

119
201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

A C A T L A N

FALLA DE ORIGEN

El Trabajo a Prueba

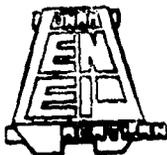
TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

Perfecto Gante Leonides





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con profundo agradecimiento:
a mi Maestro C. LIC. SERGIO
TENOPALA MENDIZABAL, quien
con el espíritu profesional,
me dirigió e instruyó para
poder elaborar la presente,
transmitiendo su amplio saber.

A mis queridos hijos:

Griselda Fernando, Héctor, Eli-
zabeth, Jorge y Lizeth quienes
con su cariño y comprensión fue
posible la superación de mi for-
mación profesional, dejándoles -
el camino trazado con el ejemplo.

A mi amada esposa:

Bertha Gallegos Pérez
Compañera de mi vida, prodigiosa
y abnegada quien en los momentos
difíciles me ha apoyado en todas
las circunstancias de mi avance
profesional.

A mis Hermanos:

Pedro, Alfredo, Manuel y Arturo baluartes indestructibles de cariño, apoyo y comprensión, siempre a mi lado en los instantes felices y en los momentos más asperos.

A mi Madre:

Petra Leonides Dimas
Por aquel cariño y apoyo que he recibido.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, por haberme brindado la oportunidad de superarme dentro de su comunidad.

A mis Amigos:

A quienes contribuyeron de alguna forma para la culminación de mis estudios profesionales, a todos ellos con verdadero agradecimiento.

A mis Hermanos:

Pedro, Alfredo, Manuel y Arturo baluartes indestructibles de cariño, apoyo y comprensión, siempre a mi lado en los instantes felices y en los momentos más asperos.

A mi Madre:

Petra Leonides Dimas
Por aquel cariño y apoyo que he recibido.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, por haberme brindado la oportunidad de superarme dentro de su comunidad.

A mis Amigos:

A quienes contribuyeron de alguna forma para la culminación de mis estudios profesionales, a todos ellos con verdadero agradecimiento.

I N D I C E

	Pág.
I N T R O D U C C I O N	1

C A P I T U L O I

DERECHO DEL TRABAJO: ANTECEDENTES HISTORICOS.	5
A) Antigüedad	6
B) Edad Media	7
C) Revolución Industrial	12
a) Revolución Francesa	14
b) Revolución Inglaterra	17
D) Epoca Contemporánea	20

C A P I T U L O II

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	24
A) Definición	25
B) Características.	30
C) Naturaleza	41
D) Relación Jurídica Patrón.- Trabajador.	
1. Trabajo.- Patrón-Trabajador	48
11. Contrato Individual de Trabajo.- Concepto y Naturaleza.- Doctrinal y Legal.	50

	Pág.
III. Relación Individual de Trabajo.- Concepto Doctrinal y Legal	57
E) Elementos que integran y caracterizan la relación de Trabajo	61
1. Ley de 1931.- Trabajo Personal, Dirección y Dependencia	64
II. Ley de 1970.- Trabajo Personal, Subordinación y Remuneración	67

C A P I T U L O I I I

CONTRATOS DIVERSOS DE CARACTER INDIVIDUAL	71
A) Tiempo Intermedio	72
B) Tiempo Determinado.- Obra Determinada	75
C) Contrato de Aprendizaje	78
D) Contrato a Prueba.	
I. Concepto Doctrinal y Legal	86
II. Término de Prueba.- Reglamentación.- Contratos Colectivos de Trabajo	92

C A P I T U L O I V

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- CONCEPTOS Y ANTECEDENTES.

A) Similitud y Diferencias entre la Capacitación y Adiestramiento	101
B) Obligaciones Patronales de la Capacitación y Adiestramiento	116
C) Formas de Capacitar y Adiestrar	120

	Pág.
D) Derechos y Obligaciones del Trabajador	126
E) ¿Es la Capacitación y Adiestramiento un Contrato a Prueba?	129
F) Reformas a la Ley Vigente	132
C O N C L U S I O N E S	138
B I B L I O G R A F I A	140

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

El sentido de justicia para las partes contratantes y principalmente para los trabajadores, me han motivado la inquietud de elaborar la presente Tesis, la cual está constituida de cuatro capítulos, los que se tratarán de forma sucesiva, entre dichos capítulos se destacan cuatro puntos muy importantes en los que se hacen algunas sugerencias, como es el Contrato de Trabajo a Prueba, la capacitación, el adiestramiento y las reformas a la ley vigente, que vienen siendo la parte medular de esta Tesis.

En el Capítulo I. Se abordan los antecedentes históricos desde la antigüedad hasta la Epoca Contemporanea, en el que se verá la evolución del trabajo y las formas de regularlo; entre dichos antecedentes históricos, sobresalen la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, las cuales transformaron profundamente la organización humana, como es el desarrollo de nuevas formas y nuevos métodos o sistemas de trabajo, el desenvolvimiento económico y social, para darle paso al desarrollo moderno.

Capítulo II. Trata del Derecho Mexicano del Trabajo, como se le define en todas sus formas, es decir, como lo concibe la doctrina mexicana, la Legislación de 1931 y la Legislación de 1970, así como sus características, su naturaleza, la relación jurídica que se observa entre el trabajador y entre -

el patrón y los elementos que integran y caracterizan la relación de trabajo. En estos puntos se citan eminentes maestros mexicanos, que han engrandecido con su talento el Derecho Laboral Mexicano, de quienes he plasmado diferentes criterios sobre la materia que nos ocupa.

Capítulo III. Habla de los diversos Contratos Individuales de Trabajo, en los que se pueden distinguir la diferencia entre dichos contratos, unos originados por el espacio de tiempo que la relación de trabajo dure, que podría ser de períodos cortos o largos o bien por tiempo indeterminado, así como por obra determinada, en este Capítulo se verá el Contrato de Trabajo a Prueba, como es rechazado por nuestra Legislación y los beneficios que éste puede tener en caso de legislarse.

Capítulo IV. Se ve la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores a su servicio, las ventajas y desventajas de su aplicación, también se ve las similitudes y diferencias entre estas dos figuras, así como la diferencia entre estas dos figuras y el Contrato de Trabajo a Prueba y por último se verá las sugerencias del autor de la presente, para reformar la ley vigente, para tal efecto se señalan dichas sugerencias y su motivación.

C A P I T U L O I

DERECHO DEL TRABAJO: ANTECEDENTES HISTORICOS

- A) Antigüedad
- B) Edad Media
- C) Revolución Industrial
 - a) Francia
 - b) Inglaterra
- D) Epoca Contemporánea

CAPITULO I

DERECHO DEL TRABAJO: ANTECEDENTES HISTORICOS

El trabajo a través de la Historia, ha sufrido constantes modificaciones en su modo de regulación jurídica, que ha ligado al asalariado al patrón dueño de los medios de producción; en los tiempos primitivos era un trabajo eminentemente común y colectivo donde los productos obtenidos, como es la recolección, la pesca y la caza, se utilizaban para todos los miembros que integraban la familia. Posteriormente cuando el hombre primitivo deja de ser nómada y pasa a ser sedentario, se origina la propiedad privada y como consecuencia la división del trabajo, y con ello, nació la esclavitud y la explotación del hombre por el hombre, dándose también el cambio económico y social. Estos cambios fueron evolucionando y fueron cada vez más complejos, como se demuestra a continuación:

A) Antigüedad.

En la antigüedad el hombre trabajador en las tareas fuertes e inhumanas era el esclavo, a éste se le trataba como bestia de carga, también se le consideraba una cosa o mercancía, que se podía disponer de ella como se quisiera, incluso matarlo.

"En sus comienzos, el trabajo del esclavo no consti-

tuyó ciertamente, la base de la producción, pero muy pronto - llegaría a montarse como sistema general. En todo momento sin embargo, la característica fundamental radicó en el hecho de - que el poder del Señor sobre el esclavo era absoluto. La So- ciedad apareció, en realidad, dividida en dos grandes grupos o sectores: el de los hombres libres y el de los esclavos. Aque- llos contaban con todos los derechos, a éstos, les eran nega- dos. En verdad los últimos no pasaban de ser una cosa". (1)

Por lo tanto, con toda certeza, se puede decir que - al principio de las sociedades antiguas no existieron precep- tos de Derecho Laboral, porque implicaría una contradicción, - ya que el esclavo era una cosa y como tal no podría ser titu- lar de derechos.

La relación laboral entre el patrón y el esclavo, - era de dominio, y sumisión de éste último. Esto no quiere de- cir que no existieran preceptos legales en la antigüedad para regular el desarrollo social, sólo que no eran de Derecho Labo- ral, por ejemplo: Roma le bastaba el Derecho Civil para regu- lar sus acciones.

B) Edad Media

Es el tiempo transcurrido desde el siglo V hasta el

(1) Alonso García Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Pág. 52 y 53. Editorial Esplugues de Llobregat Barcelona Edicio- nes Ariel. Cuarta Edición. España 1973.

siglo XV de nuestra era. En el año 476, se produjo el derrumbamiento del Imperio Romano de Occidente, y con esto aparecieron nuevas formas jurídicas y particulares que fijan los derechos y las obligaciones de las distintas clases sociales. En este espacio nace el Feudalismo como sistema.

El régimen feudal, era una especie de contrato entre el Rey o el Señor y sus vasallos, quienes le debían obediencia, lealtad, tributo, pelear a su lado en caso de guerra, etc...., a cambio el Rey les daba tierras para que las usufructaran, - protección, militar, etc. ... El vasallo o Señor por su parte, delegaba esta obligación a otras clases sociales más bajas; a cambio también prestaba parte de su tierra por este hecho. Debo aclarar, que en esa época, la tierra era la base de la economía; según la tierra que tuviera en posesión el Señor, era la riqueza que ostentaba.

Existía una gran escala de vasallaje dedicados a la agricultura, pero quienes realmente hacían producir la tierra y la industria, eran los siervos de la Gleba, quienes estaban sujetos a la tierra y a la pequeña industria familiar del Señor. Las tierras que el Señor distribuía entre sus vasallos, eran compensadas al obligárseles a servirle bajo su mando, -- pero como es natural, no todos los individuos tuvieron el privilegio de que se les dieran tierras, ya sea por su condición de clase o ya sea porque no existían; al producirse un desarrollo agrícola, sometió a los campesinos a una dependencia persona

nal absoluta hacia los Señores Feudales.

Se observa como el hombre ha sido explotado por el hombre desde que se originó la propiedad privada, según la concepción de varios estudiosos del pasado del hombre.

Para tratar este tema, es necesario señalar que la Edad Media se divide en dos partes: LA EDAD MEDIA BAJA Y LA EDAD MEDIA ALTA.

"Predominaba en la Edad Media Alta el Feudalismo, la posesión del suelo por el Señor Feudal, la supremacía del campo sobre la ciudad y la subsistencia familiar y doméstica de las pequeñas industrias; el comercio casi desaparece.

Por el contrario, la Edad Media Baja, aparece animada de mayor dinamismo y vitalidad. El despotismo señorial comienza a ceder; hombres trabajadores libres se establecen en las ciudades, que empiezan a lograr impulso industrial y mercantil; cobra valor el espíritu profesional a través de las corporaciones de oficio". (2)

Es de naturaleza del hombre su constante evolución en todas sus formas, es una característica fundamental en él, es por ello que los maestros Alcala-Zamora y Cabanellas, en

(2) Luis Alcala-Zamora y Castillo-Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Editorial Hefasta S.R.L. Edición Argentina 1972. Pág. 177.

los párrafos anteriormente citados, nos describen la evolución de las sociedades medievales. Vemos como la Edad Media desquebraja las bases estructurales de esta época anterior y se forman otras estructuras, nueva organización, diferentes instituciones y economías, la economía anterior es sustituida, así como la industria pequeña de artesanos, talleres de poca importancia, por la industria más avanzada con una organización profesional; en el aspecto netamente laboral, también hay transformaciones profundas, al principio la relación que existía entre posible trabajador y amo, era la sumisión sin límite del primero y el dominio total del último. Por fortuna para los desposeídos, este sistema fué sufriendo modificaciones en su regulación jurídica, hasta la creación de un régimen de libertad, gracias a los esfuerzos de los artesanos, comerciantes y hombres libres; surgen en este campo las prestaciones de servicio por dinero.

"La jornada de trabajo solía iniciarse con la salida del sol y prolongarse hasta que las campanas de las iglesias tocaban a vísperas, al ser visible el lucero de la tarde. En consecuencia, las ocupaciones variaban desde unas ocho horas en invierno a casi el doble en verano". (3)

Es admirable la lucha que sostuvieron las clases más desamparadas de esta época, para poder disfrutar de mejores --

(3) Luis Alcalá-Zamora-Guillermo Cabanellas. Op. Cit. Págs. 242 y 243. Tomo I.

condiciones de trabajo, las cuales, lograron no con pocos sacrificios y hasta sangrientos. Con el tiempo se vieron coronadas sus aspiraciones; alcanzaron grandes logros para todos sus afiliados, tanto así, que surgieron otras clases sociales de estos gremios, como son: Los Llanos o villanos y los burgos; - los primeros tenían una economía superior a la de los esclavos de la Gleba y hasta los vasallos y elaboran sus oficios por sí mismos. Los segundos, eran hombres libres o comerciantes que vivían a las orillas de las grandes ciudades, que eran constituidas por la nobleza o gente de recursos económicos superiores a los de las otras clases sociales. Sin embargo, al tener el reconocimiento de los gremios, su reglamentación y muchos privilegios, éstos adquirieron mucha fuerza. Pero abusaron de sus facultades y como los abusos no perduran o si un sistema no funciona tiene que ser renovado o caducar. Es lo que sucedió con el sistema de los gremios y el feudalismo, tuvieron que venir cambios y enterrar el sistema obsoleto.

En lo referente al Derecho Laboral, no se puede hablar de éste, porque aún con esos grandes logros de los gremios, que eran los que tenían una organización, no pudieron crear el derecho del trabajo, sólo quedó en intentos, porque el trabajador persona subordinado y remunerado, no existió plenamente.

C) Revolución Industrial

Es la penetración del maquinismo en el campo de lo económico, así como la mezcla de hechos que determinaron los cambios sociales y en la organización del trabajo.

La Revolución Industrial se le ubica en el año de 1760 a 1830. Período de transformaciones profundas en la organización humana, como es la aparición y desarrollo de nuevas formas y nuevos sistemas de trabajo.

"El término "Revolución Industrial" no debería ser confinado a un tipo singular de desenvolvimiento económico en la época moderna. Debería adoptarse una aceptación tan amplia del término como para que pudiese abarcar todos los cambios económicos que han producido la cultura material contemporánea, con inclusión de las alteraciones experimentadas por las instituciones sociales como consecuencia ineludible de esas transformaciones.

Para mayor claridad, la Revolución Industrial puede ser dividida en tres fases principales: 1) Cambios Revolucionarios en los métodos técnicos para fabricar, transportar y transmitir información; 2) Aparición del sistema fabril considerado como un nuevo método de organización de la industria y de la disciplina del trabajo; 3) Repercusiones generales, económicas, sociales, políticas y culturales, de la nueva tecnología y del

sistema fabril". (4)

Es el acontecimiento más trascendente en la Historia de la Economía y la Organización Social. Así como lo ha señalado el Maestro Barnes en los párrafos anteriormente citados. Nos hace ver los cambios tan profundos en toda la actividad humana. Para darle paso al desarrollo de modernas formas económicas y sociales.

(4) Harry Elmer Barnes, Ph. D. - Historia de la Economía del Mundo Occidental Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana. Impreso en México 1973. Pág. 337.

a) La Revolución Francesa.

Se originó en 1789-1794, 29 años después de la Revolución Industrial, fue un movimiento eminentemente popular y político, sacudió a toda Europa y a todo el mundo en un verdadero cataclismo político y social. Teniendo como baluarte los principios de la libertad, igualdad y fraternidad.

"La Revolución Francesa coincide cronológicamente, en buena medida, sin ser ni causa ni efecto la una de la otra, con la Revolución Industrial, que se podría decir que presenta en lo económico y social lo que esta otra en lo político. Sin embargo, ambos movimientos se compenetraron muy pronto y le dan una fisonomía peculiar a toda Europa, y por influjo irresistible a los demás continentes, durante una centuria o lapso muy similar.

Aún cuando la Revolución reclamó como lema el de "libertad, igualdad y fraternidad", el segundo de estos puntos, que debería haber repercutido en lo social, se redujo a la equiparación jurídica en lo político, como el derecho de ser elector y elegido para los cargos públicos. La igualdad quedaba limitada a las relaciones de orden jurídico". (5)

Como señala Cabanellas en los dos párrafos anteriores

(5) Alcalá-Zamora y Castillo Luis y Cabanellas de Torres Guillermo Ob. Cit. Págs. 293 y 294.

res, la Revolución Francesa fue un movimiento político de ímpetu popular en su comienzo y de extremo matiz social. Dada la coincidencia de que la Revolución Industrial se seguía desarrollando, cuando la Revolución Francesa estalló, muy pronto se compenetraron ya que eran idénticos los males que padecía la Sociedad de esa época.

El 26 de agosto de 1789, la Asamblea Constituyente aprobó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, el documento más importante de la Revolución Francesa, que tuvo una trascendencia histórica mundial.

Se proclamaba como derechos inalienables del hombre y del ciudadano, naturales y sagrados la libertad de pensamiento, el derecho a luchar contra la opresión, el derecho de propiedad.

Este movimiento político y popular, inmediatamente es dirigido por la burguesía que luchaba para que se le reconociera sus derechos y para liberarse de los privilegios de la nobleza, apoyándose en las masas populares enardecidas contra sus opresores, culpables de sus desgracias, como es el mal trato, hambre, miseria y la explotación inhumana de que eran objeto.

"Pase a las críticas sintetizadas, cuya solidez no cabe desconocer, resultaría exagerado concluir que la Revolu--

ción Francesa no significó ningún avance en lo social. La destrucción del poder económico de la nobleza, la emancipación de los últimos siervos, la libertad para difundir doctrinas y -- crear partidos favorables a la reivindicación de los trabajadores, así como el derecho de éstos a ejercer sin trabas cualquier actividad industrial o mercantil, representaban otras - tantas posibilidades para superar individual, y hasta colectivamente, las situaciones de inferioridad y de injusticia que afligían a las clases laboriosas". (6)

(6) Alcalá - Zamora y Castillo Luis y Cabanellas de Torres Guillermo. Ob. Cit. Pág. 295.

b) Inglaterra.

En Inglaterra se originó la Revolución Industrial que trajo consigo cambios profundos en la actividad humana y en el método de producción como consecuencia del maquinismo. Al respecto nos dice Guillermo Cabanellas, "La Revolución Industrial no sólo se caracteriza por el aspecto material de las máquinas, sino por la transformación que representa en la Organización del Trabajo, por el reclutamiento de la mano de obra, por la movilización colosal de operarios que permite y su concentración en locales de amplitud variable, por la magnitud, y menores costos de artículos y por el proceso de enorme complejidad para que la producción llegue a la clientela o consumidores, también créditos en número y dispersos, a veces, en todo un país e incluso en casi toda la tierra". (7)

Las consecuencias del industrialismo se reflejan en los cambios profundos en múltiples sectores que afectan al trabajo, a las organizaciones profesionales, jurídicas, social, económica y otras disciplinas.

"En lo jurídico, la Revolución Industrial, junto con las reivindicaciones obreras han consagrado el Nuevo Derecho", cuyas designaciones predominantes hoy son las de Derecho Laboral y de Derecho de Trabajo o del Trabajo, tanto científico

(7) Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Págs. 128 y 129. Editorial Libreros. Bibliográfica Omeba. Libro de Edición Argentina Buenos Aires, 1968.

como político. Este aspecto de la vigencia de las normas jurídicas ha originado una profundísima Legislación del Trabajo y de las empresas.

En lo económico, contra la explotación rigurosa de los trabajadores en el estado inicial del industrialismo, éste ha significado a la postre la mejora más notable en el nivel de vida para la clase trabajadora, que en los países desarrollados disfruta de bienestar superior al de la burguesía antes de la Revolución Francesa.

En lo social, la convivencia diaria de numerosos trabajadores en un mismo local contribuyó al asociacionismo obrero. La generalidad del sistema de trabajo y de retribución originó el régimen del asalariado. Poderosas máquinas y de tremendas energías explotadas determinaron riesgos potenciales y efectivos accidentes en número total y de gravedad tan manifiesto, que crearon una rama especial de la seguridad industrial y del resarcimiento jurídico.

La insuficiencia de brazos masculinos en ocasiones, a la búsqueda de replazantes menos remunerados, originó que el maquinismo llevara a la mujer antes relegada casi a tareas domésticas, al trabajo en talleres y fábricas. Fenómeno similar se produjo con los jóvenes de uno y otro sexo, lo cierto hoy es que un sentido de protección social y cultural en casi todas las partes ha arrancado del trabajo a la infancia explo-

tada sin escrúpulos en los primeros tiempos del maquinismo y - del capitalismo desenfrenado". (8)

(8) Idem. Cabanellas Guillermo. Ob.Cit. Págs. 131 y 132.

EPOCA CONTEMPORANEA

Es la época de los grandes procesos sociales, como se puede señalar: La Revolución Industrial, la Revolución Francesa, el Maquinismo, el Proletariado Moderno, las invenciones y descubrimientos de la humanidad, las condiciones laborales, etc., con todas sus consecuencias.

Ya pasados los dos fenómenos grandes (Revolución Industrial y la Revolución Francesa) que dieron origen a la época contemporánea, surge una nueva fase del trabajo y una nueva forma de empleo, tanto del hombre como de la máquina.

A partir de esta fecha ya no se compra la fuerza del hombre como si fuera bestia, la máquina es la productora y consumidora de energía, es la que reemplaza al hombre, a la mano de obra, desde el campo a la ciudad, de la agricultura y la Industria, las nuevas técnicas produjeron transformaciones sustanciales, al determinar un aceleramiento insospechado de las Industrias. De ésta manera el obrero moderno es un mero observador o ayudante, debido a la complejidad de los medios de producción, se le exige ahora una especialización a efecto de que pueda cumplir eficazmente en sus labores cotidianas. Es la transformación que representa en la organización del trabajo, por la adquisición de la mano de obra, un movimiento colosal de operarios que dá caviada a una concentración en locales.

"Se ha alcanzado así la denominada etapa del especialista. Hoy día hay obreros que dedican toda su jornada de trabajo, y así durante años y años, a montar la misma clase de tornillos, realizando sistemáticamente idéntico movimiento. La especialización aparece en esa forma como la limitación de la actividad humana a un campo de acción restringido". (9)

(9) Guillermo Cabanellas (Compendio). Pág. 133.

Frente a las nuevas formas de trabajo, predomina una terrible crisis económica entre los trabajadores ya que la mano de obra se abarata por la ocupación de niños y mujeres en el maquinismo, que son explotados, pues sólo pagan la mitad del salario normal o menos. La reacción de los trabajadores no se hizo esperar, y pronto surgieron las primeras organizaciones sindicales de trabajadores resueltos a defender por medio de la unión, luchando por un salario justo y por más humanas condiciones de trabajo.

"Esta postura hizo más angustiosa la situación de desamparo del trabajador frente al poder empresarial en el intento de fijar condiciones de trabajo más justas, más humanas. El sentimiento de que la unión podría servir como cauce de reivindicaciones e instrumento de mejora, tomó bien pronto en la conciencia obrera carta de naturaleza. Las coaliciones o uniones pasajeras constituyeron un objeto calificativo para, con él, alcanzar conquistas permanentes". (pág. 75 Alonso)

Como consecuencia de las coaliciones obreras para defensa de sus intereses nacen las inquietudes y necesidades de legislar leyes que protejan al trabajador en todos los sentidos. Así es como después de grandes luchas y conquistas obreras surge el Derecho Laboral.

"En lo jurídico, la Revolución Industrial, junto con las reivindicaciones obreras, ha engendrado el "Nuevo Derecho",

cuyas designaciones predominantes hoy son las de Derecho Laboral y de Derecho del Trabajo, tanto científico como positivo. Este aspecto de la vigencia de las normas jurídicas ha originado una frondosísima legislación del trabajo y de las empresas".

(10)

(10) Guillermo Cabanellas (Compendio) Pág. 131 y 132.

C A P I T U L O II

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

- A) Definición
- B) Características
- C) Naturaleza
- D) Relación Jurídica, Patrón-Trabajador
 - 1. Trabajo- Patrón-Trabajo
 - 11. Contrato Individual del Trabajo.- Concepto Naturaleza.- Doctrinal y Legal.
 - 111. Relación Individual del Trabajo.- Concepto Doctrinal y Legal.
- E) Elementos que integran y caracterizan la Relación de Trabajo
 - 1. Ley de 1931.- Trabajo Personal, Dirección y Dependencia.
 - 11. Ley de 1970. Trabajo Personal, Subordinación y Remuneración.

C A P I T U L O II

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

A) Definición.

En el presente capítulo se tratará de definir el Derecho Laboral Mexicano. Toda definición implica el riesgo de cometer errores por la exposición breve y por querer abarcar toda la materia o la disciplina de que se trate. Antes de exponer mi definición, me permito transcribir las definiciones de eminentes maestros mexicanos.

Para De la Cueva Mario, "El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital". (1) Esta definición del Maestro De la Cueva sirvió de base para que se plasmara el artículo 2º de nuestra Ley Laboral.

Briceño Ruíz Alberto establece que "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos". (2)

Trueba Urbina nos dice, "Derecho del Trabajo es el -

(1) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Pág. 88. Editorial Porrúa, S.A. Edición 7, México, D.F. 1981

(2) Briceño Ruíz. Derecho Individual del Trabajo. Pág. 24. Editorial Harla. Edición Textos Jurídicos Univ. México, D.F. 1985

conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (3)

Según Borrel Navarro manifiesta, "Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos; así como las relaciones y los conflictos obrero personales.

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obreros y patronales".(4)

Como se podrá observar en las definiciones que se acaban de transcribir son similares, sus variantes son mínimas, por ejemplo, todas las definiciones nos hablan de que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas o que es la norma o bien se habla del conjunto de normas jurídicas; de estas variantes de expresión de la norma, se deduce de que es similar el

(3) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 135 Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición. México 1980.

(4) Borrel Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 3. Editorial Pac, S.A. Edición 2a. México, D.F.

criterio, puesto que la norma la han significado en las definiciones anteriores como la regla imperativa que regula la relación laboral entre el trabajador y el patrón para que exista un equilibrio social. Lo mismo se contempla en las anteriores definiciones la inclinación por la protección de los trabajadores, hacen notar la relación que existe entre trabajador-patronal, así como la advertencia de garantizar los derechos y obligaciones de los trabajadores, contemplados precisamente en las normas jurídicas laborales.

Después de transcribir las definiciones anteriores me permito exponer la siguiente definición y un análisis de la misma; pero antes quiero manifestar que dicha definición fué inspirada por el criterio que contiene el artículo 3o., párrafo primero, de la nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra dice, "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La definición que presento dice: El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación laboral entre el trabajador y el patrón para garantizar la dignidad, la vida, la salud y la remuneración decorosa para el trabajador y su familia del primero y la dependencia al segundo, mediante la prestación de un servicio.

Trataremos de analizar lo que dice dicha definición: es el conjunto de normas que regulan la relación laboral entre el trabajador y el patrón; me refiero a todas las leyes y reglamentos que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, así como las condiciones en que se presentara el trabajo.

Para garantizar la dignidad, la vida, la salud: significa que la norma debe garantizar la dignidad del trabajador; es decir, el trabajador debe ser tratado con respeto como persona humana que es, y no, como si fuera una mercancía o artículo de comercio y asegurar la vida y la salud, es decir, el trabajador al prestar sus servicios se le debe garantizar que no pone en peligro su vida, ni su salud y en caso de sufrir un accidente o perder la vida, recibir una indemnización justa y la remuneración decorosa para el trabajador y su familia; - quiero manifestar que el salario que se le pague al trabajador por sus servicios prestados deberán ser suficientes para solventar todas las necesidades del trabajador y su familia, en otras palabras que dicho salario sea bastante para cubrir los gastos de la renta, vestuario, alimentación, estudios, paseos, ahorro, etc.

La dependencia al segundo: me refiero al sometimiento del trabajador al poder de mando y dirección patronal, respecto al trabajo que se presta para que la empresa rinda una mayor productividad, pero este sometimiento no debe ser de su-

misión ciega o a capricho del patrón, porque entonces sería de
nigrante para el trabajador.

Mediante la prestación del servicio: quiero signifi-
car que si un trabajador presta un servicio y un patrón lo re-
cibe o lo aprovecha, se tendrá que cumplir lo que anteriormen-
te se ha dicho respecto a este capítulo.

B) Características

En este inciso corresponde determinar el carácter del Derecho Laboral, señalar la importancia que tiene y su finalidad, cuales son los rasgos que lo hacen diferentes a otras ramas del Derecho. Existen múltiples características que hacen distintivo el Derecho Laboral y se puede asegurar que ya se han dado a conocer por algún texto laboral; por esa razón prefiero exponer las características que el Maestro De la Cueva - Mario plasmó en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Por mi parte me concretaré a realizar un breve análisis de cada una de dichas características. De acuerdo con el citado Maestro, el Derecho Laboral presenta las siguientes características:

1. "El Derecho del Trabajo es el Derecho clase trabajadora". (5)

En esta característica no estoy de acuerdo con lo que manifiesta el Maestro De la Cueva, porque nos da a entender que el Derecho del Trabajo sólo es para proteger al trabajador lo que no es cierto ya que también la Ley protege a los patrones; es decir, es un conjunto de disposiciones de las leyes laborales para imponer el equilibrio entre las partes que intervienen en la producción, para asegurar la equidad entre el trabajador y entre el patrón.

(5) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. - Págs. 88 a la 106. Editorial Porrúa, S.A. Edición 7a. México, D.F. 1981.

En el artículo 123 Constitucional, inciso "A", Fracción XVI, señala. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para cualigarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

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

Fracción IX, párrafo b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capital. Y el párrafo f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

De lo expuesto me parece que no hay duda respecto a que también los patronos son protegidos por la Ley y que por encima de los intereses de los trabajadores se antepone el interés de la economía nacional y la retribución al capital invertido. Además en nuestra Ley Laboral se encuentran una serie de disposiciones que favorecen a los patronos entre ellas se puede mencionar a las que señalan las obligaciones y las responsabilidades de los trabajadores, así mismo encontramos en el Reglamento Interior de Trabajo en el artículo 422, que

dice, Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Antes de continuar esta exposición debo aclarar que, para manifestar dicha exposición me inspire en la idea que el Maestro De Buen Lozano Nestor (Derecho del Trabajo. Págs. 56 a la 60) tiene sobre el punto que se discute. De la cual estoy de acuerdo.

Para concluir esta exposición debo agregar que la función del Derecho es conservar la paz social y para ello confiere derechos y obligaciones a las partes que están en juego sus intereses. Por lo tanto el Derecho Laboral no puede ser la excepción como tampoco puede el Derecho proteger sólo una parte y establecer la paz social. Por su parte Krotoschin rechaza la naturaleza clasista de la Legislación Laboral, afirma categóricamente, que "El Derecho del Trabajo no puede ni debe considerarse un derecho de clase, por lo menos no en el sentido que se oponga, como derecho de una clase, al derecho de otra clase o de otras clases, siendo, por consecuencia, un elemento de lucha de clases". (6)

II. "La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo". (7)
En esta característica se deduce que el Derecho del Trabajo -

(6) Idem. De la Cueva Mario. Ob. Cit.

(7) Idem. De la Cueva Mario. Ob. Cit.

tiende a proteger otros campos laborales. En sus inicios se aplicaba a la industria, actualmente se regulan otras áreas laborales como es el caso de los taxistas, los agentes de comercio y otros similares. De esta característica no cabe la menor duda de que los trabajadores luchan y seguirán luchando por nuevas conquistas que les favorezcan a todo trabajador y su familia.

III. "El Derecho del Trabajo es derecho unitario compuesto por varias partes". (8)

Respecto a esta característica considero que significa, que es unitario porque no pertenece a otras normas, sino a las normas propias de la Ley Federal del Trabajo y es compuesto por varias partes porque lo mismo regula la relación laboral individual que la colectiva, así también regula las relaciones laborales de la mujer, de los menores, etc. y tiene como objeto proteger a los trabajadores no importando el sexo, religión, edad, etc. Si se concibe el derecho unitario como se acaba de exponer, no se podrá refutar esta característica.

IV. "El Derecho del Trabajo son los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo". (9)

Esta característica nos da a entender, que los derechos de los

(8) Idem. De la Cueva Mario. Ob. Cit.

(9) Idem.

trabajadores que estan establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, son los mínimos que se pudieron garantizar, pero que existe un margen para poder ampliar estos derechos; como es el caso del derecho del trabajador como máximo 8 horas diarias, lo que quiere decir que se puede reducir ese horario. También lo referente al derecho que tienen los trabajadores de descansar como mínimo un día por cada seis días de trabajo, puede ser superado, es decir en lugar de descansar un día por semana que sean dos. Así como estos ejemplos existen muchos más que nos demuestran que es cierto lo que el Maestro De la Cueva nos manifiesta. La Nueva Ley Laboral también dice en el artículo 56. "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales -- para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley". De éste artículo también se deduce que todo trabajador debe tener un trato igual respecto al trabajo y la remuneración en condiciones de la misma categoría. Respecto a lo que se acaba de analizar en esta característica se concluye, que en ningún momento podrán ser violados los derechos mínimos que están plasmados en las leyes laborales, por lo contrario ampliar los ya establecidos y conquistar otros de acuerdo a las necesidades y circunstancias actuales.

V. "El Derecho del Trabajo es derecho inconcluso".(10)

(10) Idem.

Nos dice De la Cueva que el Derecho del Trabajo es inconcluso porque "si se alcanza la que hemos llamado la finalidad mediata del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo, morirá -- nuestro Estatuto y nacerá un nuevo derecho y una seguridad nueva para el hombre". (11)

De este razonamiento del Maestro De la Cueva se desprende que si el Derecho Laboral alcanzara plenamente el fin por el que fue creado, como son mejores condiciones de trabajo, prestaciones, salarios, proteger al trabajador, armonizar los intereses se tendría que modificar sustancialmente la ley o surgir un nuevo Derecho Laboral, por esa razón se dice que el Derecho Laboral es inconcluso, porque falta mucho para que el trabajador se le trate y se le de lo justo para que viva con dignidad y decoro para él y su familia.

VI. "El Derecho del Trabajo es derecho imperativo". (12)

De la Cueva dice que, "La imperatividad del Derecho es una, - pero se ejerce en tres direcciones: a) En primer lugar se dirige el trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores; b) La imperatividad se dirige, en segundo lugar, al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse; c) En tercer lugar se dirige al Estado para que intervenga activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las nor-

(11) Idem.

(12) Idem.

más jurídicas". (13)

De lo anteriormente inmediato que se ha expresado se desprende que tanto los beneficios y los problemas les atañe a todos los trabajadores; los patrones deben tener presente que existen le yes laborales a las que deben sujetarse y que estas no deben ser violadas; el Estado tiene la responsabilidad de vigilar -- que las normas establecidas se cumplan y en caso de violación de alguna de dichas leyes sancionar de acuerdo con lo que esta blecen las mismas leyes, por esta razón se dice que el Derecho del Trabajo es imperativo porque cuando existe la violación de una ley, ésta se aplica aún coactivamente.

Otros laboristas como Trueba Urbina, a la caracte-- rística de la imperatividad en el Derecho del Trabajo le adhie re la palabra "irrenunciable" ésta se refiere a que los derechos de los trabajadores deben ser irrenunciables, es decir - que aunque el trabajador renuncie a un derecho, ya sea por escrito o verbal no será válido ante la ley, el artículo 50. establece, los derechos de los trabajadores que no podrán ser re nunciables, aunque así esté estipulado en el Contrato, como se verá a continuación transcrito el artículo 50. que dice, "las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que esta blezca:"

(13) Idem.

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia; en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o

las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Los derechos de los trabajadores no son renunciables. La renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos. (Amps. Dir. 1046/58, 5254/58, 3472/59, 3642/61, 1655/62.)

VII. "La idea del Derecho del Trabajo como derecho protector de la clase trabajadora". (14)

De la Cueva nos amplía su criterio sobre el Derecho Laboral - como protector de la clase trabajadora, señala, "Que el Derecho Civil y el Penal del Siglo XIX eran los dos instrumentos - de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, - lo que explica que las leyes de aquella época nacieron con el nombre de leyes protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres; la misma ley francesa de accidentes de trabajo de 1898 se proponía reparar los daños sufridos por las víctimas del progreso.

El Derecho Colectivo del Trabajo, particularmente -- después de su constitucionalización en la Carta Magna de Querétaro, cambió la perspectiva, pues entonces quedó establecida, por declaración del pueblo, no solamente la igualdad del trabajo y del capital para la creación del Derecho Individual del

(14) Idem.

Trabajo en los Contratos Colectivos, sino en muchos aspectos, la supremacía del trabajo, porque los sindicatos disponen de la huelga para luchar contra el capital sin intervención del Estado, en tanto los empresarios carecen de un derecho correlativo. El Derecho Colectivo del Trabajo-y también aquí repetimos una tesis- no fue una consecuencia de la burguesía y de su Estado, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital". (15)

De acuerdo a la exposición que antecede, la protección que brinda el Derecho Laboral a la clase trabajadora es muy importante ya que el trabajador se encuentra en un estado de desigualdad frente al empresario, por esa razón la ley le da ciertas prerrogativas al trabajador para alcanzar cierto equilibrio en las relaciones laborales. De no ser así los patrones abusarían y harían trabajar más de las 8 horas a los trabajadores con salarios más reducidos de los que se contemplan actualmente, sin las prestaciones que en la actualidad gozan como son: las vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo, descansos semanales, atención médica y otros.

A lo referente al Derecho Colectivo del Trabajo, es evidente como lo afirma el Maestro De la Cueva, que el Derecho Colectivo del Trabajo, no es una donación de los empresarios ni del Estado, sino impuesto al capital, lo que significa que el Derecho Colectivo del Trabajo, es el producto de luchas y de la fuerza colectiva que se manifiesta frente al capital de (15) Idem.

igual a igual, por lo que los trabajadores sindicalizados no tanto requieren de la tutela del Estado; puesto que en muchas ocasiones los sindicatos rebasan las conquistas beneficiarias establecidas en la ley para los trabajadores agremiados, mientras que los patronos si requieren de la ayuda del Estado, -- para que no les exijan más los trabajadores de lo que esta establecido en la Ley.

C) Naturaleza

En su naturaleza jurídica corresponde establecer el posible encuadramiento en el Derecho Privado y en el Derecho Público o la aparición de un tercer género.

Desde varios siglos los juristas han tratado de mejorar el criterio de Ulpiano quien en su definición dice, que el Derecho Público trata de que el Estado se refiere; y el Derecho Privado se refiere de lo relativo a la utilidad de los particulares. A partir de esta definición se formaron dos corrientes, la primera de quienes estiman al Derecho Laboral como parte del Derecho Público por tener tendencia a proteger el trabajo de las mujeres y de los niños; de la segunda está integrada por los partidarios que consideran al Derecho Laboral integrante del Derecho Privado por contemplar el Contrato de Trabajo y que éste tiene un carácter privado así como sus relaciones. Por otra parte surge otro grupo que consideran al Derecho Laboral como un tercer género, ya que éste se penetra recíprocamente entre Derecho Público y Derecho Privado, naciendo así un Derecho: El Derecho Social.

A continuación transcribo las teorías más sobresalientes que se consideran en este tema, que se está analizando.

Al respecto De la Cueva Mario concluye que "El Derecho Público es el que reglamenta la organización y actividad -

del Estado y de más organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan en ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen - los sujetos con carácter de particulares". (15)

Cabanellas, para no incurrir en repeticiones ociosas, y superando el círculo vicioso en el que normalmente incurren los que pretenden definir el Derecho Público y el Derecho Privado, opta por enumerar las características de ambos ramos del Derecho: "En el Derecho Privado, nos dice se considera el fin particular y propio del individuo, en tanto que el Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea - del Derecho en el Estado; en el Derecho Privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho Privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia; en el Derecho Privado - las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sometimiento de la voluntad o un mandato; el Derecho Privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho Público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico". (16)

(15) Cavazos Flores Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral. - Págs. 30-34. Editorial Trillas. Segunda Edición. México, D.F.. 1982.

(16) Idem. Cavazos Flores Baltasar. Ob. Cit.

Radbuch fue el que formuló por primera vez la teoría de un "tercer género" al expresar que "si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social cada vez va socavando más la separación rígida entre el Derecho Público y el Derecho Privado, entre Derecho Civil y Derecho Administrativo, entre Contrato y Ley ambos tipos de Derecho penetran uno en otro recipiente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al Derecho Público ni al Privado sino que representan un Derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber el Derecho económico y el obrero". (17)

Pérez Botija también inadmisiblemente la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: "No debe aplicarse las normas de Derecho del Trabajo la tesis de que pueden tener una naturaleza jurídica especial. Es esta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a precisar las semejanzas o discordancias entre unas y otras, para hacer posible esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía y que resuelve no pocas lagunas jurídicas". (18)

(17) Idem. Cavazos Flores Baltasar. Ob. Cit.

(18) Idem. Cavazos Flores Baltasar. Ob. Cit.

Para Cavazos Flores Baltasar, "actualmente le resultaría difícil no estar de acuerdo con las ideas expresadas por Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho Público y del Derecho Privado.

La evolución de Derechos Laborales no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, se sustentó la teoría de la concepción social de Derecho frente a la individualista tradicional, muchos juristas han pensado que el Derecho del Trabajo es en realidad un verdadero y distinto "Derecho Social". De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del Trabajo, - es como cualquier otro Derecho, es profundamente social pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y dominación.

El Derecho Laboral siendo social, continúa con sus características propias, que hace de él un Derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad".
(19)

Expuestos algunos criterios respecto a la naturaleza del Derecho Laboral y haciendo un análisis de los mismos, nos damos cuenta de que la mayoría de los juristas tratan de ubicar el Derecho Laboral en el Derecho Público, en el Derecho -
(19) Idem. Cavazos Flores Baltasar. Ob. Cit.

Privado o en el Derecho Social, hay quienes nos dan la definición del Derecho Público o del Derecho Privado, otros nos dan las características de ambos Derechos y otros más se inclinan por un Derecho distinto "El Derecho Social".

Para mi juicio, no es Derecho Público ni Derecho Privado, distinto sí, porque es diferente a los dos Derechos en discusión, es un nuevo derecho "Derecho Social", de éste Derecho se puede decir que es social porque lo referimos exclusivamente a la clase trabajadora y que tiene como finalidad proteger, dignificar y mejorar las condiciones sociales. La distinción la lleva implícita en sus propias características, originadas por la explotación del hombre por el hombre, es decir, - el hombre rico poseedor de todos los medios de producción que explota a otro hombre pobre carente de todos los elementos de subsistencia y el único medio para vivir, es vender su fuerza de trabajo a un precio mínimo que muchas de las veces no satisface sus necesidades elementales y por esa razón lucha para alcanzar mejores condiciones de vida y una transformación social. En estas circunstancias nació nuestro Derecho Laboral, plasmado en la Constitución de 1917 para terminar con la explotación del trabajo del hombre.

Respecto a este tema Trueba Urbina señala su criterio, del cual lo comparto por parecerme lo más acertado, nos dice, "La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ubicándolo en el Derecho Público,

en el Privado o en el Social; pero esto es simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza. Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso, y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha -- para su liberación económica, para la transformación de la Sociedad Capitalista.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido -proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletariada. Esta es, pues, la verdadera naturaleza de nuestra disciplina y de nuestra teoría integral". (20)

De la exposición del maestro Trueba Urbina se concluye que el Derecho Laboral es distinto al Derecho Público y al Derecho Privado y que fue creado por las normas emanadas del artículo 123 Constitucional, normas que garantizan la protección, dignifican y tiende a reivindicar al trabajador. Ubicar el Derecho del Trabajo en el Derecho Público o Privado sólo porque tiene cierta vinculación, no es convincente puesto que todas las normas del Derecho se vinculan y no por eso pierden

(20) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 115. Editorial Porrúa, S.A. Edición 5a. México, D.F. 1980.

su autonomía, de igual forma el Derecho se vincula principalmente con nuestra Constitución, pues de su artículo 123 se deriva la Ley Laboral, reglamentos y estatutos laborales, también se vincula con otras ramas del Derecho pero sigue siendo autónomo y por lo mismo es un Derecho Social distinto al Derecho Público y al Derecho Privado. En la que la naturaleza del Derecho del Trabajo son las causas que originaron su creación, - las condiciones inhumanas en que prestaba sus servicios del -- trabajador y como finalidad, reivindicar el trabajador para al canzar mejores condiciones económicas.

D) Relación Jurídica Patrón-Trabajador

1. Trabajo.- Patrón-Trabajador.

11. Contrato Individual de Trabajo.- Concepto y Naturaleza.- Doctrinal y Legal.

111. Relación Individual del Trabajo Concepto Doctrinal y Legal.

1. Trabajo.- Patrón-Trabajador, para hablar sobre la relación laboral entre patrón y trabajador, es necesario establecer "¿Qué es patrón y qué es trabajador? Patrón, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo en su 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 aquel, lo será también de éstos"; de éste artículo se desprende que como el patrón puede ser una persona moral, se deduce que puede ser una asociación civil o mercantil. No así el trabajador ya que éste debe ser forzosamente persona física.

El artículo 8, párrafo 1, señala que, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Según el contenido de este artículo, el trabajador

siempre tiene que ser una persona física y no moral; el trabajo que se preste a otra persona debe ser subordinado y personal.

De estas dos figuras jurídicas se establece la relación laboral, patrón-trabajador es cuando surgen derechos y obligaciones de ambas partes. El patrón es la persona física o moral que recibe el servicio y los beneficios derivados de dicha relación, en el que tiene la facultad de mandar y de dirigir el servicio prestado a cambio de un salario decoroso y el que tiene la obligación de responder por todas las exigencias que señala la Ley Laboral del Trabajo al derivarse de dicha relación.

El trabajador es la persona física; nunca jurídica que presta un servicio personal subordinado, quien tiene la obligación de obedecer en todo lo concerniente al trabajo que está prestando. Desde el inicio de la realización del servicio, nace la relación jurídica laboral entre patrón-trabajador.

II. Contrato Individual de Trabajo.- Concepto y Naturaleza.- Doctrinal y Legal.

Doctrinalmente los maestros del Derecho Civil hicieron intentos por seguir manteniendo la relevancia adquirida -- por el Derecho Positivo. Ubicando el Contrato de Trabajo en una u otra figura tradicional de los Contratos que se tenía cierta vinculación, como es el caso del Contrato de Arrendamiento, se argumentaba que así como una persona podrá rentar una casa, a cambio de una cantidad de dinero, de igual forma otra persona podrá rentar los servicios de un trabajador a cambio de un pago o salario. Afortunadamente este criterio fue desechado, por considerar que sería imposible de regresar la energía humana como si fuera una cosa que se renta y se regresa a su propietario al término del Contrato. También se asimilaba el Contrato de Trabajo al Contrato de Compra-Venta, esta figura pertenece a esclavitud, cuando el esclavo prestaba sus servicios a un tercero por conducto de su dueño, era semejante a los servicios prestados por una bestia, este criterio fue reforzado por Carnelutti, quien sostiene que el objeto del Contrato no es la fuente de la energía, sino la energía misma. Igual que en el caso de la energía eléctrica, en la prestación de la fuerza de trabajo, este es el objeto del trabajo y no el hombre que constituye la fuente de aquella; no es posible confundir la fuente con la energía que surge de ella. Este criterio también fue refutado, sosteniéndose que el Contrato de Compra-Venta tiene como objeto transmitir el uso y goce de una

cosa acompañada, una cierta actividad personal del transmitente y mientras que en el Contrato de Trabajo no se promete la transmisión de un objeto como si fuera mercancía por la razón de que la energía humana no puede ser separada de la persona, al respecto nos dice Cabazos Flores: "El contrato de trabajo - pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así - como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Phillippe Lotmar, en Alemania cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse - el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible -- que se devolviera la energía utilizada.

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el Contrato de Trabajo se equiparaba a un contrato de compra-venta, (salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del Contrato).

Adujo que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría comprar también la energía humana.

Cuando se argumentó en contra que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos; con ello el contrato de compra-venta por mucho tiempo.

Sin embargo, con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de "trato sucesivo" y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría con el contrato de trabajo, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa.

La objeción a dicho criterio consiste en que en el -

contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios lo que no acontece en el contrato de trabajo.

Por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó en su forma - más simplista a un contrato individual verbal.

Todavía nuestra anterior legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días.

El contrato de trabajo individual y verbal evolucionó a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente a contrato colectivo de trabajo y finalmente a contrato-ley". (21)

De la amplia exposición del Maestro Cavazos Flores, se concluye que la naturaleza del Contrato Individual del Trabajo ha evolucionado enormemente, tuvieron que transcurrir muchos años para que el Derecho Laboral se desligara de las figuras que se asimilaban al mismo, hasta que al final se le ubicó en el sitio que le corresponde, que es el Contrato Individual del Trabajo, aceptado por la mayoría de los laboristas y por las legislaciones de la materia.

A continuación veremos su concepto doctrinal y le-

gal del Contrato Individual de Trabajo.

Existen diversos criterios respecto al concepto del Contrato Individual de Trabajo, ésta gran diversidad se debe más que nada a las posiciones personales, a las diferencias respecto a su naturaleza jurídica y las causas sociales y económicas que predominan en el mismo contrato. Como ya se vió hace muchos siglos el Contrato de Trabajo no se concebía como en la actualidad, sino que se consideraba como un contrato de compra-venta u otra figura en la cual lo ubicaban. En la doctrina española, Hinojosa entiende por este contrato "áquel por virtud del cual una o más personas, que no sean funcionarios públicos en la prestación de un servicio, se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones, fuera de todo carácter familiar o de mutuos auxilios, bajo la dependencia de aquel, sea cual fuere la forma de remuneración pactada por dicho servicio u obra". En ponderable síntesis Menéndez Pidal define el contrato de trabajo como "el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración". Para Cabanellas "el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra". (22)

(22) Cabanellas Guillermo. Ob. Cit.

De los conceptos que se acaban de exponer en párrafos anteriores, se desprende que los criterios de los ilustres laboristas: Hinojosa, Menendez Pidal y Cabanellas, respecto al Contrato Individual de Trabajo tienen ciertas similitudes, en éstas encontramos que existe una relación laboral entre patrón y trabajador, que la prestación de los servicios sean privados y que se excluyan de los mismos a los funcionarios públicos, que por los servicios que se presten se pague un salario, es decir, que no tenga un carácter familiar o de ayuda en la que deje de percibir un salario el que presta un servicio, y la subordinación que es el requisito esencial para que se lleve a cabo la relación laboral o exista el Contrato Individual de Trabajo. Por esta compaginación de criterios y otros muchos más que se semejan, ha sido posible el reconocimiento del Contrato Individual de Trabajo actual por la mayoría de los laboristas.

Por mi parte podría sacar una definición de Contrato Individual de Trabajo refiriéndome a los conceptos que se han visto de la doctrina, pero prefiero recurrir a la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que responde al criterio de la doctrina y su razonamiento es casi lo mismo.

El artículo 20, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo establece: "Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

De acuerdo a la definición de nuestra Ley Laboral, - no importa la denominación o forma que las partes le otorguen al Contrato, esto es, que le pueden llamar, contrato verbal, - contrato de servicio, etc. Pero es referido al mismo Contrato Individual de Trabajo, por el cual un trabajador presta sus - servicios a un patrono que puede ser persona física o moral, - el cual se obliga a prestar un trabajo personal subordinado; - al decir que se obliga nos da a entender que el trabajador se somete voluntariamente a realizar un servicio bajo la dirección y obediencia del patrón, por el contrario si se realiza por la fuerza estaríamos frente a un castigo y por lo mismo no habría Contrato Individual de Trabajo, cuando se dice que mediante el pago de un salario se refiere a que el trabajador debe recibir una remuneración por sus servicios prestados, si no los recibe por que sea que se presten los servicios a la familia, por el hecho de ayudar o bien por un castigo; tampoco habrá Contrato Individual de Trabajo.

III.- Relación Individual del Trabajo.- Concepto Doctrinal y Legal .

La relación individual de trabajo no siempre se origina por medio de la contratación, nace al momento que el trabajador presta sus servicios a otra persona física o moral llamado patrón, se tiene dicha relación sin ninguna formalidad o contrato escrito y en el momento que el trabajador inicia a prestar sus servicios, se desprenden las consecuencias y efectos contemplados en la Ley Laboral. Al igual que si existiera un Contrato de Trabajo escrito, la falta del mismo no nulifica la relación laboral en cambio el Contrato de Trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por mi parte expongo la siguiente definición de relación individual de trabajo: es aquella que nace al iniciar un trabajador la prestación de un servicio subordinado a otra persona física o moral por medio de una remuneración convenida.

Para Borrel Navarro Miguel: "La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el Contrato Individual de Trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado".

(23)

(23) Borrel Navarro Miguel. Pág. 139. Ob. Cit.

Según De la Cueva "La relación de trabajo es una situación jurídica objetivo que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un Estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-Ley y de sus normas supletorias". (24)

De los conceptos que anteceden se observa una coincidencia de criterios al señalar los mismos elementos en la Constitución de la relación laboral, lo mismo coinciden en no tomar el elemento voluntad como elemento esencial en la relación laboral, si se tratara a la ligera este elemento se diría que es un elemento esencial dado que el trabajador al prestar sus servicios lo hace voluntariamente y el patrón también manifiesta su voluntad de aceptarlo o rechazarlo. Sin embargo no es así, porque de aceptarse como elemento esencial en la relación de trabajo estaríamos frente a un Contrato Civil, donde la voluntad es el elemento esencial para formalizarse el Contrato y que a falta del mismo se nulifica el contrato, mientras que en el contrato de trabajo es secundaria la voluntad como elemento, es cierto que existe voluntad para que el trabajador se someta a la dependencia o dirección del patrón mediante un salario, pero tanto el trabajador como el patrón se someterán a lo esta

(24) De la Cueva Mario. Pág. 187. Ob. Cit.

blecido en las normas laborales y no podrán hacer o modificar ciertos convenios que contravengan a las disposiciones de la Ley Laboral, aunque sea la voluntad de ambas partes; como es el trabajo inhumano, privar al trabajador de sus vacaciones, del seguro social, el reparto de utilidades etc., por esa razón no pueden quedar a la voluntad las condiciones que regulan la relación laboral entre patrón-trabajador, sino la aplicación imperativa de la ley.

Legalmente, la relación laboral se le define en la Nueva Ley Laboral en su artículo 20, párrafo primero dice, "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De la definición de la ley que se acaba de ver y de los conceptos doctrinales que se vieron anteriores a ésta, se deduce que están de acuerdo con la Nueva Ley Laboral ya que ésta responde a las exigencias de la doctrina, en ambos criterios resaltan los mismos elementos de la relación laboral como son: la prestación de un trabajo personal; la vinculación jurídica que se establece entre patrón-trabajador; la subordinación y que se preste mediante el pago de un salario; los cuales trataremos de resaltar la importancia de la relación laboral, -- efectivamente consideramos que la relación laboral es más importante que el contrato laboral de trabajo, aunque nuestra -- Ley Laboral establece en su artículo 20, párrafo tercero que

la relación laboral, y el contrato de trabajo producen los mismos efectos, y, aún más los conceptos de relación laboral y contrato de trabajo, son iguales para nuestra ley. Sin embargo consideramos que no es así pues existen diferencias. Las diferencias entre la relación laboral y el contrato de trabajo consiste en que el contrato señala todas las obligaciones y derechos de los contratantes mientras que en la relación laboral no existe un convenio escrito de esos derechos y obligaciones, el cual no es necesario para que estos surtan sus efectos como si existiera dicho escrito, es decir se presume que existe un contrato individual de trabajo, por otra parte la relación laboral existe desde el momento que comienza a presentarse el servicio, mientras que en el contrato individual de trabajo se consignan las condiciones en que el trabajador prestara su trabajo y los derechos y obligaciones de ambas partes dicho contrato puede celebrarse en cierta fecha y establecer que el trabajo se comenzara a prestar en una fecha posterior, lo que no ocurre con la relación laboral ya que ésta existe desde el momento que se comienza a prestar el servicio.

E) Elementos que integran y caracterizan la relación de Trabajo.

I. Ley de 1931.- Trabajo Personal, Dirección y Dependencia.

II. Ley de 1970.- Trabajo Personal, Subordinación y Remuneración.

Los elementos que integran y caracterizan la relación de trabajo, son las partes que constituyen a la misma, sin las cuales no podría existir, ya que dichos elementos se derivan - todas las consecuencias de derecho que surtirán sus efectos -- desde el momento que inicia el desarrollo del servicio. Los elementos de la relación laboral son los mismos que integran el Contrato Individual de Trabajo, la Nueva Ley del Trabajo establece en su artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o dominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efec

tos".

Como se podrá distinguir, que en este artículo no existe ninguna diferencia entre la relación laboral y el Contrato Individual de Trabajo respecto a los elementos que los integran, en ambos casos se señalan como elementos constitutivos:

- I) Dos personas en las que se establece el vínculo jurídico entre patrón-trabajador, estos términos ya se vieron en páginas anteriores;
- II) una prestación de trabajo, el cual debe ser personal y subordinado, es decir, el trabajador al prestar sus servicios debe obligarse a someterse voluntariamente a la dirección y obediencia del patrón respecto a la realización de la actividad por la cual se contrata el servicio;
- III) la subordinación, es un elemento esencial de la relación laboral, es la que nos permite distinguir si es una relación laboral o se trata de otra figura ya que no toda la actividad del trabajador que presta sus servicios a otra persona están regidos por la Ley Federal del Trabajo; este elemento lo trataremos más adelante con más profundidad;
- IV) el salario, que es remuneración que recibe el trabajador de parte del patrón por el servicio prestado. El salario no es solamente el pago en dinero o en especie que recibe el trabajador por el trabajo prestado sino también todas las demás prestaciones que se derivan de la relación laboral como son: capacitación, habitación, indemnización, aguinaldo, etc.

Si falta uno de los elementos ya mencionados, no po-

drá constituirse la relación laboral. Al respecto nos dice De la Cueva, "Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin los cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, si analizamos la definición del artículo 20, encontramos que - en ella se hace referencia a cuatro nociones: a) dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos; b) una prestación de trabajo, término que también conocemos; c) la característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de subordinación; d) el salario, que según el artículo 82, es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo". (25)

(25) De la Cueva Mario. Pág. 199. Ob. Cit.

I. Ley de 1931.- Trabajo Personal, Dirección y Dependencia.

En este inciso corresponde distinguir como conceptuaba la relación laboral la Ley de 1931, para entrar al estudio del trabajo personal se debe señalar que existen otros tipos de trabajos, por esa razón cuando decimos trabajo personal es para referirnos a una persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo, es decir, la relación laboral es exclusivamente individual, si en la relación laboral intervienen más personas estaremos en presencia de relaciones colectivas.

La Ley de 1931 establecía en sus artículos 3o. y 17 la relación laboral. El artículo 3o. señalaba, "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

De la definición del artículo 3o. de la Ley de 1931, se observa cierta tendencia del contrato civil, ya que en esa época se le comparaba el Contrato Individual de Trabajo al contrato de arrendamiento, compra-venta, contrato de sociedad y otros, esta influencia era consecuencia de que el Derecho Civil regulaba las normas de trabajo, las cuales fueron desechadas, como ya se vio en páginas anteriores; respecto a las personas jurídicas en la relación laboral, el artículo que se está realizando afirmaba que trabajador es toda persona, lo que no podía ser porque jurídicamente la persona puede ser física

o moral y el trabajador nunca podrá ser persona moral; al señalar que al prestar un servicio éste podía ser material o intelectual o de ambos géneros. Nos da a entender que el trabajo podía ser completamente material o completamente intelectual, lo cual no puede ser porque toda la actividad requiere de un mínimo o mayor de ambos esfuerzos, es decir, al suscitarse uno se da el otro forzosamente, de lo contrario estaríamos frente a una máquina y no ante el hombre trabajador. También el artículo 17 de la misma ley establecía "Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia de un servicio personal mediante una retribución convenida".

De la redacción de este artículo se comprende que para que exista relación laboral el trabajador debe depender económicamente, exclusivamente del patrón y sometido a la dirección técnica del mismo; en el primer supuesto bastaría que el trabajador prestara sus servicios a dos patrones distintos; como sucede en la actualidad para que no existiera la relación por no depender exclusivamente de un sólo patrón.

En el segundo supuesto, también bastaría que el trabajador rebasara los conocimientos del patrón y los aplicara sin la dirección del patrón, para que esté en una confrontación desconociera la relación laboral, lo que no es cierto porque puede haber contrato sin dirección técnica y otros contratos en que no exista la dependencia económica exclusiva y existie-

ra la relación laboral. Afortunadamente nuestra materia es expansiva, al correr de los años se van reivindicando los derechos de los trabajadores y nuestra Ley Laboral se va perfeccionando tanto en el contenido como en el alcance. Tan es así - que en 1944 se dejó de aplicar los términos de dirección y dependencia económica como elemento esencial de la relación, para utilizar el término subordinación. De este término hablaremos en el siguiente inciso.

II. Ley de 1970.- Trabajo Personal, Subordinación y Remuneración.

En este inciso se verá como se transformó el criterio de la relación laboral que contemplaba la antigua Ley Laboral por la actual, la Ley de 1931 de su definición de relación laboral se prestó para una confusa interpretación de la cual se valió la patronal para cometer abusos en perjuicio de los trabajadores. En 1944, para alivio de los prestadores de servicios cambió el criterio de la jurisprudencia, en la ejecutoria de 20 de octubre de 1944, dictada en el Amparo Directo 1690/43/2º. Ignacio Reynoso.

La Corte estableció la correcta interpretación del artículo 17 en la que señaló que cuando se dice dependencia no se refirió a la dependencia económica, sino que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta ni con sus conocimientos, sino por orden y bajo la dependencia del patrón. Este mismo criterio fue aplicado en noviembre del mismo año, - el Maestro De la Cueva nos dice en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, "En la ejecutoria de 24 de noviembre del mismo año (Amparo Directo 5527/44/1a., Antonio Góngora Pardenilla), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y principió a emplear el término subordinación, a cuyo efecto dijo que "la ley no establece como uno de los requisitos esenciales del Contrato de Trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la ha-

bía". (26)

De esta forma nació el término subordinación, la cual ha sido contemplada como la esencia de la relación laboral y la que nos permite distinguir lo que se considera un trabajo personal subordinado con la prestación de otros tipos de trabajo. La comisión encargada de hacer la Ley de 1970 utilizó el término subordinación, como elemento esencial en la relación laboral en lugar de los dos términos: dirección y dependencia que venía utilizando la ley antigua. En la exposición de motivos de la Nueva Ley nos señala que entiende por subordinación, nos dice, "por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".

Y actualmente la Nueva Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 20 párrafo primero, "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Como se puede ver, a partir de 1944 se comenzó aplicar el término subordinación y en 1970 quedó establecido en la (26) De la Cueva Mario. Pág. 202. Ob. Cit.

Ley Laboral el término subordinación como el elemento esencial y distintivo en la relación laboral, por esa razón en las características del Derecho del Trabajo, en la primera de ellas, señalo que no estaba de acuerdo con la misma porque no se podía asegurar que el Derecho sólo protegiera a la clase trabajadora sino también a la clase patronal y efectivamente aquí se puede demostrar una vez más que el término subordinación es un elemento que faculta solamente al patrón para exigir lo referente a la dirección del trabajo y el sometimiento en el mismo al trabajador que es además uno de los elementos de la relación laboral, el hacer este comentario no quiere decir que esté en desacuerdo, lo que quiero decir es que realmente nuestra ley contempla los derechos y obligaciones de ambas partes relacionadas en el trabajo.

Por lo expuesto podemos concluir que la Nueva Ley cambió el criterio de la relación de trabajo que contemplaba la antigua Ley Laboral por la relación más armonizada, en que la subordinación se debe entender que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino el trabajo que se presta que debe ser subordinado para diferenciarlo de las demás formas de prestaciones de servicio. También la Nueva Ley enterró la idea de la antigua ley, referente a la formación de la relación laboral, decía que todo Contrato de Trabajo debería constar precisamente por escrito, lo que daba a entender que la falta de contrato escrito era motivo para que no existiera la relación laboral y en el caso de que se diera una confronta-

ción entre trabajador y patrón, el trabajador no podría alegar que se le reconociera la relación laboral, mientras que la Nueva Ley afirma que con el sólo hecho de prestar el trabajo subordinado automáticamente se inicia la relación laboral y con ello todas las consecuencias de derecho laboral.

Con respecto al salario como elemento de la relación laboral, es el pago que recibe el trabajador por la prestación de un trabajo personal subordinado, dicho salario no sólo se refiere al pago en dinero o en especie sino a todas las demás prestaciones a las que establece la ley. Las partes deben de determinar la forma de pago y el monto pero en caso de no ponerse de acuerdo, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje.

C A P I T U L O I I I

CONTRATOS DIVERSOS DE CARACTER INDIVIDUAL

- A) Tiempo Indeterminado
- B) Tiempo Determinado.- Obra Determinada.
- C) Contrato de Aprendizaje.
- D) Contrato a Prueba.

I. Concepto Doctrinal y Legal.

II. Término de Prueba.- Reglamentación.- Contratos Colectivos de Trabajo.

C A P I T U L O I I I

CONTRATOS DIVERSOS DE CARACTER INDIVIDUAL

En el capítulo anterior se vió lo que es el Contrato Individual de Trabajo y la Relación Laboral, de acuerdo a la Ley de 1931 y la Nueva Ley Laboral por lo que ya no se verá su definición. En este capítulo podremos distinguir la diferencia de los diversos contratos de trabajo individual, unos originados por el espacio de tiempo que la relación de trabajo dure, que podría ser de períodos cortos o largos o bien tiempo indeterminado así como obra determinada y otros que ya no los contempla la Nueva Ley Laboral, como es el Contrato a Prueba.

Para comenzar este estudio y determinar a que se refiere cada uno de ellos, es necesario recurrir a nuestra Ley Laboral la cual responde tanto a las exigencias de la doctrina como a los intereses de los trabajadores, en su artículo 35 afirma, "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

A) Tiempo Indeterminado.

Según lo establecido por el artículo 35o., de la Nueva Ley en su párrafo final, dice que "a falta de estipulaciones, la relación será por tiempo indeterminado". De dicho ar-

tículo debe entenderse en relación con los artículos que señalan la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo y que imputa su falta al patrón. También el artículo 39o., consigna, "si vencido el término que se hubiese fijado - si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". Lo que se desprende que si la actividad de la empresa continúa se prolongará el contrato a la relación laboral el cual no podrá anularse por la sola voluntad del empresario y en caso de que el patrono despida al trabajador de estas circunstancias, se considera un despido injustificado, por lo tanto, el trabajador debe formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prolongación del contrato de trabajo y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que se ha repuesto en su trabajo. Por lo tanto el patrón le corresponde probar estas circunstancias en los casos de litigio. Para corroborar lo que se ha dicho veremos que nos dice un distinguido exponente de la materia. Por su parte Borrel Navarro Miguel, nos habla al respecto sobre el Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado o indefinido "es aquel que no songina condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación de servicios el trabajador tiene la posibilidad, -

salvo los casos expresamente señalados en la Ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en cuanto -- cumpla con sus obligaciones laborales". (1)

De la exposición anterior podemos resumir diciendo que en este tipo de Contrato constituye por regla general que a falta de estipulaciones expresas, la relación o contrato de trabajo será por tiempo indeterminado y por lo tanto el trabajador tendrá derecho a la estabilidad en el trabajo.

(1) Borrel Navarro Miguel. Pág. 148 y 149. Ob. Cit.

B) Tiempo Determinado.- Obra Determinada.

El Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado, es un contrato de mucha importancia, la falta de su observancia tendrá enormes consecuencias para el patrón, consistentes en pagar elevadas sumas de dinero por concepto de indemnización, por esa razón la Nueva Ley Laboral expresamente autoriza este tipo de contrato, pero sólo cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, en el contrato se debe señalar con exactitud la fecha de su terminación y en el caso de que se venza el término que se haya señalado, pero que subsista la materia de trabajo la relación se prolongará por todo el tiempo que dure dicha materia de trabajo por el cual fue contratado el trabajador. De igual forma la Nueva Ley permite la existencia del Contrato Determinado en los casos de que se trate de sustituir a otro trabajador temporalmente, por enfermedad, porque el trabajador de planta este gozando de vacaciones, de un permiso especial, y otros. Todos estos supuestos los contempla la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 37, que a la letra dice, "El señalamiento de un tiempo de terminado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

En el primer supuesto, se refiere que no es suficiente que se establezca en el Contrato de un tiempo fijo porque así lo requiera la naturaleza del servicio sino que se debe señalar con exactitud cuando terminará el trabajo o mejor dicho la fecha y en caso de prolongarse el tiempo el patrón debe señalar los motivos de la prórroga del Contrato. Porque es una controversia el patrón debe probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar. Un ejemplo podría ser, cuando una empresa contrata personal por un tiempo o época determinada como es en el caso de la época navideña que el personal de planta de dicha empresa no alcanza a cubrir la demanda de su clientela y tiene la necesidad de contratar personal por tiempo fijo, al término del cual la empresa se desliga de estos trabajadores sin responsabilidad ninguna.

En el segundo supuesto es evidente que la Ley permita la contratación de otro, ya sea por enfermedad, accidente o por el goce de vacaciones, etc. En todos estos casos se debe plasmar claramente en el contrato referido las causas por las que contrató y el tiempo de duración de este contrato, con el fin de evitar perjuicios al trabajador y al mismo patrón, pues este pagaría alta suma por el concepto de indemnización de no señalarse la duración de la sustitución.

En el tercer supuesto el legislador lo plasmó con la finalidad de poder tratar casos particulares relacionados en la reglamentación de trabajos; por ejemplo el artículo 195, -

fracción IV autoriza la relación de trabajo de los marinos para uno o varios, pues es frecuente que un buque no preste un servicio frecuente.

El Contrato Individual de Trabajo por Obra Determinada, es un contrato admitido por nuestra ley, pero sólomente en el caso de que así lo exija su naturaleza, es necesario que se exprese con toda claridad cual es esa obra objeto del contrato, por lo general son obras en las que el operario es el responsable del resultado del servicio o de la obra, de la dirección de la misma y el riesgo que se corra en dicha obra, como ejemplo de obras determinadas podemos señalar la construcción de un inmueble, la reparación de alguna maquinaria o de un motor etc. dichos contratos no se prorrogan al terminar la obra, si se requiere realizar otra obra será necesario que se celebre otro contrato.

El Contrato de Trabajo por Obra Determinada: lo señala el artículo 360, de la Nueva Ley, que a la letra dice, "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Lo que quiere decir dicho precepto que no basta que las partes consideren el Contrato por Obra Determinada, sino que es indispensable que conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral de lo contrario, se considera celebrado por tiempo inde-

terminado y el trabajador tendrá los beneficios derivados de tal situación. Al respecto nos da un ejemplo De la Cueva Mario que se ofrece con mayor frecuencia en la industria de la Construcción, "Una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc.; por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto, se trata de una relación para obra determinada que satisface el requisito del artículo 36o., porque la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado. Pero, en cambio, no puede quedar incluido en esta excepción el trabajo a domicilio, al que no podría estructurarse como una serie de relaciones independientes por cada pieza confeccionada, sino que es una relación ordinaria por tiempo indeterminado". (2)

(2) De la Cueva Mario. Pág. 221. Ob. Cit.

C) Contrato de Aprendizaje

Es un contrato por el cual se establece una relación entre patrón o maestro y el aprendiz, donde el primero se obliga a enseñar al aprendiz un conocimiento técnico de un arte u oficio y mediante un pago convenido, el cual puede ser en dinero o especie, el aprendiz por su parte debe poner todo su empeño en el desarrollo de la enseñanza en beneficio de su preparación y de quien recibe la enseñanza, del arte u oficio que se le esta proporcionando; ya que en caso de no aprobar el curso tenfa menos posibilidades de ascender.

El Contrato de Aprendizaje, lo podríamos definir como el acuerdo que se celebra entre el patrón o maestro y el aprendiz, en el cual el primero se obliga a enseñar técnicamente un arte u oficio y dar una remuneración convenida, el segundo en cambio se compromete a trabajar en beneficio del empresario en las condiciones fijadas.

De la definición que hemos presentado se desprende - que en este tipo de contratos, la voluntad es un elemento esencial ya que tanto el patrón como el aprendiz, celebran un Contrato voluntariamente en que se comprometen a cumplir las condiciones que ellos mismos establecen; también se observan los beneficios de ambas partes al realizar dicho contrato, de parte del patrón se beneficia porque somete al aprendiz a la actividad que desarrolla la empresa y todo el producto del trabajo

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

del aprendiz lo aprovecha y el aprendiz recibe en cambio una remuneración muy reducida; mientras que el aprendiz se beneficia con la enseñanza porque será mejor remunerado y podrá ascender a puestos de mayor jerarquía.

En el Derecho Laboral Mexicano, se legisló el Contrato de Aprendizaje, en el artículo 218 de la Ley de 1931, establece "Contrato de Aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Según de la definición anterior se entiende que el trabajo del aprendiz forma parte de la actividad general de la empresa, es decir, el trabajo del aprendiz era aprovechado por el patrón a cambio de la enseñanza en un arte u oficio y una retribución, la cual no estaba sujeta al salario mínimo ya que según el contenido de dicho artículo era suficiente que el maestro o patrón le proporcionara enseñanza y le pagara una retribución pecuniaria. Dicha retribución era variable porque los períodos de enseñanza eran diferentes así como los tipos de arte u oficios; también podría recibir el pago en especie como son alimentos, vestido, etc. o ambas cosas es decir, parte en dinero y parte en especie.

Respecto a los períodos de tiempo que se acaban de exponer, el artículo 220 de la Ley de 1931, señala: "El contra-

to de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz en sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje".

Este precepto se puede concebir como la preocupación del legislador por proteger al aprendiz, es por ello que se consigna una escala y tiempo de enseñanza en el arte, oficio o profesión, con el objeto de obligar al patrón, a que en un tiempo razonable proporcionará la preparación requerida y quedará apto el aprendiz para escalar el puesto que se le asignará de acuerdo a su capacidad, procurando evitar los períodos largos de aprendizaje. Sin embargo en la práctica, este contrato fue un instrumento del patrón para explotar y cometer abusos contra los aprendices. A lo referente a la obligación patronal de pagar la retribución convenida, era otro de tantos abusos del empresario, pues no estaban obligados a pagar ni siquiera el salario mínimo, y todavía, la pequeña cantidad de dinero que recibía el aprendiz por su trabajo, podían pagarle en dinero, en especie o mixta. No obstante que el aprendiz se sometía a la enseñanza para mejorar económicamente en su vida personal; durante su período de preparación, no perseguía una retribución que compensara sus servicios que prestaba, su propósito principal era adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permitieran alcanzar la categoría de un obrero calificado y así en un futuro mejorar su vida personal y la de su familia.

Por otro lado celebrarse el contrato de aprendizaje con un menor se llevaba a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, de la Antigua Ley que a la letra dice, "Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de dieciséis, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores. A falta de ellos, el Contrato será celebrado por los mismos menores, con aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar y a falta de éste, de la autoridad política respectiva. Sin embargo existía una limitación en ciertas empresas respecto a dicho artículo como lo señala el artículo 231, de dicha ley que a la letra dice "En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirá aprendiz menores de 16 años". La que se comprende que de dicha limitación surgía por la necesidad que tenía el legislador de proteger al menor de edad de los trabajos pesados y riesgosos para su persona física.

Referente a los derechos y obligaciones de las partes contratantes los artículos 223 y 224 de la Ley de 1931 establecen; artículo 223.- Son obligaciones del aprendiz:

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

II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que está aprendiendo;

III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos;

V.- Guardar absoluta reserva respecto de la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y

VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Artículo 224.- Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso para con el aprendiz;

I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio u arte en que se aspira a aprender;

II.- Pagarle una retribución pecuniaria a suministrarle alimentos, vestido o una y otra cosa;

III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados darles un testimonio escrito a cerca de sus conocimientos y aptitudes, y

V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

La violación de lo estipulado en los artículos que se acaban de ver podrían ser motivo de la separación del Contrato de enseñanza sin ninguna responsabilidad para el patrón pero

en caso de que el trabajador fuera despedido injustificadamente éste tenía derecho al pago por indemnización de un mes y medio; éste pago era muy variable respecto a su porcentaje y muy reducido, en primera, porque el aprendiz tenía un salario menor que el mínimo y en segundo porque se le podría pagar con especie o de ambas formas.

Si el aprendiz sufría algún riesgo profesional, accidente de trabajo o enfermedad el patrón contraía la misma responsabilidad que si se tratase de un obrero no aprendiz con excepción de la indemnización que se calculaba tomando como base no la remuneración que recibía un trabajador de la misma categoría profesional.

El Contrato de Aprendizaje se presentaba como una forma para que los patrones abusaran, utilizándolo para obtener la mano de obra más barata y por el de la explotación del aprendiz. Por esa razón el legislador de 1970, preocupado por la gravedad que presentaba dicho contrato en perjuicio del aprendiz suprimió el contrato de aprendizaje. Al respecto la Ley de 1970 en su exposición de motivos en el proyecto de la Nueva Ley, en la parte correspondiente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones dice, "El proyecto suprimió el contrato de aprendizaje, por considerar que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretextos de enseñanza, dejar de pagar los salarios reduci-

dos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional a cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de la empresa de organizar permanente o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y de patrones; es indudable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón para la cual los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y, además, en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación para obtener así mayores ingresos".

De la exposición que antecede se concluye que la abrogación del Contrato de Aprendizaje fue una medida justa, resultado por el constante abuso que se cometía al amparo de ésta figura, generando graves daños a la clase trabajadora, como es el caso de pagar una miseria o no pagar nada al aprendiz por sus servicios prestados, otro mal era la facilidad que tenía el patrón para despedir o rescindir el Contrato de Aprendizaje; en el primer supuesto, el patrón o maestro podía aludir la incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte, oficio o profesión del que se trate, sin ninguna responsabilidad para el patrón, y en el segundo supuesto, el patrón podía rescindir el Contrato de Aprendizaje en el momento que quisiera, ya que la ley sancionaba al patrón con un mes y medio de salario, cosa -

que no le afecta nada al patrón, puesto que ya había sacado --
provecho con su mano barata.

D) Contrato a Prueba

I.- Concepto Doctrinal y Legal.

II.- Término de Prueba.- Reglamentación.- Contratos - Colectivos de Trabajo.

I.- Concepto Doctrinal y Legal:

Esta figura ha surgido en otros países con la finalidad de beneficiar tanto al trabajador como al patrón. En la prueba el trabajador puede comprobar si realmente el trabajo que se le ofrece puede por él desarrollarlo, y convencerse de las condiciones generales y concretas en que debe desempeñar su servicio, si le satisfacen o no. El patrón por su parte, en la prueba le beneficiará para corroborar la capacidad técnica, el rendimiento y la ética profesional del trabajador. Para evitar así desengaños y en el caso de estar de acuerdo ambas partes, celebrar un Contrato Laboral indefinido o dar por terminado dicho contrato sin ninguna responsabilidad. En nuestro país no es contemplado el Contrato a Prueba por la ley laboral, aunque en la práctica se lleva a cabo. Más adelante hablaremos de ello, ahora nos enfocaremos a su concepto.

Por nuestra parte expresamos el siguiente concepto de Contrato a Prueba.- Es la condición fundamental convenida, mediante el cual en un cierto período de tiempo el trabajador debe demostrar sus aptitudes y el patrón las condiciones de

trabajo y de estar de acuerdo ambas partes celebrar un contrato indefinido.

En el concepto de Contrato a Prueba que se acaba de presentar, queremos manifestar lo siguiente: Cuando nos referimos a la condición fundamental convenida, es con la idea de expresar, que es una condición esencial que pactan las partes, en el que esta en juego la valoración del resultado para que en un futuro se celebre un contrato indefinido o el rechazo del mismo; el período de tiempo en que el trabajador debe demostrar sus aptitudes y el patrón las condiciones de trabajo, queremos significar que cuando se pacta la condición suspensiva de la prueba también se debe señalar la duración del tiempo, éste debe ser razonable, dependiendo de la magnitud de la prueba en la que el trabajador debe demostrar sus conocimientos técnicos profesionales, su destreza, rendimiento y su ética, mientras que el patrón tendrá que determinar en que consiste el trabajo, el lugar donde se va a desarrollar el mismo, si reúne las condiciones de seguridad o es riesgoso, el horario, la retribución por el servicio; y por último, de estar de acuerdo ambas partes celebrar un contrato indefinido, intentamos dar a entender, que si el patrón al hacer una valoración de las aptitudes del trabajador, está satisfecho con el resultado y el trabajador también esta de acuerdo a las condiciones y sus circunstancias en las que prestará sus servicios, celebrar un contrato indefinido para garantizar la estabilidad en el empleo.

Doctrinalmente el Contrato a Prueba se ha definido como "El espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula". (3)

Esa definición que antecede la consideramos incompleta, porque no señala la existencia de una condición, como la generadora de las disposiciones y consecuencias de la relación, sino alude al lapso de tiempo de la prueba que establece y éste no envuelve todo el significado de la expresión, por razón de que sólo es un elemento de la condición esencial. También solo señala que la prueba es para el trabajador donde debe demostrar sus aptitudes ante el patrón para que éste dé su decisión de contratarlo o no, pero no señala que a su vez el trabajador puede o no estar satisfecho en las condiciones en que prestará su trabajo, ya que esta prueba es común para ambos.

Para Cabanellas: "Se trata de la condición expresa en el Contrato de Trabajo por la cual cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual si no está satisfecho, durante dicho lapso, de las prestaciones de la otra parte". (4)

Según Alonso García, "Por pacto o Contrato de Prueba entendemos el acuerdo de voluntades de trabajador y empresario

(3) Cabanellas Guillermo. Pág. 487, Ob. Cit.

(4) Idem.

en virtud del cual aquel y éste convienen durante un cierto período de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión". (5)

Estimamos que los dos conceptos anteriores nos dan a entender que el período de prueba es una condición del Contrato de Trabajo, si ambas partes están de acuerdo, esto nos da la idea que la voluntad es un elemento muy importante en este tipo de contrato, por lo que se podría asegurar que el contrato se origina por el convencimiento de las dos partes, de dicha idea estamos completamente de acuerdo, como lo señala antes.

(5) Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Pág. - 442. Editorial Esploges de Llobregat Barcelona. Edición - Cuarta. España 1973.

CONCEPTO LEGAL

En nuestra legislación no existe el Contrato a Prueba ni en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; ésta tiene el criterio de no darle ninguna validez, pues el trabajador al prestar sus servicios adquiere derechos y obligaciones establecidos en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la Ley de 1931, regulaba el Contrato a Prueba, especialmente en el Contrato de Aprendizaje. Desafortunadamente los patrones aprovecharon este Contrato para explotar a los trabajadores sin ninguna consideración; por lo que la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, suprimió el Contrato de Aprendizaje y trató de suprimir el Contrato a Prueba, por considerarlo como un instrumento que servía de pretexto en la enseñanza para dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios muy reducidos o equivalentes con otras prestaciones, en cambio la Nueva Ley reglamentó los cursos de capacitación profesional; de los cuales se hablará más adelante. La Ley de 1931 consignaba en el artículo 126, segunda fracción, "El Contrato de Trabajo termina por las causas estipuladas expresamente en él". Este precepto nos da a entender, que si se estipulara en el contrato un período de prueba de un mes, cinco meses o más era válido, y esto traía como consecuencia un grave perjuicio a los trabajadores, al respecto nos dice Guerrero Euquerio, "la fracción segunda del artículo 126 de la ley anterior establece que el Contrato de Trabajo termina por las causas estipuladas expresamente en él por lo que si en el contrato se señalaba un período

de un mes para que el trabajador demostrara su competencia y si esto no ocurría el patrón tenía el derecho de dar por terminado el contrato antes de que expirara ese plazo. Se dijo que según el criterio sostenido forzosamente debía constar en el Contrato de Trabajo escrito la cláusula que autoriza el período de prueba, por lo que si faltaba tal cláusula no podía haber dicho período. Por otra parte esto nos llevaría a que si en el Contrato se estipulaban períodos de 6, 9, o más meses serían aplicables con evidente perjuicio del trabajador". (6)

También el artículo 225, segunda fracción de la antigua ley señalaba, "El patrón o maestro puede despedir al aprendiz sin responsabilidad: por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate".

En este artículo que se acaba de ver es claro el daño que causaba el Contrato de Aprendizaje al aprendiz, pues el patrón tenía la facultad de establecer un período de aprendizaje largo y al finalizar decirle al aprendiz que no era apto para el arte u oficio de que se tratara y rescindir su Contrato de Aprendizaje, sin ninguna responsabilidad para el patrón, y de ésta manera dejar de pagar el salario mínimo y aprovechar toda la producción del trabajador o aprendiz, ya que el aprendiz desarrollaba las tareas de la empresa en la que se le estaba proporcionando el trabajo a prueba con la enseñanza.

(6) Guerrero Euquerio. Págs. 103 y 104. Ob.: Cit.

II. Término de Prueba.- Reglamentación.- Contratos Colectivos de Trabajo.

Término de Prueba: Se entiende como término de prueba, al plazo de tiempo máximo de duración de la prueba que señala la ley. Llevada a cabo en los países que admiten los contratos a prueba, el período lo señala la ley o bien las partes contratantes, se pueden poner de acuerdo pero no debe rebasar el plazo que señale la ley como lo máximo de duración.

Ya se expuso que nuestra Legislación no contempla el trabajo a prueba, ni la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo acepta. Por lo tanto rechaza los contratos de 28, 30, 60, o más días, como se acostumbraba contratar a los trabajadores, por considerar que servían de pretexto para que los patrones esquivaran las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, existían casos de trabajadores con 15 y 20 años de servicio a la empresa y todavía eran considerados aprendices o estaban a prueba y así se libraban de pagarles el salario mínimo, también los separaban de su empleo durante poco tiempo por 4 ó 5 días, por cada contrato de 28 ó 30 días para evitar la antigüedad y librarse de la indemnización correspondiente. Transcurridos unos días de la separación del trabajador de su empleo, éste volvía a ser contratado con una nueva fecha de ingreso.

Por su parte Borrel Navarro nos habla de la Jurispru

dencia y el Contrato a Prueba o por 28 ó 30 días. "Como ya exprese, nuestro ordenamiento laboral vigente no establece ni reconoce el Contrato a Prueba o Contrato por 28 ó 30 días que con frecuencia e indebidamente siguen utilizando muchos patrones - con sus trabajadores. En concordancia con la ausencia de disposición legal sobre este Contrato Laboral, la Suprema Corte - de Justicia ha declarado su ineficiencia legal". (7)

Es claro que la Suprema Corte y el Legislador, al dar se cuenta de los abusos que cometían frecuentemente prohibiera tajantemente la validez del Contrato a Prueba, desde luego - nosotros aprobamos esa determinación, por considerar lo más atinado en esa época. Es decir, por las graves consecuencias que se producían al aplicarlos en perjuicio de los trabajadores, - por esa razón el legislador de 1970 trató de suprimirlo y digo trató de suprimirlo porque en la práctica sigue persistiendo - esos graves errores o el Contrato a Prueba, principalmente en la reglamentación colectiva. Como se podrá observar a continua ción.

Reglamentación.- Contratos Colectivos de Trabajo: respecto a dicha reglamentación, nos dice Guerrero Euquerio, "En la Nueva Ley Federal del Trabajo se contiene una disposición - que expresamente se refiere al período de prueba al indicar que cuando el patrón cumpla con la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponda el (7) Borrel Navarro Miguel. Pág. 161. Ob. Cit.

puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñarlo. En los Contratos Colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiere extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de 30 días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas nos es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos Contratos Colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar el puesto.

El período de prueba, como lo reconocen tratadistas extranjeros o nacionales se justifica como contrapartida de la cláusula de exclusión por admisión, como una facultad del empresario para rechazar al trabajador que resulte incompetente".(8)

Efectivamente la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 159, contempla un período a prueba no mayor de 30 días que a la letra dice, "Las vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría in

(8) Guerrero Euquerio. Pág. 104. Ob. Cit.

mediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad será preferido el más capaz.

Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñarlo. En los Contratos Colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un periodo de prueba no mayor de 30 días por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, se llamará el que se siga en antigüedad. En los mismos Contratos Colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar el puesto.

En dicho artículo nos sigue remitiendo a los Contratos Colectivos para establecer la forma de cubrir las vacantes definitivas, las provisionales, con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, en la que se observará lo establecido en los Contratos Colectivos y a la Nueva Ley Federal

del Trabajo. Dichos Contratos Colectivos por regla general toman en consideración para cubrir las vacantes, la aptitud y la antigüedad del trabajador, de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión, se le aplica un examen o un período de prueba y en caso de no aprobar dicha prueba llaman al trabajador que le sigue en antigüedad. También el artículo 343 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala, "El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV y L.

Es obvio que este precepto regula un verdadero período a prueba de 30 días, en que el trabajador doméstico puede ser despedido sin ninguna responsabilidad para el patrón. Pasado ese término y si el trabajador es despedido injustificadamente podrá exigir todas y cada una de las prestaciones establecidas en la ley vigente.

Por el análisis del estudio que se hizo tanto de la Ley Antigua como la Ley de 1970, sobre el trabajo a prueba, se concluye que en la práctica el trabajo a prueba sigue persistiendo, es cierto que no lo permite la Nueva Ley Laboral ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero de hecho se permite su existencia, dándole apoyo legal. Por otra parte, es evi

dente que existe una necesidad por legislar el Contrato a Prueba. La doctrina también se inclina por la existencia de Contrato Laboral a Prueba, considerando la complejidad industrial y la necesidad de contratar trabajadores especializados para operar la maquinaria y la tecnología moderna. Naturalmente que dicho contrato debe ser con una reglamentación adecuada y clara, para evitar abusos y perjuicios a los trabajadores de parte de los patrones al aplicar el Contrato a Prueba. Por esta razón nació la inquietud de elaborar la presente Tesis con el Título "El Trabajo a Prueba" con la intención de transmitir esta inquietud a las partes contratantes en un futuro no tan lejano - beneficiándose tanto el trabajador como el patrón, el trabajador se beneficia porque tiene un conocimiento exacto de la prestación del servicio y las condiciones del mismo por lo que estará en posibilidades de aceptar o rechazar el trabajo de que se trate, el patrón por su parte tendrá la convicción de los conocimientos y aptitudes del trabajador para desarrollar la tarea por la cual será contratados. El legislar el Contrato a Prueba, considero que el patrón dejaría de buscar otras modalidades para justificar el trabajo a prueba y el trabajador por su parte estaría en posibilidades de exigir lo que esta establecido en el Contrato y dejaría de ser objeto de engaño, en perjuicio de él mismo.

Por su parte Cabazos Flores dice, "Resulta evidente que en la actualidad la especialización se impone en todas las empresas que necesitan operarios cada vez más calificados.

En dichos casos pensamos que si es factible celebrar un Contrato por tiempo indefinido y establecer un periodo de prueba razonable durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado.

En dicho presupuesto el periodo de prueba tiene que ajustarse estrictamente a la realidad y a las necesidades de puesto, ya que sería improcedente fijar un periodo de prueba de más de 30 días a un trabajador no calificado.

Para un trabajador especializado el periodo de prueba puede aumentarse según los requerimientos del trabajo.

Resulta conveniente que durante el periodo de prueba se realicen las pruebas necesarias que efectivamente permitan calificar al trabajador.

Así, en el caso de una secretaria, ésta deberá demostrar en 30 días, su eficiencia en tomar dictados en taquigrafía, comprobar que tiene la facilidad necesaria para trabajos mecanográficos, demostrar que tiene buena ortografía y conocimientos generales sobre los diversos sistemas de archivo.

¿Puede establecerse a un trabajador sucesivos periodos de prueba?

A un trabajador se le puede imponer diversos periodos

de prueba, cuando desempeñe otros trabajos, como en el caso de que sea ascendido, ya que en tal evento, se le podrá dar otro período de prueba para el mismo, entonces se le tendrá que regresar al puesto que ocupaba". (9)

De acuerdo a la exposición antecesora, se coincide en la necesidad de legislar el Contrato a Prueba para el beneficio del desarrollo industrial y el bienestar social del trabajador y como consecuencia el engrandecimiento del país. Estoy totalmente de acuerdo con lo expresado por el Maestro Cabazos Flores sobre la materia motivo de la presente Tesis. La adecuación de como normalizar el Contrato a Prueba, sería tarea de nuestros legisladores, que son los indicados como concedores de la materia: buscando siempre el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social en las relaciones entre trabajador y patrones. Por mi parte en el siguiente Capítulo IV doy algunas sugerencias para reformar la ley sobre el Contratr a Prueba.

(9) Cabazos Flores Baltasar, Págs. 115 y 116. Ob. Cit.

C A P I T U L O I V

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- CONCEPTOS Y ANTECEDENTES.

- A) Similitud y diferencias entre la Capacitación y Adiestramiento.
- B) Obligaciones Patronales de la Capacitación y Adiestramiento.
- C) Formas de Capacitar y Adiestrar.
- D) Derechos y Obligaciones del Trabajador.
- E) ¿Es la Capacitación y Adiestramiento un Contrato a Prueba?
- F) Reformas a la Ley Vigente.

Capacitación y Adiestramiento.- Conceptos y Antecedentes.

De la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en nuestra ley se señala la obligación patronal y el derecho que tiene todo trabajador que se le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, para que se le facilite ocupar los puestos de mayor escala y así le permitan elevar su nivel de vida. Por otra parte, la tecnología moderna también impone la necesidad de que los empresarios adiestren y capaciten a su personal para que puedan desempeñar mejor el trabajo que se les asigne y con ello aumentar su producción industrial.

Existe una gran tendencia en conceptuar a la capacitación como la formación teórica-técnica del trabajador antes de que ingrese al Centro de Trabajo, se capacita para obtener nuevos conocimientos para futuros puestos, y el adiestramiento consistente en la formación técnica proporcionada al trabajador cuando éste se encuentra laborando en la empresa en un puesto determinado, con la finalidad de perfeccionarlo para la mayor productividad y eficacia en la realización de su trabajo. A continuación veremos diversos conceptos de destacados estudiosos de nuestra materia.

Borrel Navarro Miguel al respecto dice "La mayoría de los estudiosos del Derecho Laboral consideran que los conceptos de capacitación y adiestramiento significan obligaciones -

dístitas; capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido, y adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando. (1)

Por su parte Cabazos Flores opina "Decimos capacitar y/o adiestrar, porque dichos conceptos implican obligaciones diferentes.

A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe un puesto de mayor jerarquía. Así mismo, se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza". (2)

El Servicio Nacional ARMO señala que: "La capacitación dentro de las empresas es una fórmula extraescolar de aprendizaje, cuyo propósito fundamental es dotar al personal de los centros de trabajo con los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que son necesarias para desempeñar su labor y al propio tiempo les permitan mantenerse actualizados ante el reto del creciente desarrollo tecnológico y a la necesidad de ampliar cada vez más las capacidades del hombre.

Por otro lado, "El adiestramiento es la acción orien

(1) Borrel Navarro Miguel. Pág. 228. Ob. Cit.

(2) Cabazos Flores Baltasar. Pág. 202. Ob. Cit.

tada a dotar al trabajador de los conocimientos, habilidades y aptitudes que les permite realizar eficientemente el puesto de trabajo que desempeña". (3)

Guzmán Valdivia Issac a continuación expresa, "El - adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde éste punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

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

El desarrollo tiene mayor amplitud aún. Significa - el progreso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyéndolos aquellos que tienen más alta jerarquía en la organi

(3) Sría. del Trabajo y Previsión Social. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. "Relaciones Industriales y Formación Profesional" Cuadernos INET Núm. 3. México, 1978.

zación de las empresas". (4)

De los conceptos anteriores que se acaban de ver podemos afirmar que la capacitación es la enseñanza teórica técnica que se les proporciona a los trabajadores que van a ingresar a un centro de trabajo y por lo general el trabajador se capacita para ocupar puestos más elevados o de dirección, donde tiene que desarrollar actividades intelectuales y el adiestramiento como la formación teórica-técnica que se le proporciona al trabajador que se encuentra dentro de la empresa realizando actividades de la misma y se le adiestra para actualizarlo, mejorar la actividad normal. El adiestramiento va dirigido por lo general al trabajador obrero o aquel trabajador que realiza su trabajo físicamente.

(4) Guzmán Valdivia Issac. Problemas de la Administración.
Pág. 69.

A N T E C E D E N T E S

Al analizar la capacitación en su aspecto histórico, es obvio que versará en torno al aprendizaje o la enseñanza técnica, con quien tiene íntima relación, su origen es muy remoto, desde que el hombre se convirtió en sedentario y buscó los mejores métodos y los medios para la mayor producción de sus satisfactores, dichos métodos y medios de producción, fueron legados a los hijos y se fueron transmitiendo de generación a generación. En la Antigua Roma fue donde se desarrolló más rápidamente la enseñanza técnica por medio de los llamados colegios o corporaciones de arte u oficio, en los cuales los dueños de esclavos solicitaban enseñanza o adiestramiento para sus esclavos a cambio de la enseñanza, el amo del esclavo dejaba a dicho esclavo por un determinado tiempo a que prestara sus servicios al encargado de la enseñanza en forma gratuita. Este sistema fue evolucionando a medida que las sociedades iban sufriendo transformaciones en su organización social. Posteriormente se les llamó gremios, en sus inicios estas organizaciones beneficiaban a todos sus agremiados pero después comenzaron los abusos por parte de los maestros, tanto que se censuraba a este tipo de sistema porque los aprendices sólo se convertían en criados de sus maestros y estos no les permitían ser tan diestros como ellos, para que de esta manera se evitara la competencia y el maestro no fuera desplazado, también los gremios no permitían el completo desarrollo de la industria por la razón de que cada gremio desarrollaba una industria o actividad técnica

y no permitía que otro gremio o persona lo desarrollara sin su consentimiento ya que los gremios eran monopolios.

En nuestro país al ser conquistado por España, ésta fue desarrollando poco a poco su cultura, sus organizaciones sociales y económicas, entre otras las gremiales, estructuradas en la misma forma que los gremios del viejo mundo, se constituían por maestros, oficiales y aprendices. Hernán Cortés, ordenó el establecimiento de los gremios para poder desarrollar la industria en el país. Si bien es cierto que los gremios eran centros de enseñanza y que era el medio de superación para los aprendices, también es cierto que era un sistema que se prestaba para explotar y cometer abusos en perjuicio del aprendiz. De ello nos habla el Maestro Araiza Luis, "Se establecen nuevas industrias y para consolidar su estabilidad, se recurre a la enseñanza del viejo mundo, en lo relativo a su estructura gremial, para cuyo efecto, se decreto la Ordenanza de Gremios". (5)

Como es notorio la capacidad ha tenido una gran importancia y aún más en la actualidad, todo trabajo que realiza el hombre requiere de una capacitación o técnica por más modesta que sea, entre más complicado sea el servicio mayor será la capacitación. Si se observaran dos campesinos, uno que labra la tierra con bueyes y el otro con tractor, el primero, sus conocimientos serían mínimos, consistirían en saber uncir sus

(5) Araiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Pág. 12. Segundo Tomo.

bueyes, arar, saber la distancia de la surcada, la profundidad del rayado y la alimentación de los animales; el otro, sus conocimientos tendrán que ser más complejos, consistentes en saber manejar el tractor, conocer algo de mecánica, conocer la herramienta, dar mantenimiento a la máquina y saber surcar.

Es por esa razón que en el Derecho Mexicano del Trabajo se legisló el Contrato de Aprendizaje, en el artículo 218, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que dice, "Contrato de Aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". El artículo 221 de la misma ley, consignaba la obligación patronal de admitir aprendices en cada empresa no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; sin embargo así como se establecía en la ley dicho contrato perjudicó gravemente al aprendiz. En el artículo 225 se establecía, "El patrón o maestro puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

I.- Por fallas graves de consideración y respeto a él o su familia y

II.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate".

Cuando el aprendiz era separado del trabajo por culpa del patrón o el maestro, la ley consignaba a éste o éstos a

indemnizar al aprendiz con un mes y medio de salario, no tenía derecho el aprendiz al reparto de utilidades, la retribución - que hace mención el artículo 218, no estaba comprendida en las condiciones del salario mínimo, era suficiente que el patrón o maestro le proporcionara enseñanza y le pagara una retribución pecuniaria mixta parte en dinero y parte en mercancías, el monto era fijado de acuerdo al período del aprendizaje. Es evidente que las disposiciones de la ley antigua se prestaban para que los patrones cometieran abusos y tener el aprendiz en condiciones precarias, por esta razón el legislador de 1970 suprimió el Contrato de Aprendizaje, y en cambio impuso la capacitación y el adiestramiento, como se podrá ver en la exposición - de motivos, en la parte correspondiente a derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, que a la letra dice, - "El proyecto suprimió el Contrato de Aprendizaje, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional a cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de las empresas de organizar permanentemente o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y patrones; es indudable que la industria moderna requiera un personal cada vez mejor capacitado, -

razón por la cual los cursos que se proyectan redundaran, ante todo, en beneficio de las empresas y además, en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mayores ingresos".

Es evidente la preocupación del legislador por proteger al trabajador y también la preocupación del trabajador por mejorar las condiciones de trabajo por medio de la enseñanza y tener una mejor remuneración para vivir en condiciones decorosas, por ello ha luchado hasta alcanzar los logros que hoy en día disfruta, y seguirá luchando por alcanzar otras conquistas. Entre otras cosas la finalidad de la capacitación y el adiestramiento, es actualizar y perfeccionar a los trabajadores en sus tareas normales, capacitarse para los ascensos o cubrir las plazas de nueva creación, para prevenir los riesgos de trabajo, incrementar la producción y en cambio el trabajador incrementar su salario.

El 9 de enero de 1978 se publicaron las reformas y adiciones constitucionales y a la Ley Laboral. Por decreto en el Diario Oficial de la Federación, entre otras se adicionó la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional, referente a la capacitación y el adiestramiento, quedando establecido de la siguiente manera: "las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria, determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a

los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación". También la fracción XXXI fue reformada, señalándose la competencia exclusiva de las autoridades federales, respecto a la capacidad y adiestramiento de los trabajadores. Dichas reformas y otras fueron publicadas el 28 de abril de 1978, en el Diario Oficial de la Federación y entraron en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

Como se podrá observar la gran evolución que ha tenido la capacitación y el adiestramiento, aunque en sus inicios no se le conocía como capacitación o adiestramiento sino como aprendizaje pero sus finalidades eran las mismas, la enseñanza en un arte u oficio, para desarrollar con mayor eficacia y perfeccionamiento el trabajo de que se trate, así como poder tener una mayor producción en las diferentes ramas de la industria. Seguirá la tendencia de superación y mejoramiento técnico que requiera la industria moderna, así como mejores condiciones para los trabajadores que se capaciten o adiestren.

A) Similitud y diferencias entre capacitación y adiestramiento.

Similitud: La capacitación y el adiestramiento tienen mucha similitud, hay quienes piensan que estas dos figuras son sinónimos, sin embargo aunque es cierto que tienen mucho en común también es cierto que tienen diferencias, como se verá más adelante ya que es el tema de que nos ocupa. La Ley Labo-

ral de 1970, consignó la capacitación y el adiestramiento como la formación para los trabajadores y se reglamentó debidamente hasta el 10. de mayo de 1978, ambas figuras presentan ciertas similitudes entre sí, como se podrá apreciar a continuación, - conforme nos adentremos en el estudio:

a) Así como los patrones tienen la obligación de capacitar a sus trabajadores, tanto a los de recién ingreso como a los que ya se encuentran laborando en la empresa, también la tienen para adiestrarlos.

b) Así como los trabajadores que se capacitan están obligados a obedecer las ordenes e instrucciones del instructor o patrón en todo el desarrollo de la enseñanza y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, la misma obligación - tienen los que reciben adiestramiento.

c) Cuando los trabajadores aprueban algún curso de capacitación o adiestramiento, el capacitador o la entidad instructora les entrega constancias de habilidades laborales las cuales surtirán sus efectos para fines de ascenso.

d) Tanto la capacitación y el adiestramiento tienen como objetivo aumentar la producción en el trabajo de que se trate.

e) En ambas figuras se reduce el tiempo requerido -

para efectuar una tarea, por la destreza que tiene el trabajador al desarrollar la actividad encomendada.

f) La capacitación y el adiestramiento son medios de formación del trabajador y por ello estarán aptos para cubrir las áreas requeridas y para producir más y de mayor calidad.

g) La capacitación o el adiestramiento hacen que disminuyan los desperfectos en la maquinaria y equipo por contar con personal que tiene conocimiento para la utilización y manejo del mismo.

h) El personal que recibe capacitación o adiestramiento tiene menos riesgos en el trabajo, lo que es un gran alivio, para el patrón, pues ya no desembolsará tanto dinero por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y el trabajador tendrá mayor seguridad física y conservará en mejores condiciones la empresa.

i) La capacitación o el adiestramiento, es el vínculo por el cual los trabajadores podrán mejorar el nivel de vida y de su familia, y como consecuencia engrandecer la economía de la Nación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo al consignar cual es el objeto de la capacitación y el adiestramiento, hace el señalamiento en los mismos términos para las dos figuras, como po-

dremos observar en el artículo 153, F, que dice,

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

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar le información sobre la capacitación 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 las aptitudes del trabajador".

Diferencias entre la Capacitación y el Adiestramiento.

Ya se dijeron las similitudes que tienen éstas dos figuras, ahora nos ocuparemos de exponer sus diferencias, entre las más notables encontramos las siguientes:

a) En el adiestramiento predomina lo práctico sobre lo teórico, mientras que en la capacitación es lo contrario, predomina lo teórico sobre lo práctico.

b) En el adiestramiento se actualizan conocimientos, habilidades, destreza y aptitudes del trabajador en el puesto

que desempeña técnicamente, en tanto que en la capacitación se enseñan métodos, sistemas y procedimientos, las actividades son planeadas, basadas en las necesidades reales de la empresa y orientadas hacia un cambio en los conocimientos, aptitudes y habilidades del capacitado.

c) El adiestramiento se imparte a los trabajadores - que ya se encuentran trabajando en el puesto por el cual están recibiendo dicho adiestramiento para perfeccionarse técnicamente, mientras que la capacitación la pueden obtener trabajadores que ya se encuentran trabajando en la empresa o que aún no han entrado a trabajar en la empresa, así como también podrán capacitarse por sus propios medios e ingresar después al centro de trabajo que más le acomode al capacitado.

d) En el adiestramiento, se persigue el perfeccionamiento de los conocimientos prácticos y su aplicación es físicamente del trabajador, mientras que en la capacitación, no sólo se busca el perfeccionamiento teórico, sino también su nivel cultural y la facilidad de adquirir mayores responsabilidades individuales y sociales.

e) El personal adiestrado tiene ingresos menores generalmente y no es removido para ocupar puestos superiores, mientras que el capacitado tiene mayores ingresos por lo general y es removido para ocupar puestos de mayor jerarquía o bien siempre ocupa puestos superiores.

f) El adiestramiento siempre se ocupa del buen funcionamiento y conservación de la maquinaria y el equipo, en tanto que el capacitado se ocupa generalmente de la dirección y en él recae la responsabilidad de la empresa o parte de ella.

B) Obligaciones Patronales de Capacitar y Adiestrar.

De todos los abusos e injusticias que se cometieron en contra del aprendiz, en la vigencia del Contrato de Aprendizaje por parte de los patrones, sirvió de base para que el legislador centrara su atención y buscara la forma de solucionar esos graves perjuicios al trabajador. Por esa razón, en la exposición de motivos de la Nueva Ley de 1970, al referirse a la obligación patronal de capacitar y adiestrar al trabajador, el proyecto de la Nueva Ley tuvo que suprimir el Contrato de Aprendizaje, por considerar que se prestaba para cometer malos manejos en su aplicación en detrimento del trabajador. En cambio se recogió la tendencia en favor de los cursos de capacitación profesional, los cuales redundarán ante todo, en beneficio de las empresas; ya que es indudable la necesidad que tiene la industria moderna de requerir un personal cada vez mejor capacitado y además, la capacitación es en favor del trabajador, que podrá ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación, obteniendo así mayores ingresos.

Sin embargo ésta disposición de la ley no tuvo los resultados esperados, por la falta de bases precisas que incorporaran plenamente a los trabajadores a los procesos económicos y a sus beneficios, con sistemas jurídicos e instituciones que promuevan y coordinen los factores de la producción, por lo cual el legislador mexicano pendiente de la protección del trabajador, nuevamente reformó el artículo 123 Constitucional y

la Ley Federal del Trabajo en 1978, quedando de la siguiente manera la obligación de capacitar y adiestrar al trabajador.

Nuestra Carta Magna consigna en su artículo 123, fracción XIII y XXXI; en la fracción XIII dice, "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo, la ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Fracción XXXI, también será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo y respecto a las obligaciones de los patrones, en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores".

De estas disposiciones se dió margen a la reforma de la Ley Laboral de 1970, para que de una manera clara y precisa se aplicarían en los centros de trabajo de acuerdo a las mencionadas disposiciones. En este sentido la Nueva Ley Laboral establece en el precepto 132, fracción XV, "Son obligaciones de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo BIS de éste Título". En dicho capítulo se señala el procedimiento de capacitar y adiestrar a los trabajadores, del cual hablaremos en el siguiente inciso, por ahora nos ocuparemos de transcribir lo que ordena nuestra Ley Federal del Trabajo respecto a la capacitación

y adiestramiento después de las reformas de 1978. Es decir -- como quedo establecida la obligación patronal de capacitar y adiestrar al trabajador, en la Nueva Ley. En el artículo 30., tercer párrafo dice "Es de interés social y promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores". El artículo 25, que se refiere a la relación individual de trabajo, establece que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, entre otras cosas, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado. El artículo 132 establece actualmente en su fracción XV que son obligaciones de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III BIS del Título Cuarto de la Ley de la materia. El artículo 159 establece que las vacantes y los puestos de nueva creación serán cubiertos por los trabajadores de la categoría inmediata inferior y de acuerdo con el escalafón; si el patrón los capacitó, la vacante será cubierta por el trabajador más apto y de mayor antigüedad.

El artículo 180, que habla del trabajo de los menores, actualmente ordena que los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la ley. El artículo 391, el cual se refiere al contenido del Contrato Colectivo, reza que dicho contrato contendrá, entre otras cosas, las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento, y disposicio

nes sobre dicha formación para los de reciente ingreso al centro de trabajo. El artículo 412 habla del contenido del Contra Ley, y en dicho contenido debe comprender las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trata.

Cabe señalar que las nuevas disposiciones jurídicas tienen gran relevancia en la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y los patrones y tienden a crear sistemas de equilibrio general y no a dar soluciones fragmentarias y pasajeras. En resumen la obligación patronal de capacitar y adiestrar al trabajador es impuesta por nuestra Carta - Magna y las demás leyes que se derivan de ella, relacionadas - con nuestra materia, confiando su observancia a las autoridades federales para garantizar la armonía entre los factores de producción y un aumento en la economía general.

C) Formas de Capacitar y Adiestrar.

El Legislador Mexicano preocupado porque los trabajadores reciban capacitación y adiestramiento, creó organismos, sistemas o procedimientos conforme a los cuales los patrones - deberán proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Las empresas están obligadas y pueden, según sus recursos económicos, establecer en cada una de ellas centros o escuelas de capacitación y adiestramiento y si sus condiciones económicas no les permiten afrontar el gasto total de esos centros de enseñanza, pueden agruparse en dos o más empresas para integrar un centro de capacitación y adiestramiento para tal finalidad, los patrones pueden utilizar como profesores a personas de su propio personal o contratar técnicos especializados para realizar la enseñanza o bien, pueden capacitar a sus trabajadores celebrando convenios con Escuelas o Institutos especializados para los fines que se persiguen, siempre y cuando se encuentren debidamente registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Así como todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento elaborados de común acuerdo - entre los dos factores de producción deben presentarse para su aprobación en un término de sesenta días siguientes a la celebración del contrato, revisión o prórroga del mismo, o bien para presentar las modificaciones que se hayan convenido hacerles a los planes y programas ya aprobados por la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte el artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo consigna que la formación de los trabajadores deberá proporcionarse en los términos del Capítulo III BIS del Título Cuarto de dicha ley el cual se denomina "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores", el cual se encuentra comprendido por los artículos 153-A al 153-X. Entre los artículos que más importancia tienen de acuerdo al tema que se está tratando son: El artículo 153-B, que a la letra dice, "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan, y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

De acuerdo al artículo que antecede, lo ideal sería que cada empresa contara con personal de capacitación y un lugar destinado exclusivamente para ello. De preferencia para el adiestramiento de trabajos manuales y más aún si se trata de manejar maquinaria o herramienta que comúnmente maneja la empresa, esto facilitaría al trabajador el desarrollo de su trabajo y produciría más. Las empresas pequeñas podrán cumplir con lo que se señala en dicho artículo adhiriéndose en ramas -

industriales que convengan.

El artículo 153-C, consigna, "Las instituciones o es
cuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así
como su personal docente, deberán estar autorizadas y registrad
as por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Referente al artículo anterior, es muy importante el
registro de los centro de enseñanza y de los instructores; de
esa forma pueden exigir los requisitos requeridos que satisfa-
gan para poder impartir la capacitación, según el criterio de
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-D, dice, "Los cursos y programas de
capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán for
mularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias -
de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determi-
nada".

Sobre el artículo que se acaba de ver, ya se comentó
al principio de este inciso, que las empresas pueden tener sus
centros de enseñanza dentro de las mismas o fuera y que las em
presas pequeñas puedan adherirse a los sistemas generales o
agruparse para cumplir con la disposición de capacitar a su per-
sonal, para garantizar la realización de las disposiciones de
la ley el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestram
iento, en encargó a una Unidad Coordinadora de Empleo, Capaci

tación y Adiestramiento como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. A dicha unidad se encargó la formación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales, o actividades en que lo juzgue conveniente, así como la aplicación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités, así lo señala el artículo 153-I, en concordancia con el artículo 153-J, que a la letra dicen,

Artículo 153-I. "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

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

También es importante señalar que la capacitación o adiestramiento deberán impartirse durante las horas de jornada

del trabajador, excepto que por la naturaleza de los servicios ambas partes convengan otra forma o cuando el trabajador pretenda capacitarse en una actividad distinta a las labores que desempeña en la empresa pues en tal caso la capacitación se recibirá fuera de las horas de su jornada. Dicha capacitación se llevará a efecto en períodos no mayores de 4 años y deberán comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa, para que el trabajador pueda cubrir todas las necesidades de mano de obra calificada en todos los puestos.

D) Derechos y Obligaciones del Trabajador.

Dentro del marco de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores existen derechos y obligaciones de los mismos, es decir lo que implica para el patrón obligaciones para el trabajador son derechos y lo que implica para los trabajadores obligaciones son derechos para los patrones, por esa razón se dice que son derechos y obligaciones recíprocas para ambas partes. Como derechos y obligaciones que tiene el trabajador en el desarrollo de su capacitación, son los mismos que se contienen en el Contrato Individual de Trabajo y además los inherentes a la capacitación y adiestramiento.

Para no repetir todos los derechos y obligaciones de los trabajadores, sólo me concentraré a los derechos y obligaciones de los trabajadores dentro del marco de la capacitación o adiestramiento. El artículo 153-A. dice, "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

En relación al artículo anterior, se desprende que el trabajador tiene derecho y el patrón la obligación de capacitar o adiestrar a sus trabajadores, así también se puede ase

gurar que esta disposición beneficia a ambas partes, el trabajador se beneficia porque podrá escalar los mejores puestos o cubrir los de nueva creación, lo cual redundará en mejorar su nivel de vida y cultural, ésta a su vez se deberá impartir al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo en un período no mayor de cuatro años y al finalizar la capacitación el trabajador tiene derecho a que el capacitador o institución le extienda una constancia de sus habilidades laborales para los fines de ascenso. El patrón se beneficia en alcanzar la mayor producción y de buena calidad, utilizando menos tiempo de lo acostumbrado en la producción, la prevención de riesgos, la maquinaria y equipo sufrirán menos desperfectos porque tendrá un uso adecuado y su personal trabajará más porque se sentirá estimulado.

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

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos".

Referente al artículo que antecede, considero que son justas las obligaciones que se imponen al trabajador, ya que para el patrón representan egresos proporcionar la capacitación y la única forma de poder recobrar esos egresos es haciéndolo al trabajador más productivo y cuidadoso de la maquinaria y de las herramientas que utilizará; por otra parte respecto a lo señalado por dicho precepto el trabajador se siente comprometido a cumplir con todos los requerimientos para poderse convertir en un trabajador capacitado o adiestrado.

E) ¿Es la Capacitación y Adiestramiento un Contrato a Prueba? Varias Tesis

Considero que son dos figuras distintas y por lo tanto sus objetivos son diferentes como se podrá apreciar a continuación: La capacitación y adiestramiento es una forma de adquirir nuevos conocimientos teóricos o prácticos o ambos para futuras actividades del trabajo, para mejorar y perfeccionar al trabajador. Dicha capacitación y adiestramiento debe ser permanente en las empresas para sus trabajadores. Para mejorar la producción, el nivel de vida del trabajador y evitar riesgos en el trabajo; al respecto nuestra ley laboral señala en su artículo 153-F. La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar le 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 las aptitudes del trabajador.

Por otra parte el Contrato a Prueba tiene como finalidad de parte del patrón conocer las aptitudes del trabajador, es decir, la capacitación profesional, la adaptación en el área

de trabajo que desempeñará y las cualidades personales. Por su parte también el trabajador, en esta etapa experimental, conocerá las condiciones en las que desarrollará su trabajo y verá si le conviene o rechaza dicho trabajo, de los resultados de la prueba dependerá si se formaliza el Contrato Definitivo o su rechazo, dicho Contrato a Prueba puede darse por terminado en cualquier momento por alguna de las partes, al respecto nos dice Cabanellas, "Si en el Contrato de Trabajo se da la modalidad de establecerse un período de prueba (556 y ss.), el trabajador no se convierte en aprendiz; porque no recibe, durante dicho período, enseñanza alguna; o, si la recibe, no es ese el objeto del trabajo cuya finalidad consiste en comprobar si la aptitud del trabajador es la requerida, o no, por el patrón; y para áquel, si las condiciones de realización del trabajo resultan de su conveniencia". (6)

Por su parte el Maestro García M. Alonso manifiesta lo siguiente respecto al tema en estudio. "En primer término - hay que indicar que la palabra prueba, como hecho, y con independencia ahora de su significación jurídica, se ofrece tanto en beneficio del trabajador como del empresario. De parte del primero, la prueba persigue dos finalidades: Comprobar si efectivamente el trabajo que se le ofrece puede por él desempeñarse, y advertir, además, si las condiciones, genéricas y concretas a un tiempo, en que ha de desarrollarse su tarea, han de satisfacerle. Por lo que al empresario respecta, la significación (6) Cabanellas Guillermo. Ob. Cit. Pág. 845.

de la prueba estriba especialmente en estos dos objetivos: Comprobar la aptitud técnica, así como, en general las condiciones personales -de rendimiento y éticas- del interesado sometido a prueba, y evitar, negativamente, los riesgos de un contrato de trabajo celebrado ya que inicialmente, con carácter definitivo, dados los lasos de estabilidad que tal contrato puede suponer desde el punto de vista jurídico-positivo". (7)

De acuerdo al estudio que se acaba de realizar referente a que si la capacitación y el adiestramiento es lo mismo con el Contrato a Prueba, se concluye que son diferentes, la capacitación y el adiestramiento tienen como objetivo, transmitir nuevos conocimientos y dotar de destreza y habilidades al trabajador para la mejor productividad y el mejoramiento del nivel de vida del trabajador. Mientras que el Contrato a Prueba es el sometimiento del trabajador a una demostración de sus aptitudes en el trabajo que realizará al ser contratado definitivamente o el rechazo en su caso, de no ser apto, así como también el trabajador tiene la oportunidad de escudriñar las condiciones del trabajo en cuestión si le conviene o lo rechaza. En el Contrato a Prueba, no se contrata al trabajador para capacitarlo o adiestrarlo sino se le contrata para que demuestre su capacidad técnica para realizar una actividad determinada.

(7) García M. Alonso. Ob. Cit. Pág. 441.

F) REFORMAS A LA LEY VIGENTE

El presente inciso constituye la esencia de la presente tesis que nos ocupa, en la que se propondrán algunas sugerencias para reformar la ley vigente.

Ya se mencionó que cada día son más urgentes los programas de capacitación o adiestramiento para el trabajo. Un país sin trabajadores capacitados no podrán explotar la Industria Moderna y como consecuencia se irá resagando. También se vio lo que es la capacitación y el adiestramiento, por lo tanto ahora se verá el por qué considero que se debe reformar la ley vigente en la parte correspondiente a la capacitación y el adiestramiento, así como el Contrato de Trabajo a Prueba.

Por la importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento en la economía nacional, es necesario que se apliquen al pie de la letra lo establecido por las leyes laborales, referente a dicha materia, o se modifique la ley para el bien de los factores de producción; es decir es necesario buscar un mecanismo o método estricto o ineludible de la obligación patronal de proporcionar capacitación o adiestramiento a todos sus trabajadores. Es cierto que el gobierno mexicano está realizando esfuerzos extraordinarios para resolver el problema educacional en nuestro país, comenzando desde la enseñanza del jardín de niños hasta los estudios profesionales, técnicos y universitarios, para preparar hombres capaces de desarro

llar las diversas actividades de la empresa en todos los niveles, pero el problema que trato de especificar y que se debe de resolver es distinto, es independiente del esfuerzo que hace y seguramente seguirá haciéndolo el Gobierno, el problema radica en que los empresarios deberán cumplir con el ordenamiento de la ley laboral, según el artículo 132, fracción XV, dice, organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación o adiestramiento conforme a los planes y programas que apruebe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que de común acuerdo elaboren los sindicatos de trabajadores y los patrones, para los trabajadores que ya se encuentran presentando sus servicios en la empresa y a los de nuevo ingreso.

Sin embargo en la realidad no todas las empresas cumplen con dicho ordenamiento, al contrario se observan prácticas viciosas, ya sea que por el predominio de los intereses patronales y la escasa combatibilidad de los sindicatos o la negligencia de las autoridades federales del trabajo.

Entre algunos de los vicios a que se hacen mención son: lo relativo a la promoción profesional de los trabajadores, estos no son promovidos en sus puestos y como consecuencia no mejoran su nivel de vida. En esta cuestión deberían poner especial atención los sindicatos al momento de negociar con la empresa de promover a los trabajadores que tengan una formación profesional de acuerdo al artículo 159 de nuestra Ley Federal del Trabajo; otro vicio que se puede mencionar es el relacionado

o con la creación de las Comisiones Mixtas de Capacitación o Adiestramiento, dada la importancia que tienen por tener contacto directo con la empresa y las autoridades superiores del trabajo y pueden palpar de inmediato las irregularidades que se presenten respecto a la capacitación y adiestramiento, las que podrán denunciarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Nueva Ley establece que en todas las empresas deben constituirse dichas comisiones y no todas las empresas cumplen con esa disposición por una u otra razón, y en otras empresas ni el mismo trabajador está enterado de que tiene derecho a ser capacitado o adiestrado por su empresa, eso se debe, ya sea porque no existe una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento o porque la comisión descuida sus funciones. Por lo que se debería tener cuidado al integrar dicha comisión en que recaiga esa responsabilidad en personas honestas dispuestas a exigir el cumplimiento de lo establecido en la ley, así mismo que esas personas tengan conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa, para que puedan exigir la metodología correcta en cada rama de la industria y vigilen el movimiento escalafonario para que recaiga en el personal que tenga derecho para ello.

También se propone que en la capacitación y el adiestramiento, se imponga la obligación de que se lleve a cabo con el equipo industrial de la propia empresa para que el trabajador no sufra una inadaptación al ocupar otro tipo de equipo o herramientas, las cuales pueden ser más modernas o más

rudimentarias, en ese caso de nada servirá la capacitación o el adiestramiento del trabajador, ya que no podrá desarrollar con habilidad y destreza su trabajo, por desconocer perfectamente el funcionamiento de la herramienta. Que la capacitación o el adiestramiento no sólo sea en atención a la obligación que impone la ley laboral, sino que, sea para el bien de los factores de producción.

Por otra parte al hablar de los períodos de prueba que están regulados en los Contratos Colectivos de Trabajo por nuestra ley laboral, sugiero que se deben hacer reformas a la misma, sobre dicho período a prueba, porque así como se encuentra establecido da cabida a que se originen vicios en su aplicación lo cual trae como consecuencia un grave perjuicio para los trabajadores, como ejemplo se puede señalar la explotación de los trabajadores por parte de algunos patrones abusivos, que con el pretexto del período a prueba, lucran con el término de la misma, porque la mayoría de los empresarios no le pagan al trabajador sometido a prueba el salario mínimo correspondiente al puesto por el cual se somete a prueba. Es por esa razón que sugiero, que se reforme la ley vigente la cual disponga que la remuneración debe ser la correspondiente al salario mínimo que corresponda al puesto en cuestión; sería lo más justo y así se evitaría que los patrones exploten a los trabajadores.

Igualmente sugiero que se agregue a la ley vigen

te una reglamentación referente al Contrato a Prueba para los contratos de trabajo en general. Esta idea inquietante se originó por la observancia de la necesidad que tienen los patrones de adquirir mano de obra calificada y por parte de los trabajadores porque se les remunere mejor su trabajo. Ya se señaló - en páginas anteriores la importancia y la necesidad que tienen las partes contratantes, del Contrato a Prueba y los beneficios que éste representa para los factores de producción, también - se vio que nuestra Legislación y la Suprema Corte de Justicia de la Nación rechaza dicha figura; por lo tanto sólo voy a referirme a la necesidad de legislar el Contrato a Prueba.

Es necesario que exista una Legislación Laboral referente al Contrato a Prueba para beneficio de las partes contratantes. Dada la importancia que se tiene en el país de producir mejores productos para poder competir con artículos de producción extranjera, para ello se necesita mano de obra calificada. En todo contrato de trabajo individual o colectivo en el que se requiera de un personal capacitado se debe hacer la contratación común de un Contrato de Trabajo, observando las mismas normas que establece nuestra Ley Laboral con la modalidad de señalar un período de prueba referente al servicio que se va a prestar, en dicho Contrato a Prueba se debe establecer el conjunto de derechos y obligaciones, no deben ser diferentes a lo señalado para el Contrato de Trabajo en general, - es decir, durante el período de prueba, el trabajador tiene derecho a percibir sus salarios por incapacidad en caso de enfer

medad o accidente o la indemnización en caso de muerte, dar todas las facilidades o medios que sean necesarios para la realización de la prueba, dicha prueba debe sujetarse al servicio - convenido, la remuneración deberá ser por lo menos el mínimo, establecido como base para la categoría profesional de que se trate, por el cual el trabajador se sometió a prueba y otros - derechos contemplados en la ley laboral. Por su parte el patrón también tendrá derecho a que el trabajador se subordine y se observen las demás obligaciones del trabajador que tiene - para con el patrón.

El contrato de trabajo general con un período de prueba, al transcurrir el plazo señalado se debe convertir en contrato por tiempo indeterminado, si no se ha manifestado la inconformidad de alguna de las partes. Se debe entender como el ingreso del trabajador a la empresa con carácter definitivo desde el inicio de la prestación de sus servicios. Para los - efectos de antigüedad, ascensos y aumentos; es decir, desde el momento que el trabajador sometido a prueba, se convierte en trabajador definitivo, se le debe de tomar en consideración - ese período que estuvo a prueba.

Ya se dijo por ahí que el trabajador no se le podrá obligar a que haga más de una prueba para ocupar el mismo puesto, pero sí, para ocupar otro puesto y de preferencia de mayor jerarquía.

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

PRIMERA.- El trabajo a través del correr de los años ha sufrido constantes modificaciones, tanto en su realización como en su modo de regularización jurídica.

SEGUNDA.- Se ha observado que el asalariado ha estado ligado con el patrón por ser el dueño de los medios de producción y el trabajador por tener la necesidad de adquirir los medios de subsistencia para él y su familia y se ha dado cuenta que para vivir mejor es la superación personal en los centros de trabajo.

TERCERA.- Por esa razón desde el régimen Feudal nació la inquietud del hombre por capacitarse o adiestrarse -- (aprendizaje) en una profesión, arte u oficio para poder escalar su condición social y económica.

CUARTA.- En nuestro querido México han nacido tres - figuras importantes para el mejoramiento técnico, económico enfocadas a la enseñanza para trabajadores, las cuales son el Contrato de Aprendizaje, la capacitación y el adiestramiento.

QUINTA.- El Contrato a Prueba ha surgido en otros - países con la finalidad de beneficiar tanto al trabajador como al patrón en la relación laboral para evitar posibles decepciones o engaños en una contratación definitiva.

SEXTA.- Es por ello, que con todo el estudio y análisis que se ha hecho respecto al Contrato a Prueba, debería surgir en nuestro país, por la necesidad de contratar trabajadores más capacitados con aptitudes de operar la máquina y equipo moderno que nos presenta la alta tecnología.

SEPTIMA.- Esto debe ser desde luego con una reglamentación adecuada para evitar los vicios y defectos que se observan en la Antigua Ley y la vigente, en la que aparece en los Contratos Colectivos; y que en la práctica hacen tanto daño a los trabajadores.

OCTAVA.- Dada la importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento en la economía nacional, es necesario que se aplique al pie de la letra lo establecido por las leyes laborales referente a dicha capacitación y adiestramiento, para el bien de los factores de producción.

NOVENA.- Para ello es necesario buscar un mecanismo o método estricto e ineludible de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores.

DECIMA.- Estas son las razones que han contribuido en la elección del tema de la presente Tesis, con la intención de aportar un granito de arena para la superación del trabajador, la producción del empresario y por ende la economía nacional y engrandecimiento del país.

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

- ALONSO GARCIA MANUEL. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Esplugues de Llobregat Barcelona Edics. Ariel. Cuarta - Edición España, 1973.
- ALCALA LUIS-Zamora y Castillo-Cabanelas de Torres Guillermo. Tratado Político Laboral y Social. Tomo I. Editorial He liasta. S.R.L. Edic. Argentina, 1972.
- ELMER BARNES HARRY, Ph. D. Historia de la Economía del Mundo Occidental. Unión Tipográfica. Editorial Hispano Americanana. Impreso en México, 1973.
- CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Libreros. Bibliografía Omega. Libro - de Edición Argentina Buenos Aires, 1968.
- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Edición 7. México, D.F., 1981.
- BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. Edición Textos Jurídicos Universitarios. México, D.F., 1985.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición. México, D.F., 1980.
- BORREL NAVARRO MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisdiccional del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac, S.A. Segunda Edición. México, D.F.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. Segunda Edición, México, D.F., 1982.

GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial - Porrúa, S.A. Edición Décima. México, D.F., 1979.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. "Relaciones Industriales y -- Formación Profesional". Cuadernos INET Núm. 3. México, D.F., 1978.

ARAIZA LUIS. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo II. Talleres de Imprenta y Litografía "El Arte". México, - D.F., 1975.

DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 7a. Edición. México, 1989.

GUZMAN VALDIVIA ISSAC. Problemas de la Administración. Editori- al Limusa Wiley. México, 1969.

ALVAREZ ALVAREZ JOSE MANUEL. Derecho Obrero. Editorial Reus, - S.A. Edic. 1a Madrid. 1933.

SILICEO ALFONSO. Capacitación y Desarrollo de Personal. Editori- al Limusa. México, 1980.

ALVAREZ C. OSCAR. La Cuestión Social en México. Editorial Pu- blicaciones Mundiales, S.A. 1a. Edición. México, 1950.

MARTINEZ H. SERGIO. Plan y Programas de Capacitación y Adies- tramiento. Editorial Compañía General Edics, S.A. Mé- xico, 1979.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comenta- da. Edit. Rectoría. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1a. Edición. México, 1985.

Ley Federal del Trabajo. Edit. Pac. 5a. Edición. México, 1985.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Editorial Cámara Nacional de la Industria de la Construcción. México, 1970.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Edit. Ediciones Botas. 5a. - Edición. México, 1937.

PALACIOS BERMUDEZ DE CASTRO ROBERTO. Diccionario de Legislación del Trabajo. Editorial Antigua Librería Robredo. México, 1942.

Diccionario Larousse Ilustrado. Edit. Edics. Larousse. Edición 8a. México, 1972.

Diario Oficial de la Federación. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lunes 8 de enero de 1979.