



198
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

" LA NECESIDAD DE UNA EFECTIVA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A LOS
TRABAJADORES EN VIRTUD DEL TRATADO DE
LIBRE COMERCIO "

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A I
ELVIA HERNANDEZ CORDOVA



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS.

A DIOS:

Por darme la vida y por ser el amigo incondicional con el que siempre contaré.

A MI MADRE:

Por brindarme su cariño, cuidado y aliento a lo largo de mi vida; sin los cuales no me hubiese sido posible alcanzar esta preciada meta.

A MI PADRE:

Por ser siempre un digno ejemplo a seguir, y brindarme siempre su apoyo moral y económico para mi preparación profesional que constituye la más preciada de las herencias.

A MIS HERMANOS:

OLGA LIDIA, JUAM MANUEL Y
JOSE LUIS, ya que a través
de nuestra diaria convi-
vencia, me motivan para
lograr un mejor bienestar.

A TODOS MIS FAMILIARES Y AMIGOS:

Por sus palabras y apoyo que de
alguna manera han colaborado en
este trabajo.

A LA E.N.E.P. ARAGON Y MAESTROS:

Por la motivación expresada en
todas y cada una de sus enseñanzas
y consejos, para la conclusión del
ciclo escolar, así como para el
mejor desarrollo de mi futuro
profesional.

Les doy infinitas GRACIAS.

I N D I C E.

	Pág.
INTRODUCCION.	I
CAPITULO I. CONCEPTOS BASICOS.	
1.1.- Concepto De Derecho del Trabajo	1
1.2.- Sujetos Del Derecho Del Trabajo	5
1.2.1.- Patrón	6
1.2.2.- Trabajador	10
1.2.3.- Sindicato	14
1.2.4.- Comisiones Mixtas	15
1.3.- Capacitación y Adiestramiento	18
1.4.- Tratado Trilateral De Libre Comercio	18
CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	
2.1.- Reseña Histórica	22
2.2.- Leyes Que Antecedan a la Constitución de 1917.	26
2.3.- La Constitución de 1917.	31
2.4.- Ley Federal Del Trabajo de 1931.	34
2.5.- La Ley Federal Del Trabajo de 1970	37
CAPITULO III. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN RELACION CON EL DERECHO DEL TRABAJO.	
3.1.- Antecedentes	44
3.2.- Definición	57
3.3.- Regulación Laboral Canadá. México y Estados Unidos	70
3.4.- Efectos Laborales En México.	79

**CAPITULO IV. LA OBLIGACION OBRERO-PATRONAL EN CUANTO A LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

4.1.- Obligaciones Del Patrón.	88
4.2.- Obligaciones Del Trabajador.	95
4.3.- La Función De Las Comisiones Mixtas y El Sindicato.	100
4.4.- Organismos Que Intervienen En La Capacitación y El Adiestramiento.	109

CONCLUSIONES.	116
-----------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	124
-----------------------	-----

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

Hasta hace una década, los mexicanos ni remotamente nos imaginábamos tener una asociación comercial con nuestros vecinos del norte, esas poderosas economías que parecían inasociables, dada su autosuficiencia económica y su avanzado desarrollo tecnológico.

Ahora la pregunta que nos hacemos es porqué precisamente con Canadá y Estados Unidos, México decide abrirse comercialmente a los bloques económicos que se están formando en el mundo, la respuesta es cruel pero a la vez con tintes reales, es preferible el asociarse con países ricos que con países pobres; ya que las asimetrías entre sus economías nos obligan a un cambio.

A través del presente trabajo dejaremos en evidencia el significativo atraso, tanto en materia educacional como en el desarrollo industrial, que representa una serie de obstáculos para obtener los resultados que pretende el país con esta política de inserción en la economía mundial.

Diversas fueron las reacciones generadas por el Tratado, en general la mayoría de la población hacía pronunciamientos en contra; una cuestión que debemos agradecer al Tratado es que a raíz de que se anuncia el inicio de su negociación, los mexicanos tomamos hasta entonces con-

II

ciencia de la importancia que tiene una efectiva capacitación y adiestramiento. ya que no es posible que basemos nuestra competitividad con la oferta de mano de obra barata. la cual no está en aptitud de satisfacer la demanda de mano de obra calificada altamente capacitada, para satisfacer a las empresas, las cuales buscarán el ahorro de recursos humanos a través de una alta tecnificación.

CAPITULO I

CONCEPTOS BASICOS.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

En principio diremos, que desde su origen el trabajo ha acompañado al hombre, ya sea para procurarse los medios necesarios para satisfacer sus necesidades como para su desarrollo integral: tanto físico como espiritual. Es decir, es la forma de manifestar su capacidad de transformación y dar a ese producto un valor.

Etimológicamente el término "trabajo", proviene del latín Trabis, que significa traba, ya que el trabajo era considerado como una traba para los individuos.

El Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como: "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

Por su parte el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, en el artículo 8, segundo párrafo, una definición del trabajo: "... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Concordando con lo arriba expresado, todo trabajo de-

manda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Encontrar una definición precisa del Derecho del Trabajo, que originalmente fue una disciplina jurídica de protección del trabajador, y la cual se ha transformado en algo mas importante, es sumamente difícil; ya que por su misma naturaleza y fuerza expansiva, ha surgido el problema de determinar su correcta denominación, aplicándosele diversas expresiones a través de su evolución, como por ejemplo: Legislación Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho Laboral, Nuevo Derecho, etc., siendo la más aceptada la de Derecho del Trabajo, esta última a diferencia de las demás no restringía su campo de aplicación, porque los destinatarios de esas normas empezaron a crecer, y ya no eran sólo obreros, agregándose los empleados, marinos, agricultores, etc.

Veamos como definen los distintos autores al Derecho del Trabajo.

Francisco De Ferrari lo define como " el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra ". (1)

(1) DE FERRARI, FRANCISCO. Derecho del Trabajo. Vol I, Segunda edición, Ediciones de palma, Buenos Aires, 1976. Pag. 223.

Ernesto Krotoschin dice que "El Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores. al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación".(2)

Guillermo Cabanellas establece que "el Derecho del Trabajo tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral independiente". (3)

Alberto Trueba Urbina lo concibe como "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tiende a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana" (4)

(2) KROTOSCHIN, ERNESTO. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1968. p 4.

(3) CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliográfica Omeba. 1968. p. 156.

(4) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Sexta edición. México. 1981, p.132

Mario de la Cueva, señala que 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". (5)

Alberto Briceño dice que es el conjunto de norma 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". (6)

Por último Orlando Gomes definiendo al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre empleadores -o equiparados- y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del trabajo o eventualmente fuera de él". (7)

Tomando como base las definiciones anteriormente citadas y sin el ánimo de aportar un nuevo concepto de lo que es el Derecho del Trabajo lo podemos identificar como " el conjunto de principios y normas jurídicas, los cuales es-

-
- (5) DE LA CUEVA MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Editorial Porrúa, 1970. México. p.83
 (6) BRICENO, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. 1985. México. p.24
 (7) GOMES, ORLANDO Y GOTTSCHALK, ELSON. Curso de Derecho de trabajo I. Cordines, Editor y Distribuidor, México, p. 11.

tán destinados a regular las relaciones entre empresarios y trabajadores, teniendo como base principal de aplicación la prestación de un servicio personal subordinado, el cual debe de ser remunerado".

1.2 SUJETOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

El conjunto de normas que integran esta rama del Derecho ha dejado de ser exclusiva de los trabajadores, se puede afirmar que son también titulares del mismo: el patrón, el sindicato y todos aquéllos a quienes se les pueda de una manera u otra equiparar debido a que nuestra materia se ha despojado de su carácter protector para convertirse en un elemento de organización económica, ya que se va transformando en un Derecho que corresponde al reordenamiento de las relaciones económicas y a la aparición de ciertas formas de convivencia profesional y relaciones colectivas que antes no existían.

Los autores de Derecho Civil nos enseñan que sólo la persona es susceptible de facultades y obligaciones, dividiéndola en física y moral.

Los legisladores al elaborar la Ley Federal del Trabajo, para evitar términos que pudieran resultar confusos, ratificaron el concepto de persona física y el de persona moral, entendiendo al primero como el individuo y al segundo como el ser colectivo.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores, el patrón y el sindicato.

1.2.1 PATRON.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico. Sin embargo, en esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas que el simple problema de la denominación del "acreedor de trabajo" es motivo de polémica, conociéndosele como empleador, patrono, dador de trabajo, empresario, etc. Dándose esto incluso en la misma Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 123 inciso "A", emplea diferentes expresiones, así habla de: patronos, de patrón, empresa, empresarios y de centros de trabajo. Siendo los más utilizados los de patrón y empresarios, en razón de su uso legal, además porque son conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre. Era el nombre que se le daba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

La Ley nos da una definición de patrón, en el artículo 10: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los

servicios de uno o más trabajadores". Los estudiosos de la materia hacen una crítica a esta conceptualización, ya que resulta demasiado reducida, porque no contempla los elementos de subordinación y retribución.

Néstor de Buen propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución" (8)

Del concepto legal se desprenden los siguientes elementos: A) El patrón puede ser una persona física o moral, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí nos interesa es el dato objetivo de recibir un servicio. B) Es quien recibe los servicios del trabajador.

Alrededor del concepto de patrón, existen una serie de conceptos próximos; mencionando la ley a los intermediarios, así como a una serie de sujetos que no tienen el carácter de intermediarios pero se asimilan a éstos para efecto de cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores; consagrando la Ley la figura de los patrones sustitutos y sustituidos, los cuales analizaremos brevemente.

(8) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T.I. Segunda edición, Porrúa, México, 1977, p. 453.

EL INTERMEDIARIO

La intermediación, consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa u establecimiento; esto quiere decir que el intermediario no es quien recibe el trabajo de la persona, sino que realiza actividades de mandatario. Como vemos esta figura se constituye antes que la relación laboral.

La Ley actual lo define en el artículo 12: "El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

PATRON SUSTITUTO.

El antecedente inmediato de esta figura, se encuentra en el Derecho Francés, ya que en su Código Civil de 1804, regulaba el pago de subrogación. Nuestro Código Civil vigente la consigna en los artículos 2058 al 2061, sin embargo no tiene plena identificación la subrogación civil y la sustitución, ya que la primera se produce a

través del pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original. La sustitución patronal es una figura de la subrogación personal la cual Néstor De Buen define como: "la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida" (9).

José Davalos nos da una definición de lo que es la sustitución de patrón: "es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de los establecimientos, en virtud de la cual el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasadas, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo". (10)

De esta figura se derivan los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento,
- b) La existencia de un titular de empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una persona a otra (o grupos de personas).
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria, temporal, por seis meses, contados a partir de que se haya dado el aviso al sindicato o a los trabajadores que tenía

(9) Ibid. p. 457. T.I

(10) DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1985. p.101

a su cargo el patrón sustituido, por las responsabilidades nacidas antes de la sustitución.

EMPRESA

Se suele confundir con los conceptos "patrón" y "establecimiento", a pesar de ser conceptos diversos.

La misma Ley Adjetiva aclara en su artículo 16: "que para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Esta distinción se origina a partir de la necesidad de algunas empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmembran creando unidades semejantes o complementarias.

1.2.2 TRABAJADOR.

La cuestión del nombre con el cual debe conocerse a quien trabaja ha sido resuelta partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se diri-

gían precisamente a los obreros. Otros nombres suelen utilizarse como por ejemplo: operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, etc., pero el de mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador. Nuestra Ley así lo estima y sólo en el art. 52 fracción VII, utiliza la expresión "obrero".

Según Néstor de Buen la condición de trabajador podrá depender de dos factores, el primero resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. Esto quiere decir que no importará el espíritu con el que el trabajador participe de la relación, ya que sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En segundo lugar, la condición de trabajador dependerá de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

La Ley Federal Del Trabajo, nos ofrece el concepto de trabajador al señalar en el artículo 82: "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal subordinado". De lo anterior concluimos que únicamente la persona física puede ser empleado en virtud de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo; por lo que ha desaparecido de nuestro Derecho formalmente la posibilidad de celebrar contratos de equipo, aunque de hecho subsista esta forma

contraria a derecho, por ejemplo, en las relaciones de las empresas mineras y de maniobras, armadores, fleteadores, consignatarios, agentes aduanales y demás personas que manejan carga en zonas federales, con los sindicatos de alijadores que constituyen auténticos empresarios de carga, pese a las disposiciones de la Ley para impedirlo.

En el texto de la Ley se encuentran los siguientes elementos que son indispensables para que la prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones.

1.- El trabajador o sujeto obligado siempre será física.

Se deduce que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajador, las personas jurídicas o morales. Por ejemplo, el sindicato; aún cuando se contrate con ellos y puedan resultar obligados a prestar servicios. La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

2.- Objeto de la Obligación: Prestación de Servicios.

Existen organismos que pueden proporcionar simultáneamente los servicios de un chofer, una cocinera, un traductor, etc. La relación no se establece entre el que requiere el servicio y el organismo que puede proporcionarlo, sino con cada una de las personas que llevan a cabo materialmente la prestación de los servicios.

3.- Naturaleza de la prestación: Personal y Subordinada.

Para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo es condición indispensable que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otro individuo se puede estar ante la figura del intermediario.

También existe el carácter personal del servicio, como en el caso siguiente, esto atendiendo a la idea central que se menciona en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo 1º que a la letra dice "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Asimismo se señala como un elemento más de la figura en estudio a la subordinación, es decir, que el trabajo deberá de realizarse bajo las órdenes del patrón, tomando como base el contenido del artículo 134 de la Ley Adjetiva fracción III: "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

4.- Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

Néstor De Buen indica un quinto elemento, que considera esencial en la relación de trabajo: la remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta, es decir, que si

el trabajo no es remunerado no existirá relación regida por el Derecho Laboral lo anterior se fundamenta en la misma Ley, artículo 20, dos primeros párrafos: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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 ."

1.2.3 SINDICATO

Etimológicamente la palabra sindicato ha sido tomada del griego sundiké y significa "justicia comunitaria" o bien "idea de administración y atención de una comunidad", esta palabra se ha arraigado en nuestro idioma en cuanto refleja una institución de defensa de los grupos sociales.

Suele llamarse de muy diferentes formas, pero cualquiera que fuese la expresión que se le de siempre reflejará una institución de defensa de los grupos sociales.

Doctrinalmente, Manuel Alonso García define al sindicato como: "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de

las condiciones de trabajo".(11)

Néstor de Buen por su parte propone la siguiente: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase". (12)

La Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 356 que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

1.2.4 COMISIONES MIXTAS.

La naturaleza comunitaria de la relación de trabajo se manifiesta y se corrobora con los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que deben constituirse y operar en las empresas. Fundamentándose lo anterior en el art. 132, fracc. XXVIII, del cual se deriva que es obligación de los patronos participar en la formación e integración de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo. Esta figura goza de cierto prestigio y apoyo legal, y se constituyen según el art.

(11) ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición, Ariel, Barcelona, 1975, p. 186.

(12) DE BUEN LOZANO, NESTOR: op. cit. p. 599. T.II.

92 de la LFT. para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas:

"En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes se declaren obligatorias".

Los patronos y trabajadores están obligados no sólo a designar sus representantes en las comisiones, sino a participar en su integración y funcionamiento. Desempeñan, las comisiones, una función conciliatoria que evita que los conflictos trasciendan a los tribunales de trabajo.

Con el art. 392 el legislador resalta especialmente estos medios pacíficos de la acción sindical al determinar que sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos en que las partes se declaren obligatorias.

El fin que se persigue con la creación de las comisiones mixtas, es que los patronos y los trabajadores, vigilen el cumplimiento de las disposiciones relativas al buen desempeño del trabajo, tanto sociales como económicas.

1.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Debe considerarse como una de las obligaciones patro-

nales más importantes y de interés social, ya que en la medida en que el trabajador preste mejores servicios a la empresa sus ingresos mejorarán, originando que eleve sus posibilidades de ascenso .

El diccionario de la Academia define adiestramiento como enseñar, instruir; y capacitación como: hacer a uno apto o habilitado para alguna cosa.

Son dos conceptos distintos capacitación y adiestramiento, y a falta de una definición por parte del legislador recurriremos a los doctrinarios.

Néstor de Buen los conceptúa de la siguiente manera: "la capacitación prepara al trabajador para el desempeño de una actividad de nivel más alto de la que constituye su trabajo habitual. El adiestramiento, en cambio, perfecciona al trabajador en el desempeño de las tareas que normalmente tiene encomendadas". (13)

Roberto Muñoz, por su parte los define como: "la obligación de los empresarios de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo." (14)

Por medio de la capacitación se le proporciona al tra-

(13) Ibid. p. 295. T.II.

(14) MUÑOZ RAMON, ROBERTO.

Derecho del Trabajo, T.II.,
Porrúa, 1983, México. p. 224.

bajador práctica y teóricamente los elementos para poder ocupar una vacante superior al puesto que desempeña; y el adiestramiento actualiza los conocimientos en el puesto que desempeña.

En resumen, el adiestramiento tiende a la actualización en las tareas que realiza habitualmente el trabajador; la capacitación, tiene como finalidad que el trabajador reciba teórica y prácticamente los conocimientos que le permitan aspirar a un nivel más alto del nivel que ocupa en su labor habitual. lo que se traduce en mejor salario.

1.4 TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO.

Desde la antigüedad los pueblos llevan a cabo relaciones multidisiplinarias con el objeto de lograr, mediante la colaboración y el respeto recíprocos, el desarrollo de sus nacionales en todos los aspectos, para vivir en la concordia y que la seguridad del mundo esté garantizada.

Los tratados constituyen los instrumentos, a los que recurren los sujetos del Derecho Internacional para evitar fricciones y son elaborados por expertos en la materia de que se trate.

La convención de Viena define a los Tratados Internacionales, en su art. 22, párrafo 1º como: "un acuerdo

internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional Público, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualesquiera que sea su denominación particular" (15)

Para la negociación de un acuerdo internacional nuestra Carta Magna otorga autorización al Poder Ejecutivo, permite negociar con otros gobiernos, aclarando que debe ser aprobado por el Senado. Este procedimiento se abordará posteriormente en el presente trabajo.

Las partes signatarias se someten tanto a las normas de derecho escrito como a normas consuetudinarias, y a modalidades protocolarias.

En cuanto a la Legislación vigente sobre acuerdos internacionales. México ha firmado y ratificado la Convención de Viena. De acuerdo con ésta cualquier acuerdo realizado por dos o más países es un Tratado, independientemente del nombre.

México como miembro de la Comunidad Internacional ha sido parte de infinidad de tratados de diversa índole, el que hoy nos ocupa es el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, el cual entró en vigor el pasado 1 de enero de 1994.

(15) ORTIZ AHLF, LORETTA. Derecho Internacional Público, Editorial Harla, México, 1988. p. 15.

Con el ingreso de México al GATT (Acuerdo General de Tarifas y Comercio), en 1986, del cual Estados Unidos y Canadá son miembros fundadores, se requiere que el acuerdo entre los países no sea incompatible con el GATT.

Eduardo Humchim define en forma breve y elemental lo que es un Tratado de Libre Comercio: "un acuerdo entre dos o más países para eliminar barreras comerciales entre ellos" (16)

La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial define al Tratado Trilateral de Libre Comercio como: "un acuerdo entre México, Canadá y Estados Unidos para facilitar la compra y venta de productos industriales y agrícolas entre los tres países"

El Tratado es, por consiguiente, un conjunto de reglas para fomentar las compras y ventas entre los tres países, quitando paulatinamente los aranceles e impuestos que pagan los productos para entrar a otros países, normas que deben ser respetadas por los productores de los tres países con los mecanismos para resolver las diferencias que puedan surgir.

El TLC, como se le conoce por sus siglas en español, propicia una organización sistemática a los intercam-

(16) HUMCHIM, EDUARDO. TLC. Hacia Un País Distinto. Editorial Nueva Imagen, México, 1992, p.19.

bios comerciales entre las partes. El TLC, se limita típicamente al comercio de mercancías, pero puede incluir disposiciones relativas a muchos otros aspectos. Se aplica únicamente a los productos originarios de los países involucrados (productos elegibles que son definidos por las reglas de origen), y no tiende a regular la circulación de mercancías provenientes de terceros países, ya que las partes siguen determinando su política comercial propia respecto de los países ajenos al tratado.

Las tres naciones signantes del Tratado se comprometen mediante el este, a promover el desarrollo y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos laborales. Así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los tres países.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

2.1 RESEÑA HISTORICA.

La prestación de un servicio tiene como presupuesto la capacitación del que lo realiza. No hay actividad por modesta que sea que pueda desempeñarse sin tener siquiera un mínimo de conocimientos.

Apartir de la Segunda Guerra Mundial la colocación de los trabajadores ha sufrido transformaciones debido a la explosión demográfica que se ha producido en nuestro planeta. la complejidad de las relaciones humanas y el desarrollo tecnológico, problemas que han constreñido a que la formación artesanal y profesional no sólo se reserve al Estado. el problema ha salido del estatuto laboral convirtiéndose en una cuestión de la política económica nacional e internacional.

Los pueblos de la antigüedad, cuya primera etapa culminó con la civilización romana, idearon su estructura de trabajo, tomando como base la habilidad y destreza en los gremios: los hombres urgidos de empleo acudían a los mercados públicos donde arrendaban su trabajo como si fueran esclavos.

En la Edad Media el maestro era el poseedor del má-

ximo conocimiento, el oficial ejecutaba el trabajo encomendado por el maestro; el aprendiz va enterándose de la técnica y la transformación de la materia prima en objetos necesarios para el comercio. Los conventos y las corporaciones proporcionaban el servicio de procurar ocupación a quienes carecían de un trabajo.

En la Edad Moderna, las asociaciones de compañeros crean un sistema de albergues, a los que podían asistir los necesitados a recibir ayuda hasta encontrar ocupación. Francia, Alemania e Inglaterra, países con mayor capacitación originan la estructura político-social de esta época, transformando la primitiva agricultura, con técnicas de cultivo, las industrias multiplican fuentes de trabajo para los obreros.

La República Francesa, busca con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, el auge industrial, al fundar la libre empresa y la libertad de concurrencia. Se abolieron los exámenes de artesanos, los cuales lesionaban a los aprendices e impedían la creación de grandes fábricas.

Con la Revolución Francesa, la colocación de los trabajadores se convierte en negocio lucrativo, las bolsas de trabajo y las agencias de colocación eran establecimientos regenteados por comerciantes que cobraban cuotas a los trabajadores para inscribirlos en sus listas; su repu-

tación descendió, pues los negocios que realizaban eran pocos y jamás devolvían las cuotas a los trabajadores cuando no tenían éxito sus gestiones.

En México, Morelos expresó en el Decreto Constitucional de Apatzingán, que: "la instrucción como necesaria a todos los ciudadanos, debe ser favorecida por la sociedad con todo su poder" (Art. 39). Esta es la primera ocasión, adelantándose por mucho a las actuales legislaciones, en la cual la educación se eleva a la categoría de obligación social.

Con el desarrollo surge el contrato a prueba que llegó a ser una forma de explotación, hacia sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos; debían de ejecutar cualquier tarea, laborar sin horario, estar sometidos a disciplina rigorista, carecían de derechos o prestaciones.

Los hombres de la Revolución desconfiaban del Estado, puesto que creían que era más fácil exigir de las empresas el cumplimiento de una obligación que del Estado.

La tienda de raya y las agencias de colocación habían despertado odio entre los trabajadores puesto que constituían medios para despojarlos de una parte de su salario.

La Exposición de Motivos del proyecto del art. 123 constitucional consideró poner un límite a los abusos de

las agencias de colocaciones, estableciendo que estas agencias no podían hacer cobro alguno de los trabajadores. Lo anterior dio origen a la fracc. XXV la cual establecía que el servicio de colocación sería gratuito.

La Ley de 1931 dedicó el Título Tercero al contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en arte u oficio y la convenida; estimaba obligatorio admitir aprendices en cada empresa en un número menor de cinco por ciento del total de trabajadores.

El aprendiz estaba obligado a obedecer al patrón, observar buenas costumbres y guardar respeto hacia el patrón, maestro y a sus familiares, tener reserva, respeto a la vida privada de éstos; procurar la mayor economía del patrón; si bien el aprendiz tenía muchas obligaciones, se facilitaba su despido, lo cual los patrones invocaban a su conveniencia en detrimento de los intereses de los aprendices, ya que el patrón no estaba obligado a reinstalarlo; sólo cuando el aprendiz se separaba del trabajo por culpa del patrón se le indemnizaba con mes y medio de salario. Se les negó el derecho al reparto de utilidades.

Teniendo como base los abusos anteriores la Ley actual suprimió el contrato de aprendizaje, ya que se consideraba se usaba como pretexto la enseñanza, para dejar de pagar salarios a los trabajadores o reducirlos.

2.2 LAS LEYES QUE ANTECEDEN A LA CONSTITUCION DE 1917.

Es importante el tener conocimiento del pasado para así explicar las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica.

En la época precolonial los historiadores señalan en sus informes que los antiguos mexicanos se dedicaban a diferentes artes y oficios: oficial de pluma, platero, herrero, etc. Los obreros y artesanos empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte quien hubiera aprendido, después de aprobar el exámen correspondiente; estos artesanos y obreros formaban gremios, los cuales tenían una demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad y festividades exclusivas.

Hernán Cortés, narra en sus cartas de relación: "hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad todos los días, muchas personas trabajadores y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales. (17)

En la época colonial, la más importante aportación es sin lugar a dudas las Leyes de Indias, ya que es el monumento legislativo más humano y moderno de estos tiempos, estuvieron destinados a la protección del indio de Ameri-

(17) DE BUEN LOZANO, NESTOR: op, cit. p. 265. T.I.

ca, el de los antiguos imperios de Perú y México, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomendadores.

En la Colonia existían gremios; los cuales ayudaban a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península. Los gremios desaparecen con la ley del 8 de junio de 1913, la cual autoriza a todos los hombres que vivan en el reino a establecer libremente fábricas y oficios sin la necesidad de ingresar a algún gremio.

Dentro de los puntos más importantes, de las disposiciones de las leyes de Indias, se encuentran los siguientes aspectos laborales: la reducción de las horas laborales, la jornada de ocho horas, el descanso semanal, pago del séptimo día, la protección al salario de los trabajadores, en este aspecto se hace énfasis a que el pago debe de hacerse en efectivo, oportuna e íntegramente; tiende a la fijación del salario; protege a la mujer en cinta y establece la edad de catorce años necesaria para ser admitido en el trabajo; protección contra labores insalubres y peligrosas; la atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad.

Las causas que impidieron el cumplimiento de estas leyes fueron entre otras, la falta de sanción en la ley misma y otras veces la ignorancia de la Ley.

En la época independiente, ante la naciente República, quedan en un principio vigentes las leyes de la época colonial, por disposición del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, el cual no contenía ninguna disposición laboral.

En los Sentimientos de la Nación o "23 puntos" de Morelos, se establece en el punto 12º " que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obligen a constancia y patriotismo moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte, se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapifa y el hurto"; otra aportación importante de este documento es la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas". (18)

El plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide en febrero de 1821, establece la libertad de empleo, sin embargo, a partir de ésta las demás legislaciones omitieron atribuir derechos laborales.

Con la Revolución de Ayutla, se persigue la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, se reunió un Congreso Constituyente, dando como resultado la Constitución de 1857, pero ésta no consagró ningún derecho social; el Código de 1870, pretende dignificar el traba-

(18) Ibid. p. 270. T.I.

jo declarando que la prestación de servicios no puede ser equiparado al contrato de arrendamiento.

El régimen porfirista se caracteriza por dar auge a la economía, particularmente a las comunicaciones, olvidándose de los trabajadores, los cuales sufrían de trato inhumano y salarios miserables.

Dentro de esta etapa cabe destacar a la Ley Vicente Villada de 1904, dictada en el Estado de México, y la Ley Bernardo Reyes, las cuales versan sobre los accidentes de trabajo. Ambas adoptan la teoría del riesgo profesional, su importancia radica en el establecimiento de la obligación patronal en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba; y se consideraba que todo accidente era profesional mientras no se demuestre lo contrario.

El Partido Liberal Mexicano, que surge contra el régimen porfirista; y cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, establecía un capítulo dedicado al capital y al trabajo, donde garantizaba a los trabajadores una jornada y salario mínimo, reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, adopción de medidas para el trabajo a destajo, prohibición de empleo a menores de catorce años, obligación para los dueños de fábricas y talleres, de adoptar medidas de higiene; obligación de efectuar pagos en efectivo, descanso semanal obligatorio, obligación

de emplear mexicanos con sólo una minoría de extranjeros, salario igual para trabajo igual.

Hacia el año 1900 la población del país vivía en la pobreza, explotados por los amos, apoyados por la dictadura: por lo que la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años consistía en poner fin a la dictadura de Porfirio Díaz. El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, el cual desconoce al régimen porfirista e introduce el principio de no reelección, los gobiernos de De La Barra y Madero defraudaron los anhelos del país. Con el derrocamiento del General Victoriano Huerta surge la figura de Venustiano Carranza: de su trabajo surge el Plan de Guadalupe, el cual condensa los propósitos de lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada. De él nacerá la nueva Constitución de 1917, considerada como la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

El 19 de diciembre de 1916 se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley fundamental en vigor. El artículo 52, del proyecto enviado por el Primer Jefe, reproduce en términos generales, el mismo precepto de la Constitución de 1857: "Nadie podrá ser obligado a prestar servicios sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto

el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre" (19).

Del mismo Congreso Constituyente surge la necesidad de ampliar los conceptos contenidos en el artículo 59, con verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores.

El 12 de diciembre de 1916 se da lectura al dictamen del artículo 59, en el cual se propone entre otras cosas la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana y la prohibición a los niños y mujeres para el desempeño de trabajo nocturno en las fábricas.

2.3 LA CONSTITUCION DE 1917.

Venustiano Carranza con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin la intención de hacer una nueva, promulgó el 14 de septiembre de 1916 un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso constituyente; el 12 de diciembre son inauguradas las sesiones del Congreso.

El proyecto de reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 59,

(19) BRICENO, ALBERTO: op. cit., p. 84.

que establecía que: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles." (20)

En la cuadragésima sesión se presenta, con el proyecto del artículo 59, el del 123, que contiene la regulación de la relación obrero-patronal," a fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dadas las desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura" (21)

El artículo 123 es, sin duda, el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, siendo México el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución; elaborado mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados.

(20) DE BUEN LOZANO, NESTOR: op. cit. T.I: p. 314.

(21) BRICENO, ALBERTO: op. cit., p. 86

El artículo 123 constitucional facultó a los Congresos de los estados para legislar sobre esta materia. La reforma del 6 de septiembre de 1929, confirmó carácter federal y el Congreso de la Unión debía de expedir la Ley.

La declaración de derechos de 1917, se incluyó en la fracción XII, sin ninguna explicación, porque la necesidad era evidente. "la obligación de los patronos de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad; disposición que pasó íntegra el proyecto del artículo 123 que presentó la Comisión de Constitución a la Asamblea Constituyente de Queretaro en el mes de enero de 1917" (22)

Las leyes de las entidades federativas reprodujeron la norma constitucional, colocándose lamentablemente limitaciones; la obligación se concretaría a las grandes empresas y en beneficio exclusivo de los hijos de los trabajadores, subsistiría siempre que el número de trabajadores de la empresa fuera mayor de cincuenta y el de los niños fuera mayor de veinte.

El artículo 123 ha sido objeto de múltiples reformas, entre las más importantes se encuentra la del 5 de diciembre de 1960, que incorpora el apartado "B", a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

(22) DE LA CUEVA, MARIO: op. cit., T.II: p. 79

A iniciativa del presidente López Portillo, en 1977, el Constituyente Permanente vuelve a ampliar la competencia federal, entrando en vigor el 10 de enero de 1978. Da una nueva estructura a la fracción XXXIX, que se divide en dos incisos: Ramas industriales y empresas; precisa la competencia en la industria de la rama automotriz, incluyendo las autopartes mecánicas o eléctricas. En materia de alimentos abarca, la fabricación de productos envasados o que se destinen a ello, también a plantas elaboradoras de bebidas. Incluye a la industria maderera, industria vidriera, la tabacalera y las industrias exportadoras de cal.

Por lo que hace a las empresas, se adicionan las que se encuentran en zonas de jurisdicción federal, en la zona exclusiva de la nación. Las disposiciones de capacitación y adiestramiento, en cuanto a su aplicación y observancia, y las medidas de seguridad e higiene, son competencia federal, con intervención de los Estados.

En 1977, en el mes de diciembre, se aprobó la reforma a las fracciones XII y XIII del apartado A, del artículo 123 constitucional, elevando a rango constitucional la capacitación y adiestramiento para el trabajador.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Promulgada el 18 de agosto de 1931, por el presidente

Pascual Ortiz Rubio, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y fue reiteradamente reformada y adicionada.

Esta LFT, tiene especial trascendencia en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, las cuales a pesar de la manera en que fueron reglamentadas, han constituido un instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

Esta Ley constituye, un primer intento legislativo nacional para trasladar a las empresas la formación artesanal, lo cual se encuentra plasmado en el artículo 218, que disponía que el contrato de aprendizaje era "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". (23)

Este precepto fue de gran utilidad, porque la mayoría de los trabajadores electricistas, herreros, torneros, mecánicos, impresores, carpinteros, etc., recibieron las enseñanzas de sus artes y oficios mediante el sistema de aprendizaje.

Este intento, aún cuando rindió frutos, se prestó a

(23) MUÑOZ RAMON, ALBERTO: op. cit: p. 221

abusos por parte de los patrones porque permitía que durante el periodo de aprendizaje se pagara un salario inferior al mínimo, originando que se explotara al trabajador pagándole salarios sin que éste hubiera aprendido arte u oficio alguno, sino desempeñando un trabajo que no requería mayor preparación.

En su artículo III, fracción VII, establece la obligación de los patrones de establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, estando la instrucción sujeta a los programas oficiales.

El Título Tercero fue dedicado al Contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la reconvenida.

Estimó obligatorio el admitir aprendices en cada empresa, en un número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio cuando el número de los trabajadores que hubiere en un oficio no llegare a veinte, se permitía un aprendiz.

Entre las obligaciones que se le imponían al aprendiz, estaban las de obedecer al maestro o patrón, observar buenas costumbres y guardar respeto y consideración al patrón, el maestro y a sus familiares, cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva respecto a la vida privada del patrón, maestros y familiares, procurar ma-

por economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Se facilitó el despido del aprendiz, al permitir que el patrón o el maestro pudieran hacerlo por: a) faltas graves de consideración y respeto a él o su familia; b) incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate. El patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz, aún cuando se acreditara la injustificación del despido.

Cuando el aprendiz se separaba del trabajo por culpa del patrón, sólo recibía como indemnización el pago de más de medio salario. Negándoseles el derecho al reparto de utilidades de las empresas.

Los abusos a las disposiciones anteriores dieron lugar a que en la Ley actual se suprima el contrato de aprendizaje y se consagre como figura sustituta la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

2.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Fue puesta en vigor el 19 de mayo de 1970, fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago.

Marcada por una nueva tendencia, se considera que la capacitación y adiestramiento debe de ser efectiva y

motivadora tanto para los patrones, como para los trabajadores. Para los primeros significa contar con personal mejor preparado para la elaboración de sus productos o la prestación de sus servicios. El escalafón ciego dio paso a la aptitud del trabajador, es decir que frente a la misma antigüedad ascenderá, el más capaz.

En este aspecto, la Iniciativa de Ley contenía la obligación patronal de capacitar. El Sector patronal, se basa, entre otras cosas, en el informe presidencial del 19 de septiembre de 1965 del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, en donde hacía una exhortación para la capacitación de trabajadores y formación de técnicos, exponiendo que: "las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo, observado en los últimos diez años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales." (24)

Asintió que, la tecnología es uno de los medios más eficaces para acrecentar la productividad y sustentar un aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos. La sustitución de importaciones y la participación en los mercados internacionales, exigen a las industrias mejorar sus condiciones de operación técnica y eleven su productividad. Agregando el Presidente, que la nación necesita lograr una alta tasa de inversión intelectual.

(24) BRICENO, ALBERTO: op. cit: 276

En esta época, el país se encontraba en proceso de industrialización; se exigía que los puestos en los centros de trabajo fuesen ocupados por las personas más capaces. México carecía de este tipo de trabajadores, lo cual era manifiesto desde el personal de confianza hasta trabajadores calificados.

La capacitación de los trabajadores era necesaria para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país.

Su importancia trascendió como obligación a los derechos de preferencia y la posibilidad de ocupar puestos vacantes.

Cuando existiera una vacante y el patrón hubiere impartido cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, el trabajador debía acreditar que contaba con los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñarlos. En los contratos colectivos se establecía el procedimiento para que el trabajador los acreditara.

Para proteger al patrón, la Ley establece como causal de rescisión del contrato de trabajo el engaño con documentos falsos.

En 1977, como lo mencionamos, se eleva la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento a rango constitucional, ya que según lo menciona la Exposición de Motivos,

el país se enfrentaba a la necesidad de elaborar un modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestras reservas a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y lograr que los grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar.

La Iniciativa tiene como finalidades coexistentes las de actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad, prepararlo para el ascenso, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en suma abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Se propone que el tiempo que se destine para el cumplimiento de esta obligación debe de estar comprendido, por lo general, dentro de la jornada de trabajo, a excepción de que las partes de la relación laboral pacten en forma distinta y que se trate de un trabajador que desee capacitarse en forma distinta a la ocupación que desempeñe.

A la conclusión del curso o programa de capacitación, los trabajadores tienen derecho de recibir una constancia de sus habilidades laborales y ésta surtirá plenos efectos dentro de la empresa en la que se haya otorgado la capacitación y adiestramiento para la categoría en relación

para lo cual fueron expedidas: tenga en la empresa varias especialidades o niveles, el trabajador deberá acreditar mediante exámen, para cual de ellos es apto.

Se preceptúa, desde un punto de vista operativo, la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento, y concluye en el último nivel con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que el patrón pueda dar cumplimiento a esta obligación, proporcionará la capacitación o el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella, con su propio personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados en la elevación de las aptitudes de la mano de obra. Se consigna que el patrón puede cumplir la obligación de referencia, adhiriéndose a aquellos sistemas generales de capacitación o adiestramiento que la autoridad competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establezca.

Para la determinación del contenido de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se instituyan se deberá de tomar en cuenta la existencia de un contrato colectivo; si existe éste, deberá de contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, dejando a las partes que in-

tervienen en la relación laboral la libertad de formular sus planes y programas .

Una vez formulado o prorrogado el contrato se da al patrón un plazo para que los presente los planes o programas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a fin de que sean aprobados o modificados.

En las empresas que no rija contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de común acuerdo con los trabajadores.

Los planes y programas, sólo podrán comprender períodos no mayores de cuatro años y referirse a todos los puestos y niveles que existan en la organización de la empresa.

Si los programas o planes no son objetados por la autoridad, dentro de los sesenta días hábiles, se entenderán definitivamente aprobados.

Se garantiza un nivel aceptable en la capacitación y adiestramiento, estableciendo como requisito que las instituciones privadas que deseen impartirla deben obtener un registro, el cual es otorgado cuando se reúnen los requisitos de tener una formación profesional de capacitadores, así como de poseer conocimientos bastantes sobre los

procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en que se pretenda impartir tal capacitación o adiestramiento.

Es de importancia especial la disposición contenida en el artículo 159, ya que tiene influencia en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación con el derecho a cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor a 30 días, así como los puestos de nueva creación.

En el proceso se señala que si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien, siendo apto, tenga mayor antigüedad, y ante igualdad de condiciones de dos o más trabajadores se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Si subsiste la igualdad se adjudicará a quien demuestre mayor aptitud en un examen específico.

Si el patrón no cumplió con la obligación la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad, y en igualdad de esta circunstancia al que tenga a su cargo una familia.

Consideramos de gran importancia las disposiciones en relación a la capacitación y adiestramiento, en virtud de que, en la medida del avance de la tecnología, sólo los más capaces, podrán ser tomados en cuenta para ocupar los mejores trabajos.

CAPITULO III

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN RELACION CON EL DERECHO DEL TRABAJO

3.1 ANTECEDENTES.

La historia de las relaciones entre Estados Unidos y México se pueden resumir con la presencia constante de guerras, invasiones, intervenciones, etc.. si los mexicanos nos guiásemos por este pasado no hubiese sido posible la firma del Tratado de Libre Comercio.

Si bien la historia no debe ignorarse, tampoco debe de ser un obstáculo para mejorar las relaciones con los vecinos, tal es el caso de Francia y Alemania que vieron en el libre comercio la manera de evitar que se repitiera la historia y se desatara otra guerra.

En el gobierno del presidente estadounidense, George Bush, esa posibilidad tenía simpatías, las cuales ya habían sido expresadas por su antecesor Ronald Reagan, desde fines de 1979: "vivimos -dijo Reagan entonces- en un continente en el que tres países (Estados Unidos, Canadá y México) poseen los activos para convertirse en el área más próspera, fuerte y autosuficiente de la tierra". (25)

Durante su mandato se logró la firma de un Tratado de Libre Comercio con Canadá, quedando pendiente el Tratado de Libre Comercio con México.

A pesar de que en el Plan Nacional de Desarrollo que va del período 1988-1994, no menciona en ninguna parte la intención del Presidente Salinas de Gortari de realizar acuerdos comerciales con otros países especialmente con sus vecinos del norte, el Presidente Salinas declaraba que no sería posible crear un mercado común entre México y Estados Unidos por la gran diferencia que existe entre las dos economías, aunque propuso acuerdos bilaterales encaminados a elevar la venta de productos mexicanos, principalmente en las ramas de legumbres, textiles, acero e industria automotriz.

A fines de 1987, poco después del nombramiento del Licenciado Salinas como presidente de la República, el crack bursátil puso en grave riesgo la política económica del gobierno, acelerando la puesta en vigor del plan antinflacionario. Iniciándose a mediados de diciembre de ese año el Pacto de Solidaridad Económica (PSE), cuyo fin era reducir la inflación en México, que ya alcanzaba los 200% anual, cuidando que no se perdieran empleos.

El PSE fue un plan en el que la sanidad de las finanzas públicas era el pilar principal, pero no el único, ya que hacía énfasis en la concertación obreros-empresa-

rios-gobierno para evitar que la disputa tradicional entre salarios, impuestos y ganancias, fuese agotando la lucha contra la inflación antes de tiempo. El PSE fue un éxito: se logró disminuir la inflación, sin perder empleos. Este éxito permitió incluso la renegociación de la deuda nacional.

A fines de 1990, México empieza a dar lecciones de política económica a los países del Este Europeo; con la confianza que da el tener controlada la inflación y mantener un crecimiento económico mínimo y tener un superávit fiscal constante. (26)

El 12 de febrero de 1990, el presidente Salinas fue el orador principal, en la reunión de Davos, Suiza, el panorama de la internacionalización de México era diferente. El presidente mexicano anotaba el interés de suscribir con Estados Unidos y Canadá, acuerdos comerciales de menor rango que un Tratado de Libre Comercio y rechazaba expresamente la posibilidad de un mercado común al estilo europeo.

Fue poco después de esta reunión cuando la caída del Muro de Berlín desplazó la atención de la Comunidad Euro-

(26) SCHETTINO, MACARIO. TLC, Tratado de Libre Comercio. ¿Que es y como nos afecta? Editorial Iberoamericana. México, 1994. Pág. 5.

pea (CE) hacia Europa del Este; México perdía de esta forma la posibilidad de realizar acuerdos en la CE y sólo la internacionalización hacia el norte era factible.

Baste mencionar que a pesar de la buena imagen que México gozaba, la reestructuración económica y política del este europeo lo pone en una situación difícil; Alemania, el pilar financiero de la CE, en su intento por industrializar Alemania del Este, ha requerido muchos más fondos de los que tiene disponibles.

Por otro lado el atractivo que ejerce el área comercial e insólito crecimiento que se daba en Asia, en la cuenca oriental del océano pacífico, donde los llamados popularmente Tigres, Dragones o países de reciente industrialización, que ofrecían un ejemplo de lo que podría lograrse con una economía de escala y un esquema de integración regional. Hoy los llamados procesos de producción son utilizados con gran éxito por Sudcorea, Taiwán, Hong Kong o Singapur, con la activa participación de Japón.

El fenómeno de la cuenca oriental del pacífico y la consolidación de la CE, constituyen precisamente el motivo de más peso que inclinó la balanza hacia el TLC. De ahí que la génesis del Tratado se ubique en las circunstancias comerciales de Europa y Asia.

Al principio de la década de los noventa, en el mundo se habían formado o estaban en proceso de creación bloques

comerciales muy poderosos, aún sin estar completamente cerrados, representaban competidores económicos potentes. Debido a ello, era necesario constituir un bloque norteamericano o arriesgarse al aislamiento. (27)

En base a lo anterior el Licenciado Salinas, Presidente de México, junto con el Presidente de Estados Unidos y el Primer Ministro de Canadá, George Bush y Brian Mulroney, respectivamente, anuncian la decisión de suscribir un Tratado Trilateral de Libre Comercio. Esta decisión significa para México variar su estrategia negociadora, pues de un intento bilateral se pasa ahora a asimilar un esquema de adhesión a una zona de libre comercio norteamericana.

El gobierno mexicano se basa, para negociar los acuerdos internacionales, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 133 dice: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones, acuerdos, etc."

(27) HUCHIM, EDUARDO: op, cit; pág 15

Como vemos este precepto autoriza al Ejecutivo a negociar con otros gobiernos, ya sean tratados, convenios, acuerdos, etc. Complementándose con los artículos 80 y 89 fracción X, de la Carta Constitucional.

Por su parte el artículo 76, fracción I, expresa que corresponde al Senado de la República, dentro del procedimiento a que están sujetas las negociaciones internacionales, aprobar los tratados internacionales y las convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo, siempre que no se vulnere ningún precepto constitucional. La aprobación del Senado, da al contenido del instrumento la categoría de Ley nacional.

Para complementar, el artículo 72, inciso F, dice: "En la interpretación, reforma o derogación de las leyes o decretos se observarán los mismos trámites establecidos para su información"

Pese que el Ejecutivo tiene la potestad dada por la máxima legislación en el país, surgen grandes controversias sobre los efectos del TLC con nuestros vecinos del norte, ya que sus opositores exponen, con fundamento, que su principal preocupación es la pérdida de soberanía que conlleva el tratado y su principal temor, la previsible invasión de productos, empresas e inversiones estadounidenses que desplazarán a sus similares mexicanos. El desplazamiento de productos y el consecuente cierre de em-

presas con su derivación de desempleo, parecen inevitables.

El 11 de junio de 1990, los presidentes de México y Estados Unidos anuncian su intención de negociar un TLC instruyendo en ese día al Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra y a la Representante Comercial de Estados Unidos, Carla Hills, para que efectúen las consultas y las acciones necesarias de acuerdo con los procesos internos de cada país, a fin de iniciar formalmente las negociaciones sobre el acuerdo comercial.

El rumor de la creación de un mercado común, provocaron las simpatías de grupos empresariales y rechazo de los partidos políticos de izquierda que alertaban sobre los peligros de la integración con Estados Unidos.

El 5 de abril el Presidente mexicano, llama al Senado a convocar un debate sobre las condiciones de lo que llamó "las nuevas relaciones comerciales en el mundo"; en la población aún existían dudas sobre la decisión presidencial. El mandatario estableció entonces las cinco premisas que a continuación se citan, para el diálogo o consulta nacional:

Primera: Las relaciones comerciales de México se apegarán a la Constitución Política. No se comprometería la soberanía, ni la propiedad de los recursos naturales del país.

Segunda.- Los acuerdos comerciales deben elevar el

bienestar de la población.

Tercera.- Los acuerdos deben de asegurar el bienestar de los trabajadores mexicanos y el respecto a su organizaciones y, también, los derechos humanos y laborales de los trabajadores migratorios mexicanos hacia los Estados Unidos y otras regiones del mundo.

Cuarta.- Los acuerdos deben de reconocer la naturaleza diferente de los cuatro bloques del comercio mundial: Estados Unidos y Canadá; América Latina; la Cuenca del Pacífico y Europa del 92.

Quinta.- Las estrategias comerciales de México serán graduales en su instrumentación. Evitando, así, impactos sorpresivos sobre la economía. (28)

El 22 de mayo el Senado recomienda la negociación de un acuerdo de libre comercio con Estados Unidos.

No sólo en México tal acuerdo tenía obstáculos, sino también en Estados Unidos; el primer escollo se encontró en el Congreso de Estados Unidos, junto con el Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT), ya que ambos requerían para asegurar su visibilidad que el presidente de esa nación fuera autorizado por el Poder Legislativo para negociar acuerdos comerciales mediante el procedimiento de fast track o vía rápida, lo cual propicia que los presidentes de las dos naciones tengan que realizar labor gi-

tantesca en favor del tratado.

Con la aprobación de la vía rápida, el 23 de mayo de 1991, se constituye una luz verde para la celebración de las negociaciones, las cuales se abrirían el 12 de junio de 1991, en Toronto, Canadá. En esta reunión se acordó, establecer seis grandes áreas de negociación:

- Acceso a mercado
- Reglas de comercio
- Servicios
- Inversión.
- Propiedad intelectual
- Solución de controversias.

Un mes después se celebra en Washington D.C., la primera reunión de los negociadores de los tres países: Herminio Blanco (México), John Weekes (Canadá) y Julius Katz (E.U.).

A partir de entonces y a lo largo de más de un año, se sucedieron las reuniones que fueron de tres tipos: ministeriales, de jefes negociadores o de equipos de negociación.

Durante la negociación del TLC existieron muchas presiones, principalmente de Estados Unidos a nuestro país, en materia petrolera; la posición de nuestros representantes fue determinante al sostener que en esta materia, respetarán los derechos consignados por nuestra Constitución.

Además de esta razón, la política interna de Estados

Unidos, creó incertidumbre en un momento dado, ya que el Presidente Bush no contaba con la simpatía del pueblo americano, respecto a su reelección; entre los factores que reducen la credibilidad de éste están la recesión, que enfrentaba en ese entonces la nación americana, por lo que para elevar su popularidad presionó a los negociadores del TLC para que lo concluyeran y así apuntarse un punto a su favor.

Mientras que su opositor el demócrata William Clinton, afirmaba que no se oponía al TLC, siempre y cuando eleve los estándares ambientales y proteja a los trabajadores.

La presión ejercida por Estados Unidos para que se concluyesen las negociaciones no hizo mella en los representantes mexicanos, declarando Jaime Serra, durante la séptima reunión ministerial, que: "México negocia con responsabilidad y profundo patriotismo, porque los acuerdos que se tomen influirán por muchos años al desenvolvimiento económico del país. Reiterando que México no tiene prisa por concluir la negociación por lo que no habrá acuerdos desesperados de última hora". (29)

El 2 de agosto de 1992 se celebra en Washington la última ronda de negociaciones a nivel ministerial. El jue-

(29) Ibid. pág. 116.

ves 6 de agosto de ese año. las autoridades mexicanas informan que México había rechazado la cláusula de abasto seguro de petróleo y las concesiones a las gasolineras extranjeras aceptando solamente los contratos de desempeño.

Por el lado americano el Congreso de ese país declara que no se aprobará la legislación para implementar cualquier acuerdo comercial. si tal acuerdo amenaza las leyes de salud, seguridad, laborales o ambientales de Estados Unidos.

En la madrugada del miércoles 12 de agosto, el Secretario de comercio, Jaime Serra, informa que las deliberaciones sobre el TLC, concluyeron con un "acuerdo total" en los 22 capítulos que lo integran.

Mediante un mensaje dirigido a la Nación, el Presidente Salinas anuncia el fin de las negociaciones, precisando que éstas se ajustaron estrictamente a la Constitución Mexicana, especialmente, en cuanto a la propiedad con el control del petróleo. Aclara, sin embargo, que el acuerdo constituye una fórmula mágica para resolver todos los problemas del país, pero a futuro "permitirá crecer más rápido y contar con más y mejores empleos", convoca a los mexicanos a que revisen el contenido del TLC, para que cuando entre en vigor estemos listos y preparados para aprovechar las oportunidades que ofrece. Llama a los pro-

ductores, comerciantes, trabajadores y a quienes ofrecen sus servicios a esforzarse más para competir eficazmente, porque nos mediremos con los mejores del área" (30)

El 17 de marzo de 1993, inician las negociaciones de los acuerdos paralelos, los cuales tienen como fin la efectiva aplicación de la legislación tanto ambiental como laboral, de esta última nos ocuparemos más adelante, concluyendo estas negociaciones el 17 de noviembre de 1993.

El 19 de noviembre de 1993, es aprobado por el Senado de Estados Unidos, el TLC; en México es aprobado por el Senado el 22 de noviembre de 1993; publicándose en el Diario Oficial el 8 de diciembre de ese año, la entrada en vigor del TLC, a partir del 19 de enero de 1994. En E.U. Clinton, firma el decreto de aplicación del TLC.

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá implica mucho más, por las siguientes razones políticas y económicas:

"I: El pacto incluye el acceso a la inversión extranjera, residiendo en este punto uno de los principales intereses del Gobierno Mexicano.

II. Con la puesta en vigor del T.L.C. en el 1 de enero de 1994, se constituye en la zona de libre comercio más grande del mundo: los tres países tienen 360 millones de habi-

(30) Ibid. pág. 120

tantes. Esta alianza vincula a dos países industrializados con un tercero en proceso de industrialización.

III: En el terreno político, este acuerdo comercial vincula a dos países con democracias vigentes, con un tercero, México, que desde un punto objetivo no la tiene, ya que las democracias limitadas o selectivas no se pueden considerar integrales, así como tampoco pueden serlo aquellos regímenes políticos donde prevalece un partido de Estado." (31)

Con el T.L.C., México decide abrirse al mundo en el cual la formación de bloques y alianzas económicas, hacen obligatoria la vinculación con otros países, no podía permanecer marginado de la política de bloques y globalización comercial. Significando para México, más empleo y mejor salario para los trabajadores.

Lo anterior queda de manifiesto con la declaración del entonces Presidente de la República, Carlos Salinas, el 12 de agosto con motivo de la conclusión de las negociaciones del T.L.C. "El tratado significa más empleo y mejor pagado para los mexicanos. Esto es lo fundamental; y es así, porque vendrán más oportunidades de empleo aquí, en nuestro país, para nuestros compatriotas. En palabras sencillas, podemos crecer más rápido y entonces concentrar mejor nuestra atención a quienes menos tienen".

(31) Ibid. pág 19.

Los objetivos del TLC son: eliminar las barreras al comercio, promover condiciones para una competencia justa, incrementar las oportunidades de inversión, proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual, establecer procedimientos efectivos para la aplicación del tratado y la solución de controversias, fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral.

Si bien es cierto que traerá beneficios considerables para el desarrollo económico de nuestro país, es necesario, como lo han afirmado especialistas de la materia; que los trabajadores, productores y en general todos aquellos que ofrecen un servicio, se esfuercen para competir eficazmente, ofrecer artículos de calidad y buen precio.

El gobierno declara que todos los beneficios del TLC se promoverán para que lleguen a todas las regiones del país, por lo cual se compromete a hacer crecer la infraestructura de comunicaciones para que el desarrollo se de en una forma más equilibrada.

3.2 DEFINICION.

Suelen confundirse los términos de mercado común, acuerdo comercial y tratado de libre comercio como sinónimos, cuando en realidad son conceptos muy distintos entre sí.

Por acuerdo comercial se entiende que es cualquier acuerdo internacional que tenga por objeto, organizar parte o la totalidad de intercambios comerciales entre las partes contratantes.

Mercado Común, según la terminología europea, se trata de la unificación de todas las políticas comerciales internas en un sentido muy amplio, lo cual se entiende como la única manera de establecer reglas comunes de competencia para un verdadero mercado común y eliminar realmente las barreras no arancelarias al comercio; unificación, o al menos armonización de las reglas de competencia, de las políticas monetaria, fiscal, social y laboral, de las reglas fitosanitarias y de protección al ambiente, y de las políticas industriales y de subsidio.

Como lo mencionamos en el primer capítulo de esta investigación, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, ha definido al Tratado Trilateral de Libre Comercio como "un acuerdo entre México, Canadá y Estados Unidos, para facilitar la compra y venta de productos industriales y agrícolas entre los tres países" (32)

La misma institución agrega que el TLC, es un conjunto de reglas, para fomentar las compras y las ventas entre los tres países, quitando paulatinamente los aran-

(32) SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. ¿Qué es el TLC? México. 1993. Pág. 2

celes o impuestos que pagan los productos para entrar a otro país, las normas que deben ser respetadas por los productores de los tres países y los mecanismos para resolver las diferencias que puedan surgir.

A continuación se verá la forma en como está estructurado el TLC.

Consta de 22 capítulos, sumando en conjunto 300 artículos. Además existen anexos de desgravación que especifican los tiempos y ritmos a los que se reducirán las tarifas.

- I Objetivos
- II Definiciones
- III Comercio de bienes
- IV Reglas de origen
- V Proc. Aduanales.
- VI Energía
- VII Agropecuario.
- VIII Medidas de emergencia.
- IX Normalización.
- X Compras del sector público.
- XIII Telecomunicaciones.
- XIV Servicios financieros.
- XV Competencia, monopolios, empresas del Estado.
- XVI Entrada Temporal de Personas
- XVII Propiedad Intelectual
- XVIII Pub. Notif. y administración de leyes.
- XIX Antidumping
- XX Solución de controversias.
- XXI Excepciones
- XXII Disposiciones finales.

Los temas contemplados por el TLC, son:

REGLAS DE ORIGEN.- Se prevé con el TLC, eliminar todas las tasas arancelarias sobre los bienes que sean originarios de los países signantes, en el transcurso de

un periodo de transición. Para determinar si un bien está hecho en Norteamérica, se utilizarán las reglas de origen, que sirven para reglamentar esta situación. Esto con el fin de que un país no signatario, no pueda utilizar a un país que si está en el acuerdo como plataforma de exportación a los otros dos países signantes.

COMERCIO DE BIENES.- Plantea, la desgravación de las tasas arancelarias de manera progresiva a los bienes provenientes de los países signatarios. Determinándose la eliminación de cuotas y permisos de importación en la frontera. Se prohíbe fijar impuestos a las exportaciones, excepto cuando estos se apliquen a los bienes destinados al consumo interno. Se hace mención en este aspecto al trato nacional, que consiste en que se debe de dar al extranjero el mismo trato que a cualquier nacional en lo que se refiere al comercio de bienes.

En este aspecto los beneficios para México consisten según versión del gobierno mexicano, en que los inversionistas de otros países vendrán a nuestro país para abrir fábricas.

PROCEDIMIENTOS ADUANALES.- Se instituyen el certificado de origen, el cual servirá para certificar que un bien, que se exporte del territorio de una parte a territorio de otra parte, califica como originario; asegura un trato preferencial para un bien que cumpla con las reglas

de origen, a través de reglamentos uniformes para la aplicación e interpretación de las reglas de origen.

ENERGIA Y PETROQUIMICA.- En este capítulo se establecen derechos y obligaciones respecto al petróleo crudo, gas y productos refinados, carbón, electricidad y energía nuclear. Hay que hacer énfasis en lo siguiente, existe un anexo en este capítulo, en el cual el Estado mexicano se reserva las actividades estratégicas, consignadas en su Constitución, admitiéndose los contratos de desempeño. Se incorporan en esta materia las restricciones cuantitativas a la importación y exportación de bienes energéticos y petroquímicos; establece también que cada país podrá administrar sistemas de permisos de importación y exportación, siempre y cuando se ajuste a su contexto. Con efecto de promover el comercio transfronterizo de gas natural y petroquímica; el TLC, establece que las empresas estatales, los usuarios filiales y los proveedores tendrán derecho de negociar contratos de suministro.

SECTOR AGROPECUARIO Y MEDIDAS SANITARIAS Y FITOSANITARIAS.- En el texto del TLC, se establecen compromisos para el comercio de productos agropecuarios entre los tres países. El acuerdo en esta materia se integra por acceso al mercado, mediante la reducción o eliminación de barreras a la importación en el comercio de productos agropecuarios; subsidios a la exportación, es decir lograr la eliminación multilateral de estos en la exportación de los

productos agropecuarios, ya que estos pueden perjudicar los intereses de las partes importadoras y exportadora; apoyos internos, comprometiéndose a disminuirlos; se establece un Comité de Comercio Agropecuario, integrado por representantes de cada una de las partes signatarias, el cual a su vez establecerá un Comité Asesor en materia de controversias comerciales privadas, sobre productos agropecuarios; medidas sanitarias y fitosanitarias, establece reglas y disciplinas que guíen el desarrollo, la adopción y el cumplimiento de medidas sanitarias y fitosanitarias que sean necesarias para la protección de la vida y de la salud humana, de los riesgos que surgan de enfermedades, plagas de animales o vegetales; sin que se conviertan en pretexto para restringir el comercio, en base a las recomendaciones internacionales.

NORMALIZACION.- "Se refiere a los medios de normalización, es decir, a las normas oficiales, a las reglamentaciones técnicas del gobierno y a los procesos utilizados para determinar si éstas medidas se cumplen" (33)

Se prevé, el establecimiento del Comité de medidas relativas a la normalización.

COMPRAS DEL SECTOR PUBLICO.- El Gobierno de un país,

(33) SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL.- Resumen del Tratado de Libre Comercio. México. 1993. p. 22

constituye el principal comprador de bienes y servicios en cualquier economía. El TLC comprende las compras efectuadas por dependencias y empresas del Gobierno Federal, en los países signatarios, sin incluir armamentos, municiones y otros relacionados con la seguridad nacional.

INVERSION.- El TLC elimina barreras importantes a la inversión, otorga garantías básicas a los inversionistas de los tres países y establece un mecanismo para la solución de controversias que pudieran surgir entre tales inversionistas y un país del TLC.

Se define a las inversiones de una manera amplia, abarca todas las formas de propiedad y participación de las empresas, a la propiedad tangible o intangible y aquella derivada de un contrato. Cada una de las partes se compromete a dar a los inversionistas de un país del TLC trato no menos favorable que el que otorga a sus propios inversionistas (trato nacional), o a los de otros países (trato de nación mas favorecida).

Asimismo, cada país otorgará a las inversiones de ciudadanos de los países signatarios, trato justo y equitativo, así como plena seguridad y protección, acordes con el Derecho Internacional. No podrá ningún país imponer requisitos de desempeño a las inversiones en su territorio, tales como niveles de exportación, contenido nacional mínimo, transferencia de tecnología y requisitos de fabricación de productos en un región determinado. Los inver-

sionistas podrán convertir la moneda de curso legal en divisas; ningún país podrá, expropiar las inversiones que realicen los empresarios, salvo utilidad pública, debiendo indemnizar conforme al valor justo de mercado de las inversiones expropiadas. Solución de controversias, los inversionistas podrán reclamar el pago de daños pecuniarios por violaciones a las disposiciones de este apartado por parte del país receptor de la inversión, mediante un procedimiento de arbitraje entre el inversionista y el Estado o ejercitar los recursos disponibles ante los tribunales de ese país. Estas disposiciones no se aplicarán a las compras del Sector Público.

COMERCIO TRANSFRONTERIZO DE SERVICIOS.- En este aspecto se negoció la liberalización en materia de servicios profesionales, telecomunicaciones y autotransporte de pasajeros y carga en base a los principios de Trato Nacional y Nación Más Favorecida, no siendo requisito que el prestador de servicios tenga como condición el que establezca su residencia en el territorio del país para la prestación transfronteriza de servicios.

ENTRADA TEMPORAL DE PERSONAS DE NEGOCIOS.- Se rige el TLC por la necesidad de facilitar la entrada temporal conforme al principio de reciprocidad y de establecer criterios y procedimientos transparentes para tal efecto. Asimismo, refleja la necesidad de garantizar la seguridad de las fronteras y proteger la fuerza de trabajo nacional

y el empleo permanente en sus respectivos territorios. Por lo que las partes autorizarán la entrada temporal a personas de negocios que cumplan con las demás medidas aplicables, relativas a salud y seguridad públicas y a la seguridad nacional. Facilitará cada una de las partes la información relativa al otorgamiento de autorizaciones de entrada temporal; prevé el establecimiento de un Grupo de Trabajo, integrado por representantes de cada una de ellos, teniendo como función principal la elaboración de medidas que faciliten aún más la entrada temporal de estas personas.

PROPIEDAD INTELECTUAL.- Debido a el gran desarrollo científico y tecnológico, surge entonces la importancia de proteger y promover la propiedad industrial y los derechos de autor particularmente. El TLC, establece obligaciones sustanciales relativas a la propiedad intelectual, las cuales se fundamentan en el trabajo realizado por el GATT y los convenios internacionales; define compromisos específicos sobre la protección de derechos de autor, incluyendo los fonogramas, marcas, derechos por los obtentores de vegetales, diseños industriales; secretos industriales; circuitos integrado e indicaciones geográficas; los países firmantes se obligan a proteger los programas de cómputo como obras literarias y base de datos y programas, estipular un plazo de protección de por lo menos 50 años para los fonogramas; así como otorgar patentes para productos y

procesos en prácticamente todo tipo de inventos, incluidos los farmacéuticos y agroquímicos.

REVISION Y SOLUCION DE CONTROVERSIAS EN MATERIA DE CUOTAS ANTIDUMPING Y COMPENSATORIAS.- En esta materia se establece que cada país signatario tendrá la facultad de conservar la aplicación de su derecho, también se acuerda que las resoluciones definitivas en esta materia sean revisadas por tribunales independientes.

MEDIDAS DE EMERGENCIA.- En este rubro el TLC, permite a los países signatarios establecer medidas de emergencia para equilibrar a las industrias afectadas por el aumento en las importaciones.

El TLC, establece procedimientos para la exacta administración de las medidas de emergencia.

El TLC, en sus disposiciones finales, establece que pueden adherirse otros países, siempre y cuando los demás países estén de acuerdo.

Siendo la principal intención del Gobierno mexicano el promover la inversión tanto de nacionales como de extranjeros, al ser integrante de el TLC, obligando a los empresarios a mejorar la calidad de sus productos, para permitir que México compita en el mercado internacional, lo cual inevitablemente obliga a hablar de mano de obra mexicana y sindicatos. Debido a la gran importancia de

este tema, los negociadores el 12 de agosto de 1993, llegaron a un acuerdo paralelo en materia laboral.

ACUERDO PARALELO EN MATERIA LABORAL.

Tiene como objetivos principales, el promover el cumplimiento, publicación e intercambio de información y de aplicación de las leyes laborales.

En su contenido se establece en materia laboral, la obligación de cada país integrante, el garantizar el cumplimiento de su Ley laboral.

- Establece diversos niveles de consulta, que contribuyan a la solucionar problemas:

- Permite a las partes llevar a cabo procedimientos de solución de controversias en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores y salario mínimo.

Para facilitar el logro de los objetivos, se llegó al acuerdo de crear la Comisión Laboral, integrada por un Consejo Ministerial, un Secretariado Coordinador Internacional y tres Oficinas Nacionales Administrativas.

El Consejo Ministerial, integrado por ministros de trabajo de los países signatarios, quienes supervisarán la aplicación del acuerdo.

La función del Secretariado Coordinador Internacional, consiste en apoyar al Consejo en sus labores de recabar y publicar periódicamente información sobre asuntos laborales de los países firmantes.

Cada país integrante del TLC creará su Oficina Nacional Administrativa, éstas actuarán como destinatarios de correspondencia que el público envíe a la comisión y facilitarán el suministro de información hacia los otros miembros del TLC.

Se trata lo referente a la solución de controversias en materias como seguridad e higiene, trabajo de menores y salarios mínimos.

La solución de controversias está prevista a través de diversos niveles de consulta.

1.- Consultas a través de las Oficinas Nacionales Administrativas, para intercambiar información, estadística, proporcionar explicación de las leyes laborales de cada país miembro e informar sobre los mercados laborales.

2.- Consultas ministeriales, que las partes podrán solicitar, respecto a temas que se deriven de las obligaciones del acuerdo.

3.- Evaluaciones de Comités de expertos, se refiere al análisis de problemas en particular, comparando la for-

ma en que son solucionados en los otros países miembros del TLC, cuando tienen una controversia similar.

Por último, cuando después de considerar el informe del consejo, no pueda resolver una controversia respecto a una falta de aplicación de las leyes laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, se solucionará mediante la formación de un panel integrado por expertos que acordarán, si una parte incurrió en una falta de aplicación de las leyes laborales en la materias mencionadas.

En las disposiciones del acuerdo laboral no se contempla la obligación de modificar la legislación laboral de los países miembros del TLC, lo que indica que la obligación de garantizar la aplicación efectiva de las leyes laborales, corresponden a cada uno de los países signatarios.

Lo que nos permite decir que en este acuerdo laboral, no sólo respeta los derechos laborales consignados en nuestra legislación laboral, sino que los reafirma. Siendo importante que los legisladores de nuestro país realicen una reforma importante en esta materia, para así asegurar la debida observancia de los derechos laborales de los trabajadores.

3.3 REGULACION LABORAL CANADA, MEXICO Y ESTADOS UNIDOS.

Grandes controversias se dieron por parte de la clase trabajadora de los tres países que integran el TLC manejándose como primer argumento en contra, principalmente de parte de los trabajadores canadienses y estadounidenses, que frente a México se perderían empleos en virtud de sus bajos salarios, así como el que no se cumplen con los estándares laborales.

Lo argumentado puede ser cierto en una parte, ya que por la otra, esos países aumentarán sus exportaciones, lo cual generará más empleos.

Analicemos las legislaciones de los tres países, y veamos como a pesar de que México, el país subdesarrollado, cuenta con una de los mejores derechos sociales del mundo, aunque desgraciadamente no se observen los mismos en forma estricta.

Canadá se encuentra dividido - territorialmente- en diez provincias, los idiomas oficiales son el inglés y el francés; dentro de sus principales legislaciones están el Código de Napoleón coexistiendo el Common Law ingles.

Dentro de las normas de empleo, la legislación federal prevé, un salario mínimo de 4.00 dólares por hora aproximadamente; se establecen como máximo 40 horas de

trabajo a la semana, aunque algunas provincias y la ley federal la fijan en 48 horas, teniendo el día normal de trabajo de 8 horas como máximo; las horas extra se pagan cuando el trabajador excede las horas normales pagándose en la mayor parte de las provincias la tarifa de las horas extras de una y media veces de paga regular del empleado.

La ley federal no fija una edad mínima para poder ser empleado pero fija condiciones bajo las cuales pueden ser contratadas personas de menos de 17 años en empresas federales.

Los días festivos varían de una provincia a otra, así como los requisitos para tener derecho a estos con goce de sueldo. La paga de un día festivo trabajado consiste, en general, en la paga regular del empleado más una prima de la tarifa de tiempo y media hora por cada una de las horas trabajadas ese día.

Respecto a las vacaciones, los empleados tienen derecho a dos semanas de vacaciones anuales pagadas por año completado en el empleo. En la mayor parte de las provincias se otorga una tercera semana, después de cierto número de años de empleo continuo con el mismo patrón.

El permiso por maternidad varía de 17 a 20 semanas, en los cuales la empleada no goza de sueldo durante este período, teniendo derecho a la reinstalación con sueldo y

prestaciones no menores a las acumuladas antes del permiso.

Respecto a la compensación en casos de accidente y de enfermedades ocupacionales, la cual es competencia territorial y provincial tiene las siguientes características:

a) Existe responsabilidad colectiva por parte de los patrones dentro de una clase de industria basada en el tipo de negocio;

b) Seguro compulsivo en un fondo provincial o territorial, los gastos son asumidos por los patrones.

c) Los trabajadores o los que dependen de él no pueden ejercer acción legal en contra del patrón en relación al derecho de compensación." (34)

En relación al sindicalismo, se le otorga derecho de contratación por medio de un consejo de relaciones laborales obligando al patrón a contratar de buena fe con el sindicato. Las huelgas están prohibidas si existe un contrato colectivo; en caso de que no exista éste, se autorizará la huelga después de cumplir ciertas condiciones.

La reacción de los organismos laborales, frente al

(34) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, CAVAZOS CHENA, BALTASAR Y CAVAZOS CHENA, GUILLERMO. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano. T.L.C., Editorial Trillas, México, 1993. pág. 362

TLC ha sido de total oposición; siendo los de más relevancia son el Congreso del Trabajo, la Asociación Quebequense de los Organismos de Cooperación Internacional, la Confederación de Sindicatos Nacionales de Canadá; tal desacuerdo deriva en virtud, de la experiencia sufrida con el TLC celebrado con Estados Unidos, ya que según los resultados de un estudio realizado por la Coalición de Quebequenses, ninguna de las promesas hechas por los gobiernos se había realizado; dicho estudio lanzó como resultado el que la balanza comercial de Canadá se desplomara, pérdida de empleos, (entre enero de 1989 y enero de 1991, sólo en Quebec se perdieron 73 mil empleos), y finalmente el acuerdo comercial no logró ninguna baja en la inflación.

En Estados Unidos, la autoridad primaria en cuanto a la ley de trabajo reside en el gobierno federal y se basa en la facultad del congreso para regular el comercio interestatal. En general, la legislación federal es aplicable a patrones que operan directa o indirectamente en el comercio interestatal, los negocios fuera de la jurisdicción federal están amparados por la legislación estatal.

El salario mínimo en Estados Unidos es de 4.25 dólares por hora, y se aplica a todos los empleados que no se encuentren exentos o que no califican para salarios por debajo del mínimo.

Sobre las horas de trabajo, la ley federal, no fija un máximo de horas de trabajo, aunque estipula que las tarifas de horas extras se deben pagar por el trabajo que exceda las 40 horas, durante una semana de trabajo. Los trabajadores amparados pueden ser empleados por cualquier número de horas por día o por semana, en tanto que se les pague una vez y media la tarifa regular por hora extra.

Se estipula ilegal dar empleo a un niño menor de 14 años, señalándose en la ley las edades mínimas requeridas para distintas ocupaciones.

Depende de gran parte de los términos en que hayan sido negociados los contratos de empleo, que los trabajadores puedan disfrutar de el pago de días festivos, ya que se tiene como precepto que el tiempo no trabajado no tiene derecho a pago. Lo mismo pasa con las vacaciones, ya que su otorgamiento con o sin goce de sueldo depende de las condiciones de trabajo negociadas y con frecuencia a discreción del patrón. Lo mismo sucede con el permiso por maternidad.

En cuanto a la constitución de sindicatos, sólo se llevará a efecto cuando el 30% de los empleados apoya la solicitud de autorización, se lleva a cabo un voto de representación obligatorio secreto, el voto es precedido de una campaña de elecciones que involucra al patrón y al sindicato solicitantes. El patrón puede, si lo desea, em-

peñarse en convencer a los empleados para que no apoyen al sindicato. El derecho a huelga no está prohibido; mientras subsista contrato colectivo las partes pueden incluir una cláusula de no huelga en su contrato. Durante el periodo de una huelga legal, los trabajadores conservan su estatus de empleados. Sin embargo, se permite el uso de sustitutos temporales o permanentes dependiendo de las circunstancias. No se permite el despido de un empleado por falta de membresía en un sindicato del ramo.

Cabe destacar que los sindicatos trabajaron arduamente para que el TLC, no se llevará a efecto, principalmente la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), la cual divulgó un estudio llamado Explotación de los dos lados. Estados Unidos-México. Libre Comercio. En éste análisis se soslayan importantes datos sobre la situación de los trabajadores mexicanos, como su derecho al seguro social con un pago mínimo, participación de utilidades, prima vacacional y aguinaldo; garantías que en Estados Unidos no existen con las mismas características que en México. Su principal temor es que a de los bajos salarios que existen en México, la estructura económica de su país se vea obligada a la disminuir la creación de empleos, así como el deterioro en la calidad de producción y una regresión en el problema del medio ambiente.

En referencia a nuestro derecho laboral, el cual

después de haber expuesto las legislaciones de Canadá y Estados Unidos, vemos como a pesar de ser un país tercermundista, puede presumir de un derecho social, que protege ampliamente a la clase trabajadora.

La principal legislación laboral es la Ley Federal del Trabajo, y se aplica en todo el país. La Constitución Mexicana garantiza a los trabajadores un salario mínimo, el cual es fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, un grupo tripartita compuesto por representantes de las empresas, los trabajadores y el gobierno. Para efectos de la fijación de los salarios mínimos, el país ha sido dividido en tres regiones, siendo el más alto el que corresponden de la zona A, la cual comprende al Distrito Federal y el área metropolitana.

La semana de trabajo es de seis días de ocho horas. La Ley establece un periodo de trabajo máximo de siete horas para la jornada nocturna y de 7.5 horas para la jornada mixta. El tiempo extra se sujeta a la aceptación por parte de los trabajadores y se paga de dos veces la tasa normal para las primeras nueve horas por semana y a tres veces la tasa normal después de éstas.

Por cada periodo de seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a un día de descanso íntegramente pagado. En caso de requerirse que el trabajador labore el día domingo, su día normal descanso, le será pagada una

prima adicional del 25% sobre su salario normal.

La edad mínima para un trabajador es de 14 años. Los empleados entre los 14 y 16 años se consideran menores y únicamente pueden ser empleados en condiciones especiales, siempre y cuando se vigile su bienestar físico y moral, en este caso sus horas trabajadas no pueden exceder de 36 por semana, quedando prohibido el tiempo extra, además de tener derecho a 18 días de vacaciones por año; les queda prohibido el trabajo nocturno.

En caso de que se requieran los servicios de un empleado en un día festivo, deberá de recibir paga doble por el servicio prestado, además de su salario regular por el día obligatorio de descanso.

El trabajador tiene derecho a seis días de vacaciones después de un año de servicio con el mismo patrón. El permiso de vacaciones aumenta dos días por cada año adicional de servicio hasta un máximo de 12. La Ley Federal establece que por cada cinco años de servicio se agregarán dos días adicionales de vacaciones. Los contratos colectivos en ocasiones establecen vacaciones más prolongadas y agregan dos o tres días más a los periodos que señala la ley. Los empleados deben de recibir el pago de un bono de vacaciones equivalente al 25% del sueldo al que tienen derecho durante sus vacaciones.

En relación al permiso por maternidad, se otorga a

empleadas embarazadas 12 semanas de permiso de maternidad (seis semanas antes y seis semanas después del parto) con goce de salario completo amparado por el sistema de seguridad social. En caso de que no esté asegurada, es obligación del patrón el pagar la prestación.

En el caso de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de trabajo, sufridas por los trabajadores en razón de o en el cumplimiento de su trabajo, los patrones son responsables por éstas.

Los sindicatos en México, se registran ante la autoridad gubernamental, siempre que se haya cumplido con una serie de requisitos. Una vez registrado, el patrón está obligado a establecer un contrato colectivo con el mismo; este derecho del sindicato queda condicionado a que represente a la mayoría de los empleados de una compañía.

Las huelgas no están prohibidas, pero la ley señala que los sindicatos legalmente reconocidos pueden adoptar una acción de huelga legal después de notificar al patrón a través de la autoridad competente.

Cuando la huelga se conforma a derecho, resulta ilegal sustituir a los huelgistas, antes de que la discrepancia se haya conciliado. Cuando las partes llegan a un acuerdo los empleados tienen derecho a la reinstalación; además, constituye práctica darles el 50% de los salarios caídos durante la huelga.

Si bien es fundado el temor de los trabajadores de Canadá y Estados Unidos, al manifestar que con el TLC, se ocasionaría un gran fuga de empleos hacia nuestro país, en base a los bajos salarios y a la no debida observancia que deberían tener los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo, siendo objeto de múltiples violaciones, constituyen al mismo tiempo un argumento por parte de los inversionistas por la gran carga a su economía que constituyen éstos derechos, los cuales en su país no existen tales beneficios para los trabajadores.

Por otra parte la competitividad, es muy distante ya que a pesar de contar con una excepcional legislación en esta materia, la creación de grandes organismos burocráticos hacen sumamente difícil, que se cubra con eficacia el importante papel que tienen la educación en la economía.

Los encargados de dirigir el destino de este gran país tienen como preocupación principal, el mejorar la economía, descuidando el aspecto importantísimo que constituye la educación, la cual es la base del desarrollo de cualquier país.

3.4 EFECTOS LABORALES EN MEXICO.

Antes de exponer las reacciones generadas en nuestro país, con motivo del Tratado de Libre Comercio, partiremos de la siguiente verdad: A partir de que el mundo marca una

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

nueva tendencia que es la globalización económica, México no podía quedarse atrás como ya lo hemos señalado, por lo que era más factible que se asociara con un país rico, esto lo afirmamos tomando como ejemplo los fenómenos que podemos observar en nuestro mismo país; las ciudades de la frontera norte como lo son Tijuana, Cd. Juárez, Nuevo Laredo, Reynosa, etc., las cuales tienen un mayor comercio libre con los Estados Unidos, representan las ciudades de mayor crecimiento económico y de los más altos niveles de vida en la República Mexicana; mientras que las limitrofes con Guatemala y Belice no presentan un gran avance, sino al contrario que conforme se avanza al interior del país la pobreza aumenta.

En principio enumeraremos los objetivos que el Gobierno Mexicano planteó con el TLC.

- Aumentar las exportaciones con el fin de generar las divisas necesarias para enfrentar la modernización de la planta productiva nacional.

- Alcanzar una competitividad en la producción de bienes y servicios que permitan la creación de empleo y la elevación de los niveles salariales de los mexicanos.

- Aprovechar economías de escalas en función del mercado zonal de más de 360 millones de habitantes.

- Propiciar economías de especialización en las que México tiene ventajas comparativas tanto para el mercado zonal como para terceros países.

- Aprovechar opciones tecnológicas que en un contexto de apertura económica permita el desarrollo de nuevas inversiones productivas,

- Pugnar por establecer entre los tres países, reglas claras y comunes para resolver las controversias comerciales sustrayéndolas de aplicaciones unilaterales e impositivas. (35)

En teoría suenan bien estos objetivos del Gobierno, pero veamos ahora los comentarios que en forma cauta formularon los representantes del sector empresarial respecto a las desventajas que representa el TLC.

- La mediana y pequeña industria se verán perjudicadas. Se pidió en este aspecto que fuese analizada su impacto sector por sector y tomar los recaudos necesarios caso a caso.

- Existieron opiniones dirigidas a que el TLC, debería ser un proyecto a largo plazo; ser complementado por etapas, ya que se dio la impresión de actuar apresurada e indiscriminadamente.

- Se teme que el modelo que se impulsará será el de la maquila con bajos salarios y sin posibilidades de desarrollo para México.

- Se apunta la dificultad de lograr en lo inmedia-

(35) WITKER, JORGE y JARAMILLO, GERARDO. El régimen Jurídico del Comercio Exterior de México. Del GATT al Trilateral. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie I. Estudios de Derecho Económico. Núm 19, México. 1991. pág. 165.

to mayor competitividad en la industria mexicana, pérdida de mercado interno sin avances significativos en el mercado externo. Quedando México sujeto a sus actuales ventajas comparativas sin posibilidades de crecimiento.

- El Ejido será perjudicado.

El fantasma del desempleo existe en diversos aspectos tomando como punto de partida que las pequeñas y medianas empresas no cuentan con los recursos económicos para modernizarse y ser competitivos o no elaboran productos de óptima calidad, además de que éstas se enfrentan a otro problema al no poder competir con las más grandes y mejor financiadas compañías estadounidenses que utilizan las más modernas tecnologías. Al no poder competir con los productos nuevos de Estados Unidos que ingresan al mercado mexicano, y si ese mercado se encuentra limitado por los bajos salarios mexicanos, controlados para atraer inversionistas norteamericanos, entonces miles de trabajadores de la pequeña industria podrían perder su empleo.

Se llegó al grado de afirmar que el desempleo no se remediará, puesto que no se vislumbra la creación de nuevas fuentes de trabajo como para resolver el problema del desempleo.

Por lo que debe de tomarse en cuenta las evidentes desigualdades en los niveles de desarrollo y en la capaci-

dad de producción entre las economías y las industrias mexicana y norteamericana; garantizar el acceso de los productos nacionales al mercado norteamericano; definir la legislación que impida la creación de mercados sectoriales monopólicos; se debe de dar impulso a la industria en materia de eficiencia y competitividad.

La opinión de los trabajadores, fue muy somera, la clase obrera organizada de México no se rehusó a la celebración de un TLC siempre y cuando se tomen en cuenta las características especiales de un país con diferencias económicas profundas en relación con lo que serán sus contrapartes comerciales; asimismo exige un respeto absoluto a los principios fundamentales de la legislación laboral.

La productividad y la capacitación de los trabajadores es para la mayoría de los sindicatos algo secundario. El carácter de éstos ha sido hasta la fecha eminentemente político, sus líderes lo consideran como un medio para obtener poder a través de puestos públicos o dinero por medio del chantaje a los empresarios y trabajadores.

"El papel de los sindicatos bajo un clima de competencia comercial y libre comercio con Estados Unidos y Canadá, consistirá fundamentalmente en capacitar personal, es decir, formación de capital humano, negociar mejores salarios y prestaciones vía aumento en la productividad.

no de la fuerza y la amenaza de huelga". (36)

Dentro del Factor Trabajo es conveniente apuntar que es necesaria una reforma a la Ley Laboral, ya que constituye un obstáculo, para la creación de miles de empleos en empresas medianas y pequeñas. Ya que existen artículos en la Legislación que lejos de beneficiar a los trabajadores sólo garantizan su control por parte de los sindicatos; un ejemplo representa la cláusula exclusión, la cual en ocasiones les obligan a aceptar salarios por debajo de los que ganarían si no los forzaran a pertenecer a sindicatos o la ley les permitieran ganar de acuerdo a su productividad personal. Además de esto otras repercusiones se presentan, el nivel del salario y los contratos colectivos; el que más nos interesa es el primero ya que a raíz de la diferencia que existe en los niveles salariales de México, en el cual el salario mínimo es de cuatro dólares por día; en Canadá y Estados Unidos es de cuatro dólares por hora, por lo que a pesar que en estos países sus trabajadores utilizan este aspecto como principal estandarte en contra, nosotros estamos concientes en que un trabajador norteamericano no tiene el mismo nivel de productividad que un trabajador mexicano, por lo que es urgente que se capaciten y adiestren a nuestros trabajadores, para que estemos

(36) PAZOS, LUIS. Libre Comercio: México-E.U.A. Mitos y Hechos. Segunda Edición, Editorial Diana, México, 1993. Pág. 140.

en posibilidades de competir. Pues si bien es cierto que dentro de una de las ventajas está la mayor generación de empleos al trasladarse a nuestro territorio, al no encontrar mano de obra calificada, y contar con una avanzada tecnología en la producción, se estará frente a una deficiente oferta de mano de obra.

Al momento de la investigación de este trabajo, se puede resumir un poco de lo que ha sucedido a través de un año de vigencia del TLC, que como ya hemos enunciado entró en vigor el 12 de enero de 1994, año convulsionado para nuestro país. Justamente en ese día estalla en México el conflicto armado de Chiapas, el cual hasta el momento no ha tenido solución a más de una año de su inicio; crímenes políticos, con motivo de una cerrada lucha del poder, lo cual confirma que México está inserto en una realidad tercermundista, realidad que el gobierno salinista trató de disfrazar, a través de grandes campañas publicitarias en las cuales se hacía creer a la población que México pertenecía al selecto grupo de países del primer mundo.

Otro hecho importante lo constituye la crisis económica del 20 de diciembre de 1994, la cual muestra la realidad económica del país, originada principalmente por la liberalización en la fluctuación del dólar, hecho que arroja como resultado hasta este momento la quiebra de pequeñas y medianas empresas, destrucción de fuentes de trabajo y un importante crecimiento de importaciones.

La aceleración del desempleo, genera a su vez una mayor migración de la mano de obra hacia Estados Unidos en busca de oportunidades que desgraciadamente en el país no existen; esto implicó que el gobierno americano tratara de frenar su política migratoria, teniendo como claro ejemplo la aprobación de la controvertida Ley 187.

El Gobierno Mexicano afirmaba que el TLC generaría más empleos, sin embargo a un año de la entrada en vigor del mismo; tenemos que se requiere de insumos del extranjero, debido a su atrasada tecnología, constituyendo esto un obstáculo ya que las grandes empresas utilizan tecnología ahorradora de mano de obra. Aquí es importante anotar el importante papel que juega la capacitación ya que sólo los más capacitados podrán aprovechar esta oportunidad.

No todo es negativo del TLC, ya que se espera que estos efectos sean transitorios e inclusive llegan a considerarse como consecuencias normales, como efecto positivo podemos enunciar el que un gran número de industrias maquiladoras se empiezan a establecer en nuestro país principalmente en el norte del país, y lo que puede considerarse como positivo, es su colocación hacia el sur del país en lugares como Yucatán.

El TLC en sí no es perjudicial en su totalidad sólo que el gobierno, en el momento de su negociación, no debió basarse únicamente en la mano de obra barata y la cercanía

de mercado sin tomar en cuenta las diferentes asimetrías en las economías de los tres países; ya que Estados Unidos y Canadá buscaron un abastecedor de materias primas.

CAPITULO IV

LA OBLIGACION OBRERO-PATRONAL EN CUANTO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Partiendo de la premisa de que a todo derecho corresponde una obligación, llegamos al estudio de las obligaciones. En materia laboral la adecuada observancia de las obligaciones, tanto de los trabajadores como de los patrones constituyen uno de los elementos más importantes, para así, obtener armonía y consecuentemente una mayor productividad en los centros de producción.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), establece diversas obligaciones, para los principales sujetos de la relación laboral, y éstas obligaciones crean recíprocos derechos para exigir su cumplimiento.

4.1 OBLIGACIONES DEL PATRON.

Es preciso aclarar en un principio que el Derecho del trabajo se caracteriza por ser imperativo para el patrón, es decir que estas obligaciones son impuestas por el ordenamiento laboral, medidas destinadas al aseguramiento de la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores. Sin existir para el patrón una contraprestación por la energía de trabajo recibida.

La LFT en el artículo 132 enumera las principales

obligaciones impuestas a los patrones, pero nosotros haremos especial incapié en la obligación referente a la capacitación y adiestramiento.

En forma genérica este artículo nos menciona que el patrón deberá cumplir con estas disposiciones en lo que sean aplicables a cada empresa o establecimiento. Para toda tipo de relación es indispensable el respeto recíproco de las partes, en caso de que el patrón omita hacerlo, el resultado es la rescisión del contrato laboral imputable a éste.

En relación con el salario, enuncia los principios característicos como son el pago en efectivo, llevado a cabo en el lugar y durante las horas de trabajo y la preferencia de pago sobre cualquier crédito. Operando lo anterior para las indemnizaciones.

En la fracc. VII, se hace referencia a la obligación del patrón de expedir una constancia a petición del trabajador, en la que obre el número de días laborados y salario percibido; en caso de separación del trabajador, una constancia relativa a sus servicios.

Sólo podrá hacer deducciones del salario por importe de cuotas sindicales ordinarias y cooperativas y de cajas de ahorro.

Para la prestación adecuada del trabajo, el patrón

proporcionará a los trabajadores los instrumentos útiles y de buena calidad, sin que pueda reclamar indemnización por el desgaste natural que sufran. Obligándole a tener un local seguro para su guarda. Al no cumplir con esto no se podrá realizar el trabajo.

Aquellos centros de trabajo que tengan como objeto la atención al público, deberán contar con un número suficiente de asientos o sillas.

Para atender aspectos urgentes de salud, los patrones, proporcionarán a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando existe peligro de epidemias.

El patrón, concederá el tiempo necesario para que el trabajador ejerza su derecho al voto, o cuando cumpla funciones de jurado electoral o censal. Permitiéndole a aquél faltar a sus labores para atender la comisión de su sindicato o del Estado, siempre que avise con oportunidad y no afecte la marcha de la empresa.

En cuestión del escalafón, con el fin de proteger los derechos del sindicato titular del contrato colectivo, el patrón deberá darle a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales; esta misma notificación la hará a los trabajadores que tengan categoría inmediata inferior o la vacante.

En materia de Educación el legislador obliga al patrón a establecer y sostener las escuelas "Artículo 123". Para las empresas es obligación alfabetizar a los trabajadores y otorgar becas a ellos o a sus hijos, en centros nacionales o extranjeros, para estudios técnicos, industriales o prácticos.

La fracción XV, para efectos de nuestra investigación, merece un especial estudio ya que enuncia la obligación patronal de proporcionar capacitación o adiestramiento a los trabajadores. Las técnicas modernas nos han señalado la necesidad de que los patronos adiestren a su propio personal y lo capaciten para desempeñar mejor el trabajo que le ha sido asignado, o aquel que corresponde a los puestos superiores.

Nuestra LFT se refiere a esta materia a lo largo del capítulo III Bis, ya que impuso la obligación a los patronos de organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS).

Para efecto de cumplir con esta obligación los patronos pueden convenir con los trabajadores que la capacitación y adiestramiento se proporcionen a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella; pudiendo utilizar los patronos como profesores a personas de su propio personal

o a técnicos especialmente contratados. También se les permite cumplir la obligación de capacitar a su personal celebrando arreglos con escuelas o institutos especializados. Estos últimos deben de cumplir con el requisito señalado en el artículo 153-C que dice:

"Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"

Otra de las obligaciones del patrón es la descrita en el artículo 123 fracción XXVIII, que dice:

" Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley."

En relación con lo mencionado en el 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, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas."

Cuando existe un contrato colectivo, deberán in-

cluírselas cláusulas relativas a esta multicitada obligación patronal; en este caso el patrón deberá de presentar ante la STyPS los planes y programas de capacitación y adiestramiento para su aprobación o su modificación.

Estos planes y programas deben cumplir con los siguientes requisitos: referirse a periodos no mayores de cuatro años, comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa, precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa; señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

Cabe afirmar que el incumplimiento, por parte del patrón de no presentar ante la STyPS, los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo correspondiente o que los haya presentado, y no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del art. 992 de la Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos la propia Secretaría adoptara las medidas pertinentes, para que el patrón cumpla con esta obligación.

Con estas disposiciones se compromete definitivamente la necesaria libertad y flexibilidad en el régimen de

administración de empresas y con ello la eficiencia de su funcionamiento.

En Estados Unidos se organizan constantemente cursos de capacitación para gerentes, altos ejecutivos, todo ello para que conozcan mejor los sistemas de administración de empresa. También en algunos casos se ha ido a niveles inferiores buscando la mejor capacitación de trabajadores calificados, siendo vital que, se conozcan plenamente todos los patrones de las bondades de un sistema de capacitación y observen que los recursos invertidos en esa labor dan excelentes frutos. (37)

De acuerdo con datos del seguro social, alrededor del 70% de la empresas tienen diez trabajadores o menos, lo que hace imposible que esas pequeñas empresas den cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos formales que se exigen para poder registrar un sistema de capacitación. La pequeñísima empresa no está en condiciones de aportar toda la información que se requiere por parte de las autoridades con fundamento en la Ley. (38)

Como comentario a este punto haremos referencia a que el burocratismo con que se regula en la Ley los regis-

-
- (37) GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Novena Ed. Editorial Porrúa, México, 1987. p.204.
(38) GUTIERREZ GARZA, ESTHELA. La Ocupación del Futuro. Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación laboral. Editorial Nueva Sociedad. 1990. Venezuela. Pág. 141.

tros de sistemas de capacitación, de los capacitadores, etc., es otro de los grandes obstáculos para un sano desarrollo de la institución de la capacitación, por lo que es necesario e indispensable una desregularización y modernización de las normas que rigen esta institución.

4.2 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El carácter del derecho tutelar de los trabajadores no impide que la ley consigne a éstos obligaciones mínimas que deben cumplir para que la relación de trabajo sea armónica en beneficio de los servicios que prestan y del objeto de la empresa; fundamentando derechos paralelos en favor de los patrones.

El incumplimiento de cualquiera de las siguientes obligaciones, puede dar lugar, a una falta de probidad y como consecuencia al despido del trabajador. Encontrándose numeradas en el artículo 134, las más importantes.

Considerada como la obligación principal por los doctrinarios, la contenida en la fracc. IV del art. 134, el cual obliga a ejecutar el trabajo con la intesidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, así como bajo la dirección del patrón o de su representante; con esto el legislador trata de que el que realiza el trabajo lo haga de la mejor manera posible, tomando en cuenta su capacidad así como los elementos de

lugar y tiempo de que disponga.

Para garantizar el buen funcionamiento de las relaciones de trabajo dentro de una empresa, se obliga al trabajador a cumplir las disposiciones de las normas de trabajo; así como el observar buena conducta durante el servicio para con su patrón y sus compañeros; el prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite e incluso fuera de sus horas de trabajo, cuando por el siniestro peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

En vista de evitar al máximo los riesgos de trabajo, el trabajador debe observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las indicadas por su patrón para la seguridad personal de los trabajadores.

El trabajador debe restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo proporcionados por el patrón. No siendo responsable por el deterioro natural que sufran éstos.

Cuando el trabajador no puede asistir al desempeño de sus labores debe dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o la fuerza mayor, ante ellas; el trabajador puede omitir el aviso pero deberá acreditar la existencia de esas circunstancias.

Una causal de rescisión de la relación de trabajo, es la comentada en los términos del art. 47 fracc. IX, que dice:

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

Por lo que deberá de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente.

De importancia para nuestra investigación, es la fracc. IX, la cual enuncia que los trabajadores tienen la obligación de integrar los organismos que establece la Ley; por lo que respecta a las comisiones mixtas (especialmente aquellas referentes a la capacitación y adiestramiento), es indispensable que los trabajadores participen en su integración y funcionamiento, la ley nos dice que estos Comités tienen como obligación principal vigilar el cumplimiento de esta obligación patronal.

El artículo 134-H nos dice: "Los trabajadores a quienes se imparta capacitación y adiestramiento están obligados a:

- I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento;
- II.- Atender las indicaciones de las personas que

impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

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

Todos aquéllos trabajadores en cuyos centros de trabajo se den estos cursos, están obligados a tomarlos, esto en base al artículo arriba enunciado y a contrario sensu el artículo 153-U, el cual enuncia que cuando se haya implantado un programa de capacitación y un trabajador se niega a recibir éste por considerar que tienen los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la STyPS.

Es importantísimo que el trabajador sea promotor de la capacitación en su centro de trabajo, que él sea el principal interesado, ya que beneficia a la empresa incrementa la productividad, previene los riesgos de trabajo, prepara al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, mejora las aptitudes del trabajador, por lo que éste no debe mostrarse exéptico a la capacitación y adiestramiento.

Otro punto a su favor es que no afecta o merma su jornada o su salario, ya que la Ley establece en el art.

153-E, que la capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; a menos que, debido a la naturaleza de los servicios, el patrón y el trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera. Y no sólo se le permite capacitarse en la actividad que desempeña sino también en una actividad distinta y la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

"Podemos manifestar que la capacitación y adiestramiento de la mano de obra nos refleja un aliciente que induce al individuo a participar con mayor eficiencia dentro del volumen y crecimiento de la empresa y con esto bien pudieramos decir que se genera un mayor empleo y un menor desempleo; apoyará los cambios calculados para favorecer el equilibrio económico entre empresas y trabajadores." (39)

Desgraciadamente nuestra LFT no contempló el que los trabajadores adquirieran obligación de ninguna índole en relación con los sistemas de capacitación y adiestramiento. No puede de ninguna manera pretenderse que se sancione al trabajador que no pueda aprender, pero debería reglamentarse como una obligación el que los trabajadores transmitan sus conocimientos a sus compañeros, pues las habilidades manuales, independientemente de la capacita-

(39) BRICENO, ALBERTO: op, cit; pág 291.

ción que pueda impartirse por parte de la empresa, es un conocimiento transmisible, que sólo los trabajadores tienen por la frecuencia en el desarrollo de sus actividades y que pueden transmitir a sus compañeros, con lo cual contribuirían a un mejor desarrollo y resultado dentro de la capacitación.

Consideramos que una adecuada regulación de la Capacitación y el adiestramiento, pueden ser la base para una mejor preparación de los trabajadores a manera de evitar situaciones como las que actualmente prevalecen, en donde por una parte prevalece el desempleo y por otra no hay trabajadores para ocupar las vacantes que se presentan, en virtud de requerirse trabajadores especializados; de tal manera que proponemos que se adicione al art. 134 de la LFT una fracción en la cual tenga carácter obligatorio para el trabajador el que se capacite y a falta de cumplimiento por parte de éste, sea considerada tal situación como causal de rescisión del contrato de trabajo, sin perjuicio alguno para el patrón.

4.3. LA FUNCION DE LAS COMISIONES MIXTAS Y EL SINDICATO.

A fin de que el patrón pueda llevar a cabo el cumplimiento de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; basándonos en la naturaleza comunitaria de la relación de trabajo y con el fin

de vigilar el cumplimiento de esta obligación, la LFT en su artículo 153-I, dispuso que en cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

Sobre las Comisiones Mixtas el art. 538 de la Ley, las declara organismos dependientes de la STyPS. Sus funciones son múltiples y están señaladas en el artículo 539, entre ellas cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; estudiar y sugerir la expedición de convocatorias para formar comites nacionales de capacitación y adiestramiento; aprobar, modificar, rechazar los planes y programas que presenten los patrones; estudiar y sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y en general, realizar todos aquellos que las leyes y reglamentos confiarán a la STyPS en esta materia.

Debemos mencionar que las funciones serán de gran utilidad, constituidas por el consejo consultivo, uno previsto por el art. 539-A, para las ramas industriales de jurisdicción federal, y otros para cada una de las entidades federativas, reconocidas en el art. 539-B, para los asuntos locales del trabajo. Son organismos tripartitas, a

los que compete una misión de asesoramiento.

Su misión principal consiste, de conformidad en los artículos 153-A y 153-B, en formular los planes y programas para la capacitación y adiestramiento, mismos que deben de ser aprobados por la STyPS.

Las funciones de estas Comisiones Mixtas conforme a los artículos 153-I, 153-T y 153-V consisten en:

a) Vigilar la instrumentación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

b) Vigilar la operación del sistema y de los procedimientos de la capacitación y adiestramiento.

c) Sugerir las medidas tendientes a perfeccionar el sistema y los procedimientos de capacitación y adiestramiento.

d) Autenticar las constancias que expidan las entidades instructoras respecto a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento.

e) Practicar exámenes a los trabajadores que tengan constancias de habilidades laborales, si en la empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere.

En una empresa pueden constituirse dos o más Comisiones Mixtas, en los casos siguientes: I) Existen dos o

más sindicatos; b) tienen dos o más establecimientos; c) los trabajos que se realizan son muy complejos y sumamente especializados que no los puedan abarcar los integrantes de una sólo comisión; d) una Comisión Mixta para trabajadores sindicalizados y otra para trabajadores de confianza.

La función de las comisiones mixtas abarca la promoción de empleos y la intervención como organismo supremo en los problemas de la capacitación y adiestramiento, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

Las comisiones mixtas deben procurar que su representación se compenetre de su verdadero papel y no se trate como es frecuente que ocurra, de solapar a los trabajadores sólo con el fin de evitar su castigo. Su misión, puede llegar a ser de un alto nivel significativo dentro de la empresa.

Para hablar de la participación del sindicato en la Capacitación y Adiestramiento, en principio definiremos la posición que juega en el país la cual resumiremos de la siguiente manera: En México el sindicalismo oficial es una estructura de control de clase obrera, ejercida por una burocracia sindical integrada al partido oficial. La desvinculación entre la dirección y las bases trabajadores es muy fuerte, salvo en algunos sindicatos que constituyen la excepción. De ahí que no se puede pedir al sindicalismo

oficial la existencia de una vida interna compactada en torno de principios de excelencia en el trabajo, eficiencia y cooperación; requisitos todos para un óptimo desarrollo del proceso productivo. (40)

Aún así, patrones y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales y reclaman la formulación de normas de contacto específicas para el núcleo que integran, pues ahora la ley comprende a todos los sujetos cualquiera que sea el papel que represente en la relación laboral, las peculiaridades del trabajo en cada empresa o rama que necesitan de dichos preceptos y coordinan los intereses de ambas partes.

Se enuncia en la LFT que en el contrato colectivo de trabajo se deben señalar las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones de que habla la Ley. Señalándose en el art. 391, los requisitos que debe tener dicho contrato, específicamente la fracción VII se refiere a: "las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;" y la fracc. VII señala las "disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deban impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;"

(40) GUTIERREZ GARZA, ESTHELA: op. cit., Pág. 86.

La Ley otorga la facultad al sindicato de negociar en esta obligación de carácter imponentísimo no sólo para el trabajador, sino también para el patrón con el cual se celebra el contrato colectivo. Pero la misma Ley dificulta su aplicación en cooperación con los sindicatos, ya que ésta permite que los sistemas de capacitación y adiestramiento tengan una vigencia de cuatro años y los contratos colectivos son revisables cada dos, lo cual deriva la posibilidad de la duración de los cuatro años, si el sindicato no desea que continúe o inclusive desea utilizar la capacitación y adiestramiento como un medio de presión para el logro de otra finalidad dentro de la revisión del contrato colectivo de trabajo. Como resultado tenemos que esta disposición de la Ley generalmente no se observa, en la gran mayoría de los contratos colectivos, reservándose a un documento separado, la reglamentación adecuada de los sistemas de capacitación.

Por lo que es necesario que los siguientes artículos de la LFT sean modificados; empezaremos por el art. 395 el cual consigna lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha que el sindicato

solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

El artículo anterior como ya lo hemos mencionado da al sindicato una serie de privilegios que generalmente se presta a su utilización para sacar provecho en su beneficio; por lo que nuestra propuesta es la siguiente modificación al mismo: "En el contrato colectivo se establecerá la reglamentación de cursos permanentes de capacitación y adiestramiento a los miembros del sindicato contratante. Facilitando el sindicato al patrón listas de trabajadores que hayan cumplido satisfactoriamente los cursos y el patrón tomarlos en consideración para admitirlos en los centros de trabajo". De esta manera la famosa cláusula quedaría derogada dando paso a la capacidad y no a la mediocridad.

Asimismo las fracciones VII y VIII, del art. 391, las cuales enuncian lo siguiente: "El contrato colectivo contendrá:

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar

a laborar a la empresa o establecimiento."

Se propone que a las fracciones anteriores se les adicione lo siguiente:

Art. 391: El contrato colectivo contendrá:...

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda; las cuales deberán de referirse de acuerdo al artículo 153-Q.

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento. Estas disposiciones tendrán carácter obligatorio y como vigencia la duración del contrato colectivo.

Por último y complementando los artículos anteriores el artículo 159 el cual dispone: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo exámen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el art. 132, fracción XV, la vacante se otorgará

al trabajador con mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y lograrse los ascensos.

La propuesta de reforma al artículo anterior es la siguiente: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador, del respectivo oficio o profesión que muestre tener más aptitud y habilidad .

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos sus trabajadores, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que previo exámen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el art. 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador con mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa

trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y lograrse los ascensos.

Estas propuestas son en base a la capacidad del trabajador y no a la antigüedad ya que esto contradice el principio de productividad en detrimento del crecimiento económico de nuestro país.

4.4. ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

La Ley señala que en este rubro intervendrán especialmente dos Secretarías de Estado: La de Educación Pública y la del Trabajo y Previsión Social.

Nos ocuparemos en primer término de las funciones de la STyPS.

La LFT, en su art. 539, se le delega a ésta Secretaría en materia de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores, el cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; estudiar y sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o activida-

des que juzgue conveniente, así como las bases para su integración y funcionamiento.

Los Comités Nacionales son órganos auxiliares de la STyPS, se integrarán por ramas industriales o actividades, mediante convocatoria a patrones, sindicatos y trabajadores libres de la Secretaría del Trabajo. Es conveniente que observemos sus "facultades" las cuales a continuación se citan:

a) participar en la determinación de los requerimientos de la capacitación y adiestramiento; b) colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Operaciones; c) proponer sistemas de capacitación y adiestramiento; d) formular recomendaciones de planes y programas; e) evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento; f) gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias de conocimientos o habilidades.

El participar, elaborar, proponer, recomendar, evaluar o gestionar, no constituyen facultades, ya que éstos Comités carecen de poder de determinación; son sólo órganos auxiliares consejos que únicamente pueden asesorar.

En el art. 537 de la multicitada Ley, se crea el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual tienen los siguientes objetivos: Estudiar y promover la generación de empleos; promover y supervisar la colocación de los trabajadores; organizar, promover y

supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Este órgano estará a cargo de la STyPS.

Además de los Comités del art. 539, se establecen en el art. 539-A, los Consejos Consultivos en las ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, integradas por representantes del sector público de las organizaciones nacionales de patrones.

Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local, la STyPS será asesorada, conforme al art. 539-B, por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, los que se sujetarán, por lo que hace a su funcionamiento, al reglamento que al efecto se expida.

En materia de educación haremos una especial referencia a que ésta constituye un eslabón fundamental en el desarrollo del país. Es obvio que la educación en el país, en todos los niveles, está lejos de la excelencia. Sus deficiencias no son nuevas, sino que se derivan de tiempo atrás.

Realizándose estudios que revelan claramente lo anterior y se han señalado alternativas de solución, faltando decisión para afrontar el problema.

Con la entrada en vigor del TLC los mexicanos nos damos cuenta de la gran desventaja de nuestro país respec-

to de los demás países signantes, y es hasta ahora que se procura su solución a sabiendas que se lucha contra reloj.

Para ubicar de mejor manera nuestra asimetría educativa, con respecto a Estados Unidos y Canadá, vale señalar que mientras en México el porcentaje de analfabetas es de 0.5%, en los otros dos países mencionados es de 0.5%, y de 1% respectivamente. Además, de acuerdo a un estudio de la CANACINTRA, dado a conocer el mes de julio pasado, el gobierno mexicano canaliza a la ciencia y la tecnología el 0.4% del producto interno bruto; mientras que los países ricos (entre ellos por supuesto Estados Unidos y Canadá) le destinan entre el 2 y el 3%. (41)

Por lo que es necesario iniciar, aunque sea tardíamente pero con intesidad para tratar de recuperar el tiempo perdido, la reestructuración del sistema educativo nacional. Ya que hasta ahora sólo se han dado algunas acciones aisladas, quedando muchas en meras propuestas sin llegar al campo de la aplicación.

La Secretaría de Educación Pública, también tiene intervención en este rubro en estudio, a través del art. 539, en la fracc. III inciso h), el cual establece que la STyPS se coordinará con aquélla, para implantar planes y

(41) RODRIGUEZ CASTRO, IGNACIO. El Tratado de Libre Comercio... Y Usted, Universidad Autónoma de Tabasco. Dirección de Difusión Cultural. México. 1992. pág. 70.

programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

Bajo la responsabilidad de esta Secretaría está la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas, Industriales y Comerciales (DGETIC), la cual está llamada a desarrollar la enseñanza técnica en todos sus niveles, buscando su adecuación a las necesidades del desenvolvimiento económico.

Dependiente de esta dirección encontramos a los a los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), los cuales constituyen los únicos específicamente dedicados a la capacitación relativamente rápida de la mano de obra.

Los CECATI no han tenido la pretensión de formar mano de obra calificada y altamente calificada, pero aún así, han operado en muchos casos con equipo insuficiente. Si determinadas ocupaciones implican prácticas con equipo y maquinaria de elevado costo sólo pueden realizarse en las empresas mismas, los que no caen en estos casos, requieren cuando menos del equipo moderno adecuado. Al respecto en algunos CECATI se ha trabajado con equipo obsoleto constituido por donaciones de empresarios que han modernizado sus instalaciones.

Difícilmente puede aspirarse en tales circunstancias a satisfacer las necesidades de mano de obra de cierta calificación para la industria moderna, pues cuando más se logrará la formación de personal para pequeños talleres de artesanía industrial, de servicios, etc.

El Estado debe apoyar la transferencia de tecnología y la capacitación de empleados, así como de los empleadores. Es ya evidente que necesitamos preparar a nuestros empresarios para competir, ya que no lo saben hacer. Pero además, el Estado debe vigilar que el capital pueda obtenerse a bajo costo y en corto tiempo.

Es importante que el Estado lleve a cabo una importante inversión de su producto interno en la educación, introduciendo desde el sistema pre-escolar una instrucción tecnológica, la cual actualmente está completamente descuidada debido que sólo se presenta en los educandos, cuando estos cursan la educación secundaria. Son precisamente las llamadas secundarias técnicas las que cumplen una función satisfactoria, además de contar con una gran demanda entre la población, lamentablemente su oferta no es suficiente, por lo que sería más factible que apartir de la educación primaria se les instruya a los niños un oficio, como podrían ser la carpintería, corte y confección, mecanografía, cocina, dibujo, etc., los cuales les permitirían a esos niños, en caso de no concluir su educación básica por motivos diversos, explotar esos conocimientos

para abarcar un oficio y de esta manera subsistir.

Con el Tratado de Libre Comercio el Gobierno Mexicano debe dar un impulso significativo a la capacitación, en virtud de que la mano de obra mexicana es altamente reconocida internacionalmente por su fácil y rápida adaptación al trabajo y a las nuevas técnicas, además de procurar la modernización de su aparato productivo a fin de retener a esos trabajadores en nuestro país, ya sea especializados o con un oficio, evitando así las grandes olas de migración que se dan principalmente a Estados Unidos.

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

PRIMERA.- El hombre desde su origen ha sido acompañado por el trabajo, ya sea como el instrumento para procurarse los medios necesarios para su supervivencia, o bien para lograr su desarrollo tanto integral como espiritual.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas, las cuales están destinadas a regular las relaciones entre empresarios y trabajadores, teniendo como base principal de aplicación la prestación de un servicio personal subordinado, el cual debe de ser remunerado.

TERCERA.- La importancia de la Capacitación y el Adiestramiento radica en que para la prestación de un servicio, por más modesto que este sea, se requiere de un mínimo de conocimientos para que su ejecución sea exitosa.

CUARTA.- La capacitación tiene como finalidad que el trabajador reciba, teórica y prácticamente, los conocimientos que le permitan aspirar a un nivel más alto del que ocupa en su labor habitual, lo que se traduce en mejor salario, mientras que el adiestramiento tiende a la actualización en las tareas que realiza cotidianamente el trabajador.

QUINTA.- Desde la antigüedad se fueron dando innumerables abusos de los poseedores del conocimiento hacia los aprendices, debido a que éstos tenían derechos casi nulos; esas arbitrariedades fueron desterradas en México, con la Ley Federal de Trabajo de 1970, la cual consigna, muy atinadamente, como una obligación patronal el proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

SEXTA.- Al inicio de la década de los noventas se forman grandes bloques comerciales muy poderosos y se lleva a cabo la caída del muro de Berlín, lo cual origina que las inversiones de la Comunidad Europea se desvíen hacia los países del Este, además de que el insólito crecimiento de los países de la Cuenca Oriental del Océano Pacífico también influye para que México se adhiera a Canadá y Estados Unidos, para así constituir un bloque norteamericano, ya que de lo contrario se arriesgaría al aislamiento comercial.

SEPTIMA.- El Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos es un conjunto de reglas para fomentar las compras y ventas entre los tres países, quitando paulatinamente los aranceles e impuestos que pagan los productores para entrar a otros países.

OCTAVA.- Con el Tratado de Libre Comercio el Gobierno Mexicano se propone atraer inversión extranjera, basada en la mano de obra barata y la cercanía de mercado, lo que se

traduciría en más empleos y mejores salarios; al tiempo que hace un llamado para que tanto los productores como los trabajadores y todos aquellos que ofrezcan un servicio se esfuercen para ser competitivos.

NOVENA.- El Tratado de Libre Comercio no es perjudicial, pero por la forma en que fue negociado se traduce en una gran desventaja para nuestro país, especialmente en lo relativo a las reglas de origen, ya que en base a éstas la desgravación paulatina de los productos se hará en razón de que éstos estén totalmente fabricados en el territorio de cualquiera de los países signantes. En relación con sus socios comerciales, México resulta el más atrasado en cuanto a infraestructura industrial, en donde existe un atraso tecnológico, lo cual obliga a nuestro país a importar de otros países las partes que en nuestro territorio no se producen, y con esto ya no se cumplirían con los requisitos de las reglas de origen.

DECIMA.- A un año de vigencia del Tratado, tenemos un claro ejemplo de la desventaja de México frente a Canadá y Estados Unidos, con la crisis económica del 20 de diciembre de 1994, con la cual se propicia el cierre de gran cantidad de pequeñas y medianas empresas, las cuales están imposibilitadas para competir frente a las grandes empresas extranjeras, respaldadas por grandes capitales y avanzada tecnología, dando como resultado un dramático aumento en el desempleo, contrariamente a lo que el Gobierno Mexi-

cano vaticinaba. Esto se debe en gran parte a que la mano de obra no está debidamente capacitada para ocupar los empleos que generan esas grandes empresas que cuentan con avanzada tecnología, a pesar de que de la mano de obra sea barata.

DECIMA PRIMERA.- El Gobierno Mexicano debe dejar de propiciar el proteccionismo a la industria, procurando que ésta se abra a los avances tecnológicos y se modernice, además de propiciar una desreglamentación para que así el gran aparato burocrático se simplifique y motivando de esta manera a los patrones a cumplir con su obligación de capacitar, ya que éste es generalmente el culpable de que no se cumplan efectivamente los planes y programas que se llevan a cabo para capacitar a los trabajadores.

DECIMA SEGUNDA.- Se propone adicionar al artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo una fracción, en la cual tenga carácter obligatorio para el trabajador el que se capacite y a falta de cumplimiento por parte de éste, sea considerada tal situación como causal de rescisión del contrato de trabajo, sin perjuicio alguno para el patrón.

DECIMO TERCERA.- Los sindicatos deben dejar de ser un instrumento de control de la clase trabajadora por parte del gobierno para el control de la clase obrera, teniendo como principal objetivo el bienestar de la clase obrera, intensificando su papel dentro de la impartición de los

programas de capacitación y adiestramiento.

DECIMA CUARTA. - Para cumplir con todas esas condiciones proponemos las siguientes modificaciones a los siguientes artículos de la Ley Federal Del Trabajo.

El artículo 395 actualmente dispone: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Nuestra propuesta es la siguiente: "En el contrato colectivo se establecerá la reglamentación de cursos permanentes de capacitación y adiestramiento a los miembros del sindicato contratante. Facilitando el sindicato al patrón listas de trabajadores que hayan cumplido satisfactoriamente los cursos y así éste último tomarlos en consideración para admitirlos en los centros de trabajo".

Asimismo proponemos también reformas a las fracciones VII y VIII del artículo 391, las cuales señalan que:

"El contrato colectivo contendrá:

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda:

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento."

A las fracciones anteriores adicionaríamos lo siguiente: "El contrato colectivo contendrá:...

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda; las cuales deberán de sujetarse a lo dispuesto en el artículo 153-Q.

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento. Estas disposiciones tendrán carácter obligatorio y como vigencia la duración del contrato colectivo.

DECIMA QUINTA.- Por último y complementando los artículos anteriores consideramos también el artículo 159 de nuestra Ley Laboral, el cual dispone que: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso

corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo exámen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el art. 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador con mayor antigüedad y, en igualdad de esa circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación....."

Para el artículo anterior nuestra propuesta es principalmente para sus dos primeros párrafos, arriba transcritos quedando de la siguiente manera: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador del respectivo oficio o profesión que muestre ser el más apto. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que, previo exámen, acredite mayor aptitud y habilidad.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos sus trabajadores, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser el mas apto. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que, previo exámen, acredite mayor aptitud y habilidad.....

De esta manera se propone que el sistema de ascenso sea en base a la capacidad y no a la antigüedad.

DECIMA SEXTA.- Para que esta reforma sea integral es requisito indispensable propiciar una modernización en la estructura educativa y sentar las bases para un resultado a futuro, considerando no se le ha dado la importancia debida y que en cada cambio de gobierno se transforman también las estrategias para la educación de los mexicanos.

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

ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho Del Trabajo. Quinta edición, Ariel, Barcelona. 1975.

BRICENO, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, 1985. México.

CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. T. I. Bibliográfica Omeba. 1988.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR, CAVAZOS CHENA, BALTASAR y CAVAZOS CHENA, GUILLERMO. Estudio Comparativo Entre La Legislación Laboral De Estados Unidos y Canadá y El Derecho Del Trabajo Mexicano. TLC. Editorial Trillas, México. 1993.

DAVALOS, JOSE. Derecho Del Trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1985.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho Del Trabajo T. I. Quinta Edición, Porrúa, México. 1984.

Derecho Del Trabajo T. II. Segunda Edición, Porrúa. México. 1977.

DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I. Editorial Porrúa, México, 1970.

Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. II. Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México. 1986.

DE FERRARI, FRANCISCO. Derecho Del Trabajo.
Vol. I. Segunda edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires,
1978.

GOMES, ORLANDO y GOTTSCHALK, ELSON. Curso De Dere-
cho Del Trabajo I. Cordines, Editor y Distribuidor, Méxi-
co. 1970.

GONZALEZ SALAZAR, GLORIA. Problemas De La Mano De
Obra En México. Instituto de Investigaciones Económicas.
Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1981.

GUERRERO, EUQUERIO. Manual De Derecho Del Trabajo.
Novena edición. Editorial Porrúa. México. 1987.

GUTIERREZ GARZA, ESTHELA. La Ocupación Del Futuro.
Flexibilización Del Trabajo y Desreglamentación Laboral.
Editorial Nueva Sociedad. Venezuela. 1990.

HUCHIM, EDUARDO. TLC. Hacia Un País Distinto. Edi-
torial Nueva Imagen. México. 1992.

KROTOSCHIN, ERNESTO. Instituciones De Derecho Del
trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1968.

MUNOZ RAMON, ROBERTO. Derecho Del Trabajo. T II.
Editorial Porrúa. 1983. México.

ORTIZ AHLF, LORETTA. Derecho Internacional Público.
Editorial Harla. México. 1989.

PAZOS, LUIS. Libre Comercio: México-E.U.A. Mitos y
Hechos. Segunda Edición. Editorial Diana. México. 1993.

RODRIGUEZ CASTRO, IGNACIO. El Tratado de Libre Comercio y Uatad. Universidad Autónoma de Tabasco. Dirección de Difusión Cultural. México. 1992.

SHETTINO, MACARIO. TLC. Tratado De Libre Comercio. ¿Que Es y Como Nos Afecta?. Editorial Iberoamericana. México. 1994.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Del Trabajo. Editorial Porrúa. Sexta edición. México. 1981.

WITKER, JORGE y JARAMILLO, GERARDO. El Régimen Jurídico Del Comercio Exterior De México. Del GATT al Tratado Trilateral. Instituto De Investigaciones Jurídicas. Serie I. Estudios de Derecho Económico. Núm 19. México. 1991.

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

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Octava Edición, Olguin, México, 1995.

TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE,
Grupo Editorial Manuel Porrúa Editor. México. 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1995.

E C O N O G R A F I A.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. Acuerdos Paralelos. México, 1993. p. 1-51.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. Resumen del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos. México, 1993. p. 1-64.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. ¿Qué es el TLC?. México, 1993. p. 1-16.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Programa Nacional De Capacitación y Productividad.