

301802

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

110
Zej



FUNDADA EN 1950

**LA CAPACITACION AL PATRON Y DIRECTIVOS
DE NIVEL MEDIO Y SUPERIOR PARA INCREMENTAR
LA PRODUCTIVIDAD**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE FERNANDO RANFLA ALDUCIN**

**PRIMERA REVISION:
LIC. GUILLERMO CORTES
Y GARNICA**

**SEGUNDA REVISION:
LIC. EDUARDO BOYOLI
MARTIN DEL CAMPO**

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

*A mis queridos y amados padres,
por haberme formado con principios
y valores de honradez y rectitud lo que
me inclinó a la abogacía.*

*A la licenciada Norma Iniesta Lovera
por haberse comprometido en este trabajo
y tomarlo como suyo.*

INDICE

Introducción

CAPITULO I.

<i>Antecedentes Históricos del Derecho Laboral</i>	1
1.1 <i>Roma</i>	2
1.2 <i>Edad Media</i>	4
1.3 <i>Revolución Industrial</i>	9
1.4 <i>Siglo XX</i>	12
1.5 <i>México Prehispánico</i>	14
1.6 <i>La Colonia</i>	17
1.7 <i>México Independiente</i>	22

CAPITULO II.

<i>La Constitución de 1917</i>	28
2.1 <i>El Régimen Maderista</i>	30
2.2 <i>El Derecho del Trabajo</i>	32
2.3 <i>Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo</i> <i>de 1931</i>	54
2.4 <i>Cincuenta y dos años de la Ley Federal del Trabajo...</i>	56

CAPITULO III.

<i>Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970</i>	62
<i>3.1 Reformas relativas a la capacitación y adiestramiento en el año de 1978</i>	67

CAPITULO IV.

<i>Aplicación de los Artículos 153A-153X de la Ley Federal del Trabajo al Patrón y a los Directivos de la Empresa</i> ...	84
<i>4.1 Concepto de Trabajador</i>	84
<i>4.2 Concepto de Trabajador de Confianza</i>	85
<i>4.3 Concepto de Patrón</i>	90
<i>4.4 Concepto de Representantes del Patrón</i>	91
<i>4.5 Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento</i>	92
<i>4.6 Concepto de Capacitación y Adiestramiento</i>	95
<i>4.7 La Capacitación al Patrón y Directivos de nivel medio y superior para incrementar la productividad</i>	103
<i>4.8 La Capacitación del Patrón frente a la modernidad</i> ...	110
 <i>CONCLUSIONES</i>	 113
 <i>BIBLIOGRAFIA</i>	 116

INTRODUCCION

Convertida en un asunto de suma importancia, la calidad parece ser la consigna de la actualidad, sin ella afirman los empresarios, no puede haber competitividad, la cual se dá como resultado del incremento a la producción en mejores y mayores productos en cuanto a calidad y cantidad, factores todos determinados por un sólo elemento, la capacitación, sin ésta las empresas mexicanas no podrán sobrevivir.

Y es que ni la calidad ni la productividad surgen de la tinta, nacen del conocimiento cambiante en este mundo actual, surgen de la capacitación y la actualización de los nuevos conocimientos que la vida moderna impone, sus raíces trascienden más allá del proceso del trabajo y se hunden en los ambitos sociales y familiares, en donde aspectos como el salario, la estabilidad laboral, y el conocimiento continuo juegan un papel preponderante. Sin embargo, uno de los argumentos que se señalan más comunmente en las negociaciones mexicanas es que, mientras el trabajador no haga un esfuerzo por producir más y mejor, no puede obtener una retribución económica que le permita vivir en condiciones humanas, hecho que esta determinado por la falta de preparación y el escaso nivel educacional con que cuenta la planta productiva del México actual, hechos y situaciones que deberán de cambiarse y adecuarse a la modernidad que el mundo de hoy exige.

Ciertamente la capacitación se trata de un marco de referencia que sienta las bases para la transformación de las condiciones productivas del país. condiciones que vistas en un sentido amplio, se refieren no sólo a la adecuación e introducción de nueva tecnología, sino también en las formas de organización del trabajo y de las relaciones que de ella emanen, ya sea del patrón a sus directivos, de los directivos a los trabajadores o de la interacción de todos ellos en el proceso productivo del país.

En la época actual la productividad y la calidad ya no son materia de los expertos, sino que son y deben ser aspectos que comprometan al conjunto de la empresa. Hacer que los administradores optimicen los recursos de la empresa, que los trabajadores produzcan más y mejor a menores costos, que los patrones implementen políticas de mercado interno de forma integral y en el ámbito internacional que penetren en los mercados extranjeros, consolidar productos y servicios de México en el mundo entero; los directivos de la empresa participen en la construcción de parámetros e indicadores de productividad, en el establecimiento de sistemas de incentivos y en el diseño de nuevos procesos de producción y de trabajo, en conjunto garantizará a las empresas mejores resultados de los que obtendría sin ser capacitados.

La capacitación deberá de verse como factor indispensable para incrementar la productividad y verse en su doble dimensión, como fuerza para producir más con mejor calidad y menor costo, pero al mismo tiempo como un medio para ahorrar esfuerzos al trabajador, reducir riesgos y producir mejores resultados, deberá de verse como un mecanismo para poder competir dentro del Tratado de Libre Comercio (TLC), sin estos factores como parte integrante de la capacitación no se podrá continuar en este contexto de modernidad.

Los factores de producción y el incremento a la productividad deberán de fomentarse con base en una inminente y radical reforma a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de adecuar al marco jurídico la capacitación del patrón y de los directivos de nivel medio y superior a efeto de consolidar la fuerza productiva del país.

En el presente trabajo, se hablará en el primer capítulo sobre los antecedentes del derecho laboral en un contexto general, en el segundo capítulo se tratará sobre las bases que tuvieron que suceder para la conformación de nuestro derecho laboral actual, desde la lucha revolucionaria que sufrieron los económicamente débiles hasta la expedición de nuestra actual Ley Federal del Trabajo. En el tercer capítulo se revisarán las bases de la regulación jurídica de la capacitación y el adiestramiento en el año de 1976, cuando el entonces presidente de la República las señala como una prioridad para elevar los niveles de vida y combatir la desocupación.

En el cuarto capítulo de este estudio abordaremos la capacitación y el adiestramiento para el patrón y los directivos de nivel medio y superior de la empresa, para incrementar la productividad, las perspectivas del país frente a la modernidad y con ello una derrama económica en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y su familias, además del ingreso de México a la modernidad.

Capítulo I

I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

Para poder hablar del Derecho Laboral en términos generales tenemos que partir desde la aparición del hombre sobre la faz de la tierra, tenemos que ubicar al hombre en su etapa primitiva, cuando aquel hombre se veía en la necesidad de cazar, de pescar, de recolectar, esto es que de forma natural se dió una especialidad en el trabajo, entendiendlo por trabajo a toda actividad humana dirigida a la producción de cosas ya sean materiales o espirituales o al cumplimiento de algún servicio.

En esta etapa primitiva los hombres más fuertes poseían más cantidad de bienes, luego entonces los hombres más débiles tenían que ofrecer sus servicios a aquellos, a cambio de comida o de determinados satisfactores de su época, es ahí cuando surge el trabajo.

Así el hombre primitivo empieza a ofrecer su fuerza de trabajo. Al agruparse mayor número de pueblos en un determinado lugar empieza la competencia y con ello las guerras que en un principio tuvieron el carácter de exterminadoras, pero al percatarse los triunfadores que los prisioneros que habían obtenido en las batallas sabían realizar determinadas tareas, es entonces cuando los ocupan

de esclavos, de ahí que las guerras toman un carácter de esclavistas, subsistiendo en este estado de esclavitud a través de la historia.

1.1 Roma

En Roma existió una figura jurídica que trataba sobre el trabajo y la esclavitud, al respecto el maestro Mario de la Cueva nos señala : "Los colegios de artesanos de Roma (Collegia Epificum), han sido presentados como un antecedente de las corporaciones medievales. El origen de estas organizaciones se encuentra en la reorganización de la ciudad, emprendida por Servio Tulio, el cual no hizo otra cosa que confirmar los privilegios de que algunos Collegia disfrutaban, lo hace remontar al reinado de Numa Pompilio, esta opinión parece contar en su favor con el hecho de que, en un principio, tenían los Collegia un carácter más bien religioso y mutualista que profesional. Los Collegia tuvieron escasa importancia durante la República y al igual que otras asociaciones privadas, no gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios. Derrotado el incipiente artesano por el trabajo de los esclavos, tuvieron que ponerse los Collegia a sueldo de agitadores políticos, lo que motivó que Julio César, al llegar al poder, los disolviera. Reaparecieron en la época de Augusto quien, mediante una Lex Julio, los sometió a una nueva

reglamentación, en la que substituyó el sistema de libre formación por el de autorización previa. En los años posteriores del Imperio adquirieron su mayor desarrollo, pues la disminución del número de esclavos originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres. Después de algunos privilegios que les fueron concedidos por Marco Aurelio y Antonio el Piadoso, Alejandro Severo intentó una nueva organización : Delimitó las profesiones y permitió a cada Collegium redactar sus estatutos.

Pero ni aún en esas épocas llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuo predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista" . Y continua diciendo el maestro : "Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos Imperiales debemos la distinción entre la *Locatio Operis* y la *Locatio Conductio Operarum*, que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo y de la que habremos de ocuparnos en su oportunidad". (1)

(1) Cueva, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1969. p.8

1.2 Edad Media

Así a través del tiempo podemos llegar a la Edad Media en donde el trabajo jugó un papel muy importante en la estructura de su época, ya que los gremios estaban perfectamente estructurados en lo que a especialización se refiere, pues así encontramos al maestro quien era poseedor del máximo conocimiento de su arte u oficio, siguiendo al maestro en orden decreciente, el oficial quien ejecutaba el trabajo ordenado y dirigido por el maestro, y posteriormente encontramos al aprendiz, al que con la enseñanza se le iba incursionando en ese arte u oficio.

"La práctica de los oficios empezaba por la condición de aprendiz, en la mocedad y a veces en la infancia. Se ascendía después a oficial o compañero que requería ya un conocimiento a fondo de la profesión, etapa en la que solían consumirse los años de la juventud.

Se concluía por el grado de maestro luego de larga experiencia, haber acreditado ciertos exámenes y el abandono de algunos derechos, sin dejar de lado eficaces influencias, ante la oligarquía de los maestros de artes y oficios, eran

el conocimiento de la vida y de la obra profesional. a que solía llegarse en la madurez o en la senectud".(2)

También al respecto nos señala el maestro De la Cueva: "Lo que podía llamarse Derecho del Trabajo en la Edad Media son las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones; pero difiere esencialmente del contemporáneo, pues mientras aquél enfoca el problema desde el punto de vista de los productores, sacrificando en aras del bienestar a la persona de los trabajadores, éste, por el contrario, trata de elevar al asalariado, ya no como individuo, sino como clase, a punto central del ordenamiento jurídico, y subordina la convivencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador, ... La estructura económica de la Edad Media corresponde a lo que los economistas llaman economía de la ciudad, segunda etapa en el desarrollo de la producción, pues substituyó a la economía familiar. Caracteriza a esta última, que la producción y el consumo se realizan en la misma unidad sociológica, lo que nunca, con excepción quizá de los pueblos primitivos, se alcanzó en forma integral; existe multitud de productos que no puede elaborar la familia, entre otras razones por la falta de

(2) Canabellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968. p.78

materia prima, pudiendo citarse como ejemplo típico, a los objetos de metal.

Nació entonces el pequeño comercio, que es generalmente practicado por los extranjeros, la formación de las ciudades aceleró la modificación del régimen, pues la vida en común de muchas unidades consumidoras impuso la división del trabajo y la formación de los distintos oficios...Las corporaciones aparecieron después del período de las invasiones y fueron conocidas en Francia con el nombre de Corps de Metier...

Numerosos autores sostienen que las corporaciones estaban integradas por tres grupos de personas; maestros, compañeros y aprendices. Esta estructura no corresponde a la verdadera realidad, pues debe verse a la corporación como una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de la cuales es propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajan uno o más compañeros llamados también oficiales, y uno o más aprendices. La corporación es una unión de pequeños propietarios y de asimilarias a alguna de las asociaciones modernas, habría de considerar a las patronales".

Más adelante prosigue el maestro: "Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto, ni tener más de un taller, ni ofrecerse a continuar un trabajo que otro hubiera comenzado; y la distinción era tan precisa, que un zapatero remendón no podía hacer zapatos nuevos, ni un herrero una llave..."

"Con el tiempo se fue haciendo más penosa la condición de los compañeros: los años de aprendizaje y de práctica aumentaron y el título de maestro fue patrimonio de la ancianidad. Es entonces cuando estallo la lucha de clases; a partir del siglo XIII formaron los compañeros asociaciones especiales, Associations Compagnonniques en Francia, Gesellenverbaende en Alemania, las que según Altamira, se encuentran también en Valencia y en las que debe verse el origen de los sindicatos de trabajadores..."

"En los siglos XVII y XVIII se acentuó la descomposición del régimen: los hombres de aquellos tiempos, compenetrados del ideal liberal, no podían tolerar el monopolio del trabajo; la burguesía necesitaba manos libres para triunfar en su lucha con la nobleza; el derecho natural proclamó el derecho absoluto a todos los trabajos y contraría al

principio de libertad toda organización que impidiera o estorbara el libre ejercicio de aquel derecho .

Se preparaba la Revolución Francesa: En febrero de 1776 se promulgó el famoso Edicto de Turgot suprimiendo las corporaciones, las que gracias a la presión que los maestros exigieron para que se respetaran sus privilegios, quedaron restauradas, aunque, con ciertas limitaciones, a la caída del Ministro.

La revolución del 4 de agosto de 1789, les dictó el golpe de muerte; su ineficacia, como monopolio del trabajo, quedo consignada en el decreto de 2-17 de marzo de 1791, cuyo artículo séptimo decía:

"A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo a las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan, o se expidan en el futuro". (3)

(3) Cueva, Mario de la. Op. Cit. pp. 11-12

Es por demás explicativa la edad media que nos describe el maestro De la Cueva.

1.3 Revolución Industrial

Posteriormente a la relación formada por el maestro propietario, oficiales y aprendices, se dio un salto a la unidad económica denominada fábrica, en donde empiezan las aglomeraciones de hombres en donde los trabajadores en conjunto se percatan de las injusticias sociales y deciden unirse para luchar por mejores condiciones de trabajo y con ello mejores salarios.

Ante esta situación que empiezan a ejercer los obreros ante los Burgueses --dueños del capital-- y la actitud abstencionista del Estado, la falta de legislación que regulará la relación capital y trabajo; es cuando surgen los primeros sindicatos de obreros planteando entre sus principales postulados que se trataba de una lucha a fondo y total que tan sólo pretendía reclamar un derecho natural doblemente representado, por un lado la burguesía y por el otro el Estado.

"Marx señala de forma clara los acontecimientos sociales de su época cuando nos dice; el proletariado vivía en un mundo

sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida de lujo y de la ostentación..."(4)

Como respuesta a estos acontecimientos surgen pensadores expositores de mejores formas de trabajo, o de las relaciones que hoy en día pudieramos llamar obrero-patronales; así pues en un primer plano encontramos a los Saint-Simonianos que postulaban la creación de una nueva ciencia encaminada a procurar el bienestar humano.

Seguido a éstos encontramos al industrial y pensador Robert Owen, quien postulaba --y práctico además--, la posibilidad de elevar las condiciones vida de sus obreros, ya que mencionaba que todos los vicios y males de la clase obrera eran en consecuencia directa de su propia miseria, esta posibilidad la llevo a la práctica cuando desarrollo el movimiento cooperativo, siendo de las primeras organizaciones sindicales del mundo.

(4) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1985. p.14

Charles Fournier crea los falasterios, siendo estas comunidades libres donde los trabajadores se organizaban de acuerdo a las necesidades de producción y consumo de su propio núcleo.

Por otro lado, encontramos a Louis Auguste Blanqui, quien a través de una acción revolucionaria --ya que él así lo creía-- pretendió crear una dictadura del proletariado y ésta desbancar al Estado en su papel rector de la economía y así poder crear una nueva organización industrial mediante asociaciones cooperativistas.

Adam Smith afirmó que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos, a cuyo fin convenía adoptar algunas medidas concretas para una regulación de la relaciones de trabajo, como la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensiones de vejez, de invalidez y libertad de coalición.

Etienne Cabet es el prototipo de los utopistas, se declaró partidario de una sociedad plenamente comunista, en la que todos los hombres serían iguales y desaparecería la propiedad privada, pero sentía horror por la revolución violenta, creía que sería posible convencer a los ricos y a los gobiernos de los beneficios de la transformación social y económica.

Es a finales del siglo pasado en donde encontramos la primera Ley reglamentaria de las relaciones del trabajo, en donde el movimiento obrero que era guiado por una corriente socialista y para contrarrestar este movimiento el emperador Guillermo I de Prusia anunció la institución de los seguros sociales por cuenta del Estado, en Francia el parlamento reconoció las asociaciones sindicales y les dio personalidad jurídica y faltando sólo dos años para concluir el siglo se expidió la Ley de los Accidentes de Trabajo.

Esta Ley introdujo la Teoría del Riesgo Profesional, particularmente fueron importantes las normas legislativas del final del siglo XIX entre las que destacan la reducción de la jornada de trabajo a diez horas, así como el apoyo a los sindicatos en su lucha por el contrato colectivo de trabajo que por primera vez se contemplaba.

1.4 Siglo XX

Como consecuencia de la primera guerra mundial surgen dos organos en la defensa del trabajo; por un lado la Organización Internacional de Trabajo y por el otro la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar, desde luego sin hacer mención a la excelente labor de los constituyentes de Querétaro en México que más adelante se estudiará con profundidad.

En la Constitución Alemana se dedicó un capítulo especial a los derechos del trabajo, de tal forma que nace una norma política y jurídica fundamental.

"La Organización Internacinal del Trabajo dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora.

Y lo cierto es que su obra, no obstante la necesaria actitud conservadora de la institución, ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados". (5)

(5) Cueva, Mario de la. Ibidem. p. 21

Debido a estas corrientes que se mencionan con anterioridad en todos los países del orbe se aprecia una creación de nuevas normas jurídicas en defensa del trabajador, apareciendo entre otras El Código del Trabajo en Francia.

Posteriormente y como consecuencia de la segunda guerra mundial la Carta de las Naciones Unidas proclamada en San Francisco en 1945, señala que un deber importante de esta Organización es el de promover los niveles de vida de los trabajadores, aunado a ello la declaración universal de los derechos del hombre del 1948 señala que al trabajador y a su familia deberán de asegurarse una substancia digna y humana.

1.5 México Prehispánico

Tendremos que partir necesariamente desde la época prehispánica toda vez que hasta la fecha se siguen conservando en nuestra cultura aspectos que por idiosincracia se manifiestan en el Derecho del Trabajo, en diferentes aspectos.

Los artesanos formaban una clase numerosa, con sus barrios particulares y sus instituciones propias, eran denominados toltecas (toltecatoytl), todos ellos eran oficiales y

aprendices, ya que los maestros eran los viejos que enseñaban a los jóvenes en el calmecac sobre el refinamiento de cada arte u oficio, había pintores, lapidarios, carpinteros, albañiles, oficiales de plumas, oficiales de loza, hilanderos y tejedores entre otros, todos ellos estructurados a su forma y condición en una jerarquía laboral.

"La condición social de estos toltecas, aunque modesta, pues no pretendía alcanzar poder ni riqueza, no carecía de una cierta consideración. Los dignatarios jóvenes no desdeñaban para su ejercicio y recreación pretender algunas artes y oficios, como era pintar, tallar en madera, piedra u oro, y labrar piedras ricas. Parece que el artista recibía remuneraciones muy considerables. Parece que el artista recibía remuneraciones muy considerables; en un caso, aunque excepcional, cada uno de los catorce escultores que hicieron la estatua de Moctezuma II recibió, antes de comenzar su trabajo, vestidos para él; y para su familia, diez cargas de calabazas, diez cargas de habas, dos de chile, de cacao y algodón, una carga llena de maíz; cuando terminaron la obra, se les dieron dos esclavos, dos cargas de cacao, vasijas, sal y una carga de telas. Es probable que en escalas diversas los artesanos recibieron cuantiosos emolumentos...

Finalmente, sus corporaciones disfrutaban de lo que hoy llamaríamos "personalidad civil": sus jefes los representaban ante la autoridad y poder central y ante la justicia". (6)

Así pues encontramos que jerárquicamente los antiguos pobladores de México estaban legalmente organizados para el trabajo y contaban con una representación ante el Estado.

Por otro lado encontramos a los esclavos, pero ¿Cuáles son las características de los esclavos en México a principios del siglo XVI ?, el esclavo trabaja para otro, ya sea como trabajador agrícola o en el servicio doméstico, o en su defecto como cargador cuando se trataba de carabanas de comerciantes las mujeres esclavas hilaban, cosían, tejían o remendaban los vestidos de la esposa del amo o de los miembros de la casa o se encontraban entre alguna de las concubinas del amo.

Cuando los españoles después de la conquista introdujeron en México la esclavitud a la usanza europea, los infortunados

(6) Soustelle, Jacques. La vida cotidiana de los aztecas en visperas de la conquista. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1984. p.79

indigenas marcados al rojo vivo, tratados con más rigor que los propios animales, se puede decir que los esclavos no habian ganado nada con el cambio, por el contrario se les ubico en un plano de indefención en todos los ambitos de la vida de ese entonces.

1.6 La Colonia

A consecuencia de los abusos que eran objeto los indigenas de la Nueva España se crearon las Leyes de Indias destinadas a proteger al indio de América ya que sufrían una explotación infrahumana por parte de los encomenderos.

"Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario". (7)

(7) Cueva, Mario de la. Op.Cit. pp.38-39

El sistema de gremios en Europa y en América fue distinto ya que por un lado encontramos que en el primer continente las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de sus productos de acuerdo a la ley de la oferta y la demanda o de acuerdo a las apreciaciones que para tal efecto hiciera el maestro de dicho taller, así como lo relativo a los salarios que era facultad del maestro para su determinación, no sucediendo así en el Nuevo Continente ya que fueron un acto de poder del Estado absolutista para controlar mejor la actividad de los gremios, así como sus salarios.

"Don Martín Enriquez, etc. Por cuanto por parte de los criadores de ganado mayores en esta Nueva España me ha sido hecha relación que el beneficio hacían herrar como recoger y sacar los novillos para las carnicerías y hacer los rodeos se hacía casi universalmente con mulatos, y desde que comenzó haber ganados y hacer el dicho beneficio nunca habían llevado de salario más de hasta doce, quince, veinte, y cuanto más hasta veinte y cinco o treinta pesos por un año y que de dos años a esta parte, como habrá habido mortandad de indios que también ayudaban en el dicho beneficio, los dichos mulatos habían encarecido los dichos salarios y pedían a cincuenta y ochenta y ciento, y aún a docientos pesos, y no querían servir si no se les deban ; lo cual, además de ser ellos gente baja y gastar los dichos salarios en malos usos de

borracheras y amancebamientos, no les era de ningun efecto por no tener necesidad de ninguna cosa, más de sólo el vestido, por dárseles en las tales estancias todo lo necesario; era cosa muy perjudicial en la república, así porque si no sirven en lo susodicho habian de andar vagabundos, saltando, como porque dejando de servir, las haciendas se perderian y la carne se encareceria; por que llevando semejante salario, aún no se podría sacar fruto de las estancias para sólo sustentarla ; y me pidieron mandase proveer cómo sirviesen y tasar y moderar el salario que les hubiera de dar; y por mi visto, mandé dar información de lo contenido en la dicha relación, y habiéndola dado y por mi vista, ordeno y mando que de aqui en adelante, hasta tanto que por su majestad o por mi en su real nombre otra cosa se provee y manda, se guarde lo que está mandado cerca de quien sirvan los dichos mulatos y no anden vagabundos, so las penas que estan puestas, y ninguno de ellos en esta Nueva España pueda pedir ni llevar de salario cada un año más de hasta cuarenta pesos de oro común, y el que de ellos fuere caudillo o estuviere como tal de alguna estancia hasta sesenta pesos de dicho oro y no más... (8)

(8) Zavala, Silvio. Ordenanzas del Trabajo, Siglos XVI y XVII. Tomo I. Editorial Elede. México, 1980. p.32

Visto lo anterior, debemos precisar que el trabajo en México estuvo regulado directamente por la metrópoli, entablándose así una pugna de oro entre los conquistadores y las virtudes derivadas de la encomienda que llevaban y que no del todo cumplían los misioneros, surgiendo así las Leyes de Indias, que son el resultado de los conflictos que señalamos y que bien podían quedar incluidas en cualquier legislación contemporánea del trabajo, toda vez que es Fray Bartolomé de las Casas el primero que les concede a los indios la categoría de seres humanos.

En la Nueva España, ya posteriormente de las pugnas ideológicas que se señalaron con anterioridad, surgieron las ordenanzas de gremios, este sistema ayudaba a retribuir parte de la producción en beneficio directo a los comerciantes de la metrópoli, estas ordenanzas además contenían diversas disposiciones entre las cuales los maestros gozaban de cierta autonomía para poder dictar cualquier reglamentación posterior.

Podemos decir que los gremios de la Nueva España se extinguieron legalmente con la aparición de la Ley del 8 de junio de 1813 donde se autorizó "todos los hombres avocindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". (9)

El Decreto Constitucional de Apatzingán a sugerencia de Don José María Morelos y Pavón, con un profundo sentido humano, libertador y sobre todo futurista, declaró en el artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen subsistencia pública". (10)

A pesar del sentido social y humanista que quiso plasmar el generalísimo Morelos en su obra esto no fue aplicable en la práctica ya que siguieron sujetándose a las normas dadas por el viejo derecho español. Con la revolución de Ayutla nace

(9) Cueva, Mario de la. Op. Cit. p.39

(10) Cueva, Mario de la. Ibidem. p.40

la Declaración de los Derechos en los cuales señalan en los artículos cuarto, quinto y noveno la libertad de profesión industria y trabajo basados en el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y lo que es más importante aún, sin su pleno consentimiento.

1.7 México Independiente

El Congreso Constituyente que sesionara durante los años de 1856 y 1857 propuso cuestiones de Derecho Laboral. En la sesión del 8 de agosto del cincuenta y seis, se expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla, esto es señalado por Ignacio L. Vallarta

Posteriormente, durante el periodo del segundo Imperio, el Archiduque Maximiliano de Habsburgo manifestaba que una nación no podía fincarse en la explotación del hombre por el hombre, motivo por el cual expidió una legislación social que defendía y además protegía a la clase de los campesinos y los trabajadores así pues, "el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70 , incluidos en el capítulo de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie

podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores". (11)

El primero de noviembre del mismo año se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, que concedía libertad a los campesinos para que pudiesen separarse voluntariamente de la finca.

Señalaba también el descanso de dos horas de reposo intermedias cuando se trate de jornadas de sol a sol, también que el pago de salario debiera ser en efectivo, reglamentaba las deudas de los campesinos.

Asimismo, daba libertad a los comerciantes para que puedan tener acceso a los centros de trabajo, suprimió los castigos corporales y las cárceles privadas y clandestinas, por primera vez se establecieron las inspecciones del trabajo y se impusieron sanciones pecunarias a las violaciones de los preceptos que se han venido señalando.

Al respecto Javier Rojo Gómez nos señala: "De la época del segundo imperio data igualmente una interesantísima ley sobre trabajadores que es un antecedente notable de la legislación del trabajo en México.

(11) Cueva. Mario de la. *Ibidem*. p.41

El 10. de noviembre de 1865 y contenía disposiciones titulares para las clases obrera y campesina. Trataba de los salarios, de la jornada máxima, del trabajo de menores y mujeres, de los días de descanso, de los auxilios médicos y de la obligación que tenían los patronos de sostener escuelas para la educación de los hijos de sus trabajadores". (12)

En el Código Civil de 1870, los legisladores en su afán de dignificar el trabajo, declararon que éste no podía ser equiparado al arrendamiento, toda vez que el ser humano no podía ser considerado como una cosa: el ejercicio de las prestaciones y el contrato de trabajo formaron un sólo capítulo en este Código, sin embargo, los trabajadores no tuvieron mejoras que fueran relevantes en ese entonces.

Es hasta el inicio de este siglo, y para ser concretos en el año de 1906 donde se dieron dos grandes acontecimientos que marcan claramente la lucha de clases; el primero se dio en el mes de junio donde los obreros, mineros de Cananea se declararon en huelga con el objeto de obtener mejores salarios y sobre todo mejores condiciones, que fueran más

(12) Rojo Gómez, Javier. Codificación de Leyes del D.D.F. Tomo I. Coordinación Jurídica del Departamento del Distrito Federal. México, 1943. p.61

humanas y que se suprimieran los privilegios que las empresas de Cananea otorgaban a los trabajadores norteamericanos.

El otro evento a que nos referimos se dio en el mes de noviembre, cuando en la industria textil, y para ser un poco más precisos, en el estado de Puebla, los propietarios de los medios de producción impusieron un reglamento de fábrica con el cual se vejaba y destruía la libertad y la dignidad de los trabajadores, motivo por el cual éstos últimos iniciaron su movimiento de huelga, el cual no supo aquilatar ni respaldar el Presidente Porfirio Díaz ya que le dio el triunfo a los empresarios, consiguiendo únicamente los obreros que se les otorgase como beneficio la prohibición del trabajo a los menores de siete años.

Ricardo Flores Magón, Presidente del Partido Liberal, en julio de este mismo año, publicó los principios fundamentales de lo que posteriormente fue la declaración de derechos sociales, el documento es claro y precisa las condiciones de los obreros y campesinos, asimismo propone reformas en lo político, agrario y de trabajo, recalcando la necesidad de crear una legislación humana en materia de trabajo, donde hubiese equidad e igualdad de condiciones de trabajo, de salario para mexicanos y extranjeros, que se prohibiera el trabajo a los menores de 14 años, que se estableciera una

jornada de ocho horas así como los salarios mínimos, que se reglamentara el trabajo a destajo, que se prohibieran los descuentos y multas así como las tiendas de raya, que se reglamentara el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, que se estableciera una indemnización por accidentes de trabajo, que se proporcione habitaciones para los trabajadores, y no de los más importantes fue el que establecía que el pago de la jornada se hiciera en efectivo.

El gobernador por el Estado de Nuevo León, Bernardo Reyes, en su Ley del 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, por lo cual fijó indemnizaciones que llegaban hasta el importe equivalente de dos años de salario para el caso de la incapacidad total.

A raíz de la primera revolución social de este siglo, existieron diferentes brotes de inconformidades a las injusticias de los sectores campesinos y fabriles en todo el territorio nacional, plasmando sus necesidades y requerimientos de justicia en la Constitución de 1917, donde aparecen por primera vez contemplados los derechos sociales, que son fuente de nuestro actual derecho agrario y laboral.

Antes de la consagración de la Carta Magna, ejemplo a seguir de todos los países del orbe, el Derecho del Trabajo en México formaba sólo un simple capitulado del Derecho Civil y sólo fue preciso que para el nacimiento del Derecho Laboral se diera lo que se ha denominado en la actualidad la Revolución Constitucionalista, la que rompe con el pasado, la que rompe definitivamente cualquier lazo con el absolutismo empresarial, este Derecho al que nos referimos, no fue una ramificación o perfeccionamiento del Derecho Civil, sino que por el contrario fue el resultado de la lucha de clases, de la lucha incansable por la justicia social, de la lucha de los marginados, de la lucha de los mugrosos y desarrapados lo que trajo aparejada la creación de un derecho nuevo, nace entonces el Derecho del Trabajo; un Derecho renovador, justo, cambiante, dinámico, mensajero de un nuevo mundo en el cual, cualquier trabajador tiene el derecho de ser considerado persona, además del ámbito legal nos referimos al aspecto humano, capaz de satisfacer y garantizar todas las necesidades en el orden material y espiritual que impone la dignidad humana.

Capítulo II

II. LA CONSTITUCION DE 1917

Los obreros sojuzgados y oprimidos, percibiendo infimos salarios, labores de más de catorce horas, jornadas de trabajo para mujeres y niños, trabajadores esquilados por tiendas de raya, vejaciones en todos los aspectos por el patrón o los dueños de las haciendas; campesinos y obreros luchaban por defender el derecho de los débiles.

En 1872 aparece el primer círculo de obreros para vigilar los intereses de la clase obrera y el proletariado, en el año de 1901 los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón inician su lucha en favor del mejoramiento de las condiciones de trabajo, encabezando la Junta Organizadora del Partido Liberal, lanzando un manifiesto a la nación que contenía la reivindicación del proletariado, siendo este manifiesto un antecedente directo de la legislación protectora del obrero.

La Ley de Vicente Villada se votó el día 30 de abril de 1904 y se inspiraba en una Ley de Leopoldo II de Bélgica del 24 de diciembre de 1903, que aunque sirvió de inspiración para esta Ley de México estaba muy por debajo de la norma mexicana, en su artículo tercero consigno claramente la teoría del riesgo profesional.

Lo anterior derivó en dos aspectos muy importantes, el primero se refiere al patron el cual estaba obligado a indemnizar a los trabajadores por los accidentes del trabajo y por las enfermedades profesionales. Y el segundo contemplaba que todo accidente era considerado como ocurrido en el trabajo, siempre y cuando no se probara lo contrario. Las disposiciones de esta ley eran imperativas y no podian ser renunciadas por los trabajadores, quedando excluidos los trabajadores que se dedicaran a la embriaguez o incurrieran en falta de sus deberes.

La Ley de Bernardo Reyes promulgada el 9 de noviembre de 1906 fue más conocida que la anterior y sirvió de modelo para la Ley de Accidentes de Chihuahua del 29 de julio de 1913, así como para la Ley de Trabajo de Coahuila de 1916.

Esta Ley concordaba con la Ley de Vicente Villada, dada en el Estado de México, ya que imponía al patrón la obligación de indemnizar al trabajador por los accidentes que sufriera; sin embargo, los síntomas patológicos de la dictadura desde 1906 manifiestan su estado, sobreviene el caos y la destrucción.

En junio de 1906 el movimiento obrero organizado de las minas de cananea Sonora, se declara en huelga, a esta huelga se le ha atribuido una especial importancia como expresión de lucha

de la clase obrera, este movimiento estaba plasmado de una clara dirección política, en este caso la de una influencia Floresmagonista y a cargo de gentes preparadas para una lucha social que señalaban con toda precisión el reclamo de la jornada de ocho horas, exigiendo la igualdad de trato para los trabajadores y la preferencia ante los extranjeros.

Posterior a este movimiento se dio en enero de 1907, en Rio Blanco, Orizaba, Veracruz, otro movimiento de huelga muy similar al señalado con anterioridad, revelador de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su carrera.

2.1 El Régimen Maderista

En este régimen Don Francisco I. Madero se enfrenta al presidente Porfirio Díaz para participar en la campaña presidencial de 1910, el día 5 de octubre de ese año, Madero proclama el Plan de San Luis, en el artículo séptimo de este plan convoca al pueblo para que el día 20 de noviembre tomen las armas para terminar con la dictadura, los revolucionarios triunfaron, poco tiempo después renuncian a la presidencia y vicepresidencia Porfirio Díaz y Ramón Corral; los postulados

de democracia, justicia social, tierra y libertad parecían haber triunfado; sin embargo, víctima de la traición el Presidente Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez fueron asesinados el 22 de febrero de 1913, desencadenándose la revolución constitucionalista en contra del usurpador Victoriano Huerta, dicha revolución fue titularizada por Don Venustiano Carranza.

"Lo que hemos dicho sobre la historia del derecho mexicano del trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de la legislación obrera. Este movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el Derecho del Trabajo es en México, desde sus orígenes, obra del Estado; más tarde, sin embargo, según veremos, el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

No parece que en ningún principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir el título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en

el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su estado por la Ley Alvarado". (13)

2.2 El Derecho del Trabajo

El contenido de los textos constitucionales en lo que se refiere a las disposiciones de trabajo, se encontraban contenidas no sólo en el artículo 123 de la carta magna, sino que se encontraban en los artículos 4o., 5o. y 123 del referido documento máximo legal que nos rige, así encontramos que estos preceptos señalaban :

" Artículo Cuarto.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

(13) Cueva, Mario de la .. Ibidem p.117

La ley determinará en cada estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo, y las autoridades que han de expedirlo". (14)

Tomando el pensamiento de su homólogo de 1857, el Constituyente de 1917, dejó casi en sus términos, después de una amplia discusión los principios básicos del precepto constitucional que se transcribió con anterioridad, de ahí que en su origen este artículo expresará que ninguna persona podrá impedirse el dedicarse a la profesión, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito; pudiendo ser vedada sólo por disposición judicial esta libertad.

El contenido íntegro del artículo en sus dos párrafos en una reforma que tuvo lugar en el año de 1974, fue agregado al artículo 5o. y hoy forma parte de ese otro artículo constitucional, el cual señalaba :

" Artículo Quinto.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

(14) Diario Oficial. Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana. Tomo V. 4ta. época. Número 30. México. Lunes 5 de febrero de 1917. p. 149.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados, los cargos consejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta, y obligatorias o gratuitas, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación o de voto religioso.

La ley en consecuencia no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder excederse de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la responsabilidad civil, sin que en ningún caso, pueda hacerse coacción sobre su persona". (15)

La Constitución de 1857 expresaba únicamente en el artículo quinto que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento y que la ley no podía autorizar ningún contrato que tuviera 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, así como señalaba también que no podía autorizar convenios en que el hombre pactara su proscripción o destierro.

(15) Diario Oficial. *Ibidem* p.149

Esta garantía estuvo ligada a lo contenido en el artículo cuarto, en el cual se estableció que a ninguna persona se podía impedir el dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomodare, siendo lícitos, esto es entonces, que cualquier mexicano o extranjero ha estado facultado para ejercer una actividad profesional, sin más limitaciones que las dadas por las leyes, quedando impedida toda autoridad de imponer restricciones al trabajo personal que no ofenda los derechos de un tercero o los de la sociedad, excepción hecha de las resoluciones dictadas por la autoridad judicial con estricto apego a una ley o reglamento.

Respecto de este artículo, cuando fue presentado un proyecto de redacción que seguía en general las ideas de la constitución de 1857, un grupo de diputados entre los que destacaron Heriberto Jara, Victoriano I. Góngora, Héctor Victoria y Esteban Baca Calderón, todos ellos ligados a la diputación respectiva del sector obrero, propusieron incluir en el texto presentado algunos aspectos relacionados con el salario y con la jornada de los trabajadores. La reacción en contra no se hizo esperar, pues un numeroso grupo de constituyentes se opuso a tal pretensión por considerar que la inclusión propuesta pugnaba con el sistema constitucional tradicional, tendiente sólo a garantizar la libertad y acción

del individuo, pero no a reglamentar actividades propias de un sector público y mucho menos relaciones internas de trabajo, ajenas al objetivo primordial de toda carta constitutiva de ajustarse a la formulación exclusiva de los derechos del hombre, cuestiones que provocaron un largo y extenuante debate, pero por fortuna se impuso el buen sentido oficial y a través de un viable proyecto presentado por Don Natividad Macías a sugerencia de Don Venustiano Carranza, fue como se modificó en su totalidad la estructura de los artículos cuarto y quinto, originándose con motivo de la nueva redacción de tales preceptos constitucionales, lo que ha dado en llamarse con toda propiedad Garantías Sociales, consignadas en el artículo 123.

Diversas reformas ha tenido este artículo; una se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de noviembre de 1942 y correspondió al segundo párrafo del precepto original que se transcribió con anterioridad.

Otra iniciativa posterior, presentada en el año de 1974 trajo como resultado la inclusión del contenido original del artículo cuarto constitucional en el texto del artículo quinto.

" Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regiran el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general toda contrato de trabajo:

I.- La duración de jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibida a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán

forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a la condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que serán reguladas como indica la fracción IX.

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

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, no con vales, o fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, de estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán de pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. La huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república, no estarán comprendidos en la disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere por parte de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono, o recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.-De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de los patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra instalación oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por autoridad municipal competente y visado por Consúl de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedarán a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerable a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo, y en enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- *Se considerarán de utilidad social; el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.*

XXX.- *Asimismo serán considerados de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados". (16)*

Es necesario establecer las conexiones íntimas y mediatas entre el artículo 123 y algunos otros preceptos de nuestra Carta Magna. Guarda relación con las fracciones IV y VIII del artículo 3o. en tanto que perfilan las modalidades de la educación de los obreros y del trabajo universitario respectivamente.

(16) *Diario Oficial, Ibidem pp. 158-159*

Con el artículo 4o. en lo que se refiere a la igualdad jurídica del varón y la mujer, cabe mencionar que esta igualdad no estuvo contenida en el texto original de la constitución, sino que este artículo fue modificado con posterioridad.

Con el artículo 5o. en cuanto a que a ninguna persona se le impedirá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos y que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

También debemos hacer alguna vinculación cuando este precepto alude a la obligatoriedad de ciertos servicios públicos, a la gratitud de ciertas funciones y a los caracteres de los servicios profesionales de índole social.

Con el artículo 25, en relación con el fomento de crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza.

Con el artículo 26, en tanto que diversos sectores sociales pueden participar en la planeación democrática.

Con el artículo 27, en cuanto al régimen de propiedad y la cuestión agraria.

Estatal relativa a la intervención y circulación, así como la producción de bienes y en tanto en que las actividades de carácter prioritario se involucra al sector social.

Con el artículo 73, porque en la fracción X se faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123.

Con el artículo 107 fracción II, ya que en materia de amparo podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos labores.

Con el artículo 115 fracción IX, en cuanto a que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regiran por las leyes que expidan las legislaturas de sus propios estados con base a lo dispuesto con el artículo que nos ocupa, así también la vinculación queda claramente establecida en virtud de que los municipios observaran las mismas reglas que contiene la fracción IX para la regulación de sus relaciones laborales con sus trabajadores.

Con el artículo 11 transitorio, relativo a que mientras el Congreso de la Unión y de los estados legislaran sobre el problema obrero, las bases establecidas en esa constitución en esa materia se pondrian en vigor en toda la república.

Y por último con el 13 transitorio, en virtud que se declararon extinguidas de pleno derecho, las deudas que por razón de trabajo hubieran sido contraídas por los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha de promulgación y vigencia de la constitucion que ahora se estudia.

Así pues hemos visto que en la Carta Magna en su artículo 73 fracción X se facultaba al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo en toda la república, así dos razones hicieron cambiar de opinión a los legisladores de Querétaro; una decía que se contrariaba el federalismo y la otra decía que las circunstancias y necesidades laborales eran distintas en cada región, por lo cual no era posible reglamentar al trabajo en una ley de carácter federal, la solución dada por el Constituyente fue benéfica ya que la mayoría de los estados legislaron en materia de trabajo en los años que siguieron a 1918, pero el Distrito Federal no pudo legislar en esta materia, no por falta de interés, sino por lo que hoy se llamaría la carencia de voluntad política, aunado a la falta de experiencia y las verdaderas condiciones de la república en materia laboral.

enero de 1918, expedida por el general Cándido Aguilar para el estado de Veracruz, ley que fué completada por la de riesgos profesionales del 18 de junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo.

Le siguen en importancia las Leyes de Yucatán del 2 de octubre de 1918 de Felipe Carrillo Puerto, y de 16 de septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de esas dos fechas se promulgaron las leyes de casi todos los estados. No podemos detenernos en el análisis minucioso de cada una de estas leyes..." (17)

Para poder hablar de lleno sobre la Ley Federal del Trabajo de 1931 tenemos que remontarnos a unos cuantos de sus orígenes, entre los que destacan: como ya hemos dicho que el Congreso de la Unión no llegó a expedir la Ley del Trabajo para el Distrito Federal y Territorios Federales, pero existen algunos proyectos importantes que merecen la pena que se mencionen, como son los proyectos sobre accidentes de trabajo, éstos estuvieron en discusión en las legislaturas de

(17) Cueva, Mario de la. Op. Cit. p.129

1910, en donde se pretendía expedir una ley para cada uno de los apartados del artículo 123, los primeros proyectos se refirieron a los accidentes de trabajo, pero no así a las enfermedades del trabajo, en donde se argumentó la falta de experiencia en nuestro país además de que en el mundo entero no existía una legislación que regulara o contemplara este campo de la seguridad social.

Posterior a este proyecto, el día primero de octubre del mismo año, se expuso a la Cámara otro proyecto presentado por el diputado Octavio M. Trigo. " La exposición de motivos del proyecto contiene un amplio relato de la teoría del riesgo profesional, tanto desde el punto de vista histórico como del de la situación de la doctrina extranjera.

Como punto culminante del proyecto conviene hacer notar la obligación que imponía a los patronos, en los casos de incapacidad permanente y de muerte, de pagar a la víctima o a sus deudos una renta vitalicia, siendo éste el único proyecto en que se excluyó el pago de las indemnizaciones globales". (18)

(18) Cueva, Mario de la. *Ibidem* p.137

En el año de 1919 se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley de Trabajo para el Distrito Federal y Territorios Federales, sirviendo de base para ello el que había formulado el licenciado Macías en el Constituyente de Querétaro, revelando una depuración y mejor técnica a la Ley del Trabajo que un año atrás se había dictado en Veracruz, concordando en lo esencial ya que este proyecto, como la ley de Veracruz y de los demás Estados nacieron desde luego del artículo 123, artículo que les da vida a todas esas legislaciones, entre los puntos más importantes que destacan de este proyecto son :

- a) El campo de aplicación, excluía de los beneficios de esta legislación a los trabajadores al servicio del estado.
- b) Participación de las utilidades, este proyecto imponía a la Comisión Especial de los Salarios Mínimos la obligación de fijar la participación de las utilidades a que tenían derecho los trabajadores, pero no fijaba las bases para su regulación y reglamentación específica, luego entonces, era un concepto vago el que se tenía que repartir entre los trabajadores.
- c) El contrato colectivo de trabajo, se reglamento en esta materia sirviendo de base posteriormente para la Ley del Trabajo en el estado de Jalisco.
- d) Huelgas, se siguió aplicando el concepto vago de huelga que se había dado en la Carta Magna.

vanguardistas, además de originales, de que se hayan tenido antecedentes en alguna legislación laboral, se propuso la creación de cooperativas de ahorro, cajas de ahorro con el objeto de proporcionar auxilio económico en caso de huelgas, adquisición de productos de consumo.

Este proyecto fue analizado y aprobado por la Cámara de Diputados y pasado para su revisión y discusión a la Cámara de Senadores en donde fue congelado y olvidado sin que nadie volviera a discutirlo. Posteriormente en el año de 1925 se presentó otro proyecto ante la Cámara de Diputados y después de una amplia discusión fue aprobado y remitido ante la Cámara de Senadores para su análisis, esta Cámara le hizo algunas modificaciones, pero no fue votado, por lo que corrió con la misma suerte que el proyecto de 1919.

Debido a que los numerosos problemas no siempre podían resolverse por las autoridades locales se creó, aún sin el apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; se dejó sentir entonces la necesidad de legislar en materia de trabajo en un ámbito Federal, es así como en el año de 1929 se publicaron reformas a la Constitución en lo que se refiere a sus artículos 73 fracción X y 123; es desde esa fecha que corresponde al Congreso de la Unión la

vigente la aplicación de estas normas con un carácter federal y otro paralelo de carácter local.

2.3 Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

" En el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma de la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductivo del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión de juristas formada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu y se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República". (19)

Este proyecto fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aún cuando difiere en los siguientes puntos: se refería al Estado patrono, en su artículo tercero del referido Código señalaba que estaban sujetos al mismo todos los trabajadores, los patronos y el Estado, comprendiendo a la Federación, los estados y los municipios, se refería al Estado cuando éste actuaba como patrono, teniendo este carácter cuando tenía a su cargo empresas o

(19) Cueva, Mario de la. *Ibidem* p.140

particulares, esta disposición desapareció aún cuando ha sido de múltiples discusiones y conflictos por el carácter empleador que tiene el Estado hasta la fecha en sus diversas empresas, ya sean de propiedad estatal o en las que tenga alguna participación y aún con mayor carácter de empleador cuando tiene a su cargo todo el aparato burocrático del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, entre otros.

Por otro lado contempló este Código cuatro tipos de contratos de trabajo: el individual, que por su propia etimología y naturaleza no amerita explicación alguna, otro el colectivo que era el que celebraban un sindicato de trabajadores y por medio del cual el sindicato se obligaba por medio de sus miembros a realizar determinado trabajo; el contrato colectivo lo podemos ubicar en tercer lugar, sin que ello signifique su importancia, este era el que celebraban uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores y por último señalaremos al contrato-Ley que es el mismo que en la actualidad se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 y demás subsecuentes. Respecto a las huelgas volvía a manejarse el concepto vago del texto original de la Constitución de 1917.

Debido a las numerosas críticas y oposiciones de que fue objeto este proyecto por parte de agrupaciones de trabajadores y patronos, este proyecto no culminó su meta y fue retirado, dos años después, en la Secretaría de Industria se llevó a cabo una convención obrero patronal con el objeto de reformar el proyecto de Portes Gil y además formular uno nuevo. La iniciativa del presidente Ortiz Rubio fue enviada al Congreso, aprobándola éste último a principios de agosto de 1931, naciendo así la actual Ley Federal del Trabajo.

2.4 Cincuenta y dos años de la Ley Federal del Trabajo

Transcurridos cincuenta y dos años desde la primera publicación de la Ley Federal del Trabajo, el 28 de agosto de 1931, se han sucedido reformas trascendentales que han demostrado así los avances de la legislación laboral, los cuales acontecen en forma paralela y simultánea a los avances socioeconómicos, políticos y generales del México actual.

Es interesante sobresaltar que la Ley Federal del año de 1931 tenía ya plasmadas las instituciones laborales del derecho de los débiles en México, reglamentando casi en su totalidad los principios de justicia y seguridad social que señala el artículo 123 de nuestra Carta Magna, también es novedoso ver como se incluyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje como figuras jurisdiccionales para dar solución a los

composición tripartita, que posteriormente ha sido ejemplo a seguir en otras instituciones de carácter social y en otros países, así como los diversos procedimientos que señala esta ley.

En el año de 1959 se incorpora a los trabajos especiales un capítulo concerniente a las tripulaciones aeronáuticas, lo que demuestra claramente que nuestro país está siempre vigente a los cambios que exige la modernidad de su tiempo, adecuando así las normas de carácter jurídico a la realidad histórica que le toca devenir. En el año de 1962 se implantan los Salarios Mínimos Generales y los Salarios Mínimos Profesionales, se amplía la protección para el trabajo de las mujeres y los menores además de mayores descansos y prerrogativas por maternidad, se incluyen normas para hacer efectiva la participación de los trabajadores a las utilidades de las empresas.

En el año de 1970 se establece la distinción entre empresa y estableciendo con el objeto de clarificar la celebración de contratos y los movimientos de huelga, se reglamentan los trabajos especiales y entre ellos el trabajo a domicilio, se crea el aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario como mínimo

importantes inovaciones que fueron incrementándose con reformas posteriores.

Se establece la distinción entre empresa y establecimiento, que se refleja en la celebración de los contratos colectivos de trabajo y en los procedimientos de huelga, se configura la teoría de la relación de trabajo en la que se establece que la relación existirá dependiendo de la naturaleza del mismo y no de las relaciones formales que así lo establezcan; se reglamentan los trabajos especiales y entre ellos los trabajos a domicilio; se aumentan los periodos de descanso y vacaciones y se incrementa el salario de las mismas con una prima que no será menor del 25%.

En el año de 1972 se crea el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores; en el año de 1974 el Fondo de Fomento de Garantías para el Consumo de los Trabajadores con el objeto de proteger el poder adquisitivo de la clase trabajadora, en septiembre del mismo año se implanta la revisión anual de los contratos colectivos y contratos-ley, subsistiendo la revisión integral cada dos años para así poder atender y estar vigente en los encarecimientos de la vida, y en diciembre del año de referencia se implanta la igualdad jurídica en el trabajo para la mujer.

En 1970 se crean las juntas especiales foráneas de la Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos individuales y reservándose a las juntas especiales, que radican en la ciudad de México e integradas por el Presidente y titular, el conocimiento de los asuntos de carácter colectivo.

Otras importantes iniciativas imprimieron un renovador impulso al Derecho del Trabajo, en el año de 1977 se incorporan al régimen de la Ley Federal del Trabajo los médicos residentes en período de adiestramiento, reconociendo así los derechos laborales de éstos. En 1978 se establecen normas sobre capacitación y adiestramiento y sobre seguridad e higiene, para elevar la capacidad productiva de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de trabajo mediante la preparación técnica de los mismos incluyendo todo lo concerniente a esta materia a la competencia federal, enmarcándola así en un programa de carácter nacional y obligatorio.

Las reformas que entraron en vigor en 1980 perfilan un nuevo derecho procesal del trabajo, entre sus aspectos fundamentales cabe señalar que se desprende de los principios civilistas basados en la autonomía de la voluntad y en la igualdad de las partes ante la ley, para fijar criterios

entre trabajadores y patronos, debiendo señalar en tal sentido el deber de las juntas de subsanar las demandas incompletas de los trabajadores así como aclarar las oscuras e irregulares, la asistencia jurídica para los menores en los juicios laborales; la comparecencia personal de las partes en la audiencia de conciliación; la obligación de los patronos de notificar al trabajador la fecha y causa del despido, ocasionando así que la causa del despido se considere como injustificado; el relevo de la carga de la prueba al trabajador, asumiéndola el patron por disponer de los medios probatorios para el esclarecimiento de los hechos, así como el impulso de oficio del proceso y la facultad que tienen las juntas para recabar todas las pruebas que estimen pertinentes para el esclarecimiento de la verdad de que se busca; la preferencia y protección de los créditos de los trabajadores.

En materia de huelga se incluyen nuevas normas concernientes al emplazamiento, relativas principalmente a los procedimientos formales para su planteamiento, a la primacía del sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley para el ejercicio del derecho de huelga, así como a los efectos jurídicos del depósito del contrato colectivo, excluyéndose del trámite de la solicitud que tenga por objeto la celebración de otro contrato.

En octubre de 1980 se adiciona un nuevo capítulo a la ley, para regular las relaciones laborales de los trabajadores de las Universidades que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones. En enero de 1982 se establecen reformas concernientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para regular la devolución de los créditos constituidos a su favor, en diciembre del mismo año se reforman la disposiciones concernientes a la revisión de los salarios mínimos. Un año más tarde en diciembre de 1983, se reforman diversos artículos relativos a la capacitación y adiestramiento, los cuales disponen la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que constituía un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que ésta tenga a su cargo las actividades correspondiente a aquella entidad, a través de las dependencias que forman parte de la estructura de la propia Secretaría de Estado.

Capitulo III

" El patrón tiene la obligación de ... organizar permanentemente, periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional y de adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren los sindicatos de trabajadores informando de ello a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades de trabajo en los estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados por conducto de escuelas o instituciones especializadas por alguna otra modalidad.

Las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas". (20)

Este precepto vino a constituir un paso muy importante en la evolución de nuestro derecho, al imponer al patrón la obligación de capacitar a sus trabajadores suprimiendo el escalafon ciego en beneficio del escalafon por capacidad, ya

(20) Diario Oficial de la Federación. México 28 de abril de 1978.

trabajadores como obligación del patrón, se traduce éstas en un incremento directo a la productividad lo que conlleva el elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, porque de otra manera se detiene no sólo la penetración del capital sino la penetración de tecnología.

La fracción XV del artículo 132 de la Ley de estudio era suficientemente amplia sólo ayudaba a que los patrones la usaran en beneficio propio; el maestro Baltazar Cavazos Flores nos comenta que esta fracción era tan elástica que se le conocía en la vida práctica como la fracción de las 14 alternativas, ya que la misma preveía 14 posibilidades distintas de capacitar a los trabajadores, y aún así con esas facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a los trabajadores, los primeros no cumplieron con dicha fracción lo cual trajo como consecuencia que se reglamentara la misma por el Congreso de la Unión : "Se modificará la fracción XV del artículo 132 para hacerla más flexible a fin de que se cumplan sus objetivos de capacitación y adiestramiento en forma más expedita". (21)

(21) Cavazos Flores. Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1983. p.199

Lo anteriormente expresado pretende poner fin a lo que claramente nos señala el maestro Roberto Nuñez Ramón, cuando describe el abuso que cometían los patrones con los trabajadores, ya que con el pretexto de que se les estaba enseñando se les daba un pago inferior al del salario mínimo.

" Los abusos anteriores no se corrigieron, sino que fueron en aumento y porque tal y como se encontraba reglamentado el aprendizaje se explica en la exposición de motivos, era una reminiscencia medioeval, en la Ley de 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje y se consagró como sustituto la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". (22)

Debido a ello y a los cambios que vivía el país, el entonces presidente de la república José López Portillo y Pacheco, en su primer informe de gobierno en el mes de septiembre de 1977, destacó la importancia de la Capacitación y el Adiestramiento, manifestando :

(22) Nuñez Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983. p.222

... reformas al artículo 123 de
nuestra constitución para elevar a rango constitucional con
el carácter de garantía social, el derecho de los
trabajadores a la Capacitación y al Adiestramiento,
herramientas que consideramos de gran eficacia para
elevar sus niveles de vida y combatir la
desocupación". (23)

La iniciativa aprobada en el Congreso de la Unión dice:
" Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas
profesionales o de adiestramiento para trabajadores de
conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo,
elaboren con los sindicatos o trabajadores informando ello a
la Secretaría del Trabajo. Estos podrán implantarse en cada
empresa o para varias, en uno o varios establecimientos,
departamentos o secciones de los mismos, por personal propio
o por profesores técnicos, especialmente contratados o por
conducho de escuelas e instituciones especializadas o por
alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán
la ejecución de los cursos o enseñanzas (24)

(23) López Portillo y Pacheco, José. Presidente de los
Estados Unidos Mexicanos. Primer Informe de Gobierno.
Septiembre de 1977.

(24) Diario Oficial de la Federación. México, 28 de abril de
1978.

teían la obligación de conformar e integrar las comisiones de Capacitación y Adiestramiento, estas comisiones tenían por objeto : "Vigilar la operación e instrumentación del sistema, implantado por la empresa y para investigar las causas de los riesgos de trabajo, proponiendo medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplieran. Vease artículo 153-I y 509 Ley Federal del Trabajo". (25)

Además, en esa Ley la Capacitación y el Adiestramiento, para poder hacerlos efectivos, tenían que ser motivados tanto para patrones como para trabajadores; porque para los primeros representaba contar con el personal mejor preparado para la elaboración de su producción o la prestación de algún servicio y para los segundos significaba un logro porque el escalafon ciego dio paso a la aptitud del trabajador, frente la misma antigüedad ascendería el más capaz.

El espíritu de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en materia de Capacitación y Adiestramiento se entiende en el sentido de procurar para el trabajador mejores niveles de vida y bienestar a través del mejor desempeño laboral, y para el empresario mejores niveles de productividad.

En relación a las modificaciones que en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores se introdujeron en la Ley fundamental, es preciso señalar que el artículo 123 establece: " El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. B) Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores". (25)

3.1 Reformas relativas a la capacitación y adiestramiento en el año de 1978.

Para los diversos sectores interesados en la productividad del país; el gobierno, los empresarios y los trabajadores resulta importante estudiar cual es el impacto de la capacitación y el adiestramiento en sus fuentes de empleo.

(25) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. México, 1993.

políticas de capacitación y adiestramiento, las que se encuentran vertidas en la Ley Federal del Trabajo a partir del 10. de mayo de 1978.

Para los empresarios significa el incrementar la productividad, en beneficio directo del capital y derrama económica para los trabajadores.

Para estos últimos significa el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y elevar sus niveles de vida.

Las reformas de referencia establecían, por una parte, la obligación para el empresario de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en determinada actividad, para prepararlos para una vacante o puesto de nueva creación, para prevenir riesgos de trabajo, para incrementar la productividad y en general para mejorar las condiciones del trabajo.

Con fecha 7 de abril de 1978, en un periodo extraordinario de sesiones, convocado para este efecto, el titular del Poder Ejecutivo Federal presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo y una vez aprobadas por el Congreso, fue publicada en el Diario Oficial de la

10. de mayo del mismo año.

La modificación incluye dos grandes capítulos, en el primero se reforman los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 529, 537, 538, 876 y 887. Y en el segundo la adiciona con el capítulo III Bis del Título Cuarto, que comprende los artículos 153A al 153X y además los artículos 512A al 512F, 527A y 539A al 539F.

Y es en el artículo 153F en donde se ve ya el objeto de la capacitación y el adiestramiento:

"Artículo 153F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto : I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella. II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. III. Prevenir riesgos de trabajo. IV. Incrementar la productividad, y V. En general, mejorar aptitudes del trabajador". (26)

(26) Ramos Martínez, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. Ley Federal del Trabajo, comentada con jurisprudencia y tesis sobresalientes. Editorial Sista. México 1992.

Primera reforma.- La adición del artículo 132 a la Ley para indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Segunda reforma.- La modificación del artículo 25 relativo al contenido necesario en los contratos individuales de trabajo, que deberán contener también, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la Ley.

Tercera reforma.- La reducción de la fracción XV del artículo 132, para establecer, simple y sencillamente que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos de la ley.

Cuarta reforma.- La modificación del artículo 159, relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso, y que se reestructura para dar cabida al concepto de cobertura escalafonaria de las vacantes y de los puestos de nueva creación, cuando ello sea posible, estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para estos puestos nuevos y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos de trabajo, el patron podrá contratarlos libremente.

Quinta reforma.- Adaptación del capítulo relacionado con el trabajo de los menores a las nuevas reglas sobre la capacitación y adiestramiento.

Sexta reforma .- La modificación de las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos -ley, para incluir como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la formación profesional.

Séptima reforma.- La inclusión como servicio social del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado y dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se advierte en el mismo decreto que se introducen importantes reformas en materia de riesgos profesionales, competencia de las autoridades federales y las sanciones que ellos aplicarían, cambiándose de manera particular en este último capítulo el régimen de las multas específicas por el de las multas en días de Salario Mínimo General.

nuevos del 153A al 153X que determinan las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores en la materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y adiestramiento; la intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del sistema, mediante la participación de las partes interesadas, comisiones mixtas de empresa y su control a través de la Unidad Coordinadora. Los artículos adicionados en otros capítulos de la ley determinan la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento sin perjuicio del auxilio que habrán de brindarles las autoridades locales y la creación de consejos consultivos tripartitos, que apoyarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tanto a nivel federal como estatal". (27)

Así el maestro José Davalos Morales nos señala como objetivos para la capacitación y adiestramiento: " Los objetivos trazados por el titular del Poder Ejecutivo en 1978 sobre la innovación constitucional de la capacitación y el adiestramiento son diez con base a la exposición de motivos de la iniciativa presentada a la Cámara de Diputados, pueden sintetizarse en los siguientes puntos :

(27) Buen L., Nestor de. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1985. p.325

cambio de su trabajo, los medios que puedan garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

2. La acusada gravedad de los retos que enfrenta el país, demanda ampliar, sin alterar el espíritu que alento al Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajador, porque ese es el valor fundamental del hombre y en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmarsele como derecho fundamental de clase.

3. Los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable: se esta frente a un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología, circunstancia que paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de moda incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

4. La carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de la habilidad del trabajador es una causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento

riesgos de trabajo y el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

5. Importa liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el remordimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy a abatir la incapacidad y el apego a hábitos del trabajador viciados, circunstancia que reduce las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

6. El Gobierno de la República ha valuado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción, puesto que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social al día de hoy sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de las instituciones democráticas.

7. La capacitación y la formación profesinal guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo, que busca mejorar su condición y propiciar cambios económicos, que deben quedar dentro de la esfera que es propia del artículo 123 consitucional, cuya reforma se promueve con la plena convicción de que el progreso futuro y la consagración de la

paz social depende, en gran medida de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

8. La reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y la particularidad en beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y el aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

9. Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajador en condiciones óptimas y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación debe ser a cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado con la capacitación obrera.

10. Es inaplazable la necesidad de reformar el artículo 123 constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y la formación profesional y contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía social del derecho obrero a la

... y la formación profesional, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la clase trabajadora". (28)

Es por eso que el objeto real de la capacitación y el adiestramiento es substituir el escalafon ciego por el escalafon por capacidad; la relación entre capacidad y trabajo que formalmente establecida en la ley y adquiere un lugar preponderante, dentro de la jornada laboral cuando deben ejecutarse los programas y planes de capacitación.

En la Ley Federal del Trabajo, se especifica, además la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento integrado por la participación del gobierno federal, los gobiernos estatales, los empresarios y los trabajadores, llevando a la realidad inmediata en la empresa por medio de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

(28) Dávalos Morales, José. *El Derecho Laboral en Iberoamérica*. Editorial Trillas. México, 1981. pp. 356-358

capacitar y adiestrar a sus trabajadores y a éstos participar en los programas autorizados y reconocidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Igualmente esta ley delega en las comisiones la autorización de inspección y la función de promoción y vigilancia y para sí misma conserva el derecho de autorizar y administrar el sistema nacional de capacitación y adiestramiento, tanto para el ingreso al trabajo como para el desempeño de los puestos y el ascenso de los mismos.

El patrón busca por medio de la capacitación y el adiestramiento reducir los costos de producción, lo que conlleva a elevar la productividad, reducir los gastos que se originen por los riesgos y accidentes de trabajo y el desperdicio o deterioro de los equipos y materiales que no se hayan operado adecuadamente o se hayan destruido, este costo crea la necesidad de contar con los elementos necesarios para impartir la capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

La capacitación y adiestramiento para los trabajadores resulta de mayor interés, ya que significa una garantía social en beneficio directo de ellos y derecho que contrae explícitamente la obligación del trabajador de asistir, participar, aprovechar y aplicar adecuadamente el contenido.

para la aplicación directa del trabajador, y que redundan en forma directa en beneficio de su nivel de vida. Así las modificaciones, reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento señalan como principal beneficiado al trabajador ya que adquiere conocimientos y habilidades, para el mejor desempeño de sus funciones además de abrirle mayores y mejores expectativas de trabajo y desde luego de remuneración.

En si las reformas de referencia no son sólo una aportación e innovación ideológica, sino que responden adecuadamente a las demandas de productividad económica y social que el país requiere, son la respuesta a la adecuación histórica que el país enfrenta ante las condiciones mundiales de economía y productividad, a efecto de incluirlo en el contexto de carácter mundial de modernidad.

La visión de los legisladores, al establecer la capacitación y adiestramiento en un carácter federal fue la de institucionalizar un medio idóneo en el cual el trabajador participe en lo que a él corresponda, en la constante modernización tecnológica y científica del mundo actual, así como el compromiso que adquiere el empresario en lo económico y social con el objeto de perfeccionar los recursos humanos y técnicos de la planta productiva del país.

A este tenor se crea para el correcto manejo y vigilancia la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento: " A efecto de hacer congruente la nueva garantía que establecía la constitución en favor de los trabajadores se hizo necesario que en la Ley Reglamentaria se establecieran los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberían de cumplir con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Por lo que con fecha 28 de abril de 1978 se publican en el Diario Oficial de la Federación las Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, destacándose el contenido del nuevo Capítulo III Bis, toda vez que éste contiene los pasos que deberían dar los patrones para el cumplimiento de esta obligación, dando inicio el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y al organismo encargado de la vigilancia, organización y supervisión del mismo, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.)". (29)

(29) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Capacitación y Productividad. Manual de capacitación, extensionismo industrial. México 1989. p.15

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Esta Unidad Coordinadora, se encargo de sus objetivos durante un periodo relativamente corto, ya que dejo de existir a finales de 1983, cuando habia cumplido adecuadamente los planes y proyectos para lo cual fue creada, relevando esta función a la Dirección General de Capacitación y Productividad : " Mediante las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30 de diciembre de 1983, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento deja de estar a cargo de la UCECA, centralizando dichas funciones en favor de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, desapareciendo así la UCECA como organismo descentralizado de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y surge dentro de la reglamentación interna de ésta última la Dirección General de Capacitación y Productividad ". (30)

En si las reformas a la Ley de Estudio en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento se encuentran contenidas básicamente en los articulos 153A al 153X de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se determinan básicamente las obligaciones y derechos reciprocos de los patrones frente a los trabajadores en esta materia, fijando así las reglas básicas de la capacitación y adiestramiento, así como también la competencia que tienen las autoridades federales en este

(30) Ibidem p.16

partes que intervienen en el mismo, como son los patrones, los trabajadores y la UCECA de ese entonces y la Dirección General de Capacitación y Productividad de hoy en día.

Así encontramos que el sistema integral de capacitación esta estructurado en cuatro niveles, a saber :

En el nivel base se ubican las Comisiones Mixtas de Capacitación, mismas que deberán de constituirse en cada una de las empresas del país. Estas comisiones deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Su función esencial, de acuerdo con el artículo 153 I de la Ley Federal del Trabajo, consiste en vigilar la instrumentación, operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En el segundo nivel se sitúan los Comites Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, cuyas facultades quedan establecidas en el artículo 153 K de la ley de estudio, dichos comites son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se encuentran relacionados con las diferentes ramas de la industria o actividades económicas.

Los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento ocupan el tercer nivel, el cual está planeado para cubrir una dimensión de corte integral en determinada región y dotar al sistema de asesoría.

El cuarto y último nivel se ubica en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Estado a la que la ley de referencia le concede facultades relacionadas con la organización, promoción y supervisión de las comisiones mixtas, planes y programas de capacitación, registro y autorización de agentes capacitadores así como sus constancias de habilidades.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153 D nos señala :
Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

A esto el Doctor Baltazar Cavazos Flores nos comenta : " Con este precepto las empresas chicas podrán cumplir con mayor facilidad la obligación de capacitar a sus trabajadores ya que dicha capacitación puede hacerse en ramas industriales. Las Camaras de la Industria podrán llevar a cabo cursos masivos a fin de abatir los costos de los mismos". (31)

(31) Cavazos Flores, Baltazar, Chena N., Baltazar, Cavazos Chena, Humberto y Cavazos Chena, Carlos. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México, 1985.

Capítulo IV

Si bien con anterioridad se ha hablado de los antecedentes históricos del derecho laboral en México, de los orígenes de la Ley Federal del Trabajo como instrumento regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo y específicamente de los orígenes y motivos de la Capacitación y Adiestramiento en nuestro sistema jurídico, debemos ahora de ubicarlo directamente a los factores humanos sobre los cuales recae la Capacitación y Adiestramiento; hablamos entonces del trabajador, sea cual fuere su nivel o jerarquía y por otro lado la capacitación del patrón.

4.1 Concepto de trabajador

Se inicia este estudio sobre el trabajador, según la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o. nos señala:
" Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio ". (33)

(33) Ramos Martínez, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. Ley Federal del Trabajo, comentada con jurisprudencia y tesis sobresalientes. Editorial Sista. México, 1992.

4.2 Concepto de trabajador de confianza

Y así también la Ley y texto de referencia nos señalan que existe un trabajador que es denominado de confianza, para lo cual nos ocupamos de anotar: " Artículo 9o. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación de que se le da al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (34)

Al respecto nos señala el maestro Eusebio Ramos "Esta clase de trabajadores son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación, y que, en cierto modo, substituyen al patrón en algunas de sus funciones propias de éste. En otros términos la categoría de trabajador de confianza en oposición al ordinario es en razón de la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la designación que se le da al puesto. Por lo que en concepto de este artículo las funciones de confianza son : La dirección, la inspección, vigilancia y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (35)

(34) *Ibidem.* p. 15

(35) *Ibidem.* p. 15-16

Por otro lado, el maestro Baltazar Cavazos Flores comenta al mismo caso lo siguiente : " Es verdaderamente lamentable que este precepto contenga dos párrafos contradictorios. El primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determinan la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto, ... Por ello se aconseja que todas las empresas lleven a cabo un estudio minucioso que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza. Para alcanzar tal objetivo resulta indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis de puestos.

La descripción de puestos que se recomienda debe de tener una pormenorizada relación de actividades, un análisis de las funciones a desempeñar, una síntesis de las características primordiales que se deben cubrir y la serie de requisitos que se deban llenar, ... Los empleados o trabajadores de confianza deberían de tener, en teoría, los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base; sin embargo, no pueden formar parte del mismo sindicato de aquellos, sólo

disfrutan de una participación de utilidades reducidas; a menudo no se les paga tiempo extra, no tienen derecho a la reinstalación obligatoria y no recuentan en los movimientos de huelga, se les considera en una palabra, como "los patitos feos" de nuestra legislación laboral.

El artículo 123 constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto, ya que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta .

Por otra parte, es ilícito pactar en sus contratos que el sueldo estipulado en sus contratos comprende el pago del tiempo extra normal que se labore". (36)

Con lo que se ha redactado con anterioridad se puede rescatar que la distinción que se hace entre trabajador y trabajador de confianza radica esencialmente en la naturaleza del trabajo que desempeñan y no por el encuadramiento que se le pretenda dar, así pues, podemos ver que las funciones específicas que realiza por su naturaleza son las que determinan esa diferencia, ahora debemos identificar cuales

(36) Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. p.89

son las causas para que se incurra en pérdida de la confianza, esto es, de que forma puede el trabajador perder ese renglón que se le ha concedido: "Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV. del Título Segundo de esta Ley ". (37)

En tal virtud podemos deducir que los trabajadores de confianza serán susceptibles de que en cualquier momento se les rescinda la relación laboral por alegaciones de pérdida de la confianza, lo cual estará supeditado a las apreciaciones que para ese efecto les tenga el patrón, a este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece la siguiente tesis : " Si un trabajador de base en una empresa es designado para desempeñar un puesto de confianza, y posteriormente, sin invocarse ningún motivo se le priva de él, volviendo a su puesto de base anterior, es procedente la acción intentada por éste para que se le pague la indemnización establecida en el contrato para el caso de separación injustificada.

(37) *Ibidem.* p.238

Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante, ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza. Consecuentemente si un trabajador de base en una empresa es nombrado para el desempeño de un puesto de confianza, y posteriormente, sin invocar causa justificada alguna, aquella le priva de él y, por tanto vuelve a su antiguo puesto de base, debe estimarse procedente la reclamación del citado trabajador para que se le pague la indemnización establecida en el contrato de trabajo relativo a dicho puesto de confianza para el caso que se ha separado sin motivo, porque, evidentemente, se trata de dos contratos de trabajo distintos relativos a dos puestos diferentes, el de base y el de confianza, y si el contrato firmado con este último se dio por terminado sin causa alguna, la procedencia del pago de la indemnización correspondiente a dicha separación injustificada está comprobada .

Directo 583/1961. Isauro Montemayor Martínez. Resuelto el 26 de octubre de 1962, por unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Mtra. Maria Cristina Salmorán de Tamayo. Ponente: El Sr. Mtro. Pozo. Srio. Lic. Salvador Zamudio Martínez. Cuarta Sala. Boletín 1962, p.671 ". (38)

(38) Ramos Martínez, Eusebio. Op. Cit. p. 157

Lo anterior señala claramente que la pérdida de la confianza estará basada en una apreciación objetiva, pero en la realidad histórica que se vive no es posible determinar un caso concreto de pérdida de la confianza, salvo que se trate de actos o hechos que sean constitutivos de ilícitos de cualquier esfera del derecho.

4.3 Concepto de patrón

Por otro lado, debemos determinar y señalar adecuadamente que es el patrón, por lo que la Ley Federal del Trabajo nos dice : " Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos". (39)

Al respecto el maestro Mario de la Cueva nos señala : "...Patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, pues tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

(39) *Ibidem.* p.17

Para tener el carácter de patrono se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectue mediante la utilización de los contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civiles, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales". (40)

4.4 Concepto de representantes del patrón

Más adelante la ley de estudio nos señala quienes son los representantes del patrón, indicando : " Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores." (41)

Al tenor de lo expresado con antelación, debemos de rescatar que los representantes del patrón, señalados en el artículo anterior, son los que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, lo que implica que tales personas forman parte de la propia empresa o establecimiento y, precisamente por ello intervienen en el manejo de la empresa, función que inicialmente le pertenece al patrón.

(40) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Op.Cit. p.427

(41) Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. p.90

Se ha dejado asentado en líneas anteriores que lo que la ley señala como trabajador y como patron, así como los representantes del patrón, que para el caso concreto de este estudio son los directivos de nivel medio y superior, hablamos entonces de los directores, gerentes, administradores y las demás personas que ejerzan las funciones de administración y dirección dentro de la empresa o establecimiento.

4.5 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 153-F que la capacitación y adiestramiento tendrán por objeto :

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

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad; y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador." (42)

(42) Ramos Martínez, Eusebio. Op. Cit. p.17

Estos objetivos enmarcan de forma completa el beneficio que recibe el trabajador al momento de capacitarse, ya que además de que el bien jurídico que se tutela es la seguridad e integridad física de su persona, nos señala este precepto un concepto relativo al incremento de la productividad, lo que conlleva a más y mejores productos, más ventas de bienes o servicios y consecuentemente una derrama económica en beneficio del trabajador y sus familias.

Al ritmo actual que crece la industria en México y el desarrollo creciente de nuestra época obligan a todos los factores de la producción a capacitarse, no sólo por los conceptos señalados con antelación sino que la necesidad va más allá de la seguridad y el aumento de la producción, la exigencia de mantenerse vigente y constante ante la competencia que día a día marca el paso del progreso.

Si partimos de lo antes señalado, debemos entonces citar los objetivos de la capacitación y adiestramiento para los patrones, los cuales quedan plasmados en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo relativos a la prevención de los riesgos de trabajo y el incremento de la productividad, lo que implica la necesidad de capacitar al patrón para adecuarlo a los actuales requerimientos de la organización, en lo relativo a la prevención de los riesgos de trabajo y el

aumento de la productividad, lo que beneficia directamente al patrón en un aumento de las ganancias y deriva ello en un incremento a los salarios de los trabajadores, sea incrementado el ingreso por vía salarios o por prestaciones, ya sean en dinero o en especie, además de la debida participación del trabajador a las utilidades de las empresas.

A efecto de vigilar el eficaz cumplimiento a los planes y programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores la Ley Federal del Trabajo prevee en el artículo 537 que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene como objetivos los de organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

La propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 538 señala que dicho servicio estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: " y de conformidad a lo dispuesto por su Reglamento Interior, artículo 15, fracción II, corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad la instrumentación y operación de esas funciones, con el auxilio del personal a que se refiere el artículo del propio reglamento." (43)

(43) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reglamento Interior. Editorial S.T.P.S. México 1991. p.15

Dentro de los objetivos principales del Programa Nacional de Capacitación y Productividad para los años de 1984 a 1988 se encontró la correcta vigilancia al cumplimiento de las obligaciones del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento para sus trabajadores; la estructura de la Dirección que inspecciona estos cumplimientos ha permitido instrumentar, vigilar y apoyar a la Subdirección de Supervisión dentro de un marco de exhortación; con apoyo constante a la pequeña y mediana empresa, haciendo valer las disposiciones que se regulan por los artículos 153-M y 391 de la ley de estudio, y que se refiere a las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, además del procedimiento de capacitación que se seguirá para los trabajadores de nuevo ingreso, todo ello consignado en los contratos colectivos de trabajo.

4.6 Concepto de capacitación y adiestramiento

Ya se ha comentado de las obligaciones que tiene el patrón de capacitar a los trabajadores, de la concurrencia que deben de tener éstos a los centros de capacitación, de la necesidad de capacitar a los trabajadores y de la supervisión que recibe el patrón por parte de las autoridades para la adecuada observancia de esta obligación, ahora señalaremos que es la capacitación y el adiestramiento.

En la exposición de motivos relativos a la adición de las normas sobre capacitación y adiestramiento se utilizan expresiones muy relacionadas con la capacitación y el adiestramiento, ya que no existe desde el punto de vista legal concepción alguna que nos señale este concepto como tal, por ejemplo en uno de los párrafos de la exposición de motivos se señala : " se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo." (44)

Y en otro de los párrafos de la iniciativa se señala: "resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación. ..." (45)

Además de los conceptos de capacitación y adiestramiento se han utilizado los conceptos de formación profesional y superación, en este sentido diversos autores han dado conceptos de capacitación y adiestramiento, e incluso no han diferenciado entre un concepto y otro, el maestro Guzmán Valdivia nos dice :

(44) Exposición de Motivos. Diario de Debates. H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, Abril 1978.

(45) Ibidem .

" El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista, el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de maquinas y equipos". (46)

En cuanto a la capacitación señala : " La capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es el de proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante." (47)

Por otro lado, la licenciada Iniesta Lovera nos comenta : "La capacitación y el adiestramiento han sido definidos de diversas formas que consideramos se dividen principalmente en dos clases :

1) El adiestramiento se ha entendido como desarrollo de habilidades psicomotoras y la capacitación como en desarrollo de habilidades intelectuales.

(46) Guzman Valdivia, Isaac. Problemas de la Administración de Empresas. Editorial Limusa. México. 1976. p.96

(47) Ibidem. p. 96

2) El adiestramiento es la dotación de conocimientos, desarrollo de habilidades y adecuación de actitudes para que el trabajador alcance objetivos en su puesto de trabajo y la capacitación para desempeñar un puesto diferente al actual." (48)

El maestro Vidart Novo considera : " la capacitación supone dotar al trabajador de los conocimientos y experiencias necesarias para desempeñar funciones que requieran de un alto esfuerzo mental, de alta responsabilidad, de alta destreza y un alto número de operaciones diversas" . En cuanto al adiestramiento él mismo enuncia; "Es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar eficientemente las responsabilidades de su puesto de trabajo". (49)

Así también, encontramos la opinión del maestro Patiffo Peregrina que al respecto comenta : " La capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una

(48) Iniesta Lovera, Norma. Evaluación y Seguimiento de la Capacitación: Una alternativa. Tesis de Licenciatura en Psicología. UNAM. México, 1992. p.10

(49) Vidart Novo, Gabriel. Capacitación y Adiestramiento en el proceso de trabajo. STPS. INET. México, 1978. P. 575

persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo. Y el adiestramiento como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo". (50)

Son por demás claros los conceptos de capacitación y adiestramiento que se señalaron con anterioridad, por lo que una vez determinados los objetivos de la capacitación y el adiestramiento y la concepción de cada uno de ellos, habrá que encontrar la relación que existe entre capacitación y trabajo.

La relación entre capacitación y trabajo queda formalmente establecida en la Ley Federal del Trabajo adquiriendo así un lugar preponderante; es dentro de la jornada laboral cuando deben de ejecutarse los planes y programas de capacitación, sin sacrificar la productividad.

(50) Patiffo Peregrina, Humberto. Detección de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Revista Pedagogía para el Adiestramiento. Vol. IX. No. 35. México, Abril-Julio, 1979. p. 11

La Ley Federal del Trabajo hasta este momento contempla los resultados de la capacitación y adiestramiento, vinculados estrechamente con el ascenso y la certificación de las aptitudes laborales.

Además deberá señalarse que el trabajador será beneficiado directamente en su salario con los resultados obtenidos con el incremento de la productividad.

El espíritu de la ley en materia de capacitación y adiestramiento se entiende en el sentido de procurar para el trabajador mejores niveles de vida y de bienestar a través del mejor desempeño laboral, para el empresario mejores y mayores niveles de productividad que también se traducirán en derrama económica en beneficio del trabajador y sus familias.

Dentro de este espíritu legal es necesario contar con los mecanismos y métodos que permitan revelar que los objetivos de la capacitación y el adiestramiento si son reales y que son susceptibles de ser medidos y alcanzables. Es innegable que la mejoría de las calificaciones de los trabajadores repercute de modo más inmediato en el incremento de la productividad, asimismo es reconocible el beneficio que se da en función de los empresarios y seguido a éstos en beneficio de los trabajadores.

Visto lo anterior, es evidente que el propósito que busca el empresario con la capacitación y el adiestramiento es reducir los costos y aumentar con ello la productividad.

En el entorno económico, la capacitación es reconocida como un factor que da valor a los recursos humanos, y consecuentemente como un factor incidente en la productividad de la empresa, la que a su vez se revierte en beneficio de la empresa y de los trabajadores.

En términos de la definición básica de productividad como la resultante de la relación producto-insumos, la capacitación y el adiestramiento constituyen uno entre los muchos factores que influyen para incrementar o disminuir la productividad, la capacitación y el adiestramiento adquiere mayor o menor importancia de acuerdo al grado de tecnología que se utilice en los procesos de producción, en el tipo de proceso, ya sea automático, semiautomático o manual, así como la relación directa o indirecta que tenga cada puesto en el proceso de producción.

Si verdaderamente se logran los objetivos de la capacitación y el adiestramiento la repercusión será una mayor posibilidad de expansión y de crecimiento de la empresa, con ello mayores oportunidades de empleo y a su vez mayor distribución de la riqueza.

Empobrecida la familia mexicana, lo que busca son oportunidades de empleo, aún cuando no cuente con algún tipo de calificación, lo que abarata a su vez la mano de obra.

Debe de reconocerse que en las etapas del desarrollo industrial, la capacitación y el adiestramiento no jugaron un papel importante como tales, sino que fue la rutina diaria donde el hombre mexicano se hizo especializado, en el gran taller de capacitación que es la pequeña empresa.

La confianza del pequeño empresario mexicano bajo un modelo de protección Estatal lo hace no expandir su empresa y conformarse con los niveles de utilidad que se autoplantea, sin atender los requisitos de productividad nacional que el país actual requiere, sin buscar la innovación tecnológica de sus recursos ya sean materiales, técnicos y humanos, lo que resulta en un estrangulamiento del parque industrial en el que sólo se da la oportunidad de sobrevivir con cierta holgura a la empresa grande, la que es concidente con una concepción de capacitación y adiestramiento, la salida a estos planteamientos consiste en un plan global de desarrollo que plantea la aceleración de inversiones de la infraestructura económica y la eficiente planeación y desarrollo de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se den para mantener vigente al patrón y a

los directivos de nivel medio y superior, a efecto de que el empleo y la capacitación constituyan un marco con bases para consolidar los planes de productividad que el México actual requiere.

4.7 La capacitación al patrón y directivos de nivel medio y superior para incrementar la productividad.

En páginas anteriores hablamos de tomar en consideración los antecedentes prehispánicos de las relaciones laborales, argumentando que se conservan aún aspectos propios de la cultura y que éstos determinan el actuar laboral de los patrones y directivos de las empresas familiares en la actualidad, por lo que empezaremos por hablar de éstos.

Los dueños patriarcas de algunas empresas son definitivamente de una fuerte personalidad autoritaria, mientras otros son de tipo consensual, existen frecuentes conflictos entre los primeros por su resistencia a dejar el poder, quieren que todo se haga precisamente a su manera y si crean Consejos de Administración y Asesores es con el objeto de manejarlos y forzar la opinión de los demás de que él es quien sabe como manejar la empresa, el resultado inmediato es el del resentimiento, falta de comunicación y problemas financieros que llevan a la empresa a no ser sana económicamente, lo difícil de estas personas es que difieran de lo opinión de los demás y poco probable que acepten el cambio.

Los dueños de tipo consensual han instaurado cambios en sus empresas, han abierto el plan de la sucesión con sus hijos en forma sana y el Consejo de administración se toma muy en serio de las decisiones que ahí se determinan. Las empresas de este tipo se están profesionalizando y adaptando a los nuevos tiempos.

La sensibilidad es importante en todos los casos ya que los dueños y algunos de sus hijos resienten el que se les diga lo que tienen que hacer en sus empresas, por lo que se requiere de mucho tacto para asesorarlo, y además existen presiones externas para que colaboren sólo familiares en el negocio, desde luego con la resultante de malos manejos económicos y manteniendo los valores de la empresa familiar.

Los patriarcas fundadores en la actualidad están promoviendo la educación de sus hijos, además también están buscando cursos y conferencias para poder mantenerse actualizados en asuntos administrativos y gerenciales, constantemente se percata uno en las empresas que los dueños expresan que el mundo está cambiando y la vida no es tan sencilla como antes, por lo que para sobrevivir es necesario capacitarse.

Afortunadamente empieza a haber un mayor interés para que no solamente los hijos, sino también las hijas, estén preparados para los vaivenes del mundo actual, hasta el más autocrático fundador esta convencido de que la clave del éxito es la preparación, la capacitación, contrastando con el estereotipo que se tenía en los años anteriores de que el fundador de un negocio sacaba a los hijos de la escuela al terminar la primaria para poder incorporarlo a las filas de sus empleados y formar con la práctica a sus propios directivos del negocio pequeño y así a través del tiempo ir creciendo juntos, pero todo ello basado desde luego en el conocimiento empírico que le dejó largos años de dedicación en su negocio casero, pero que a la larga no podrá competir con las compañías grandes o las transnacionales por no estar preparado para poder crear artículos o bienes de mayor calidad en un menor tiempo y costo.

Podemos decir entonces que el panorama educativo y de capacitación en las empresas familiares es muy favorable y alentador, obviamente falta mucho por hacer, pero las perspectivas deben de apuntar hacia empresarios mejor preparados y una atención cada vez mayor al entrenamiento y la capacitación para poder adaptarse a los cambios discontinuos que la vida moderna exige.

Se ha dicho mucho que el reto de nuestro país en los próximos años es lograr una productividad que asegure a las empresas mexicanas una participación en el mercado nacional y en los mercados extranjeros a los que se tendrá acceso; sin embargo, la productividad no puede lograrse de la noche a la mañana, ni llegará a producirse en los niveles operativos, sino que es a base de un trabajo de equipo que involucra a todos los niveles de la empresa, comenzando desde luego por el nivel superior como son presidentes, directores o administradores.

Debe romperse el tradicional esquema de la capacitación ascendente el cual se inicia con los trabajadores de niveles inferiores subiendo hasta los gerentes, los cuales consideran que no es necesaria la capacitación por tener estudios profesionales, y eso detiene la productividad, ya que la capacitación sólo es aplicable a niveles operativos de la empresa, quedando fuera los niveles directivos, parte fundamental de la organización.

A este nivel es a quien corresponde precisamente la decisión de modernizarse y ser productivo, la función de elaborar planes y programas que permitan lograrlo, y finalmente a quien corresponde también coordinar, dirigir, motivar, vigilar que las metas se alcancen, allanando los obstáculos que se presenten en el camino. No es tarea fácil, para poder cumplirla cabalmente ese directivo necesita estar preparado; capacitación, adiestramiento y actualización constantes son la base para ser productivos y competir.

El empresario de la pequeña y mediana empresa es quien más necesita de esa capacitación y actualización, pues para él y su empresa el ser productivo es la condición esencial para sobrevivir. No debemos olvidar que más del 85% de nuestras empresas en México son pequeñas y medianas, las cuales luchan cada día por conservarse en el mercado. Y no olvidemos tampoco que esas empresas son las que proveen de empleo a cerca de un 50% de la población económicamente activa del país.

Así pues la capacitación y actualización del patrón y del empresario de la pequeña y mediana empresa es fundamental para nuestro país en esta etapa de desarrollo económico.

Las empresas mexicanas requieren un alto nivel de productividad para poder competir con los productos y servicios extranjeros que ya están presentes en nuestro mercado nacional.

Sin embargo, la productividad no puede comprarse ni instalarse bajo pedido en la planta, la productividad debe de ganarse a pulso. Hay que trabajar mucho y en equipo y seguir trabajando para alcanzar esos niveles de productividad que aseguren una participación estable en el mercado, ¿qué necesita el pequeño y mediano empresario para trabajar por esa productividad y lograrla con su equipo ?.

Podemos decir que necesita varias cosas: decisión, perseverancia, don de mando, espíritu empresarial para obtener los recursos necesarios para mantener su operación y actualizarse, pero sobre todo ello el pequeño y mediano empresario necesitan CAPACITACION, prepararse en todos los aspectos relativos a la empresa.

Las necesidades básicas de capacitación del empresario en México son las que contemplan los aspectos de ventas, fiscales, organización y administración, recursos humanos, calidad total, aspectos legales de todos los anteriores y sobre todo capacitación específica para los empresarios y directivos de las organizaciones.

El empresario siente la necesidad de prepararse, pero por otra parte no tiene los recursos para lograrlo, es ahí donde el marco jurídico debiera regular este capítulo en beneficio directo de la productividad.

En la economía internacional la mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja comparativa importante, ya que la competitividad esta ligada cada vez más a la calidad y a la productividad que a los bajos salarios. A raíz de lo anterior la capacitación a niveles directivos reviste importantes aspectos en el proceso de modernización de las empresas, de ahí que deba de impulsarse en todos los niveles jerárquicos y durante toda la vida de la empresa.

Actualmente en la medida que la rapidez del cambio tecnológico exige un nuevo perfil para quienes han de incorporarse a la producción, la capacitación a los dueños y administradores adquieren sentido primordial.

Aún cuando el gobierno ha puesto en marcha una serie de medidas para superar el problema de la educación en nuestro país sus beneficios sólo podrán apreciarse a largo plazo, por lo que la capacitación se constituye como un elemento que podría contribuir a solucionar dicho problema en un corto plazo.

En este sentido el patrón deberá orientarse a remediar las deficiencias en la calificación de la mano de obra, lo que repercutirá de manera directa en la productividad de la organización.

Sin embargo, se infiere que la capacitación en las empresas privadas todavía se caracteriza por la dispersión de esfuerzos y la falta de comunicación sistemática de los jefes con los subalternos.

De ahí la importancia de establecer esquemas de carácter legal más integrales para obtener altos niveles de productividad, se requiere la interacción de todos los

elementos de la producción, ya que la tecnología que se emplea en la producción mundial y los nuevos modelos de organización exigen una mayor capacidad intelectual de los directivos, hecho que sólo se podrá conseguir por medio de la capacitación, ya que el elemento humano deberá ser capaz de tomar decisiones y adaptarse a los cambios impuestos por las variaciones del mercado, estamos de hecho en la modernidad.

4.8 La capacitación del patrón frente a la modernidad

En la última década hemos visto cambios dramáticos en el ambiente de los negocios, caracterizados por una competencia internacional, el concepto de producción ha cambiado drásticamente, incluso las empresas de servicio se han dado cuenta que en la capacitación encuentran un aumento a la productividad de lo que ellos venden: satisfacción del cliente.

El Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos, México y Canada representa una gran oportunidad para las empresas Mexicanas de participar en mercados más competitivos, esta oportunidad trae consigo grandes retos :

a) Competir a niveles mundiales de calidad, costo y servicio.

- b) *Cambiar la forma tradicional de administración o manejo de los negocios, anticipar condiciones de las empresas en el futuro y estar preparados para mayores presiones competitivas.*
- c) *Mejorar continuamente la calidad y con ello incrementar la productividad, no sólo en el área de producción sino en los otros aspectos del negocio.*

La única forma de incrementar la productividad por medio de la capacitación del patrón o de los directivos de nivel medio y superior es a través de la creación de un proceso de calidad total. El diseño de un proceso de calidad total es una tarea compleja y delicada que implica un cambio cultural y legal en la organización de la empresa y por lo tanto no puede ocurrir de la noche a la mañana, dependiendo del tamaño de la empresa el cambio puede tomar de uno a diez años, según Berry (51), aunque los beneficios empiezan a verse en el primer año, para concluir las empresas mexicanas tienen que lograr la transformación para poder ser competitivas.

(51) Berry, T.H. Managing the Total Quality Transformation. Editorial Mc.Graw-Hill, Inc. New York, 1991. p.67

Es claro que la ruta del éxito para las empresas es la de la capacitación, con ello el aumento de más y mejores productos, lo que origina la satisfacción del cliente. " ... o somos líderes, o seguidores, o nos hacemos a un lado". (52)

La opción está entonces en la alta dirección, la cual se consigue después de un largo trayecto por medio de la capacitación al patrón y de los directivos superiores, virtiendo los conocimientos en cascada hacia los niveles inferiores, creando conciencia en la clase trabajadora y con ello el incremento de la productividad, la que daría como resultado una derrama económica en beneficio de los trabajadores, sus familias, la propia empresa para la cual laboran y con ello el incorporamiento de México al primer mundo.

(52) Iacoca, Lee. CEO Chrysler Corporation, Joiner Associates Inc. Madison, Wisconsin, 1990. p.23

Conclusiones

CONCLUSIONES

1. Desde el punto de vista estrictamente legal, la Ley Federal del Trabajo, no señala un concepto específico de lo que es la capacitación y el adiestramiento, desde sus orígenes en la exposición de motivos de los legisladores de 1978, se manejó como sinónimo de actualización de conocimiento, lo cual parece ser un concepto vago de la adquisición de conocimientos.
2. Por ninguna parte de La Ley Federal del Trabajo aparece dato alguno o concepción que obligue al patrón a actualizarse en sus conocimientos, señala el concepto de la capacitación al trabajador en general, no distingue que tipo de trabajador, el espíritu de las reformas nos habla del obrero, del empleado medio, pero nunca se advierte que este encaminado este precepto al patrón o a los administradores o gerentes de la empresa.
3. Desde el inicio de este análisis se plantea la necesidad imperante de capacitar al trabajador en general dentro de la empresa a efecto de hacerlo más apto para ocupar una vacante o ascender a un puesto de nueva creación, capacitación determinante como parte evolutiva del proceso del trabajo encaminado a la productividad económica y al desarrollo personal y profesional del trabajador.

4. En la actualidad son pocas las empresas que cumplen adecuadamente con todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los que se comprometen, son menos también las empresas que crean programas integrales de detección de riesgos de trabajo o deficiencia en la productividad basados desde luego en un programa integral de capacitación que comience del Director General y de ahí descienda a toda la planta productiva de la empresa.

5. Sólo las empresas transnacionales tienen planes, programas y proyectos de capacitación y adiestramiento para los directores y gerentes, las empresas mexicanas adolecen hasta la fecha de planes de capacitación o de actualización de algún tipo de conocimientos para el patrón o sus directivos, ya que en muchas ocasiones son negocios familiares y que al crecer se ven estancados por la competencia con las empresas de capital extranjero.

6. Debe diseñarse un sistema integral de capacitación que obligue al patrón y a los directivos a capacitarse, a efecto de adecuarlos al contexto que los enfrenta al Tratado Trilateral de Libre Comercio con los países vecinos del norte del continente, a efecto de que este sistema atienda el entorno productivo de la empresa y por ende el del trabajador.

7. La capacitación al patrón debe de diseñarse como un sistema permanente que la vez forme parte de un proceso de desarrollo dentro de la empresa, debiendo estar siempre evaluada por el aparato estatal en un contexto integral que abarque todas las áreas de la empresa.

8. El proceso integral de capacitación para el patrón y los funcionarios de niveles superiores debe formar parte de un proceso nacional, a efecto de incorporarlo a la planta productiva del país y a un contexto globalizador de la tecnología evolutiva.

9. Deberá de hacerse una modificación y adición al Capítulo III Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de hacer obligatoria la capacitación y el adiestramiento para el patrón y los directivos de nivel medio y superior, con el objeto de que actualicen sus conocimientos y puedan incursionar a la modernidad que el mundo actual requiere.

10. La capacitación y el adiestramiento son los medios más eficaces para salir del subdesarrollo en el que se encuentra México, son la base para poder competir con el mercado extranjero que trae el Tratado Trilateral del Libre Comercio, permite incrementar la productividad, la derrama económica que abarcará a todos los que en ella participan, los patrones, los trabajadores y nuestra patria, México.

Bibliografia

BIBLIOGRAFIA

- Berry, T.H. *Managing the Total Quality Transformation*. Editorial Mc.Graw-Hill, Inc. New York, 1991.
- Buen L., Nestor de. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1985.
- Burgos, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. Editorial Porrúa. México, 1988.
- Canabellas, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo II. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968.
- Cueva, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1969.
- Cueva, Mario de la. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1985.
- Dávalos Morales, José. *El Derecho Laboral en Iberoamérica*. Editorial Trillas. México, 1981.
- González de la Rosa, Jesús. *Diseño de una metodología para evaluar el impacto de la capacitación en la empresa*. STPS. INET. México, 1982.

Guzman Valdivia, Isaac. Problemas de la Administración de Empresas. Editorial Limusa. México, 1976.

Iacoca, Lee. CEO Chrysler Corporation. Joiner Associates Inc. Madison, Wisconsin, 1990.

Iniesta Lovera, Norma. Evaluación y Seguimiento de la Capacitación: Una alternativa. Tesis de Licenciatura en Psicología. U.N.A.M. México, 1992.

Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983.

Patiffo Peregrina, Humberto. Detección de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Revista Pedagógica para el Adiestramiento. Vol. IX. No. 35. México, abril-julio 1979.

Rojo Gómez, Javier. Codificación de Leyes del D.D.F. Tomo I. Coordinación Jurídica del Departamento del Distrito Federal. México, 1943.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Capacitación y Productividad. Manual de capacitación, extensionismo industrial. México, 1989.

Soustelle, Jacques. *La vida cotidiana de los aztecas en Vísperas de la conquista*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1984.

Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Teoría Integral. Tomo I*. Editorial Porrúa. México 1979.

Ventura Silva, Sabino. *Derecho Romano*. Editorial Porrúa. México, 1985.

Vidart Novo, Gabriel. *Capacitación y Adiestramiento en el proceso de trabajo*. STPS. INET. México, 1978.

Zavala, Silvio. *Ordenanzas del Trabajo. Siglos XVI y XVII. Tomo I*. Editorial Elede. México, 1980.

HEMEROGRAFIA

Excellentia. Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. Vol. 2. No. 16. México, septiembre 1992.

Expansión. Revista Mensual. Vol. XXV. No. 620. México, julio 1993.

Diario Oficial. Organó del Gobierno Provisional de la República Mexicana. Tomo V. 4ta. época. Número 30. México, Lunes 5 de febrero de 1917.

Diario Oficial de la Federación. México, 28 de abril de 1978.

Exposición de Motivos. Diario de Debates. H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México, abril 1978.

López Portillo y Pacheco, José. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos. Primer Informe de Gobierno. Septiembre de 1977.

LEGISLACION

Cavazos Flores, Baltazar, Chena N., Baltazar, Cavazos Chena, Humberto y Cavazos Chena, Carlos. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México, 1985.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. México, 1993.

Ramos Martínez, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. Ley Federal del Trabajo, comentada con jurisprudencia y tesis sobresalientes. Editorial Sista. México, 1992.