo el Movimiento de Independencia más de orden político que económico; por otro lado la reforma solamente cambió las leyes sin transformar las estructuras socioeconómicas.

Durante la época del Porfiriato, se agregó a México un nuevo elemento que dió principio al Imperialismo.

El imperialismo introducido por Porfirio Díaz, dió como

---

(32) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México 1983. Págs. 180, 181, 182.

resultado la consolidación del monopolio capitalista mexicano y en el terreno de la competencia de mercado ésta fue desigual en el mercado interno con una acumulación de productos mexicanos frente a la importación de productos extranjeros que tenían mejor aceptación en el país.

Esto trajo como consecuencia que los salarios de esa época bajaran considerablemente por la abundancia de mano de obra barata y la acumulación de capital que salía del país a través del producto del mercado exterior.

El crecimiento del mercado mexicano desde este punto de vista no mejoró el nivel de vida de las masas, pues el salario mínimo real bajó concretamente 22 por ciento en el campo de la agricultura, 9 por ciento en la industria y el 185 en el sector público.

Esto constituye en esencia la base principal de nuestra sociedad mexicana y los españoles pudieron entonces aprovechar la organización socioeconómica indígena.

Asimismo, al encontrar los españoles una organización socioeconómica indígena en la cual las clases existentes que eran nobles y plebeyos en la cual los primeros vivían del plustrabajo de los segundos con la presencia de los españoles estas clases se fueron debilitando y la economía de los indígenas tuvo que enfrentarse a la economía más dinámica que traían los europeos.

Por lo tanto, los productos mexicanos y la productividad mexicana exportada a Europa hizo posible que los salarios en general no pudieran tener un mayor incremento, pues los mercados internos y tradicionales del

pueblo indígena eran de mucho menos importancia frente a los pequeños monopolios que se iban estableciendo en México, como por ejemplo, la explotación de las Minas en las cuales se hacía necesario la mano de obra barata del indio con remuneraciones menores en relación a las ganancias que dejaban éstas, hallándose desde esa época una competencia desigual entre América y los países europeos, siendo ésto el principal origen de la dependencia de los países latinoamericanos con los países extranjeros.

B) Una Nueva Dimensión del Derecho del Trabajo y la Defensa del Poder Adquisitivo del Salario.

En el decreto de diciembre de 1973, se le dió al Derecho del Trabajo una nueva finalidad, concretamente en el poder adquisitivo del salario tendiente a garantizar un nivel de vida más decoroso para el trabajador y su familia.

De acuerdo con lo anterior, el Derecho del Trabajo salió del campo estrictamente jurídico para entrar al terreno de la economía mediante el cual la justicia social estará encaminada al de las relaciones obrero-patronales, que mediante disposiciones del poder ejecutivo se crearon instituciones encaminadas a proteger al poder adquisitivo del salario; entonces el trabajador ya no tendría que hacer desembolsos de contado para la adquisición de bienes de consumo, sino que mediante estos economatos se concedieran créditos institucionales como el FONACOT, INFONAVIT, etc. A este respecto se agregó una fracción VII al artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que los descuentos que se hagan a los trabajadores por estos conceptos no podrán ser mayores del 20%.



C) Las Prerrogativas del Salario Frente a las Acciones Judiciales.

Por disposición del artículo 123 en la fracción VII de su Apartado "A" Constitucional el salario no podrá ser objeto de descuentos, embargo o compensación alguna.

Como excepción a lo anterior en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se disponía que el salario sólo podría ser objeto de embargo en las pensiones alimenticias que el cónyuge culpable tenía obligación de proporcionar al otro cónyuge, reiterado ésto en el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En relación a la preferencia absoluta de crédito salarial, la Ley de 1970 dispone que los salarios e indemnizaciones devengados en el último año serán preferenciales frente al pago de créditos hipotecarios, fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón; ésto obedece a que la ley a toda costa ha querido proteger el salario del trabajador; obstaculizando algunas maniobras que el patrón pudiese realizar en relación a una declaración de estado de insolvencia por parte de él, que pudiera afectar al pago del salario de los trabajadores. (33)

II.- EL TRABAJO ASALARIADO EN FRANCIA:

Para mejorar la suerte de las clases económicamente débiles, aseguraba Malthus que el hacer una legislación al respecto sería perjudicial, afirmando que aunque la riqueza se distribuyera equitativamente a las clases más necesitadas, éstas tienden a crecer en mucho mayor número que los medios de subsistencia afirmando también que la clase proletaria con la cantidad de hijos que pro

(33) Ibidem. Págs. 184, 185, 186

crea dificultades la sobrevivencia, por lo que él decía que uno de los remedios para frenar el incremento de la población es el control de la natalidad.

Por otro lado, Ricardo contribuyó al estudio de la distribución de la riqueza con su famosa obra "teoría de los salarios de subsistencia" en la que afirmaba que desde el punto de vista de los fisiócratas el salario de los trabajadores del campo tiende a ser mínimo para su subsistencia - con lo cual se llega a la misma posición que adoptaba Malthus, relacionada a que si los salarios aumentasen se incrementaba la población sin ninguna mejoría en cuanto a nivel de vida pues aumentaría la pobreza y la miseria.

También Ricardo atacaba a la clase terrateniente, opinando que estaban en desventaja con las otras clases, pues el sostenimiento de la tierra, suponía una mayor absorben - cia de gasto social aunque esta teoría fue atacada posteriormente por otros economistas.

Asimismo, Mill sostenía que a la mayoría de la población debería corresponderle una mayor parte de la riqueza y esto se daría a través del liberalismo económico. Esta opinión de Mills se fundamentaba sobre la confianza que creía deberían tener la clase media como los manufactureros y comerciantes quienes según Mill deberían ser benevolentes con las demás clases que necesitaban de ellos.

Finalmente Senior quien fue el último postulante de las etapas del liberalismo económico en su intento de demostrar que la ciencia de la Economía es abstracta como

ciencia de la riqueza y no del bienestar, oponiéndose categóricamente a una legislación que fuera favorable a las clases trabajadoras. Por tanto, Senior se opuso a las leyes que tenían por objeto la disminución de las horas de trabajo, argumentando que el mayor beneficio se obtiene en las últimas horas de la jornada de trabajo; ésto provocaría menor provecho para los industriales, quienes tendrían que cerrar sus fábricas y minas por la baja producción. Esto le costó el que fuera llamado Senior "última-hora".

Las últimas versiones del liberalismo económico en Francia que fueron por parte de Juan Bautista Say (1767 - 1832) y Federico Bastiat (1801-1850) se parecen principalmente la de Say a la de Senior, sosteniendo que la Economía Política es una ciencia descriptiva y de ninguna manera es un arte práctico, señalando que al economista le corresponde la formulación de las leyes económicas, sin interferir en las funciones propias de un estadista.

Por otro lado, Bastiat defendía el librecombio, pues sostenía que la función del Estado debe enfocarse a mantener el orden, la seguridad y la justicia, Say y Bastiat creían tan ciegamente en las obras benéficas de las nuevas clases manufactureras y comerciales que algunos de sus seguidores menos experimentados llegaron a creer en la existencia de la miseria y la pobreza.

Por tanto, los fisiócratas eran defensores de la abolición inmediata y total de las leyes encaminadas a la restricción de las mismas, propugnando por el tan famoso *Laissez Faire*.

Ellos opinaban que el Estado era solamente encargado

de la protección de la vida y de la propiedad, la construcción de edificios y otras obras públicas, promotor de la educación con la finalidad de que el hombre comprenda los principios más elementales de la ley natural. Los fisiócratas creían firmemente en que el que existiera una legislación social acabaría con las garantías de los beneficios del libre juego. Sin embargo, los fisiócratas aportaron otras ideas correspondientes a un impuesto único en la renta de la tierra como reforma a las finanzas públicas.

Así los fundadores del liberalismo económico que fueron un grupo de escritores franceses que surgieron a mediados del siglo XVIII a quienes se les llamó fisiócratas, argumentaban que la desgracia humana y la miseria era provocada por la proliferación de leyes arcaicas y restrictivas, pues aunque solamente son estatutarias, impiden el libre juego de las fuerzas productivas que obstaculizan el quehacer humano, recayendo ésto en perjuicio de las clases económicamente débiles. (34)

Sin embargo, cabe mencionar que ninguna de las leyes anteriores benefició materialmente al proletariado y concretamente algunas estaban encaminadas rotundamente a paralizar los esfuerzos de los trabajadores para que mejorara su condición. Cabe mencionar así que los precursores de la abolición de la esclavitud de los negros no contaban con que sus conciudadanos blancos eran sujetos de una esclavitud industrial en las metrópolis.

---

(34) Harry Elmer Barnes, Ph.D. Historia de la Economía del Mundo Occidental. Unión Tipográfica Editorial Hispano - Americana, S. A. de C. V. México, 1980. Págs. 483, 484, 485.

Dentro de las doctrinas del popular liberalismo económico, éstas se vieron reforzadas por otras hipótesis como la de que el Universo Físico está presidido por una providencia legisladora y sujeta a ley, por lo que el hombre no debe intervenir en el desenvolvimiento natural y progresista del hombre, pues se corre el riesgo de perturbar este desenvolvimiento social.

### III.- EL TRABAJO ASALARIADO EN INGLATERRA:

En la etapa de la Edad Media, ya las clases trabajadoras de algunas ciudades de Europa, comenzaban a concentrarse especializándose por ejemplo en el hilado o teñido de paños abandonando evidentemente la agricultura y la jardinería.

Hacia el año de 1740, al verse los campesinos desposeídos de su tierra desplazados por las máquinas y las pequeñas factorías se vieron en la necesidad de ocuparse en esas pequeñas fábricas y no perecer de hambre, al no tener con qué subsistir.

Al multiplicarse las factorías con gran rapidez, éstas al emplear a nuevos trabajadores no contaban con habitaciones higiénicas salubres y sin comida alguna que ofrecerles.

Asimismo, las mujeres y los niños fueron empleándose en mayor número en las primitivas fábricas de algodón siendo las mujeres más explotadas que los hombres sin mayor posibilidad de tener mayores ingresos.

Pero en esta época lo más sobresaliente fue el empleo

de los niños quienes se veían obligados a trabajar de 14 a 16 horas diarias quienes eran empleados como aprendices en las factorías y estos jornales de trabajo eran excesivamente bajos, que en términos comparativos de 40 chelines en Londres en el año de 1890 equivale a 10.00 dólares por semana y la más baja 2.25 dólares solamente.

Para las mujeres y los niños era de 4 chelines por semana, variando los salarios con la clase y el sexo del trabajador, aunque algunos trabajadores especializados tenían salarios relativamente altos, pues en 1833, un tejedor masculino de primera clase recibía en término medio 35 chelines mientras que uno de tercera clase sólo ganaba 22 chelines.

Del año de 1820 a 1870, los salarios de las fábricas aumentaron lentamente en Inglaterra aunque la elevación de los mismos fue relativamente corta después del año de 1800.  
(35)

Según los estudios acerca de las condiciones de vida en Londres y York, Carlos Booth Seebohm Rowntre los salarios de los trabajadores desde principios del siglo XIX solamente se mantuvieron en cantidad estricta para sostenerse; no obstante Booth demuestra en porcentaje que un 31% aproximadamente de la población de Londres vivía en condiciones paupérrimas y Rowntre en otro estudio realizado por su parte demuestra que el 285% de la población de York vivían completamente en la pobreza.

Abundaban en esa época bastante condiciones insalubres en las factorías, no teniendo habitaciones higiénicas ni aparatos de seguridad que son importantes --

(35) Ibidem. Págs. 480, 482, 482.

para evitar los menores accidentes de trabajo pues reinaba en esa época la ley común en cuestiones de accidentes de - trabajo que consistía en que no se podía pagar al deudo de un accidente de trabajo, mientras el patrón no demostrara no haber sido responsable directo del accidente.

Después del año de 1825, con la aparición de la Revolución Industrial, lo numerosos artesanos fueron disminuyen-do paulatinamente engrosando las filas de los trabajadores que llegaban a las factorías y los cuales se multiplicaron día con día.

Por otro lado, en las minas de Inglaterra, las condi - ciones de los trabajadores era todavía más precaria que - las que prevalecían en las fábricas para los trabajadores, para tal efecto, citaremos un relato textual de la escri - tora Isabel Simeral que nos muestra las condiciones de vi - da que imperaban con respecto a los trabajos de las muje - res y los niños quienes eran remunerados con salarios muy bajos:

"El trabajo de estos niños era usualmente el de tra - pper. Se sentaban detrás de las trampas o puertas de las galerías por las cuales tenían que pasar las vagonetas car - gadas de carbón para dirigirse a los caminos secundarios - que desembocaban en el principal, donde el mineral era acomodado y conducido a la superficie. Era muy peligroso de - jar la puerta abierta, pues éstos producían gran calor, - falta de ventilación y posibles explosiones. Estos niños se sentaban pues, en un hueco del muro y cuando oían que - se aproximaba la vagoneta, abrían la trampa con una cuer - da para cerrarla después que había pasado. Trabajaban 12 y 14 horas al día en la más profunda obscuridad, salvo - cuando el buen minero les regalaba cabos de mecha.

Como los lugares eran por regla general húmedos y el trabajo extraordinariamente monótono, no es extraño que se durmieran, Entonces, se les golpeaba para que no retrasasen o perjudicasen su trabajo. No veían la luz del sol más que los domingos y por tanto, no podían jugar más que ese día. Hodder el biógrafo de Lord Aslley, que descubrió la situación, dice que hay ejemplares de niños altamente sensibles que se convirtieron en seres llenos de miedo a la obscuridad, a la soledad y a las sabandijas de que estaban infectadas frecuentemente las minas. Las galerías sólo medían de 22 a 28 pulgadas de altura y sólo los niños muy menudos podían pasar por ellas". (36)

En la actualidad, la situación con respecto a los salarios y las condiciones de los trabajadores de Inglaterra son muy diferentes a las épocas pasadas, mejorando esto notablemente, no obstante hay que mencionar que la producción en masa de las fábricas no deja de desgastar considerablemente la salud de un trabajador, que de todas formas se dá preferencia a la ganancia que se obtenga de la producción a costa de los males acarreados a los trabajadores. (37)

- A) Reacción de los Inventos y las Factorías sobre los Negocios y Aparición del Capitalismo Industrial.

Con la aparición del capitalismo industrial, surgió en Europa y los Estados Unidos la creación de bancos y sociedades de crédito con mayores posibilidades para adecuarse a este nuevo capitalismo preindustrial, que iba tomando forma con la expansión de Europa.

(36) Ibidem. Págs. 486, 487, 488, 489.

(37) Ibidem. Págs. 490, 491.



Esta nueva figura de la sociedad anónima, hizo posible la separación de la propiedad de la gestión, repartiéndose ésta entre los accionistas y la gestión se centralizaba solamente en unos cuantos empleados, directores y expertos.

Entonces aparece aquí el fenómeno de la calidad de los productos como fin principal de los negociantes la cual era muchas veces ignorada por éstos en aras de la multiplicación de las ventas, aunque los artículos resultaran de calidad inferior, pues los negociantes en esta etapa preferían acumular el mayor de los beneficios en poco tiempo.

Aquí aparece el fenómeno de la Contabilidad el que se pone por encima de la moral; de esta manera las empresas crecían enormemente y con la aparición de la sociedad anónima éstas tomaban un aspecto impersonal, combinando la obtención del dinero con las ficciones legales.

Así el trabajo comenzó a considerarse en esa época como mercancía de compraventa sujeta al sistema del salario. (38)

#### IV.- EL TRABAJO ASALARIADO EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

En Estados Unidos en la primera mitad del siglo XIX hubo una serie de crisis financieras que interrumpieron el

---

(38) Ibidem. Págs. 369, 370.

desenvolvimiento del país afectando los precios los cuales subieron vertiginosamente, resultando la quiebra de numerosas empresas.

Esto trajo como consecuencia, la inhabilidad del capitalismo americano, ya que la distribución inequitativa de la renta social entre los agricultores y los asalariados - no obtienen la porción debida.

La introducción del industrialismo en los Estados Unidos, trajo consigo la aparición del proletariado.

Se puede decir que en la etapa de la industrialización incipiente en Estados Unidos había pocas personas que dependían de un salario para vivir, pues todavía existían en esa época, grandes cantidades de tierras que tenían sus propietarios que las trabajaban o que vivían de las rentas de la misma. (39)

Cabe mencionar que ya entrado el siglo XX hay en Estados Unidos millones de personas quienes se mantienen de su trabajo cotidiano en pequeñas factorías, minas o talleres.

Sin embargo a finales del siglo XIX la mecanización de la minería carbonífera como por ejemplo la introducción de máquinas perforadoras y las cargadoras mecánicas y también el uso de la energía eléctrica que ayudaba a llevar las vagonetas ya cargadas, hacían las condiciones de vida para los que trabajaban en las minas, muy precarias, haciendo más crudas las luchas entre los mineros y los patrones.

A partir del año de 1925, se dá en algunos lugares de

---

(39) Ibidem. Págs. 371,372.

los Estados Unidos, la producción de acero, que se ha distinguido en la industria americana con la producción a gran escala. Los nuevos productos introducidos en Estados Unidos han hecho posible la exigencia de artículos de alta calidad en la industria moderna de la construcción especialmente las del automóvil, de las herramientas y gran parte de la maquinaria.

El progreso industrial de los Estados Unidos también se vió beneficiado por el del petróleo después del siglo XX, todo ese proceso de industrialización en Estados Unidos hizo posible la proliferación en este país de las sociedades anónimas.

Asimismo como consecuencia de la guerra civil el movimiento obrero, se contrajo nuevamente con motivo de la mecanización de la industria y también con el auge del transporte ferroviario, los productos manufacturados se trasladaban de las zonas de bajo costo a los lugares de mayor precio trayendo como consecuencia que se pagaran salarios más altos.

Durante la primera guerra mundial, la American Federation of Labor ofreció ser colaboradora del Gobierno para que se le permitiera ser la representante de todos los asalariados.

También por el año de 1905, surgió otra organización de sindicatos compuesta por la Federación de Mineros del Oeste llamado los obreros del Mundo, afiliando particularmente a obreros textiles extranjeros, quienes ganaban salarios muy bajos, pero que lograron grandes triunfos por medio de huelgas.

La American Federation of Labor, interviene por el año de 1919 en una conferencia de representantes de empleadores, obreros y público en general convocada por el Presidente Wilson, en donde la American Federation of Labor defiende la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente.

Esta propuesta de la American Federation of Labor, no tiene ningún éxito; así los empresarios por medio de la utilización de rompehuelgas y la utilización de espías desarticula varias uniones, lo que provoca la disminución drástica de salarios.

Es importante mencionar que la disminución de la potencia sindical se debió también a la disminución de la demanda de mano de obra especializada o favorecida por la mecanización creciente y la elevación relativa de los salarios, no trayendo ésto consigo el aumento del costo de la vida mejorando marcadamente las condiciones sociales de los trabajadores, gracias a la aparición de directores de personal especializados.

En Norteamérica, en el año de 1790, en la etapa pre-industrial, las organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres eran los que negociaban los salarios y las horas de trabajo, para lo cual exigían la afiliación a sus gremios de los trabajadores asalariados para poder darles el trabajo.

Al descubrirse el oro en el Estado de California, la expansión de la industria se vió acrecentada, subiendo considerablemente el resurgimiento de los sindicatos locales quienes se avocaron a la tarea de mejorar las

jornadas de trabajo y de los salarios.

Las migraciones contemporáneas hacia los Estados Unidos ha sido el atractivo principal, pues este fenómeno se ha observado desde el año de 1865 debido a su economía más desarrollada. Su industrialización mecánica y su sistema fabril ofrecían desde esa época empleos más útiles y provechosos que los países agrícolas de Europa.

Los principales inmigrantes que llegaron a los Estados Unidos provenían de Inglaterra, Irlanda y Alemania aunque a partir de la Guerra Civil la mayoría de los inmigrados venían de Europa meridional, central y oriental.

El Dr. Isaac Horwich en su obra Immigration and Labor, sostiene el punto de vista de que el trabajador inmigrante no ha tenido que ver con el tipo de vida americano, o en otras palabras ha aceptado jornales más bajos que los que reciben los trabajadores americanos.

Asimismo, el proceso de industrialización de los Estados Unidos, ha contribuido a que nuevos capitalistas, manufactureros y comerciantes hayan conquistado una posición de predominio económico y político, que en la actualidad constituyen la alta burguesía como clase única superior del país, aunque una nueva clase media se está gestando compuesta por profesionales, burócratas, grupos asalariados, comerciantes y granjeros que son relativamente solventes, quienes están siendo reconocidos como pequeña burguesía.

Existe también el proletariado o la clase inferior que está formada por trabajadores de las fábricas,-

mineros y otros trabajadores urbanos y rurales.

Así, tenemos que el proletariado industrial creció enormemente debido a la Revolución Industrial, llegando a ser más dependiente del capital. Es por ésto que los trabajadores se vieron obligados a concentrarse en las ciudades y a observar un horario rígido, pues éstos encontraron imposible ganarse la vida dedicados a la agricultura, la caza o la pesca.

Cabe mencionar que en los Estados Unidos la disponibilidad de grandes extensiones de tierra eran refugio a una posible escapada a las condiciones del trabajo en las fábricas, mientras existía la frontera, pero que en la actualidad los paros prolongados significan para el trabajador medio industrial la pobreza o la muerte por inanición. (40)

La terrible dependencia del trabajo respecto del capital, ha sido protestado por las clases trabajadoras, aunque de antemano sabe la clase trabajadora que aspirar a que el trabajo controle el proceso y las políticas de la producción y distribución es más que menos una utopía.

En el terreno netamente económico el patrón considera que el trabajo es una forma impersonal, considerándolo como una mercancía, ya que algunos economistas informaron al patrono que nada más una pequeña cantidad de dinero es la dedicada al denominado fondo de salarios, quedando destruidos los provechos y la industria arruinada, lo que nos permite conocer de su egoísmo y avaricia.

Así muchos de los campesinos se vieron obligados a -

---

(40) Ibidem. Págs. 476, 477, 478.

trabajar en las grandes urbes, lo que les obligaba aunque en un principio se resistieran, a las políticas económicas de los empresarios capitalistas a aceptar los abusos y los salarios más bajos o a morir de hambre.

Así de manera ilustrativa la pequeña burguesía pasa a formar parte del proletariado. (41)

#### V.- EL TRABAJO ASALARIADO EN ALEMANIA:

A mediados del siglo XIX, Alemania era un país desde el punto de vista industrial muy atrasado, comparado con el grado de avance de industrialización de Francia, siendo la agricultura la ocupación principal, aunque el sistema fabril, ya se había introducido, pero se considera de forma incipiente hacia el año de 1950, todavía tenían el sistema doméstico, pues las máquinas eran escasas faltando al país instituciones financieras que ayudaran al desenvolvimiento del país.

A continuación enumeraremos algunas de las etapas por las que el estado Alemán atravesaba por esta situación:

" El sistema guildista había ido desapareciendo muy lentamente en las diversas regiones, a pesar de la legislación contraria, la descentralización política, los conflictos de intereses y los celos de unos 39 Estados diferentes impedían el progreso de la industria; no había mercados que demandaran artículos manufacturados alemanes - pues el consumo interior era pequeño y Alemania carecía de colonias; los transportes eran inadecuados; la gran estima concedida a la agricultura actuaba como un obstáculo para el desarrollo de las empresas industriales; la industria forestal muy desarrollada absorbía cantidad de

(41) Ibidem. Págs. 714, 715.

trabajadores; las guerras napoleónicas habían devastado y empobrecido el país, se carecía de capital suficiente faltando un sistema de crédito bien desarrollado". (42)

#### A) Legislación Social en Alemania.

Bajo la dirección de Bismark, se llevó a cabo el programa la legislación social que tuvo como resultado primeramente la repudiación de las doctrinas del Laisses Faire relacionadas con el trabajo.

A causa del retraso con el que se introdujo el sistema fabril en Alemania y el poco interés por el que las autoridades daban una legislación reguladora del trabajo esta primera legislación dió luz hasta el año de 1839.

Por este mismo año, en Prusia se aprobó una ley limitando la jornada de trabajo de los niños menores de 16 años a 10 horas y prohibía el trabajo de los menores de 9 años, prohibiendo el trabajo nocturno de los menores de 16 años.

Cuando terminó la primera guerra mundial, la legislación alemana hizo varias revisiones de forma muy radical acerca de los grupos sociales.

En el año de 1927, se aprueba la medida del seguro de paro obligatorio para los trabajadores, cuyas rentas o salarios son menores a los estándares aplicados. (43)

---

(42) Ibidem. Pág. 716, 717.

(43) Ibidem. Pág. y 718



## CAPITULO TERCERO

## I.- FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA JURISDICCIONAL EN MATERIA DE TRABAJO.

- A) Ley Federal del Trabajo de 1931.
- B) Ley Federal del Trabajo de 1970.
- C) Artículo 123 Constitucional.
- D) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- E) Concepto de Jurisdicción.
- F) Clasificación de la Jurisdicción.
- G) Características de la Jurisdicción Laboral.
- H) Competencia.
- I) Las Juntas, su Clasificación y Funciones.
- J) Clasificación y Funciones de las Juntas.
- K) Las Juntas Locales de Conciliación.
- L) Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- M) De las Juntas Especiales.
- N) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- Ñ) Contrato Colectivo de Trabajo.
- O) Del Objeto de la Contratación Colectiva.
- P) En el Código Ecuatoriano de 1938.
- Q) Código Mexicano de 1931.
- R) Clasificación de las Autoridades del Trabajo en Materia Laboral.
- S) Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- T) Secretaría de Educación Pública.
- U) Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- V) Dirección de Empleo.
- W) Dirección General de Capacitación y Adiestramiento.

## C A P I T U L O    T E R C E R O

## I.- FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA JURISDICCIONAL EN MATERIA DE TRABAJO.

## A) Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como antecedente en el proyecto de elaboración de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, tenemos a la LEY DEL TRABAJO expedida en Veracruz el 14 de enero de 1918 y como antecedente más concreto el CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO publicado el 15 de noviembre de 1928 por la CTM. (Confederación de Trabajadores de México).

El Lic. Portes Gil, quien fue nombrado en ese año Presidente Interino de la República a la muerte del Presidente Calles, presentó al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo que fue elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.

Al ser presentado este proyecto fue fuertemente rechazado por las Cámaras y por el movimiento obrero, pues en él se establecía el principio de la sindicación única y el arbitrar sobre el conflicto, los trabajadores podían rechazar lo dictado por las Juntas, estableciéndose esto en la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Más tarde el Lic. Eduardo Suárez intervino en la elaboración de un nuevo proyecto redactado por la SECRETARIA DE INDUSTRIA, en el cual cambió el nombre de Código de Trabajo por el de Ley. Esa nueva ley fue discutida arduamente en el Congreso de la Unión e interviniendo éste -

y previas importantes modificaciones fue aprobada y promulgada el 18 de Agosto de 1931.

Cabe hacer mención que la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 hace una alusión positiva de los autores de esa ley que a la letra dice:

"Los autores de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, pues ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones; su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción".  
(44)

B) Ley Federal del Trabajo de 1970.

El Presidente Adolfo López Mateos hacia el año de 1960 decidió se hiciera un anteproyecto para la elaboración de la NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO para lo cual nombró una comisión la cual estaba integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Local del Distrito Federal, Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y el Licenciado Ramiro-Lozano, a los cuales se les encomendó la tarea de hacer los análisis y estudios respectivos para la elaboración de la Nueva Ley. (45)

---

(44) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1989. Págs. 355, 356.

(45) Ibidem. Pág. 376.

## C) Artículo 123 Constitucional.

En relación al Derecho del Trabajo, tenemos como fundamento legal el artículo 123 Constitucional, Título Sexto señalando que las personas tienen derecho al trabajo social y útil para lo cual se promoverán empleos y el trabajo se organizará para tal fin, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, estará facultado para expedir las leyes sobre el trabajo que tendrán efecto sobre los jornaleros, los empleadores domésticos, los artesanos y en general tendrán efecto sobre todo contrato de trabajo.

El salario que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los salarios generales regirán en una o varias zonas económicas, los salarios profesionales se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Para el caso que nos ocupa, que es concretamente la capacitación de los trabajadores, el Artículo 123 Constitucional señala que las Empresas que se dediquen a cualquier actividad tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento en el trabajo, para lo cual la Ley Reglamentaria va a determinar los sistemas, los métodos y los procedimientos conforme a los cuales los patrones deben cumplir con dicha obligación.

Asimismo, en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional señala que la aplicación de las leyes del trabajo les corresponde a la autoridades de los Estados, cada una de ellas en sus respectivas jurisdicciones.

En cuanto a las facultades de las autoridades

federales en lo relativo a las disposiciones de trabajo, señala como obligación de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, para lo cual las autoridades estatales cuando se refieren a ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente. (46)

D) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo al artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, en todas las empresas se formarán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento las cuales estarán representadas por igual número de representantes por parte de los trabajadores e igual número de representantes por parte de los patrones, teniendo la obligación de vigilar tanto los procedimientos como los sistemas según las necesidades de las empresas así como de los trabajadores.

Asimismo, las autoridades tendrán la obligación de vigilar que dichas Comisiones de Capacitación y Adiestramiento se formen en el tiempo oportuno para la capacitación de los trabajadores.

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores Libres que pertenezcan a la misma rama industrial o actividad para que se constituyan en Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, los cuales fungirán como órganos de la Secretaría, quienes participarán en los programas de capacitación y adiestramiento así como también intervendrán en la elaboración del Catálogo Nacional de --

---

(46) Ibidem. Págs. 379, 380, 381.

Ocupaciones y en las características que deban tener la maquinaria y el equipo que se utilicen en las diferentes ramas o actividades.

Asimismo, se propondrán sistemas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, la formulación de recomendaciones específicas de los planes y programas de capacitación, así como también evaluar los resultados de estas acciones relacionadas con la productividad y gestionarán estos Comités Nacionales de Adiestramiento para el Trabajo; la formulación de recomendaciones específicas de los planes y programas de capacitación, así como también evaluar los resultados de estas acciones relacionadas con la productividad y tramitarán también estos Comités Nacionales de Capacitación ante las autoridades laborales, el registro de las constancias relacionadas con los conocimientos o habilidades de los trabajadores que cumplan con los requisitos legales establecidos para tal fin.

Le corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinar las bases para la designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en su organización y funcionamiento.

Las empresas deberán informar dentro de los sesenta días de los años impares la constitución y bases generales a que se sujetarán el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El Artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo señala que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento autentificará las constancias de exámenes aprobatorios de los trabajadores.

También la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento tendrá la facultad de acreditar mediante examen que se practique, a qué nivel o especialidad corresponde un trabajador cuando en una empresa existan varias especialidades o niveles en relación a un puesto que deba ocupar un trabajador. (47)

Las acciones individuales y colectivas que se derivan de la obligación de capacitación o adiestramiento serán ejercitadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### E) Concepto de Jurisdicción.

Es importante definir el concepto de lo que es jurisdicción, ya que será la autoridad quien conocerá de los conflictos obrero-patronales que se dan en todo desarrollo de una sociedad.

La jurisdicción entonces según concepción tomada del Derecho Romano será la autoridad quien gobernará o juzgará o en su defecto, será un lugar o provincia en que determinado juez ejercerá facultades como tal para dirimir una controversia.

También entenderemos como jurisdicción al bien, poder o dominio que se ejerce de uno sobre otro.

Etimológicamente jurisdicción viene de los términos de jus y dicere los cuales significan decir o declarar el derecho como poder del Estado de impartir justicia a través de los Tribunales y las facultades que se le confiere al Poder Legislativo.

Por otro lado, la concepción etimológica en términos

---

(47) Ibidem. Págs. 391, 392.

más amplios de jurisdicción, abarca tanto al Poder Legislativo como al Poder Judicial.

Caravantes afirma que la jurisdicción es la potestad pública de conocer de los asuntos civiles y de los criminales, o de sentenciarlos con arreglo a las leyes.

Por otra parte, Manrreza y Navarro afirman que la jurisdicción es la potestad de que se hayan revestidos los jueces para administrar justicia.

Por otra parte, Carnelutti, sostiene que el Poder Legislativo también ejerce jurisdicción porque la función legislativa y la judicial, tienen la finalidad de resolver conflictos de intereses, estando la ley para componerlos cuando hay ausencia de litigio a diferencia de la actividad jurisdiccional que existe para resolverlos cuando hay litigio. (48)

Desde el punto de vista didáctico el concepto más amplio y completo que tenemos acerca de la jurisdicción es el vertido por el procesalista Hugo Rocco, quien nos define a la jurisdicción como "La actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actualización de la norma jurídica que las ampara". (49)

#### F) Clasificación de la Jurisdicción.

Según Eduardo Pallares, los jurisconsultos clásicos

---

(48) Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1986. Págs. 143, 144.

(49) Ibidem. Págs. 145, 146.



clasificaban a la jurisdicción en: contenciosa, voluntaria, eclesiástica, secular, judicial, administrativa, común u ordinaria, especial o privilegiada, forzosa o prolongada, delegada, retenida, acumulativa o preventiva en primer grado; en segundo grado, territorial, mercantil, de marina, militar, etc.

La jurisdicción contenciosa es aquella ejercida por el juez en relación a contestaciones contradictorias e intereses opuestos que surgen entre particulares y la cual se determina con conocimiento legítimo de causa o también se puede determinar por medio de la prueba legal.

Al respecto cabe mencionar que los jurisconsultos modernos admiten el litigio no solamente entre particulares, sino que también puede tener lugar entre los particulares y el Estado.

Vamos enseguida a dar algunos conceptos de jurisdicción:

Jurisdicción acumulativa o preventiva.- Es aquella en la cual un juez tiene facultades para conocer de los asuntos a prevención de otro juez, que de este mismo asunto conozca otro juez, siendo de la competencia el que tuviere conocimiento por anticipación.

La Jurisdicción judicial, es la que corresponde a los tribunales, en oposición a la que ejercita la administración, o sea, el Poder Ejecutivo, de ahí que tenga que distinguirse en jurisdicción que corresponda al orden judicial y jurisdicción que corresponda al orden administrativo, según Vicente Caravantes.

"Jurisdicción común o ordinaria, es la que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales". (50)

G) Características de la Jurisdicción Laboral.

La actividad jurisdiccional de la materia laboral la desarrolla el Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las cuales nos ocuparemos más adelante.

Las características de la jurisdicción en materia laboral requiere de particularidades específicas como lo es la materia, los principios que la informan y la actuación de los órganos que están encargados de la impartición de la justicia laboral y también su contexto propio y esencial.

Porras López, apoyándose en los datos anteriores señala que la jurisdicción de trabajo es formalmente administrativa, ya que los órganos encargados de ella emanan del Poder Ejecutivo.

Por otra parte, atendiendo a la naturaleza de las autoridades, la jurisdicción de trabajo desde un punto de vista material ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, pues la jurisdicción se identifica con el desarrollo del proceso civil, cayendo entonces la jurisdicción del trabajo dentro del campo judicial.

La jurisdicción de trabajo tiene una función esencialmente pública la cual se diferencia de la jurisdicción civil que tiene un carácter privado.

---

(50) Ibidem. Pág. 150.

La jurisdicción de trabajo es proteccionista de la clase económicamente débil, pues la ley deberá ser interpretada para proteger al trabajador, no obstante no deberán ser atacados los derechos del patrón. Otra de las características de la jurisdicción laboral es la oficiosidad, o sea, que los conflictos obrero - patronales deben de ir impregnados de celeridad y prontitud en la impartición de la justicia, siendo los intereses que normalmente están en juego los derechos de los trabajadores, derechos que son inaplazables. Por lo tanto, al estar la colectividad interesada enormemente en los intereses de los derechos de los trabajadores, es la jurisdicción laboral de orden público.

Como otro de los factores importantes en la determinación de la jurisdicción de trabajo es en atención a la naturaleza de los conflictos, más que por su cuantía, es decir, que el límite de la jurisdicción laboral es la clase de conflicto.

#### H) Competencia.

Durante mucho tiempo la competencia fue empleada como sinónimo de jurisdicción.

Desde el punto de vista del Derecho, "competencia - implica jurisdicción o potestad de un juez" y si tomamos en cuenta que la jurisdicción es la actividad del Estado y que es necesario que el Poder del Estado se divida para una mejor aplicación de la justicia. Por consiguiente, la competencia será la medida de la jurisdicción una vez dividida para una mejor impartición de la justicia.

Cabe mencionar que Arturo Valenzuela señala que la competencia es la participación inmediata que del Poder jurisdiccional tienen los órganos de una misma jurisdicción.

La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional - señala la competencia constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en que los Estados tienen como patrimonio exclusivo la aplicación de las leyes de trabajo en sus jurisdicciones que les corresponde.

Por otra parte, la Federación tendrá las mismas facultades en cada una de las actividades que le señale la fracción XXXI del mencionado artículo 123 Constitucional.

Es importante señalar que la intención del Constituyente en relación a la jurisdicción de las leyes laborales de los Estados y la Federación ha sido prácticamente nula, pues son tantas las ramas y actividades de las cuales conocen las autoridades federales a saber - mencionaremos algunas como: 1) Textil, 2) Eléctrica, 3) Minera, 4) Azucarera, 5) Ferrocarrilera, 6) De Celulosa de Papel, 7) De Aceites y Vegetales, 8) Madera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera, 9) Vidriera, etc. (51)

#### 1) Las Juntas su Clasificación y Funciones.

De acuerdo a nuestro sistema de Derecho Mexicano, los órganos encargados del conocimiento y decisión de los conflictos obrero-patronales son tres: Uno que es nombrado por el Presidente de la República, otro que también es nombrado por los respectivos gobernadores de los

---

(51) Ibidem. Págs. 151, 152, 153, 154.

Estados o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, ya sea que se trate de jurisdicción federal o local; otro que es designado por la clase trabajadora quien los va a representar; y otro por la clase patronal que será el representante del capital o de los patrones, éstos dos últimos representantes son elegidos democráticamente y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo durarán en sus cargos por un período de 6 meses.

A esta integración tripartita del Derecho Mexicano se le ha criticado, sosteniendo algunos autores que de acuerdo a la clase de conflicto de que se trate, el sector involucrado se verá inclinado hacia el lado que le corresponde, derivado del odio y las contradicciones de la lucha de clases; por lo que se afirma que sería conveniente que la resolución de los conflictos obrero-patronales se hiciera por Tribunales Unitarios.

#### J) Clasificación y Funciones de las Juntas.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala:

"Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

Fracción IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

Fracción X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fracción XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

De la fracción I a la VI del artículo 523 antes mencionado, se incluyen las autoridades administrativas, a las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos la que establece el porcentaje para el reparto de utilidades que se establece en las fracciones VII y VIII y la fracción XXI que comprende al Jurado de Responsabilidades que es el que se encarga de imponer las sanciones para los representantes del capital y del Trabajo de las Juntas" (52)

Cabe hacer notar que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en sus reformas cambia el término de Juntas Municipales por el de Juntas Locales; asimismo también cambia el término de Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje por el de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Con respecto a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, éstas a su vez se constituyen en Juntas Permanentes o Accidentales, toda vez que se encuentren materialmente constituidas o que se constituyen con el surgimiento de un conflicto; esta clasificación se diferencia por aspectos de tipo económico de acuerdo a la entidad política del lugar y Municipio, para que se puedan establecer.

Al respecto podemos mencionar que hay regiones distritales con capacidad económica para tener establecidas Juntas Locales de Conciliación Permanentes.

Las Juntas Locales Permanentes están constituidas por un representante del gobierno nombrado por la Secretaría

---

(52) Ibidem. Págs. 105, 106

del Trabajo y Previsión Social que funge como presidente y con otro representante de los patrones; cabe hacer notar que la clase trabajadora afiliada a un sindicato detentan todo el poder como clase integradora ante las Juntas, siendo que también existen trabajadores libres que reclaman la impartición de la justicia ante la autoridad.

De conformidad con el artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales de Conciliación, funcionarán permanentemente y tienen la jurisdicción territorial que les es asignada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estas juntas no operarán en los lugares donde estén establecidas las Juntas Federales de Conciliación para evitar una duplicidad en las funciones.

El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo establece las obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación que son:

- 1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- 2.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días).
- 3.- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- 4.- Actuar como Juntas de Conciliación para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el monto de tres meses de salario.
- 5.- Complimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomiendan otras Juntas Federales o,
- 6.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general de uno o varios de sus trabajadores y,
- 7.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.
- 8.- Las demás que les confieren las leyes". (53)

K) Las Juntas Locales de Conciliación.

Por disposición de la propia ley, tendrán las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación dentro de su ámbito de competencia.

L) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional en concordancia con la Ley Reglamentaria en su artículo 529 señala que corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones la aplicación de las leyes de trabajo reservada a los estados participando en la

---

(53) Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1991, Págs. 320, 321.



integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento.

Asimismo, es en el año de 1976 cuando el Presidente - envió una iniciativa de ley a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en la cual se facultaba a la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social para la creación de Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje en diversas - partes de la República, iniciativa que fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Julio de 1976.

#### M) De las Juntas Especiales.

El Presidente de la República en 1976 en su exposición de motivos dijo: "Como consecuencia del Derecho que reformó - y adicionó el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo cuya vigencia data del 7 de febrero de 1976, que federalizó - las industrias de fabricación y ensamble de vehículos automotrices, de producción químico-farmacéutica y medicamentos, - de celulosa y papel, de empacadoras de vegetales, asimismo - como también de las enlatadoras de alimentos y embotelladoras de refrescos, aguas naturales y gaseosas, se han incrementado las relaciones laborales reguladas por normas de aplicación federal y también se han multiplicado los conflictos de trabajo que para su inmediata resolución requieren de una administración de justicia pronta y expedita, que constituya la mejor garantía de las partes y consolide la confianza en las instituciones jurídicas. Se contempla la posibilidad de que las necesidades del capital, del trabajo y la satisfacción del interés nacional, queden satisfechos con el establecimiento de Juntas Especiales integradas al -

sistema constitucional y con facultades para resolver los conflictos individuales en jurisdicciones territoriales - determinadas.

Asimismo, es importante señalar que la creación de estas Juntas Especiales sólo conocen de conflictos individuales, tanto en el período conciliatorio como en el arbitraje en su propia circunscripción territorial y no conocen de los conflictos colectivos, subsistiendo así la tendencia centralista. Estas Juntas Especiales que en la actualidad suman 16 en el Distrito Federal, se integra, de acuerdo al artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

"I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente - de la Junta Especial en los demás casos y,

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores".(54)

N) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 523 en su fracción XI establece que les corresponde a estas Juntas en cada una de las entidades - federativas el conocimiento y resolución de lo conflictos de trabajo que sean ajenos a la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. (55)

Ñ) Contrato Colectivo de Trabajo.

---

(54) Ibidem. Pág. 283

(55) Ibidem. Pág. 324

Dentro del campo del Derecho Laboral encontramos dos clasificaciones de derecho, el individual y el colectivo.

El Derecho individual que es el que se ocupa de las normas que atañen a la formación, a la suspensión y a la disolución de las relaciones individuales de trabajo, los derechos y las obligaciones de patrones y trabajadores, - del trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales.

El segundo que atañe a las relaciones colectivas de trabajo que constituye los derechos de coalición, sindicatos, contratos colectivos, contrato ley, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo y el derecho de - huelga.

En estas dos clasificaciones del derecho se hayan - intereses opuestos aunque este conflicto de intereses es mucho más marcado en el derecho individual en el cual Baltazar Cavazos Flores, en su obra Mater et Magistra y la - Evolución del Derecho del Trabajo refiere a la evolución - del contrato individual hasta llegar al contrato colectivo, diciendo:

"En principio, en materia contractual, el contrato - de trabajo individualmente considerado, fue asimilado con distintos contratos de naturaleza civil. Posteriormente - el contrato laboral logró adquirir autonomía propia, y su forma más rudimentaria es la de carácter verbal. Con el tiempo, al estructurarse el Derecho del Trabajo como pro - tector de la clase obrera, se exigió que el contrato de - trabajo revistiera la forma escrita y en caso de que no se cumpliera dicha formalidad, el hecho sería imputable al -

patrón. Es decir, que el contrato individual verbal evolucionó hacia el contrato individual escrito.

Por su parte, en la constante evolución del Derecho del Trabajo, el contrato individual escrito tiende a convertirse y a evolucionar en Contrato Colectivo de Trabajo, que a no dudarlo, constituye un verdadero esfuerzo de democratización.

El Contrato Colectivo de Trabajo es reconocido por el poder público como un instrumento de garantía para el trabajador, pues nuestra Constitución sólo marca garantías mínimas para el trabajador ". (56)

"Constituye una figura jurídica especial por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, ésto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas". (57)

Asimismo, algunos procesalistas consideran que el Contrato Colectivo de Trabajo es el eje fundamental en el cual circundan los intereses que en apariencia son contradictorios de la empresa, pues por un lado está la característica del trabajador de querer ganar más y trabajar menos y por la otra la tendencia del patrón de ganar más a cambio del capital invertido, aunado a ésto el interés del consumidor que quiere la mercancía de mejor calidad y más barata.

---

(56) Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1986. Págs. 565, 566, 567.

(57) Op. Cit. Págs. 569

Estos tres factores son difíciles de conciliar a través de la relación individual, por lo consiguiente, se considera que es el Contrato Colectivo la fórmula mágica para la resolución de este conflicto de intereses, reconocido por la ley como su mejor instrumento para el equilibrio de los factores de la producción, del trabajo y del capital, siendo la empresa el área de aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo en el aspecto de la producción equilibrada en beneficio de la colectividad tanto en el aspecto jurídico como en el económico.

Es por esto, que Baltazar Cavazos Flores afirma: "Empresa es la unidad económica de producción de bienes y servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección para la realización de un fin". (58)

O) Del Objeto de la Contratación Colectiva.

Se dice que en la contratación colectiva se encuentran las condiciones y las bases para la celebración de contratos individuales del trabajo, además de que posteriormente surgen los contratos colectivos de trabajo en los cuales los trabajadores conjuntamente con los patronos en un plano de igualdad, respetabilidad y responsabilidad que de manera planificada y organizada se llegará a una planificación positiva de la empresa.

Asimismo, tenemos que en una relación laboral el objetivo principal y básico es la remuneración y rendimiento de ambas partes que se traduce en la contratación colectiva.

---

(58) Ibidem. Págs. 570.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Los alemanes llamaban a este contrato "pacto tarifario", de allí la justificación de las exigencias de la ley mexicana.

Asimismo, tenemos que las cláusulas de la convención colectiva de manera comparativa sería:

P) En el Código Ecuatoriano de 1938.

"Artículo 143.- En los Contratos Colectivos se determinará:

- 1) Las horas de trabajo.
- 2) El monto de los salarios.
- 3) La intensidad y la calidad del trabajo.
- 4) Los descansos y
- 5) Las demás condiciones que estipulen las partes".  
(59)

Q) Código Mexicano de 1931:

"Artículo 47.- En los Contratos Colectivos se fijarán:

- 1) El monto de los salarios.
- 2) Las horas de trabajo.
- 3) La intensidad y calidad del trabajo.
- 4) Los descansos y vacaciones; y
- 5) Las demás estipulaciones que convengan las partes". (60)

---

(59) Jaramillo Pérez, Luis. Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos. Ediciones de Palma. Buenos Aires. Pág. 312.

(60) Op. Cit. Pág. 313.

En la Comisión Legislativa en la recodificación del Código de 1961 se cambió la expresión "el monto de los salarios", por la de: "el monto de las remuneraciones" (art. 187), sustituyéndose también las expresiones - "obrero", "jornalero", "empleado", y por otra "pá - trón", "salario", y "sueldo" por las de "trabajadores" y "remuneraciones" ampliándose de esta forma la protección legal del ámbito de las instituciones laborales.

Es entonces que se considera al Contrato Colectivo como una institución que nace del estado de organización positiva del trabajo, derivada de una bien orientada y - planificada empresa, de una mano de obra calificada y - clasificada desde un punto de vista técnico y de una je rarquización de los servicios dentro de un escalafón.

Toda esta jerarquización nos lleva al desenvolvi - miento de las instituciones empresariales, trayendo consigo una realidad traducida en la igualdad del trabajo e igualdad de remuneración en donde se toma en cuenta la - especialización y la práctica del trabajador en la que aparece la capacitación del trabajador, pues se conside - ra otro precepto importante que es el relativo a que - la retribución deberá ser mejor en función a la capacidad y esfuerzo del trabajador. (reglas 4a. y 5a. del artí - culo 534 de la Constitución Ecuatoriana). (61)

R) Clasificación de las Autoridades del Trabajo en  
Materia Laboral.

Con fundamento en el artículo 523, del Capítulo Pri - mero, en el Título Once de la Ley Federal del Trabajo -

---

(61) Op.Cit.Jaramillo Pérez, Luis. Págs. 314, 315, 316, 317.

establece que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a saber:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 3.- Secretaría de Educación Pública.
- 4.- Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- 5.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 6.- Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 7.- Inspección del Trabajo.
- 8.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Estas autoridades son consideradas como autoridades de tipo administrativo, surgiendo como necesidad en la resolución de problemas que existen en el campo laboral así como de la complejidad de normas que lo regulan.

Asimismo, se establece una segunda clasificación de autoridades administrativas con funciones laborales que fungen como tribunales del trabajo las cuales pueden aplicar con mayor eficacia las normas del trabajo que se clasifican en autoridades jurisdiccionales del trabajo, a saber:

- a) Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- b) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.



S) Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que es competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones que la ley le impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

T) Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, el artículo 38 en su fracción XXVII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala que corresponde a esta Secretaría, organizar y supervisar los programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del gobierno federal con los gobiernos de los Estados y de los Municipios, con las entidades públicas y privadas, así como también con los fideicomisos creados para tal propósito.

U) Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Es importante mencionar que el artículo 123 Constitucional en las fracciones XIII y XXV se fundamenta el que las empresas estarán obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, reglamentado por su ley respectiva quien decidirá los sistemas, métodos y procedimientos a seguir.

De acuerdo al artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, los objetivos que tiene este servicio por conducto

de autoridades administrativas en materia de capacitación es su organización, promoción y adiestramiento de los trabajadores; asimismo tendrá a su cargo el registro de las constancias laborales.

Cabe mencionar que estas autoridades administrativas vienen a suplir las Bolsas de Trabajo quienes persiguen fines lucrativos en la colocación de empleos.

Este Servicio Nacional del Empleo, estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien la ejercerá por conducto de las unidades administrativas que contiene su Reglamento Interior.

V) Dirección de Empleo.

Corresponde a esta unidad administrativa en materia de capacitación, diseñar los programas para la formación y capacitación de los empleadores del Servicio Nacional del Empleo.

W) Dirección General de Capacitación y Adiestramiento.

Corresponde a esta autoridad administrativa coordinar el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento integrar los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, aprobando o modificando, rechazando y en su defecto los programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten y estableciendo sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica. (62)

---

(62) Bermudes Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor, 1978. Págs. 433, 434.

## CAPITULO CUARTO

## I.- DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

- A) Marco Legal de la Capacitación y Adiestramiento.
- B) Antecedentes Históricos de la Capacitación.
- C) Algunos Conceptos de Capacitación y Adiestramiento.
- D) La Organización Internacional del Trabajo y la Formación Profesional.
- E) La Reforma Constitucional.
- F) Infracciones y Multas.
- G) La Capacitación y el Adiestramiento como Derecho de los Trabajadores.
- H) Obligaciones de los Trabajadores en materia de Capacitación.
- I) La Obligación Patronal: Su Naturaleza Condicional.

## 1.1 La Condición

## 1.2 La Modalidad

- J) La Capacitación de la Mano de Obra.
- K) Mano de Obra Calificada y Mano de Obra no Calificada.
- L) Esquema de los Recursos para la Formación de la Mano de Obra.
- M) Plan Nacional de Adiestramiento Rápido para la Mano de Obra en la Industria (ARMO).
- N) Centros de Capacitación para el Trabajo Rural.
- Ñ) Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores.

## C A P I T U L O   C U A R T O

## I.- DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

## A) Marco Legal de la Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, establece que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en lo que se refiere a vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitu-ción y la Ley Federal del Trabajo, procurar el equilibrio de los factores de la producción, el desarrollo de la capacita-ción y adiestramiento en y para el trabajo, impartir curso-s de capacitación para incrementar la productividad que requieran los sectores productivos del país en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

También corresponde a esta Secretaría estudiar y orde-nar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.  
(63)

## B) Antecedentes Históricos de la Capacitación.

Para poder entender el desenvolvimiento de la capacita-ción, es importante remontarse a su concepto más antiguo que es el aprendizaje, que en el hombre, constituye una de las cali-dades que lo diferencian de la demás especie humana.

Así tenemos que esta inquietud en el hombre por aprender se hizo más necesaria en los inicios de la Revolución In-dustrial, en donde tenemos que el renglón de capacitación

---

(63) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Editorial Porrúa. México, 1991. Pág. 47

adquiere mucho más importancia que en años anteriores a esta etapa, de manera que a la fecha la magnitud del conocimiento no conoce fronteras.

En las civilizaciones del pasado, ya se contemplaba la transmisión de conocimientos, los cuales se hacían en forma directa, pues las personas o conocedores de algún oficio daban la información necesaria a los aprendices - quienes aprendían el arte u oficio haciéndose cargo del trabajo.

El contrato de aprendizaje fue establecido en el - año de 1700, A. C., cuando se incluyeron estos procedi - mientos y sistemas de aprendizaje en el Código de Hammurabi en Babilonia.

Como antecedente más cercano a nosotros del contrato de aprendizaje lo encontramos en el maestro de algún oficio quienes eran los que poseían las herramientas de trabajo, supervisando por medio de oficiales el trabajo de los aprendices, quienes a su vez, al llegar a ser - nombrados también oficiales recibían por ese hecho una remuneración.

En México en la Ley Federal del Trabajo de 1931 - se incluye la obligación de las empresas que deberán de tener aprendices con el propósito de dar garantía a la demanda de personal calificado. (64)

No obstante la celeridad del progreso tecnológico y científico hizo posible que la demanda de personal -

---

(64) Rodríguez Estrada, Mauro. Ramírez Buendía, Patricia. Administración de la Capacitación. Serie de Capacitación Efectiva. Cía. Editorial Electrocomp, S. A. de C. V. México, 1991. Págs. 15, 16.

no satisficiera la demanda de trabajo, dando como resultado el desempleo aunado a ésto el alto índice de accidentes de trabajo y baja productividad.

Es por ésto que el Gobierno Mexicano con el objeto de atacar el problema del desempleo incluye en la Ley Federal del Trabajo de 1970 nuevas disposiciones al respecto, incluyendo en el Artículo 132 en sus fracciones XI y XIV la obligación de las empresas a impartir capacitación a los trabajadores.

Asimismo el estado en el año de 1971 inicia un programa de Reforma Administrativa en el ámbito de la Administración Pública Federal en el cual se deberán adecuar los recursos de que disponga, con el fin de coadyuvar al desarrollo integral del país.

Es importante mencionar que en la quinta etapa de esta reforma se establece como meta lo concerniente a la administración y desarrollo de personal federal tomándose los acuerdos necesarios para que se prepare al personal, capacitándolo, tanto en el sector privado, como en el sector público.

Asimismo se agrega a la Constitución Mexicana la fracción XIII del artículo 123, con el propósito de que la capacitación para el trabajo sea un derecho obrero, reglamentándose la forma de impartición en el año de 1978, reformándose con ésto la Ley Federal del Trabajo y creando para tal fin el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Por consiguiente, podemos mencionar que el marco legal sobre el cual se fundamenta la capacitación es en primer lugar la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos; en segundo lugar la Ley Federal del Trabajo y en tercer lugar podemos mencionar a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

C) Algunos Conceptos de Capacitación y Adiestramiento.

Capacitar es "Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa". La voz adiestrar es "hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar". (65)

Como puede verse no existe en ambos conceptos mayores diferencias que las anotadas de acuerdo al Diccionario de la Real Academia. (ed. 1948). Sin embargo, la ley utiliza las palabras capacitación y adiestramiento de manera conjunta, es decir, que para el legislador estas dos palabras constituyen sinónimos.

Por lo que toca a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-F hay una distinción entre la capacitación y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad cotidiana y preparar al trabajador para el ascenso a un puesto vacante de nueva creación.

Sin embargo, como por este contrato de aprendizaje no se obligaba al patrón a pagar un salario mínimo, el legislador de 1970 se vió obligado a suprimirlo pues en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

---

(65) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1991. Pág. 282.

Por ésto, en el artículo 132, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de aprendizaje se sustituyó por las obligaciones patronales las cuales se consideran a continuación:

"Art. 132.- Son Obligaciones de los Patrones:

XI.- Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal.

Estos podrán implantarse en cada empresa para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo, vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas ". (66)

Es importante aclarar que el artículo antes mencionado no fue en un principio la redacción de la ley, pues se daban facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las Autoridades del Trabajo y los Estados, Territorios y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones, para la elaboración de los planes y programas de capacitación y Adiestramiento.



Sin embargo, fue la Cámara de Diputados la que sustituyó esta redacción de la fracción XV por la que señalamos en párrafos anteriores, dando una gama de posibilidades al sector patronal, resultando por tanto, ineficaz este artículo, pues solamente por la vía de la contratación colectiva algunos industriales establecieron estos planes de capacitación y adiestramiento.

D) La Organización Internacional del Trabajo y la -  
Formación Profesional.

Esta organización a través de su Conferencia Gene -  
ral que se llevó a cabo en Ginebra el 27 de junio de 1972 propuso planes de formación profesional a través de va -  
rios apartados llamados por esta Organización Recomen -  
daciones: a saber la Recomendación No. 117 que aprobó el  
Convenio 142 denominado "Convenio Sobre la Orientación -  
Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos" el  
cual trata de la formación de los trabajadores hasta el  
nivel de capataces, no incluyendo en este rubro a los -  
trabajadores del mar y de la agricultura, pues éstos se  
incluyen en otras Recomendaciones.

En esta Recomendación responsabiliza primeramente -  
de la capacitación y adiestramiento a los países y en se -  
gundo término a los organismos privados.

Entre varias de sus propuestas este capitulado de -  
termina el nivel de colaboración de los organismos de em  
pleadores y trabajadores; la forma de recabar informa -  
ción relacionada con el nivel de instrucción para cada  
ocupación, la oportuna y necesaria orientación profesio -  
nal, de selección y formación pre-profesional. (67)

---

(67) Ibidem. Págs. 284, 285.

Se dan pautas a seguir, describiendo procedimientos para la organización de la Empresa, tales como análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y de los conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene; medios y sistemas de formación que se habrán de adecuar al grado de instrucción, a la edad, condición y al cúmulo de experiencias con que cuente el trabajador que se está capacitando.

En este capitulado se dan sugerencias a los países en vías de desarrollo sobre la formulación de sus inventarios, de lo que constituyen esos estatutos actuales reales y futuros de mano de obra, incluyendo planes y programas entre países fronterizos en relación a medios comunes de formación. (En la actualidad estas empresas internacionales la llevan a cabo por medio de convenios que son recomendados o registrados por la Dirección de Transferencia de Tecnología).

#### E) La Reforma Constitucional.

Desde el punto de vista histórico, en materia de capacitación, el Presidente José López Portillo, presentó un proyecto de ley ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en el cual hacía sentir la necesidad de que el trabajador se capacitara ante el cambio de tecnología al que nuestro país se estaba enfrentando y al que tiene en la actualidad por ser un país en subdesarrollo, para lo cual sugería un adecuado adiestramiento del trabajador, renglón de suma importancia para el enriquecimiento de nuestro país.

A este respecto, el Congreso de la Unión y las -

Legislaturas de los Estados aprueban esta iniciativa quedando como texto definitivo en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, Fracción XIII, promulgado el 20 de diciembre ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el cual hacía sentir la necesidad de que el trabajador se capacitara para lo cual se sugería un adecuado adiestramiento del trabajador que era necesario para que éste no se viera desprotegido en el campo de la productividad, obteniendo así mejores niveles de calidad.

A este respecto, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprueban esta iniciativa, quedando como texto definitivo el artículo 123 Constitucional en el apartado "A", Fracción XIII, promulgado el 20 de diciembre de 1977 y publicado el 9 de Enero de 1978 en el Diario Oficial de la Federación, quedando como sigue:

"XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (68)

El 10. de Mayo de 1978 entró en vigor la iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, convocada por el titular del Ejecutivo, destacándose de estas reformas la adición del artículo 3o. de la ley que establece ser de interés social la promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; modificaciones al artículo 25 en el cual se determina que los trabajadores deberán capacitarse y adiestrarse incluido este precepto en los contratos individuales de trabajo de acuerdo a los programas de las empresas.

El artículo 132 en el cual se establece la obligación de los patrones para capacitar y adiestrar a su personal - (Capítulo III-bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo).

La libertad de los patrones de contratar a los trabajadores para cubrir un puesto nuevo o vacante, ya sea escalafonario o de nueva creación, en caso de que no existan trabajadores para ocupar ese puesto, o que no estén aptos para el mismo; modificación del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo relacionado al trabajo de los menores conforme a las nuevas reglas de capacitación y adiestramiento del Capítulo III.

Asimismo, lo concerniente a las reglas de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley que deberán incluir la formación profesional.

La formulación del Capítulo III-bis de la Ley Federal del Trabajo que va del 153-A al 153-X que se refiere a las obligaciones y derechos de los trabajadores y patrones en relación a la capacitación y adiestramiento, la competencia de las autoridades federales en esa materia apoyados en los organismos del sistema como las Comisiones Mixtas de Empresa y también se determinan en otros capítulos de esta ley, la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento con auxilio de las autoridades locales y Consejos Consultivos Tripartitos creados por la UCECA para tal fin, todo esto, tanto a nivel local como federal. (69)

Con respecto a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, fue sustituido en las

---

(69) Ibidem. Págs. 287, 288.

reformas de los artículos 153-K primer párrafo, 153-P frac. II; 153-Q frac. VI; 153-T; 153-V, primer párrafo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pasando a la Dirección de Capacitación y Productividad las funciones de la UCECA. (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento).

En los Contratos Colectivos de Trabajo en lo que se refiere a la Capacitación y Adiestramiento, el artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo señala que los patrones deberán de presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los 15 días siguientes a la celebración o prórroga del Contrato Colectivo de Trabajo o en su defecto en los primeros 60 días de los años impares en que no hay Contrato Colectivo de Trabajo los planes y programas de capacitación.

#### F) Infracciones y Multas.

El artículo 878 de la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo establece facultades a las autoridades para imponer infracciones a los patrones que no cumplan con la obligación de capacitar a sus trabajadores con una multa que va de 15 a 315 veces el importe del salario mínimo vigente general.

Visto superficialmente, podemos darnos cuenta que dado que la ley solo establece obligaciones de capacitación y adiestramiento unilaterales, en este caso para los empresarios, en la actualidad y en la práctica, ésto se cumple solamente de manera formal; es decir que los patrones se limitan a cumplir con los planes de capacitación y adiestramiento ante la ley, dando poca importancia a la productividad de los trabajadores en

beneficio, tanto de la empresa como de los trabajadores que es la finalidad de la capacitación y el adiestramiento, en la realidad no se preocupan por sí solos en la capacitación, por lo cual haciendo una interpretación de la ley, podemos observar que siendo el trabajador el sujeto activo del derecho por parte del patrón no podrá éste obligar a los trabajadores a celebrar los convenios respectivos de capacitación por lo consiguiente, se desprende que el patrón no violará la ley aunque no cuente con los planes y programas de capacitación.

G) La Capacitación y el Adiestramiento como Derecho de los Trabajadores.

Desde el punto de vista de nuestra Constitución con respecto a la capacitación, el apartado "A" del artículo 123 de este ordenamiento establece obligaciones unilaterales a cargo de los patrones de las empresas.

Sin embargo, el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo nos dice textualmente que: "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo . . ."

Profundizándose más en el concepto del derecho a capacitarse es solamente para los trabajadores que prestan su servicio a una empresa o también es para cualquier trabajador, como por ejemplo empleados de un sindicato, subempleados, etc.

La contestación a estas preguntas es que por un lado la Constitución limita la obligación de capacitar a los trabajadores comprometiendo a la empresa como ente - -

obligado, complementándose ésto con los artículos 153-B y 153-D de la Ley Federal del Trabajo que mencionan que la capacitación deberá prestarse dentro de la empresa o en - lugares previstos por la misma para tal fin. (70)

Cabe hacer notar que la ley al disponer obligaciones de capacitación solamente al patrón y dejando a los trabajadores como sujetos de derecho y como sujetos de obligaciones, dejan como único apoyo la buena disposición del - trabajador a capacitarse tomando la ley el carácter tutelar para los trabajadores con sus consecuencias sociales, culturales y económicas.

#### H) Obligaciones de los Trabajadores en Materia de Capacitación.

El artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo precisa algunas reglas a seguir respecto a la obligación de los trabajadores en materia de capacitación las cuales - son las siguientes:

- "I.- El trabajador deberá asistir puntualmente a los cursos de capacitación y adiestramiento.
- II.- El trabajador deberá cumplir con los planes - respectivos de capacitación.
- III.- El trabajador deberá presentar los exámenes de evaluación y de aptitud que le sean requeridos.

Al respecto de estas tres premisas la ley no hace - alusión alguna referente al efecto que tendría legalmente el incumplimiento por parte de los trabajadores.

---

(70) Ibidem. Págs. 289, 290.

Concretamente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que habla de las causales de rescisión en la relación de trabajo, no especifica que el incumplimiento - por parte del trabajador a capacitarse sea una causa de rescisión laboral ni tampoco para los patrones.

I) La Obligación Patronal: Su Naturaleza Condicional.

Al respecto de la obligación que tienen los patrones de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132,- Fracción XV da reglas concretas que son las siguientes:

- "a) Proporcionar a cada trabajador capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y ser más productivo.
- b) Designar a los representantes y patrones que deberán integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- c) Participar en la constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades.
- d) Incluir en los Contratos Colectivos de Trabajo las cláusulas relativas a su obligación - de capacitar y adiestrar.
- e) Presentar ante la Secretaría del Trabajo, dentro de los 15 días a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo para su - aprobación, los planes de capacitación y -



adiestramiento que hubieren sido acordados.

f) Celebrar con sus trabajadores, cuando no hubiere Contrato Colectivo de Trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento y presentar ante la Secretaría del Trabajo, dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

g) Enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control las listas de las constancias que hubieren expedido a sus trabajadores".

Al respecto de estas obligaciones analizaremos dos conceptos que son importantes mencionar que es la modalidad y la condición a las reglas de capacitación, a saber:

#### 1.1 La Condición.

La condición en el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los trabajadores está sujeta a que éstos por sí o por medio de su representación sindical se obliguen a dar cumplimiento a los planes de capacitación y adiestramiento, situación que es análoga a la obligación por parte de los patrones a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo con los sindicatos, lo cual está previsto en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo consiguiente, encontramos que queda extinguida la obligación por parte de los patrones de celebrar Contratos Colectivos si los trabajadores o su sindicato no reclaman esta obligación, por lo cual queda extinguida la obligación del patrón al no haber incumplimiento -

de la ley, quedando sin responsabilidad para el patrón.

## 1.2 La Modalidad.

En lo que se refiere a la modalidad, la obligación patronal de capacitación y adiestramiento debe forzosa - mente, de acuerdo al artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo de existir un convenio de capacitación, pues este artículo señala que la capacitación deberá de implantarse de acuerdo a la actividad que desarrolle la empresa para - elaborar sus planes de capacitación y adiestramiento, pues correlativamente el artículo 153-I de la Ley Federal del - Trabajo nos señala que las Comisiones Mixtas de Capacita - ción y Adiestramiento serán quienes vigilen los procedi - mientos, instrumentación y operación de los planes de ca - pacitación y adiestramiento. (71)

### J) La Capacitación de la Mano de Obra.

México es considerado como uno de los países en desa - rrollo donde las remuneraciones salariales son de poca - eficacia en cuanto al producto interno bruto que en 1950 representaban el 34%, el cual se vió disminuído en 1967 - en un 285% que comparándolo con los Estados Unidos de Nor - teamérica estas remuneraciones representaban el 70% de es - te producto.

Esta desigualdad en la distribución de la riqueza no hace posible el desarrollo económico, obstaculizando el ade - lanto tecnológico y la investigación científica tan nece - saria en un país que quiera cambiar su economía tradicio - nal a nuevas estructuras económicas, políticas y sociales.

Es por eso que se hace necesario que la política ocupa

---

(71) Ibidem. Págs. 291, 292, 293.

cional dé más importancia al desarrollo del individuo, fomentando sus capacidades humanas y éste pueda sobre una base de formación para el trabajo de manera eficaz, sistemática y continuada donde el individuo obtenga un grado mayor de adaptabilidad que se traduzcan en una rápida fuerza de trabajo capaz de enfrentarse al desarrollo tecnológico, lo cual es indispensable en una economía de cambio.

En un país con un desarrollo político económico en donde se hace indispensable invertir en capital humano, el desenvolvimiento de las aptitudes del hombre puede ser un fin desde el punto de vista pleno y satisfactorio para la comunidad.

Para que lo anterior, se dé en un contexto de desenvolvimiento económico, se debe dar prioridad al incremento de la eficacia productiva de manera que el individuo acrecente la riqueza social con posibilidad de mayor participación de la mano de obra.

Es por esto que la educación y el trabajo productivo deben de formar parte de los derechos universales del hombre, lo cual está consignado en la legislación universal y en los países contemporáneos, supeditado claro está, a las estructuras económicas, políticas y sociales y a los recursos disponibles con eficacia para explotar tales recursos y así se garantice una adecuada distribución de la riqueza en una nación.

Por otro lado, es importante considerar de suma relevancia otorgar prestaciones de tipo económico, educativo que permita dar ayuda a los que no pueden -

emplearse productivamente en un adecuado desempeño en el trabajo útil, pues de lo contrario a la escasez de medios de instrucción y formación, trae como consecuencia que gente adolescente y aún niños ingresen al trabajo a temprana edad y en condiciones adversas. (72)

K) Mano de Obra Calificada y Mano de Obra no Calificada.

Al respecto de este tema es importante mencionar que en el mercado de empleo, en la actualidad la mano de obra mal preparada, no adaptada a la vida industrial y la actividad moderna se encuentra en dificultades, pues hay un desperdicio en la no utilización de gentes que han recibido una preparación, representada por inversiones de tiempo, lo cual hace que esta subutilización de mano de obra sea un obstáculo para superar el atraso.

La acumulación de capital y la creciente concentración de ingreso hace que los grupos mayoritarios de mano de obra no calificada sea abundante, propiciando el crecimiento de masas de subempleados.

Por lo consiguiente, se hace necesario la canalización de trabajadores hacia las fuentes de ocupación en una forma más rápida y adecuada.

Al sector moderno competará colaborar en la formación profesional en los distintos niveles y principalmente en el renglón de capacitación rápida de mano de obra, canalizando a los capacitados hacia las fuentes de ocupación que sean más favorables, principalmente desde el punto de vista económico en base a esa capacitación.

---

(72) Problemas de Mano de Obra en México. González Salazar, Gloria. UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas. México, 1981. Págs. 18, 19 20, 21.

Estas bases de capacitación presupone la existencia de estructuras jurídicas que garantice la estabilidad y permanencia con las facultades necesarias para dar cumplimiento en sus cometidos, tomando en cuenta la asignación de recursos pecuniarios, sobre la base en el cumplimiento de requisitos técnico-estructurales y administrativos.

Esta estructura jurídica podría tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Mejor utilización de los recursos institucionales existentes, ampliando su esfera de acción, añadiendo nuevas partidas a sus presupuestos mediante mecanismos administrativos técnico-gubernamentales con suficiente autoridad para formular recomendaciones a corto y mediano plazo.
- Establecimiento de bolsas de trabajo, públicas gratuitas en las principales urbes con miras principalmente para crear unidades móviles para actuar en cuanto a la contratación de mano de obra agrícola que intervenga en el fenómeno de migración estacional, etc.
- La creación de sistemas nacionales de capacitación de mano de obra rápida para lograr una mejor producción en la mano de obra principalmente subempleada y así obstaculizar el aumento en la inadaptación profesional en los requerimientos de la economía.

En cuanto a la capacitación de la mano de obra dedicada a actividades manuales algunos la consideran no

necesaria, lo cual es un error, pues en un país en proceso de desarrollo es necesario el fomento de la formación sistemática, no obstante, que se trate de operarios de niveles medio o incluso de niveles inferiores, pues aunque la actividad de un obrero o empleado es relativamente sencilla el elevado costo de los equipos y maquinaria y los complejos métodos y técnicas de producción requieren de un gran sentido de responsabilidad y cierto grado de habilidad que en muchas ocasiones estos requisitos subyacen en capacidades, que en un momento determinado se pueden derivar de una buena base de educación general que a la larga repercute en la comprensión de la tecnología moderna, aunado a las cualidades inherentes de cada ser humano que fomentado, redundan en una superación personal del individuo, teniendo efectos irremediamente en un mejoramiento en la vida social, cultural y económica que es la base dentro de un concepto de justicia social y desde el punto de vista de la aceleración del desenvolvimiento económico que mejore la absorción ocupacional de estratos más bajos, permitiéndoles ocupar lugares más relevantes dentro de una sociedad.

Desde el punto de vista económico, la educación y el adiestramiento son factores importantes en el manejo de la tecnología moderna, al incremento de la actividad y la renta nacional.

Es importante por lo tanto, impulsar la formación de personal directivo, técnico y administrativo en sus distintos niveles que coadyuven a mejorar las deficiencias de las masas trabajadoras que carecen de una escolaridad sistemática y la capacitación para el trabajo creando una comprensión desde el punto de vista práctico para el manejo de la tecnología moderna en el inicio de la productividad. (73)

---

(73) Ibidem. Págs. 22, 23, 24.

- L) Esquema de los Recursos para la Formación de la Mano de Obra.

En materia de capacitación y adiestramiento en servicio están representadas respectivamente por el Sistema Nacional de Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Rural bajo la responsabilidad de la Secretaría de Educación Pública y por el Plan Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra a cargo del Centro Nacional de Productividad.

Los Centros de Capacitación para el Trabajo, creados en 1963 con carácter experimental se han enfrentado a diversos obstáculos como por ejemplo:

- a) La satisfacción de la demanda de mano de obra calificada.
- b) Dar conocimientos mínimos para la absorción al mercado de trabajo a personas con pocas posibilidades para su preparación.
- c) Proporcionar facilidades para la superación de trabajadores en servicio.

- M) Plan Nacional de Adiestramiento Rápido para la Mano de Obra en la Industria (ARMO).

Esta institución que fue creada en 1965, tiene como finalidad preparar a personal calificado y altamente calificado que sean requeridos por empresas industriales, a fin de alcanzar niveles superiores de productividad.

Tienen también como finalidad la preparación y prueba

de materiales didácticos así como tareas de asesoría y supervisión técnicas.

Asimismo contamos con otros organismos de carácter público y privado dedicados a la capacitación como por ejemplo:

- a) Fundidora de Monterrey.
- b) Nestlé.
- c) Ford Motor Co.
- d) Olivetti Mexicana.
- e) Siderúrgica Nacional.
- f) Petróleos Mexicanos.
- g) Carros de Ferrocarril.
- h) Industria Eléctrica.
- i) AMECAP.- Asociación Mexicana de Responsables de Capacitación que cuenta con 200 empresas miembros con programas de adiestramiento en servicio.

Existen otros organismos que proporcionan cursos breves de capacitación y perfeccionamiento como la Secretaría de Educación Pública.

En la actualidad resulta de gran interés el logro en la coordinación de esfuerzos para el mejoramiento masivo de los recursos humanos en los que el Estado tiene gran ingerencia y que se hace necesario que la iniciativa privada tenga mayor participación.



#### N) Centros de Capacitación para el Trabajo Rural.

Remitiéndonos a la Historia, vemos como en el año de 1963 fueron creados los Centros de Capacitación para el Trabajo Rural y las Brigadas de Promoción Agropecuaria, conjuntamente con la creación del Sistema Nacional de Capacitación.

Estos centros fueron creados con la finalidad de contribuir a la tecnificación y al incremento de la productividad de este mismo sector, así como a otras actividades del medio rural. No obstante es importante subrayar que ha habido una escasa participación cuantitativa en los niveles de operación de la mano de obra de las zonas rurales.

#### Ñ) Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-I nos señala el objetivo concreto de la capacitación y adiestramiento, a saber:

- Aumenta la productividad del trabajador.
- Mejora sus aptitudes.
- Actualiza y perfecciona los conocimientos del trabajador, capacitándolo en relación a los avances tecnológicos que desarrolla en su actividad cotidiana.
- Lo habilita para ocupar los puestos vacantes o los de nueva creación.
- Previene los accidentes de trabajo.

Por otro lado, como ya se mencionó anteriormente el organismo encargado de supervisar y controlar los planes re-

lativos a la capacitación y adiestramiento en los cuales participan los sectores público, patronal y representante de los trabajadores es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asesorada por el Consejo Consultivo que lo integran los sectores acabados de mencionar.

Asimismo, corresponde a esta Secretaría promover dentro de las empresas la constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, teniendo los trabajadores y patrones el derecho a ejercitar acciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales.

Cabe hacer mención que en las tareas relacionadas con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que lleva a cabo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fueron quitadas después del gobierno del Presidente José López Portillo del renglón del presupuesto del gobierno federal. (74)

---

(74) Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Prólogo de Arturo Alcalde Justini. Editorial Porrúa, S. A. México, 1990. Págs. - 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362.

## C O N C L U S I O N E S

## C O N C L U S I O N E S

- 1.- En el desarrollo de la presente tesis, vemos como el Derecho del Trabajo es una disciplina que tiene como finalidad el equilibrio de los intereses de la clase trabajadora, los intereses del capital y del patrón que postula nuestra Constitución.
- 2.- Dentro de las relaciones en el campo laboral, las remuneraciones al trabajo asalariado juega un papel muy importante que van a ser en última instancia la infraestructura del Derecho Laboral determinando el desarrollo y el progreso, así como la modernización de un país en vías de desarrollo.
- 3.- Asimismo cabe mencionar por otro lado, que la capacitación en México es una disciplina que deberá dársele importancia, ya que la mano de obra calificada en México es un aspecto relevante que va a dar impulso al desarrollo del país, pues se persigue que los trabajadores estén mayormente capacitados y calificados para incrementar la productividad y la calidad del trabajo asalariado en México.
- 4.- Será entonces el incremento de la productividad y el mejoramiento del nivel de vida del trabajador en la integración económico - social un peldaño muy importante de la producción en México que sea capaz de enfrentarse al desarrollo de técnicas más avanzadas, pues nuestro gobierno en la actualidad pugna por competir con tecnologías más desarrolladas lo cual podemos observar en la celebración del Tratado de Libre Comercio con otras nacio-

nes para lo cual deberá ser el trabajador en México más calificado y más capacitado en el campo de la producción.

- 5.- Desde el punto de vista jurídico, es impostergable darle importancia a la capacitación del trabajador asalariado, pues la ley establece la obligación del patrón a darle capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, dejando sin efecto la obligación del trabajador a capacitarse, es decir a tener interés en ella, ya que la ley contempla de manera formal el cumplimiento de la obligación por parte del trabajador, más no como una imposición u obligación que deberá tener el trabajador no solamente para cumplirla, sino a promoverla con mayor interés en el campo de la capacitación.
- 6.- Es fundamental el que se agregue un apartado a la Ley Federal del Trabajo en el cual se establezca la obligación del trabajador a capacitarse, pues el artículo 153-A de la ley antes mencionada solo establece obligaciones al patrón para capacitar y adiestrar a los trabajadores, - siendo de interés relevante el que se agregue un artículo de la Ley Federal del Trabajo donde sea el trabajador asalariado el sujeto activo de la obligación.
- 7.- En un país en desarrollo como lo es México es importante dar interés y apoyo tanto jurídico como financiero en el que las facultades y aptitudes del individuo sean acordes con el desarrollo tecnológico al que los países en desarrollo se están enfrentando, ya que en la actualidad el fin primordial del gobierno mexicano el cual ya contempla el intercambio del desarrollo tecnológico donde -

el individuo se tiene que enfrentar a técnicas más - avanzadas, para lo cual se hace necesario que esté - más capacitado para tener un mejor desarrollo en el campo de la producción.

- 8.- Podemos decir entonces que la capacitación de los - trabajadores que la ley observa en el contenido es pecíficamente de la Ley Federal del Trabajo, la obligación de los patrones a dar capacitación y adiestra miento a sus trabajadores, siendo esta obligación - unilateral, es decir que los trabajadores no tienen en la actualidad mayor participación en la capacita ción y el adiestramiento en el trabajo, redundando ésto en el mejoramiento del mismo y en la productivi dad de la clase trabajadora, teniendo beneficios que repercutan en las inversiones que las empresas pudie ran hacer para beneficiar a sus trabajadores y em pleados de manera directa como puede ser el aumento - de los salarios de acuerdo al desempeño del trabaja dor, mayores prestaciones de tipo económico, etc.
- 9.- Es por ésto que se hace necesario que la ley con temple la finalidad de que el trabajador sea más pro ductivo realizando su trabajo con mejores técnicas - de capacitación y adiestramiento que redunde en un - beneficio directo, que le permitan elevar su nivel - de vida desde un punto de vista económico, social y cultural.
- 10.- Cabe hacer notar que con respecto al salario del tra bajador la capacitación es factor que juega un papel importante en la productividad de un trabajador, ya que si bien es cierto que un trabajador que se inte resa de manera directa por capacitarse en relación a

desarrollar mejores técnicas de trabajo que sean más eficaces para su actividad cotidiana, también es - cierto que éste deberá de devengar un mayor salario- que sea como un incentivo para la superación del individuo, pues si observamos en algunas empresas se contempla en las políticas de desarrollo de personal que el trabajador reciba un premio de tipo económico por puntualidad y asistencia que en algunas empresas paraestatales se maneja; asimismo se podría establecer también incentivos de tipo económico al trabajador que haya obtenido mayor producción con mayor calidad en un tiempo determinado, etc.

- 11.- Es de suma importancia el que nuestras estructuras - legales sean más acordes a una política de desarro - llo tecnológico que como ya lo mencionamos, el indi - viduo juega un papel preponderante como factor huma - no que coadyuve a un desarrollo más adecuado desde - la formación de personal administrativo y técnico en sus diferentes niveles en el manejo de la tecnolo - gía moderna y en el incremento de la productividad - como principio de modernidad.
- 12.- Podemos entonces decir que desde un punto de vista - jurídico se deberán establecer convenios de capacita - ción donde el trabajador sea el sujeto activo de la obligación al ingresar a alguna actividad de tipo la - boral en la cual éste deberá comprometerse a capaci - tarse en relación a la actividad que vaya a desarro - llar, lo cual podría ser un incentivo más para que - el trabajador realice con mayor eficiencia su traba - jo.
- 13.- Lo anterior traerá como consecuencia la absorción de

personal más calificado para mejorar la productividad en el desarrollo tecnológico del país, dando mayores oportunidades al individuo como factor importante en el campo de la producción.

- 14.- Asimismo la finalidad de una adecuada capacitación - del trabajador asalariado es factor importante en el incremento de su nivel de vida que repercutirá indiscutiblemente en el desenvolvimiento del individuo dentro de su contexto social, político y cultural, cumpliendo así el Derecho del trabajo con su papel de - justicia social en la reivindicación de los derechos de los trabajadores y su desenvolvimiento dentro de la sociedad.



## B I B L I O G R A F I A

- 1.- EUGENE PETIT.- Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Porrúa. México, 1989.
- 2.- NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1989.
- 3.- NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.
- 4.- HARRY ELMER BARNES, Phd.D. - Historia de la Economía del Mundo Occidental. Unión Tipográfica Hispano Americana, S. A. de C. V.
- 5.- ROSS GAMEZ, FRANCISCO.- Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1986.
- 6.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. TRUEBA BARRERA, JORGE. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1991.
- 7.- JARAMILLO PEREZ, LUIS. Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos. - Ediciones de Palma. Buenos Aires.
- 8.- BERMUDES CISNERÓS, MIGUEL. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor. México, 1978.
- 9.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 10.- RODRIGUEZ ESTRADA, MAURO. RAMIREZ BUENDIA, PATRICIA. Administración de la Capacitación Efectiva. Compañía

- Editorial Electrocomp, S. A. de C. V. México, 1991.
- 11.- NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1991.
  - 12.- PROBLEMAS DE LA MANO DE OBRA EN MEXICO.- González Salazar, Gloria. UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas. México, 1981.
  - 13.- SANTOS AZUELA, HECTOR.- Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Prólogo de Arturo Alcalde - Justiniani. Editorial Porrúa, S. A. México, 1990.
  - 14.- COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.- SUTERM. Contrato Colectivo de Trabajo. México, 1990-1992.
  - 15.- DE PINA, RAFAEL.- Diccionario de Derecho.- Editorial Porrúa, S. A. México, 1975.
  - 16.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Revista Mexicana del Trabajo. Abril-Septiembre, 1972. Tomo II. Números 2 y 3.
  - 17.- SILICEO, ALFONSO.- Capacitación y Desarrollo de Personal, 2a. edición Editorial Limusa. México, 1986.
  - 18.- GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I. Derecho Individual. Gráficos Galeza. México, 1960.
  - 19.- DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATI Y OTROS.- Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos.- Ediciones de Palma, Buenos Aires. 1973.
  - 20.- DR. ALFREDO J. RUPRECHT.- La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1987. Tomo II.

## H E M E R O G R A F I A

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	31 de Mayo de 1989
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	3 de Enero de 1991
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	8 de Febrero de 1991
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	11 de Abril de 1991
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	9 de Mayo de 1991
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	31 de Mayo de 1991
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	19 de Junio de 1991
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION	18 de Julio de 1991

## L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL