

210
2 ef.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

REGULACION DE LOS PRESTADORES DE
SERVICIOS TECNICOS EN EL DISTRITO FEDERAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ANGELICA MARIA MEJIA CONTRERAS

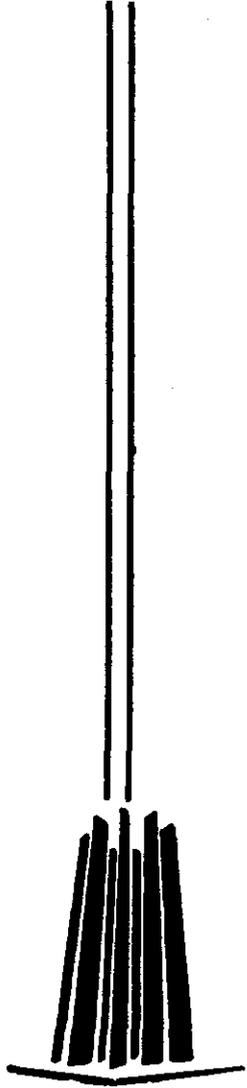
ASESOR DE TESIS: LIC. JOSE EDUARDO CABRERA MARTINEZ
LIC. JORGE LUIS ABARCA MORENO
LIC. MANUEL MORALES MUÑOZ

MEXICO

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0272818.





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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A mis hermanos:

*Jorge
Juan
María Eugenia
Araceli
Leticia
Eva*

A mis cuñados:

*María Teresa
Angélica Natividad
Carlos
José Salvador
Carlos Adolfo
Ricardo*

Agradecimiento:

Para todos aquellos que en su momento de alguna forma contando con ellos cada vez que se requería, con amor y confianza gracias...

A mis padres:

Juan Mejía Sánchez

Sofía Contreras Milpas

A mi novio

José Ochoa Cervantes

A la familia Ochoa Cervantes

A mi madrina y mejor amiga:

Laura

A mis profesores y compañeros

*Especialmente, con cariño y
respeto a la*

*Universidad Nacional
Autónoma de México*

Campus Aragón

A mis sobrinos:

Mónica Jannet

Claudia Nayeli

Pedro Salvador

Gloria Alfieli

Carlos Antonio

Jazmín

Jessica Andrea

Erika Itzel

Angélica

Ricardo

Emanuel

Edgar

Jorge

Juan

Ana Karla

José Fernando

Karla Sofía

Irvin Mariano

A mis asesores:

*Lic. Jorge Luis Abarca Moreno,
Lic. José Eduardo Cabrera
Martínez*

*Lic. Manuel Morales Muñoz
y los maestros del Seminario de
Apoyo a la Titulación de la
Licenciatura en Derecho:*

*A la Lic. Martha Rodríguez
Ortiz*

Por su apoyo y comprensión

A mi jurado y a México.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1 ANTECEDENTES	
1.1. México antes y después de 1917	6
1.1.1. Composición social trabajadores en México.....	17
1.1.2. Antes de 1917.....	17
1.1.3. Después de 1917.....	20
1.2. Efectos que se produjeron	21
1.3. Esencia, Naturaleza, fines y caracteres de derecho laboral.	22
1.4. Fuentes del derecho del trabajo	29
1.5. Contrato de obra y tiempo determinado y prestación de servicios profesionales.....	32
1.6. Simulación	36

CAPITULO 2

SUJETOS DE DERECHO DEL TRABAJO

2.1. Concepto de trabajador	42
2.2. Concepto de trabajo eventual	47
2.3. Concepto de intermediario	49
2.4. Concepto de empresa y micro empresa	51
2.5. Principios fundamentales.....	61

CAPITULO 3
PRESTADORES DE SERVICIOS TÉCNICOS
O TRABAJADORES POR SU CUENTA

3.1.- La certificación, licencia y permiso	64
3.2.- Factores que originan el surgimiento de los Prestadores de servicios técnicos.....	71
3.3. Concepto de servicio y servicios técnicos, empleo informal	79

CAPITULO 4
PROPUESTAS DE REGULACIÓN

4.1. Proyecto de capacitación para los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta	84
4.1.1. Objetivo general.....	87
4.1.2. Características generales del proyecto.....	88
4.1.3. Reclutamiento y selección del capacitador o instructor, lineamientos a seguir.....	94
4.1.4. Reclutamiento y selección de las empresas, lineamientos a seguir.....	99
4.1.5. Reclutamiento y selección de becarios, lineamientos a seguir.....	101
4.2. Regulación de los prestadores de servicios técnicos	113
4.2.1. De las licencias de trabajo.....	116
4.2.2. De las asociaciones de los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta.....	118
4.2.3. De la cancelación de registros y licencias.....	122

4.2.4. Del centro de adiestramiento	123
4.3. Clase de prestadores	126
4.4. Responsables de llevar el control y obligaciones de llevar el control	131
Conclusiones	137
Bibliografía	141

INTRODUCCION

En este trabajo esta compuesto por cuatro capítulos en el primero de ellos se habla de los antecedentes del derecho del trabajo, dividiendo estos antecedentes en antes de 1917; en el cual en el pueblo azteca se pudo ver la existencia de la libertad de trabajo así como la del trabajo forzoso.

El legislador, quien forma parte de uno de los órganos de los poderes del Estado, ha tratado singularmente de brindar a través de la legislación laboral protección al trabajador asalariado señalándole prestaciones mínimas a que tiene derecho como obligaciones derivadas de la relación laboral; igualmente tratamos algunas diferencias que existen con los trabajadores por su cuenta, relacionados en el régimen jurídico del trabajador sujeto a la dirección y dependencia directa de un patrón.

Haremos un breve estudio de la situación del trabajador que trabaja por su cuenta, quien en algunos casos realiza un trabajo en condiciones y circunstancias iguales que un trabajador asalariado, sin embargo debido a las tendenciosas acciones del patrón, este simula en algunos casos la existencia de una relación laboral, dándole un enfoque jurídico de una prestación de servicios profesionales independientes, ello en virtud de que nuestros ordenamientos legales permiten esa posibilidad, simulación que le resulta conveniente, ya que se libera de diversas obligaciones frente al trabajador e incluso con el Estado y Organismos Descentralizados.

Lo anterior constituye uno más de los motivos que nos llevó a la realización de este trabajo, con la intención de hacer manifiesta la falta de protección jurídica

a la clase trabajadora y más aún a los llamados trabajadores por su cuenta, que por sólo el hecho de prestar un servicio personal sujeto a una retribución, llámesele salario, sueldo, honorario, emolumento, retribución, etc., debería de gozar de la tutela del artículo 123 Constitucional.

En efecto, el hombre como ser social no puede vivir aislado y mantenerse al margen de los problemas que cotidianamente palpa en sí mismo y en los que lo rodean, por lo cual, tratando de luchar contra cualquiera de los obstáculos que solo no podía vencer, se unifica para obtener fines y propósitos comunes que lo dignifiquen como persona humana, ya sea frente a la naturaleza o contra el mismo hombre que en ocasiones, abusando del poder y del dominio los oprime sin darles oportunidad a una evolución más justa e igualitaria.

En el penúltimo capítulo se menciona: Durante los últimos años las condiciones de trabajo en el mundo ha sufrido grandes transformaciones derivadas del acelerado cambio tecnológico y de la creciente competencia en los mercados globales, lo que ha hecho necesario incrementar esfuerzos destinados a promover y ampliar la formación para el trabajo y la capacitación para incrementar su competitividad nacional.

Se habla de Instituciones educativas como CONALEP, que prepara, técnicos profesionales y a la vez, dan ahí capacitación el proyecto de PROBECAT, mencionamos las distintas ocupaciones

Se habla de la certificación formas de obtenerlo y como se ha aplicado en México tratando de hacer una equiparación hacia los trabajadores de nuestro tema

de tesis, adquiriendo esta certificación a través de los dos tipos de capacitación planteados en el cual después de su certificación obtendrá su licencia de trabajo.

Se abordara, los factores que originan el surgimiento de los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta; el subempleo y el desempleo, el acelerado crecimiento de la población que emigra hacia las ciudades en busca de mejores condiciones de vida y el no contar con conocimientos suficientes para desempeñar una actividad específica.

Tocaremos el tema de servicios y servicios técnicos, así como el empleo informal, haciendo una clasificación de varios tipos de trabajos que se similar a nuestros trabajadores tema de la tesis; Trabajo productivo y trabajo no productivo; trabajo intelectual y trabajo manual; trabajo libre y trabajo forzado; trabajo independiente y trabajo dependiente ó subordinado; trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena. Y haciendo comparativos con esta clasificación.

Se presentaran varios porcentajes de la población que trabaja por su cuenta, en la cual podemos ver que el norte del país es escaso los que trabajan por su cuenta, a diferencia de los del sur de nuestro país, así como distintos porcentajes de la población de las principales ciudades en las que podemos mencionar los que trabajan en las micro y pequeñas empresas tanto mujeres como hombres; los que trabajan en servicios de reparación y mantenimiento.

En el último capítulo se hablara de las características de las micro y pequeñas empresas, así como su definición; la información censos económicos que reflejan un importante crecimiento en este tipo de empresas. El problema de reclutamiento de mano de obra hacia estas empresas.

Se hablara de los objetivos generales y específicos sobre este proyecto de capacitación; así como los lineamientos de reclutamiento de las micro y pequeñas empresas, de los que vayan a capacitarse así como del capacitador o instructor y los requisitos de estos; los tipos de capacitación que se pueden aplicar; las estrategias a seguir difusión y propaganda; las características generales del proyecto, su duración; los beneficios y sus derechos y obligaciones de cada becario.

Las propuestas de cursos a realizar; las causas que dan baja a los becarios; la importancia que tiene el desempeñarse de manera óptima en la consecución inmediata de un empleo y la posibilidad de obtener mejores en un futuro e incluso trabajar por su cuenta.

Se tocara el tema de la regulación de los prestadores de servicios técnicos, su concepto, así como el tipo de prestadores que estén sujetos a la propuesta de regulación, así como de los que realicen actividades similares; la clasificación de este tipo de trabajadores. Así como de las licencias para poder ejercer sus actividades de construcción, reparación y mantenimiento ; también los requisitos para obtenerla.

Se hablara de las asociaciones de los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta, sus estatutos, obligaciones de estas Uniones; de la cancelación de registros y licencias; las formas de cancelación.

De los centros de adiestramiento y capacitación que en coordinación con las autoridades y las uniones mayoritarias, promoverá el establecimiento de estos centros. Mencionaremos la Ley Federal de Protección al Consumidor, en su parte

de los servicios; de sus obligaciones (tarifa a la vista, el presupuesto y las características del servicio), y por último la clase de prestadores de servicios con sus definiciones de acuerdo al catálogo nacional de ocupaciones.

CAPITULO 1
ANTECEDENTES

1.1. MÉXICO ANTES Y DESPUÉS DE 1917.

Al hablar de la legislación laboral en México, debemos hacerlo tomando como punto de partida la época precortesiana, concretamente la que se refiere al pueblo azteca, ya que era el más importante antes de la llegada de los conquistadores.

La organización social de los aztecas estaba integrada de tres tipos: La clase común llamada masehuals entre los que se encontraban comerciantes, artesanos y agricultores; la guerrera y la sacerdotal, estas últimas eran ociosas y las que gobernaban

En esa etapa histórica en que vivió la sociedad prehispánica en México, no nos dejaron datos concretos sobre la forma de trabajo. Las noticias que nos fueron allegadas, son las que escribieron los conquistadores y por ellos sabemos que los guerreros y los sacerdotes no realizaban funciones que las indicadas por sus nombres.

Al analizar los testimonios de los misioneros, se ha sabido que en el pueblo azteca existió la libertad de trabajo. Los trabajadores acudían al mercado de Tlaltelolco a ofrecer sus servicios y ahí eran contratados directamente por quienes necesitaban de ellos. Que las condiciones de trabajo eran fijadas de mutuo acuerdo entre el prestador del servicio y de quien lo recibía.

Si bien es cierto que existió la libertad de trabajo, también lo es que existió el trabajo forzoso. Ese lo realizaron los hombres que eran delincuentes al caer en ese supuesto, también existieron hombres libres que se hicieron esclavos por su

propia voluntad, impulsados por el deseo de ingresar a las familias nobles a las cuales servían, aquí podemos considerar a los mayeques, personas trabajadoras del campo que de una manera forzada trabajaban en beneficio del dueño de la tierra.

Existieron personas que recibieron el nombre de tamemes, eran hombres que tenían la condición de esclavos y realizaban actividades de cargadores, además de constituir el medio de transporte de personas y cosas.

Con la llegada de los conquistadores, la vida social, política, espiritual y económica de los indígenas se transforma; el crepúsculo de la cultura azteca llega de la mano con la presencia de los españoles. La cultura mexicana que se encontraba en plena vía del florecimiento, se empieza a desmoronar cuando se produce la conquista, al respecto Spengler dice: "Fue tronchada a la mitad de su existencia por otra cultura que contaba con mayor madurez; sin lógica histórica ninguna, fortuitamente, como un transeúnte corta con su vara una flor que encuentra en su camino" ¹

Los portadores de esa cultura que contaban con mayor madurez, cometieron en nuestros antepasados los más grandes abusos, la explotación inhumana y bestial, así fue el trato que dieron al pueblo indígena.

En la época de Colonia, al trabajo forzoso se le conoce con el nombre de la "encomienda" que fue una forma de esclavitud a la cual estuvo sometida la población autóctona. La encomienda era una concesión otorgada por mandato

¹ SENIOR F., Alberto. Sociología. 9ª ed. Ed. Francisco Oteo. México. 1970. p. 91.

directo del rey de España a los conquistadores, los cuales cobraban un tributo a los nativos que se les encomendaba; los indígenas a cambio de su tributo que se traducían a la fuerza de trabajo requerida por los encomendados, recibían doctrina y protección.

Enterados los reyes católicos de los malos tratos y de los abusos que se cometían con el pueblo azteca, dictaron las leyes de Indias, que tuvieron como finalidad tutelar y proteger a los indígenas.

No hay duda de que los reyes católicos tuvieron buena voluntad con los indios, pues la ley mencionada contenía disposiciones tan importantes como la jornada de trabajo, el salario mínimo, pago en efectivo, prohibición de tiendas de raya etc., sin embargo, dice el maestro Mario de la Cueva: " a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias, llevan el sello del conquistador orgulloso aunque de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios la categoría de seres humanos, sin embargo en la vida social económica y política, no eran iguales a los vencedores"²

Las ordenanzas formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de " ordenanzas de la ciudad de México"³, a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad.

En esa situación se presentan los albores de la Independencia, cuando el cura Miguel Hidalgo y Costilla decreta la abolición de la esclavitud, imponiendo la pena de muerte a los dueños de esclavos que se rehusaran a ponerlos en

² DE LA CUEVA, Mario. Programa de Derecho do Trabalho. Ed. Livraria Sautina. Porto Alegre Brasil. p.35.

³ CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. 3ª ed. Ed. Del autor. México, 1969, p.35.

libertad; por el mismo decreto quedaron abolidos los tributos que eran pagados por las castas.

Don José Ma. Morelos y Pavón, en su histórico documento "Sentimientos de la Nación" producto del Congreso de Anáhuac instalado en la Ciudad de Chilpancingo, logró plasmar. " Que la esclavitud se proscriba para siempre y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales y, solo se distinguirá a un americano de otro por el vicio y la virtud" ⁴

Otro de los puntos más importantes del documento referido establece: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumenten el jornal del pobre para que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto"⁵

La Constitución de Apatzingan no tuvo aplicación practica, la libertad de trabajo quedó consagrada y en ella quedaron los gérmenes de la explotación.

La Constitución de 1824 influida por el Liberalismo y el Individualismo, no se ocupó de dar una solución al problema social que imperaba en el país.

La explotación y la miseria seguía pesando sobre la clase trabajadora, para aliviar esta situación, Don Ignacio Comonfort expidió en 1856, un documento

⁴VILLORO, Luis. Historia General de México. Tomo I, 3ª ed. Ed. El Colegio de México. México. 1981. p. 624.

⁵ Homenaje a Morelos en el bicentenario de su nacimiento (1765-1965), Ed. UNAM. México. 1965. P.11

llamado El Estado Orgánico Profesional de la Mexicana, que tocó el fondo del problema laboral.

En la Constitución de 1857, no se encuentra tampoco el remedio a los males que aquejaban a las masas trabajadoras; al igual que la Constitución de 1824 ignoraba la situación de quienes constituyen la verdadera fuente primordial de la producción y no se ocupó de dar protección a la clase económicamente débil. No hay que negar que hubo quienes se preocuparon por la emancipación de los trabajadores; vgr., podemos señalar la figura de Don Ignacio Ramírez "El Nigromante", quien en el Congreso Constituyente de 1856-1857 dijo: El pueblo no puede ser libre ni republicano, ni mucho menos venturoso, por más que cien constituciones y un millar de leyes proclamen derechos abstractos teorías bellísimas, pero impracticables como consecuencia del absurdo sistema económico de la sociedad.

Ignacio Ramírez siempre se mostró partidario de los derechos de la clase trabajadora y fueron recogidos por la Constitución; luchó por que se reconocieran esos derechos según se desprende de sus intervenciones en el mencionado congreso, donde proclamó que el verdadero problema social eran emancipar a los jornaleros de los capitalistas, añadiendo que dicha resolución era muy sencilla que se reducía en convertir el capital en trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia social, aseguraría al jornalero no sólo en su salario, conveniente a un adecuado medio de subsistencia, sino a un derecho de dividir proporcionalmente las ganancias del empresario.

El Código Civil de 1870, reglamentaba las condiciones laborales con el nombre de contrato de obra, siendo estos los siguientes: servicios domésticos,

servicio por jornal, contrato de obra a destajo y precio fijo, contrato con portadores y de alquiler, contratos de aprendizaje y hospedaje.

En el año de 1872 nace el Circulo de Obreros Libres, integrado por obreros textiles, carpinteros, artesanos, tipógrafos etc. Esta organización estuvo influida por las doctrinas socialistas y anarquistas extendiéndose todo las ideas de organización de la clase trabajadora.

Sin embargo todo esto no dio una solución al problema laboral y social, ya que los líderes terminaron aliándose con el gobierno del General Porfirio Díaz.

Ante el clima de miseria e inicua de que era víctima la clase trabajadora, surgen los primeros movimientos obreros de descontento, los mineros de Cananea declararon huelga en 1906 pidiendo mejores salarios; a ese movimiento le siguieron en importancia la huelga de trabajadores textiles de Río Blanco. Estos movimientos fueron ahogados en sangre por Porfirio Díaz debemos mencionar que los movimientos sociales de esos trabajadores fueron influidos por las ideas liberales de Ricardo Flores Magón, verdadero precursor de la Revolución Mexicana.

Las múltiples manifestaciones de descontento de los trabajadores y de los movimientos armados de grupos de campesinos, eran una amenaza para la paz social en nuestro país, creando verdadera intranquilidad en Porfirio Díaz y sus científicos que lo apoyaban.

La legislación laboral que presidió a la contenida en la constitución de 1917. Fueron cuerpos legales que nacieron en diversos Estados de la República, siendo las leyes más importantes por su aparición cronológica:

La ley de José Vicente Villada; gobernador del Estado de México, promulgada en 1904, es la primera que en el país se ocupó de imponer obligaciones al patrón, para que respondiera de accidentes de trabajo y muerte del obrero ocasionada por enfermedades profesionales.

El General Bernardo Reyes; Gobernador del Estado de Nuevo León, promulgó el 9 de noviembre de 1906 la ley que trató sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, implantando normas para que el trabajador pudiera reclamar sus prestaciones.

Ley de Manuel M. Dieguez; Gobernador del Estado de Jalisco, que se promulgó el 12 de septiembre de 1914 en donde se estableció el descanso dominical, descanso obligatorio, vacaciones, jornada de trabajo de las ocho a las diecinueve horas con dos descansos.

Ley de Manuel Aguirre Berlanga, promulgada el 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada máxima de nueve horas con descanso de una hora, salarios mínimos, protección para los menores de edad, protección al salario, protección a la familia del trabajador, creación de las juntas de conciliación y arbitraje así como los diversos servicios sociales.

En el Estado de Veracruz, se decreta el 4 de octubre de 1914 la Ley de Manuel Pérez Romero que estableció el descanso semanal obligatorio; el 19 de

octubre del mismo año de la Ley de Cándido Aguilar, que se refirió a consideraciones similares a las leyes mencionadas agregando además descanso obligatoria en los días de fiesta nacional, establecimiento de escuelas, inspecciones de trabajo, tribunales de trabajo y sanciones para infractores a la ley, el mismo año se promulga la Ley de Agustín Millán que trata sobre asociaciones profesionales.

El 12 de abril de 1915, siendo Secretario de Gobernación el Licenciado Rafael Zubarán C., se formuló el proyecto de Ley sobre el Contrato de trabajo, la cual no ofreció mejores prerrogativas al trabajador, pues las de Veracruz y Yucatán estaban por encima del citado proyecto.

Yucatán uno de los Estados que mejores aportaciones hizo al Derecho del Trabajo, el 14 de mayo de 1915 promulga la ley que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; el 11 de diciembre de ese año se decretó la Ley del Trabajo. Estas leyes fueron emitidas por el Gral. Salvador Alvarado y en ellas se encontraron los principios básicos que posteriormente configurarían el artículo 123 de nuestra Constitución.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, legislaron en materia del trabajo, además de las entidades ya anunciadas, los Estados de Coahuila en 1912 y 1917 y en ese mismo año, los Estados de Hidalgo y Zacatecas.

Ya en el año de 1916, eran varias las entidades federativas que habían promulgado leyes laborales, pero los capitalistas poderosos, con su riqueza, continuaban valiéndose de ellas y la explotación de los trabajadores parecía no terminar.

El 14 de septiembre de 1916, Don Venustiano Carranza quien era jefe del Ejército Constitucional, convocó al pueblo para que eligiera diputados y acudieran a una asamblea constituyente que diera a la Nación una nueva constitución.

Fue en la Ciudad de Querétaro donde se reunió el Congreso Constituyente, con una asistencia de 151 diputados, abriéndose el periodo de sesiones el 6 de diciembre fecha en que se dio lectura al proyecto de Constitución que decepciono a los congresistas, porque los problemas, sobre todo los laborales, los tocaba superficialmente. Había gentes que no aspiraban a una simple reforma, sino que pensaban en un cambio total, sustituyéndola por una constitución más progresista; dos corrientes de ideas se distinguieron en el congreso, las modernas y las de ideas avanzadas con influjo magonista, llamada de los jacobinos. Los Constituyentes más nobles fueron: Lic. Manuel Rojas; José Natividad Macías; Felix Fulgencio Palavicini; Francisco Mújica; Heriberto Jara; Luis G. Monzón; Héctor Victoria; Pastor Ronaix; Carlos L. Gracidas; Cándido Aguilar; Victorino E Góngora; Froylan Manjarrez; Dionicio Zavala; Rafael Martínez de Escobar; Fernando Lizardi y Alfonso Cravioto.

Refiriéndose al Congreso Constituyente de 1917, al establecer en su artículo 123 las bases fundamentales sobre trabajo y previsión social, derechos sociales dio un ejemplo al mundo, ya que más tarde constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana la llamada incultura mexicana, fue paradigma en los pueblos de cultura accidental y después inspiración para los legisladores de América Latina.

La tribuna del teatro de la República, sede del congreso, fue ocupada por figuras que más tarde recogería la historia por la importancia de las

intervenciones, como Gravioto que exclamo: "Así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en conseguir en una constitución, los sagrados derechos de los obreros".⁶

Otra brillante intervención fue la del Diputado Veracruzano Heríberto Jara, quien dijo: "Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, en general las eminencias en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridicula esa proposición de una jornada máxima de trabajo y se preguntará, ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?, porque eso, según ellos, es imposible por pertenecer a la reglamentación de las leyes; pero precisamente señores, esa tendencia, esa teoría. ¿Qué es lo que ha hecho?, que nuestra Constitución tal libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como le llaman los señores científicos, " un traje de luces para el pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales y allí concluyó todo. Después, ¿Quién se encargará de reglamentar?, todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejaron a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma, de allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden mas como reliquias históricas allí en ese libro"⁷

⁶ TRUBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, 2ª ed. Ed. Porrúa. México. 1965. p.30.

⁷ PALAVICINI F., Felix. La Historia de la Constitución de 1917. México, 1967. p. 297.

Carlos L. Gracidas, tuvo una intervención no menos importante que los demás al decir: "Soy partidario de que el trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota"⁸

Los constituyentes mencionados, son una muestra de las personalidades que participaron en la configuración de nuestro máximo ordenamiento jurídico, que como *Ley fundamental* surgió el 5 de febrero de 1917 a la vida constitucional, siendo en su artículo 123 donde quedaron establecidas las normas de protección a la clase social trabajadora -fuente importante generadora de la riqueza nacional- sentándose las bases sobre jornada máxima, salarios mínimos, descanso obligatorio, higienización de talleres, fabricas, minas etc., prohibición de trabajo a menores de edad, asociación profesional, derecho de huelga, seguros e indemnizaciones, protección al salario, pago de horas extraordinarias de trabajo, creación de habitaciones cómodas, centros de estudio, capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, organismos para la defensa de los derechos del trabajador, etc.

En general el contenido del artículo 123 de nuestra Constitución, es un mínimo de garantías para los trabajadores mexicanos, cuyo fruto fue logrado por dicha clase a través del Congreso Constituyente de 1916-1917, en el que participaron hombres que realmente conocían los problemas y las necesidades de los trabajadores, porque las habían sufrido en carne propia.

⁸ TRUEBA URBINA. Alberto. Op Cit., p. 43.

1.1.1. COMPOSICIÓN SOCIAL TRABAJADORA EN MÉXICO

En México siempre se ha tenido la necesidad y más aun en la actualidad de contar con cifras que indiquen el número de habitantes que se dediquen a actividades remuneradas, pues constituyen el sector de la población para obtener la cuantificación adecuada.

La población económicamente activa se clasifica en fuerza de trabajo y desocupada; la fuerza de trabajo se integra por quienes desempeñan una ocupación remunerada en el momento en que se efectúe el censo o que han dejado de ejercerla.

Empezaremos a hablar de la composición social trabajadora en México tomando como punto de partida la época precortesiana y en forma concreta la referente al pueblo azteca, ya que como hemos señalado anteriormente era el más importante antes de la llegada de los españoles.

1.1.2. ANTES DE 1917

Cuando el pueblo azteca dejó de ser nómada, entró en un periodo de asentamiento agrícola y de fabricación de implementos domésticos, lo que repercutió en sus relaciones de trabajo. En esa etapa el trabajo fue colectivo: común en la agricultura, caza y obras públicas, mientras que la artesanía fue simple y generalmente de finalidad consuntiva.

Posteriormente el trabajo agrícola evolucionó, pues ya no sólo lo realizó el campesino libre, sino también aparecen dos nuevas clases: el campesino de los pueblos sojuzgados y, en menor proporción, los esclavos.

El artesano ya no es el campesino que manufacturaba sus propios instrumentos de labranza, los hilados y tejidos, las armas y, en general, toda clase de utensilios para su consumo, sino que empiezan a crearse agrupaciones con oficios especializados como orfebres, joyeros, escultores, amantecas, etc., lo cual requiere de cierto aprendizaje y técnica que no pueden ser realizados por cualquier persona; su producción es objeto de lucro, iniciándose el comercio por los llamados pochtecas, quienes permanentemente se dedicaron a esa esclavitud.

El trabajo de la mujer fue un factor importante para la vida de las tribus, ella llevó consigo el peso de la casa y cooperó lealmente no sólo en los quehaceres domésticos, sino en todo trabajo que el padre, el esposo o el hermano desempeñaban. Trabajó colectivamente repartiéndose por igual la tarea. Se tiene noticia que los niños también participaron en el trabajo, sin embargo para ellos no fue agobiante y aunque generalmente seguían el oficio de su parte, ello nunca fue obligatorio.

Se desarrollaron actividades de tipo artesanal siendo sus instrumentos rudimentarios; se sabe que tenían arte y pericia en ello, prueba de ello es la artesanía de lujo que apareció entre los mexicanos cuando lograron afirmar su poderío militar y político.

Cabe decir que había trabajadores, generalmente artesanos esparcidos por la ciudad en los mercados de México y Tlatelolco principalmente, donde ofrecían

sus servicios en espera de que se les ocupara. *El obrero y el artesano en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer el arte correspondiente después de haber sido examinados y aprobados, ya que se necesitaba permiso para ejercer un oficio.*

Posteriormente durante el periodo independiente de 1821 a 1880, la Revolución Industrial que se inició en Inglaterra y posteriormente siguió con gran éxito en Francia, se presentó con diferentes características en cada uno de los países, pero en todos fue importante el auge que logró darles, pues la maquinización elevó en forma notable la productividad de la industria.

México, no obstante las convulsiones políticas en las que se debatía, no permaneció al margen de tal acontecimiento, pues tanto los particulares como el gobierno se abocaron a introducir en el país las ventajas que la Revolución Industrial proporcionó a los países que la iniciaron.

En 1843 los artesanos, con el objeto de presentar un frente común contra los productos de los extranjeros, fundaron la justa de fomento de artesanos, en la cual se agrupó a todos los gremios dispersos, con el tiempo y debido al descontento de ese tipo de trabajadores se formaron las sociedades mutualistas.

Con el fin de propagar las ideas imperantes, a partir de 1871 comenzó a destacar la prensa obrerista; entre los principales periódicos figuraron el socialista fundado en ese año, la Comuna en 1874 y el hijo del trabajo, en 1876.

1.1.3. DESPUES DE 1917

Los obreros ocupados en la industria, en términos generales, trataron de consolidar sus agrupaciones al amparo de la naciente libertad política que se inició con la revolución, vgr., citaremos a los electricistas que en 1914 organizaron su primer sindicato; para agosto de 1916 el presidente Don Venustiano Carranza encarceló a sus líderes por declarar una huelga que consideró de carácter político.

En la vida social, económica y política del país hay que considerar también la cantidad de mexicanos que, con edad y aptitudes para trabajar no tienen empleo. El número de desempleados actualmente es impreciso, pero la magnitud de ese problema es abrumadora.

La gran cantidades de personas aptas para trabajar que se encuentran desempleadas o subempleadas, constituye al resto de los sectores sociales del país. Esto agrava la crisis económica que ha conducido en algunas ramas de actividad con el cierre de pequeñas y medianas empresas y al reajuste de millares de obreros aún en las grandes empresas las que también se han visto amenazadas con el cierre o que han cerrado temporalmente debido a la presión de que han sido objeto por parte de los trabajadores en demanda de mayores salarios y prestaciones, lo cual a rebasado más de la cuenta el nivel de vida, debido a las crecientes crisis, el alza de los intereses y sobre todo la inflación, lo cual los salarios ya son insuficientes.

1.2. EFECTOS QUE SE PRODUJERON

Los principales efectos resultan ser la transformación de la vida social del pueblo mexicano desde la llegada de los conquistadores hasta nuestros días, pues paulativamente se extinguió la explotación inhumana que se dio a los indígenas. *fueron abolidos los gremios y se inició la verdadera libertad de trabajo,* decretándose la abolición de la esclavitud así como la obligación del pago de tributos.

El movimiento legislativo respecto del Derecho del Trabajo introdujeron poco a poco reformas que toman en la vida física del hombre como a la satisfacción de sus necesidades. En 1865, con la llamada Ley del trabajo del Imperio, se otorgo libertad a los campesinos para que se separasen en cualquier tiempo de la finca en que prestaban sus servicios, pago de salarios en efectivo, jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitaran más de veinte familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas que anteceden y algunas otras disposiciones complementarias.

En el tiempo la huelga ha pasado por diversas etapas: represión, tolerancia y derechos de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en su artículo 925, no obstante dicha sanción, durante el porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en general fueron reprimidos violentamente como sabemos ocurrió en Cananea y Río Blanco. Más tarde, al triunfo de la revolución mexicana, la huelga se consagró como un derecho en el artículo 123 de la Constitución de

1917, cuyo fundamento de esa consagración la precisó en el Congreso de Querétaro el Diputado José Natividad Macías.

En general, se crea el derecho del trabajador, estatuido por normas que tienden a proteger a todo aquel que pone a disposición su fuerza de trabajo, haciendo extensiva la seguridad social a todos los hombres, dichas normas tienden a comprender las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores, campesinos y de económicamente débiles, lo que ha propiciado la transformación del Estado moderno para ejercer no sólo funciones políticas, sino socialista, a fin de lograr a través de la legislación gradual el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar algún día la transformación de las estructuras económicas por medio de la acción tutelar y reivindicatoria de la administración burguesa, influida por el Estado de Derecho Social en favor de los trabajadores.

1.3. ESENCIA, NATURALEZA, FINES Y CARACTERES DEL DERECHO LABORAL

Para poder conocer la verdadera esencia del *Derecho del Trabajo*, se hace indispensable que analicemos, aunque sea en forma somera, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado y el individualismo económico.

El socialismo utópico, precisaba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada. Frente al socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista expusieron que el socialismo debería ser en sí mismo revolucionario, la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desaparición de la clase laborante, el trabajador, si quería

sobrevivir, debería convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, conquistar por así decirlo a la clase patronal.

Naturaleza

La teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, que también pretende establecer la distinción entre el Derecho público y el privado, estima que los preceptos del derecho pueden crear entre las personas a la que se les aplican, relaciones de coordinación y de supra o subordinación.

"Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, se esta frente a una relación de Derecho privado; en cambio si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estamos frente a una relación de Derecho público, la intervención del Estado en la relación con un particular no es determinante para la calificación de la relación, pues en ocasiones el Estado puede intervenir despojado de su imperium, como simple particular, y en tal caso las relaciones serán de carácter privado."⁹

El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimiento especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su indagación, resulta interesante conocer a que rama del Derecho pertenece.

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar, *et al.* Hacia un Nuevo Derecho Laboral, estudio corporativo entre legislación Laboral de Estados Unidos de Norte América y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano 2ª ed. Ed. Trillas. México. 1994. p.29.

El Derecho del Trabajo nació dentro del seno del Derecho civil "el contrato de trabajo", estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común, Toda vez que con el tiempo y al adquirir autonomía jurídica, el Derecho civil que lo regía quedo como supletorio, la expansión del Derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho público, por eso resulta acertado pensar que el Derecho del trabajo tanto las normas de Derecho público como de Derecho privado.

De acuerdo con el estudioso del derecho Krotoschin, menciona que el Derecho del trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El derecho laboral siendo social continúa con sus propias características, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de las fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

Fines

El Derecho del trabajo nació ante el requerimiento de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clasea laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios que sean remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo. Cuando el derecho civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva, el que era económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas

indebidas, toda vez como ocurre en nuestros días el débil o acepta las condiciones que se le imponen, o se quedan sin trabajo, nuestro derecho del trabajo surgió como protector de la clase trabajadora que puede decirse como un Derecho de clase, el propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana, el derecho del trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, en el cual el estado es tutelar, el hombre necesita de garantía para cumplir su cometido, pero en el cual requiere también una serie de seguridades alrededor de su trabajo, los fines perseguidos por el derecho del trabajo, nos dice, Cabanellas que considerando el Derecho laboral como fruto de causas diversas, de una parte con carácter puramente materialista, de otra económico y jurídico, en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del derecho laboral crean antagonismos, aparentemete imposibles de salvar, los autores se dividen en cuatro al principal o principales fines de nuestro derecho antes citado, en dos tendencias; una sostiene que el fin esencial es el normativo, otro afirma que se propone proteger a los trabajadores y el trabajo, son múltiples y variados van desde la necesaria tutela del trabajador considerando como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico sociales, el fin sustancial y primario, la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que se convergen en cada empresa individual considerada.

El fin sustancial y primario del Derecho Laboral, desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre

que trabaja, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello es necesario profundizar para llegar a conocer sus finalidades inmediatas, de esta forma encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y colectivo.

El fin sustancial individual que tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada una de las personas que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral.

El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital.

La finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, salvo que se trate de garantías constitucionales otorgadas a la persona humana, en si el derecho laboral no debe proteger a la clase trabajadora al extremo, en tanto que esa protección no llegue a convertirse en un consentimiento, en una tutela que acepte todas las relajaciones. De lo anterior el maestro Cabanellas, hace mención que todo derecho tiene sin ser su fin específico, el proteger a los débiles, para mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios.

Carácteres

El maestro Baltazar Cavazos, dice que al hablar de los caracteres del derecho del trabajo, que se trata de un derecho inconcluso es un derecho tutelar de la clase trabajadora, en el cual es un derecho típicamente clasista y digamos un derecho de privilegio; por su parte Mario de la Cueva sostiene que el derecho laboral es un derecho inconcluso toda vez que cuando se cumpla el fin que llamamos la finalidad mediata del derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y que nacerá una nueva seguridad, que vengan a resolver las nuevas demandas.

El derecho del trabajo estableciera máximos, en lugar de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad, por esto se establecieron mínimos que claro fueran superables por la costumbre, la jurisprudencia o los principios generales del derecho, sea considerado siempre como un derecho sin terminar y en constante evolución.

Se ha dado en caracterizar al derecho del trabajo como un derecho clasista, protector de la clase trabajadora, si bien es cierto que el derecho laboral surgió como un derecho de lucha y de facción que buscaba por todos los medios, la estabilidad económica del trabajador y la seguridad en sus empleos, que como podemos observar en nuestro tiempo de ninguna forma se cumple este cometido, en la actualidad este derecho tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo, ahora resulta equivocado, sostener que el derecho del trabajo continúa siendo un derecho unilateral, ya que todo derecho es, por su propia esencia, bilateral; la necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que este derecho no solo proteja los derechos de los obreros, sino

también del capital y los de la colectividad, en nuestra ley laboral se impone obligaciones recíprocas a los patrones así como a los trabajadores.

" El derecho del trabajo en la actualidad tiene que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos"¹⁰

El respeto mutuo de derechos. Se pretende que los patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, con esto se dará un paso a la evolución armónica del derecho del trabajo., el respeto de derechos en la realidad, no es suficiente, pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador, por el simple hecho de que se respeten sus derechos, toda vez que deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.

Compresión recíproca de necesidades. cuando se llegue a comprender por parte del patrón que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo para que a su vez tenga seguridad en lo que va a recibir y así pueda tener compromisos a futuro sin la incertidumbre de no poder cumplirlos, que el salario sea verdaderamente remunerador y no como ahora ocurre que ni para lo indispensable alcanza el salario y claro a su vez el obrero entienda y comprenda que el patrón se ve aquejado no solamente por los problemas de orden laboral que surjan, sino también por la competencia

¹⁰ Ibidem, p. 34.

desleal, por la falta de crédito barato, que en la realidad estamos viviendo en nuestro país, de la materia prima y sobre todo por los altos costos que se le paga al fisco federal, entonces llegaremos a una nueva etapa, más humana y justa, y nuestro derecho crezca de acuerdo a sus necesidades.

Coordinación técnica de esfuerzos. La técnica, al servicio del derecho laboral, en la actualidad es indispensable, si la técnica, el trabajo se vuelven improductivos así como el capital, las técnicas de administración en las empresas constituyen las herramientas indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento, a su vez la técnica de selección de personal, que permita siempre un personal mejor calificado en beneficio común de empresa y sindicato; el analizar y valorar los puestos, permite conocer los requerimientos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le corresponda. El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de las necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos constituyen los elementos indispensables de un moderno derecho del trabajo que debe buscar, la coordinación de esfuerzos y el justo equilibrio entre los factores de producción, para que de igual manera vivan en armonía.

1.4. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

La fuente directa o principal es la que proporciona, en plenitud al sujeto cognoscente, por intermedio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de su conocimiento.

La indirecta o secundaria es aquella cuyo interés no son coincidentes con los que se ha propuesto el investigador, aquella que por ciertas limitaciones, no nos proporciona datos completos sobre el objeto investigado.

En la actualidad y siguiendo los criterios modernos de clasificación de las fuentes desde el punto de vista jurídico se han agrupado en fuentes formales y fuentes reales, aunque algunos tratadistas consideran dentro de dicha clasificación las fuentes históricas.

Fuentes Formales, el artículo 17 de la Ley del Trabajo en vigor establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, el artículo antes citado se ha sostenido en este artículo el derecho común ya no es fuente supletoria del derecho laboral, que si lo sigue siendo cuando esta ley o de la costumbre no pueda derivarse una norma para resolver determinado conflicto de trabajo, ya que al referirse dicho precepto a la jurisprudencia, no la delimita a la laboral y además nos habla de los principios generales del derecho.

Menciona Baltazar Cabazos que "la costumbre es, en sí misma, una de las fuentes formales generales más importantes en el Derecho Laboral, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso, y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre (lo cual sucede muy a menudo), ésta debe aplicarse por encima de la Ley"¹¹

¹¹ Ibidem. p.45.

Para que se aplique es necesario que se reúnan dos requisitos: la constante repetición de un acto, es el elemento material, y la opinión de quienes lo realizan, de que sea obligatorio es el elemento psicológico. La jurisprudencia, pese a que su falta de uniformidad y fijeza, quizá como se ha dicho, tiene gran importancia como fuente formal del derecho laboral, pues cuando es obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previstos, la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal.

La doctrina no tiene suficiente aplicación en esta materia, porque no ha sido suficientemente elaborada, y la doctrina extranjera no se puede adaptar adecuadamente, toda vez que las necesidades de los trabajadores y de los patrones mexicanos así como los modos de vida, no pueden ser iguales y por consecuencia no puede equipararse a las de los otros países. Las fuentes en cuanto a su jerarquía en el derecho del trabajo, las fuentes formales especiales según Baltazar Cavazos debe de clasificarse de esta forma a) La costumbre en cuanto esté por encima de la Ley.; b) La jurisprudencia en cuanto otorgue mayores beneficios a los trabajadores; c) La Ley que es fundamental, pero que se debe considerar únicamente como la base y el mínimo de derechos que pueden ser superados tanto, por la costumbre como por la jurisprudencia. d) La doctrina, como se ha mencionado, no alcanza la madurez deseada y no es tomada en cuenta; e) Los principios generales del derecho.

Fuentes formales especiales, dichas fuentes son: el contrato colectivo de trabajo, contrato ley y la sentencia colectiva.

Fuente reales. Son las que están constituidas por los elementos o factores determinantes del contenido de las normas jurídicas son las que integran el derecho, toda vez que se forman por los actos humanos que requieren la tutela jurídica.

Se menciona que la principal fuente real de nuestro derecho del trabajo ha sido y será el abuso por parte de los patrones, así como el consentimiento o paternalismo estatal, las necesidades de los trabajadores constituyen la fuente real así como la equidad que es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia que es lo primordial a los actos individualizados, en virtud de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie; la equidad constituye una fuente real y no formal en el derecho laboral, porque determina el contenido de la aplicación de la justicia al caso concreto, debemos tener en claro que la justicia y equidad no debe confundirse, debe en cambio tenerse siempre en cuenta en la integración del derecho, para que este se armonice las relaciones humanas para que el hombre, finalidad del derecho y no medio, pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas, temporales y extratemporales.

1.5. CONTRATOS DE OBRA Y TIEMPO DETERMINADO Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Hablemos primero del contrato de obra; para empezar el párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución : " El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de una manera general sobre todo contrato de trabajo". La doctrina mexicana tuvo que preguntarse si

quedó borrada la distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra, esto es, si toda prestación de servicios o todo arrendamiento de servicios, para emplear la vieja terminología quedó amparado por el artículo 123; la distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra subsiste. La diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de obra es de gran importancia en el derecho mexicano, pues en numerosas ocasiones, para evitar la aplicación de la Ley del trabajo, se ha recurrido a la celebración de contratos de obra, la simulación de contratos se ha convertido en un sistema de vida mexicano este problema lo tratare más adelante y el problema no es teórico sino esencialmente práctico. El contrato de obra será por tanto, aquel que tenga por objeto la entrega de una obra, cuya ejecución queda en forma absoluta y sin restricción jurídica alguna, a la dirección del operario, este contrato falta la dirección como poder jurídico del beneficiario y, consiguiente, la obligación del operario de obedecer las órdenes de la persona que encargó la obra; limitándose su deber a entregar la cosa prometida con los requisitos y condiciones que se hubiesen estipulado; en este contrato la falta de subordinación es una de sus características.

Contrato por tiempo determinado. Es cuando las partes manifiestan la voluntad de no ligarse indefinidamente y saben de antemano, que si desligaran automáticamente el contrato es de por tiempo determinado, no es fácil en la práctica, precisar si determinada relación jurídica de trabajo es constituida a plazo determinado o indeterminado; hay contratos por tiempo determinado cuyo término en algunas ocasiones es incierto. La duración del contrato de trabajo puede ser fijada o por unidad de tiempo o por la naturaleza del servicio a ser ejecutado por el trabajador, en la primera hipótesis, el término extintivo es incierto así también lo es el suceso; en la segunda, es apenas cierto el suceso, no lo es el día que se realice, cuando. El trabajador sabe que el contrato se extinguirá más ignora

cuando, es el caso, por ejemplo, del hojalatero contratado para trabajar en un auto, no siempre podrá precisar la fecha exacta en que el contrato va a terminar, más sabe que a de terminar un día en el cual se desligará automáticamente del trabajador, del mismo modo es incierto el día en que termine una serie de servicios comprendidos en un a safra, entre tanto, no es incierto el evento, puesto que debe ser concluida determinado día, para conocerse la naturaleza del contrato según su duración, el proceso más indicado es el de analizarse el fin de la prestación al fin de verificar si el trabajador, al ajustarlo, podría saber aproximadamente cuando terminará el trabajo, por consiguiente si el contrato forma relación que no puede ser continuada.

La consolidación de las leyes del trabajo considera como de plazo determinado el contrato cuya vigencia dependa: a) de término prefijado; b) de la ejecución de servicios especificados que es realidad a lo que se aboca el tema de tesis.

El contrato sólo puede ser por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del servicio a ser prestado. " El servicio especializado de que trata la ley ha de ser en relación a la obra, la naturaleza del servicio, y no en relación a la especialidad profesional del trabajador, como muchos entienden, pues, del contrario estaría violando el principio Constitucional que prohíbe cualquier distinción entre trabajo manual o técnico y el intelectual y los respectivos profesionales "¹²

¹² GOMES Y GOTISCHALK. Orlando y Elson. Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Cardenas Editor y Distribuidor. México. 1979. p. 259

Contrato de prestación de servicios profesionales. Como toda institución jurídica, sólo tiene valor en cuanto se refiere a las determinadas situaciones reales. Nació la prestación de servicios profesionales como una necesidad frente al contrato de obra, pero nada opone a que la moderna relación de trabajo tome algo de los dos contratos. El licenciado Macías excluía el trabajo de los profesionistas de los beneficios de la legislación del trabajo, el cual menciona que la prestación de servicios profesionales exigía una reglamentación especial. El licenciado Macías tampoco pudo prever la transformación de las profesiones liberales y la proletarización de muchos de sus miembros.

La dependencia económica no es un elemento esencial de la relación de trabajo, esta se presenta cuando una persona pone a disposición de otra su fuerza de trabajo y cuando, por consiguiente, para la utilización de esa energía, subordina la voluntad a la del patrón, reunidos estos elementos, no puede existir sino relación de trabajo y por ello es posible la coexistencia de dos relaciones de trabajo o de una con el libre ejercicio de las profesiones liberales; puede ocurrir que una persona utilice los servicios de otra diariamente, pero sólo durante dos, tres o cuatro horas, resulta absurdo pensar que esa relación de trabajo perderá tal carácter por la circunstancia de que el trabajador, en el resto del día, se dedique a otra ocupación. Toda relación de trabajo está limitada al servicio que se hubiere convenido y concluida la labor diaria, queda el trabajador en libertad de desarrollar la actividad que le acomode, pues si el contrato es una relación entre dos personas, cumplidas las respectivas obligaciones, la restante actividad de cada una es indiferente para la subsistencia de la relación.

"Se dirá que la objeción únicamente vale para los profesionistas, pues que a ellos se aplica la legislación del trabajo por extensión. Pero es que la relación de trabajo de los profesionistas es igual a cualquier otra, y sobre todo, ¿qué decir

cuando el profesionista dedica toda su actividad a dos empresas, con cada una de las cuales celebró contrato de trabajo?"¹³

1.6 SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS

Concepto de simulación

Etimológicamente la palabra simulación viene del latín -simulare. forma verbal de similis, semejante -en sentido amplio, significa representar o hacer aparecer alguna cosa fingiendo o imitando lo que no es. - disimular - ocultar lo que no es, teniendo en ambos casos el agente, idéntico fin; o sea, engañar. Ambos conceptos similares se manifiestan como diversos aspectos de un mismo fenómeno, esto es, la simulación.

"El término simulación, etimológicamente deriva de simul-fingiendo - y la actio, - acción - o sea la alteración de la verdad; también se identifica con ficción, limitación, hipocresía, disimulación. Su objetivo consiste en engañar acerca de la verdadera realidad de un acto. Tiende por lo común a evitar el cumplimiento de ciertas obligaciones y puede constituir un delito en caso de daño"¹⁴

En otras palabras. la simulación significa hacer aparecer lo que no es, mostrar una cosa que no existe, la simulación no es realidad y contrario a la verdad, en ocasiones lleva al falso concepto de aquellas induciendo a las personas al error.

Negocio simulado es el que tiene una apariencia contraria a la realidad o porque no existe en absoluto o es distinto de como aparecer.

¹³ CUEVA DE LA. Mario Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. 6ª ed. Ed. Porrúa. México. 1961. p.544.

¹⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV. Buenos Aires Argentina, 1970, p. 510.

En la relación contractual entre trabajadores y patrones interviene un acto jurídico que consiste en la manifestación exterior de la voluntad, de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho y que produce el efecto deseado por su autor, pues el derecho sanciona esa voluntad. Todo acto jurídico requiere para su validez la concurrencia de ciertos elementos indispensables, denominados esenciales o de existencia, porque sin ellos no hay legalidad en el mismo, estos elementos son:

- 1.- Una manifestación de voluntad.
- 2.- Un objeto físico y jurídicamente posible.
- 3.- Una norma de derecho que reconozca los efectos deseados por el autor del acto y.
- 4.- Una formalidad o solemnidad.

La protección jurídica en materia laboral, la brinda principalmente el artículo 123 Constitucional, en primer lugar, porque dicho precepto estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, que dando debidamente precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado; eminentemente de carácter social, en el cual no impera el régimen de las obligaciones civiles e inclusive la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales e inclusive la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratados personales entre el trabajador y el patrón ya que todo privilegio o

beneficio establecido en las disposiciones sociales suplen la autonomía de la voluntad, por lo que se considera al contrato de trabajo un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo.

Vemos como la nueva Ley federal del Trabajo contempla dos teorías sobre los contratos, señalando en su artículo 20 lo siguiente. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o 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. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Del texto transcrito se desprende que en el fondo no hay diferencia entre el contrato y la relación de trabajo. Véase que en la ley se define primero la relación de trabajo, que en todo caso provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, toda vez que la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, puesto que las relaciones laborales no se originan solo porque sí, ya que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

Referente al concepto "subordinación" que se encuentra relacionado con el artículo 8 de la propia ley, se manifiesta que nuestra legislación siguió el criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados, sino a trabajadores en general, y por lo mismo comprende toda relación de trabajo, subordinado o no, a trabajadores autónomos

y en general a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por cuenta propia que es a lo que se refiere este trabajo de tesis.

Ahora bien, se manifiesta también la protección jurídica a todo el que preste un trabajo personal y el que lo recibe, pues por disposición expresa del artículo 21 de la ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe.

En efecto, aun y cuando no exista un contrato de trabajo por escrito en el que consten las obligaciones y derechos entre patrón y trabajador, éste se encuentra protegido por el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo en el que se establece que la falta de la formalidad de celebrar el contrato por escrito es imputable al patrón.

Efectos Sociales ante la Simulación de la relación laboral

La historia del derecho individual es una de las páginas más bellas de la filosofía y de la ciencia jurídica, porque en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores, y se impuso la tesis de que el derecho del trabajo no es una mercancía, luego, entendemos a la historia del derecho colectivo como la página heroica pues las clases sin tierra y sin riqueza tuvieron que imponer al régimen burgués y a su situación la igualación con los propietarios de la tierra y de la riqueza, antiguos dueños de esclavos, patricios, señores feudales, nobleza y burguesía, castas sociales que en el pasado se reputaron a si mismas de un rango superior al pueblo; igualación que estuvo precedida por los derechos de libre sindicación y de huelga, instrumentos de lucha para obtener a través de la contratación colectiva,

un derecho individual del trabajo que serviría para atemperar la explotación del hombre por el hombre y asegurar a los trabajadores una existencia decorosa que les permita elevarse sobre la vida puramente animal y compartir los beneficios de la civilización y cultura.

De entre otras, una forma para que la clase social trabajadora logre y alcance los propósitos antes señalados, es la unión, esto es, la asociación como mejor forma de defensa de sus intereses comunes. Podríamos de una manera general señalar los conceptos que dividen la unión de los individuos para diversos fines comunes como el de sociedad, reunión, asociación coalición y asociación sindical, los que podemos dividirlos en tres categorías, consecuencia de la división del orden jurídico en: privado, público y social, constituida la primera por la sociedad (en esta categoría se incluyen las asociaciones civiles y mercantiles), la segunda por las instituciones de derecho público, la reunión y la asociación y la tercera por las de derecho social, la coalición y la asociación sindical.

Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical, son derechos de los trabajadores.

El derecho del Trabajo, en su conjunto tiene como finalidad suprema la persona del trabajador y su familia. El trabajador es considerado como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna a la persona humana; el derecho colectivo del trabajo conlleva a una doble naturaleza.

Es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio -y esa es su finalidad suprema - para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro.

CAPITULO 2
SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Cuando hablamos de trabajador en sentido general, comprendemos en este concepto a toda persona que presta un servicio a las órdenes de otra en forma directa o indirecta.

En el presente trabajo no se hace distinción entre trabajador, obrero o empleado, dado que, en la legislación mexicana dicho vocablo no es aceptable, ya que la Ley Federal del Trabajo se refiere únicamente a trabajadores como una de las partes de la relación laboral.

Al hablar de trabajador haremos referencia exclusivamente a las personas físicas, pues no es posible encontrar una persona moral como trabajador. Esto excluye, por lo tanto, a las sociedades, sindicatos y a todas las demás personas jurídicamente colectivas mencionadas en el artículo veinticinco del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

La Ley laboral de 1931 señalaba en su artículo tercero: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".¹⁵

Como se observa, este precepto no aclaraba si el trabajador era una persona física o moral, lo que hacía factible la celebración del contrato de equipo, por medio del cual el trabajador era una persona moral.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7ª ed. Ed. Porrúa, México. 1981, p. 153.

Al respecto Baltazar Cavazos comenta. "Dicho precepto fue superado a nuestro entender por el actual concepto de trabajador, ya que contenía una inexactitud y atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Inexacto porque afirmaba que trabajador era toda persona jurídicamente hablando, las personas pueden ser físicas y morales y un trabajador no podía ni puede ser persona moral. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros, y al mencionar ambos géneros, se entendía que el servicio pudiera ser bien intelectual o exclusivamente material, siendo esto inexacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio siempre tiene algo de intelectual, y sostener lo contrario equivaldría a comparar al trabajador como una máquina".¹⁶

La nueva Ley Federal del Trabajo, resolvió el problema acerca de la definición del trabajador al señalar en su artículo 8 que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado...", lo que lleva a que afirmemos que sólo el ser humano puede ser trabajador y entrar como tal en la relación laboral, quedando así sin posibilidad de existencia jurídica el contrato de equipo. La prestación del servicio debe ser personal, es decir, que el trabajador tiene el deber de no substituir su trabajo con el de otra persona aún cuando sea por un procedimiento técnico.¹⁷

La anterior Ley requería que los servicios prestados al patrón se originaran en un contrato de trabajo. Actualmente con la nueva Ley basta que la prestación del servicio se realiza para que su aplicación se haga posible independientemente de

¹⁶ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Comentada por Cavazos Flores, Baltazar. Ed. Jus. México. 1975. p.201.

¹⁷ CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero, 4ª ed. Ed. Del autor. México. 1964. p.66.

la existencia o inexistencia del contrato de trabajo, pues la norma antes referida establece la presunción del contrato de trabajo como fuente de la prestación de servicios, la cual resolvió el problema cuando no existía formalmente el contrato de trabajo.

Asimismo la Ley anterior señalaba que la prestación de servicios debía realizarse bajo la dirección y dependencia de un patrón. La Ley vigente ya no habla de dirección y dependencia, sino que señala el término subordinación.

La Ley vigente nos define en su artículo 20 lo que se entiende por relación de trabajo y por contrato individual de trabajo, fundamentándose en la prestación de un trabajo personal subordinado.

Es entonces la subordinación una relación jurídica que da origen a un derecho y a una obligación; primero del patrón por la cual dirige y enseña al trabajador para obtener un rendimiento mayor en el trabajo, y la segunda del trabajador para obedecer las órdenes del patrón.

El problema se presentaba en la ley anterior, debido a que no se aclaraba el significado de "dirección y dependencia" motivo por el cual se especuló acerca del mismo, diciendo que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar que debía hacerse y como debía realizarse el trabajo y, que la dependencia tenía un sentido económico, puesto que el trabajador estaba a expensas del patrón por su salario. No obstante esta forma de resolver el problema suscitaba diversos problemas, siendo entre otros el de saber de quien dependía el trabajador cuando prestaba sus servicios simultáneamente con diversos patrones. En el artículo 17 de la Ley de 1931 definió el contrato de

trabajo diciendo: "Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida". Dirección aquí, designaba una relación técnica dada entre el trabajador y el patrón, que obligaba al primero a prestar un trabajo sirviendo las órdenes que recibía, en tanto que, dependencia se refería a las relaciones de índole pecuniaria que se daban entre el que prestaba el trabajo y el que lo utilizaba, ya que la supervivencia económica del trabajador depende de lo que reciba como salario.

El maestro Pérez Botija sostiene " La dependencia significa que una persona está sometida a la voluntad de otra, pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, sino que es una sumisión funcional, por virtud de la cual se unifican a coordinan actividades diversas. La subordinación y la dependencia implica por último, una potestad de mando".¹⁸

El artículo 20 de la Ley 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.

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 contrato personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo

¹⁸ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, 2ª ed. Ed. Tecnos, Madrid España, 1950, p.33.

a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Efectivamente el artículo citado se identifica con el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originen. Pues el acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez da vida al contrato de trabajo y en otros casos quienes prevalecerán, serán las leyes protectoras de los trabajadores.

La relación de trabajo no siempre tiene su origen en un contrato individual escrito, pero ello no obsta para que no lo tenga en uno tácito. Al respecto el artículo 26 señala el hecho de no existir el contrato de trabajo escrito y esto, no priva al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues es imputable al patrón la falta de esta formalidad.

En la legislación laboral mexicana se exige la obligación de que las condiciones de trabajo consten por escrito, y como se ha visto en el artículo que se comenta la falta de formalidad se imputa al patrón de manera que aún cuando no exista el documento en que consten las condiciones de trabajo y prestaciones del trabajador, éstos se ven protegidos socialmente por el contenido del artículo 123 Constitucional; la Ley Federal del Trabajo; la costumbre favorable a trabajadores así como la jurisprudencia en el mismo sentido.

Por ello se presume en la propia Ley la existencia del contrato que da origen a la relación de trabajo en todo caso que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta, el acto que origine la presentación.

El maestro Eugenio Guerrero dice: "La lógica debe imperar tanto al redactar la definición de las labores, como interpretar la, considerando que todos los cambios naturales de trabajo que no afecten la esencia del mismo, deben de estimarse incluidos en la definición de labores. La energía de trabajo que es la que contrata el patrón".¹⁹

Difiero de la opinión del jurista, en virtud de que la relación de trabajo no va simplemente a la contratación de una energía, pues como se ha mencionado, no se trata de considerarlo como una máquina, después además de su energía, el patrón inclusive elige a su personal selectivamente siendo el más apto que obtendrá el trabajo, o bien imparte para ellos cursos de capacitación para que de una manera más inteligente o intelectual sus trabajadores rindan más y mejor.

2.2. CONCEPTO DE TRABAJO EVENTUAL

Los trabajadores eventuales, son aquellos cuyo trabajo está sujeto a un acontecimiento de realización incierta, y que su trabajo no constituye una necesidad permanente en la empresa, han venido en aumento debido principalmente a causas de tipo económico y técnico. Las económicas se refieren a que, a raíz del aumento de población, el abandono del campo y la atracción hacia la gran ciudad, el porcentaje de desempleados y subempleados ha ido en

¹⁹ GUERRERO. Egenio Op. Cit. p.85

aumento, originando esta situación el aumento de los trabajadores que trabajan por cuenta propia de los que nos referimos al tema de tesis.

Y las técnicas, a la complejidad de la división y el crecimiento de las plantas industriales que requieren constantemente de personal sustituto o para labores específicas, a fin de poder continuar con el ritmo de producción fijado.

La característica principal de este tipo de trabajadores es lo impredecible y accidental de su trabajo; no se sabe en que momento se necesitarán ni por cuánto tiempo, y menos es posible saber cuándo reaparecerán esas causas que dan origen a que se les llame de nuevo a trabajar, pues cuando las causas se repiten constantemente y de manera predecible en el tiempo, estamos cayendo en el terreno de los trabajadores temporales.

La legislación laboral se ha preocupado demasiado de la manera de contar el tiempo de duración de trabajo; así, los ha clasificado en contratos de trabajo a tiempo fijo, y por obra determinada principalmente, olvidándose del otro aspectos, la eventualidad o reiteración del trabajo que nosotros consideramos más importante.

Por un lado los trabajadores por tiempo indefinido o permanente y por otro los trabajadores eventuales y temporales, considerando a los primeros como los que cubren el trabajo que se deriva de una necesidad permanente en la empresa, a los eventuales y temporales, puede ser por tiempo o por obra determinada, pero esto a modo de una situación secundaria y no a manera de aspecto primordial, tal y como, es necesario distinguirlos de los eventuales.

En cuanto a la realización de obras accidentales, las causas que le dan origen por orden de importancia son: Exceso de trabajo, labores de mantenimiento no ordinario, trabajos de ampliación o provenientes de siniestros que hacen necesarias labores de reconstrucción.

2.3. CONCEPTO DE INTERMEDIARIO

En el aspecto laboral es considerado como el sujeto de derecho del trabajo el intermediario, es el que esta entre el patrón y el trabajador de donde se desprenden dos posibles actitudes: a) Conseguidor. Es el real intermediario: persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón, y.

b) Falso patrón. No será intermediario sino patrón la empresa establecida que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones, en caso contrario responderá solidariamente, con la beneficiaria de las obras y servicios.

Una persona contrata los servicios de uno o varios trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un tercero, trabajos que por consiguiente son ejecutados, no por cuenta y riesgo de quien contrató los obreros, sino del tercero. Este es el verdadero patrón, no obstante que, aparentemente abre la persona que contrató a los trabajadores en nombre propio. La solución no podía ser otra, pues de admitirse de quien contrato a los trabajadores es el único patrón o bien se abrirían las puertas para que los patronos eludieran las responsabilidades consiguientes utilizando a un testaferro, con grave perjuicio de los intereses de los trabajadores.

La segunda situación presenta mayores dificultades y está dice "No serán consideradas como intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

"Se habla de que el beneficiario de las obras o servicios serán solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, cuando el supuesto contratista carezca de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en el cual se delimita la responsabilidad de un verdadero intermediario".²⁰

Es normal que una empresa se dedique al fin para el que fue creada, como hacer zapatos, dulces, etc; pero para realizar su contenido necesita contar con otros bienes o servicios que no son materia de su finalidad propia; por ejemplo: necesita construir edificios para alojar talleres o sus oficinas; necesita transportar materiales de un lugar a otro; necesita trabajos de pintura anticorrosiva, o aseo exterior de vidrios en edificios de varios pisos. Ahora bien, sería absurdo suponer que la empresa puede realizar todos estos trabajos con sus propios elementos, pues para ello necesitaría contar con maquinaria y trabajadores calificados, ajenos, repetimos, a su actividad básica. La división del trabajo ha permitido, en el transcurso del tiempo, crear especialidades para mejor satisfacer las diversas necesidades del hombre.

²⁰ GUERRERO. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17ª ed. Ed. Porrúa. México. 1990. p.52.

2.4. CONCEPTO DE EMPRESA Y MICROEMPRESAS

Concepto de empresa, se han dado muchas definiciones, que van desde la clásica de considerarla como una unidad económica social. La empresa es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para la obtención de una productividad adecuada.

En la empresa converge el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos con el del patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido.

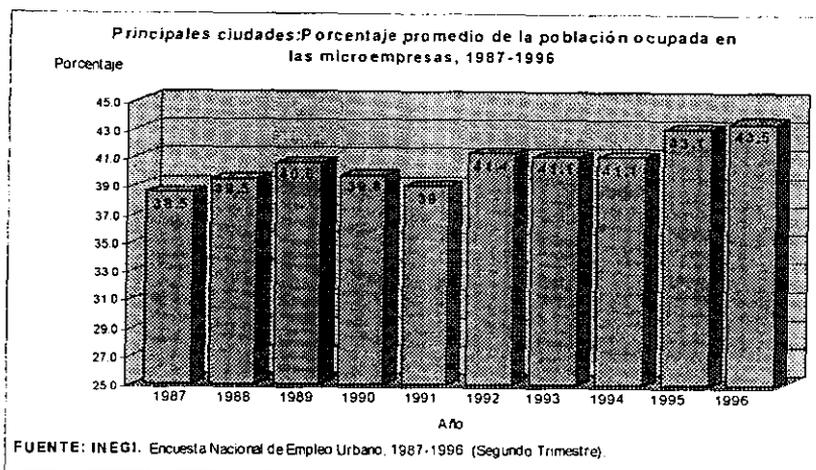
El artículo 16 de la ley de la materia nos indica que empresa es la unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios, y que establecimiento es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. El doctor Néstor De Buen Lozano, con la claridad que lo caracteriza, nos indica que el concepto de empresa es esencialmente variable y que suele asociarse a la idea de lucro, lo cual es cierto. Afirma que la organización y dirección no valen por sí mismas, ya que deben vincularse a la realización de un fin común y a todos los demás elementos objetivos.

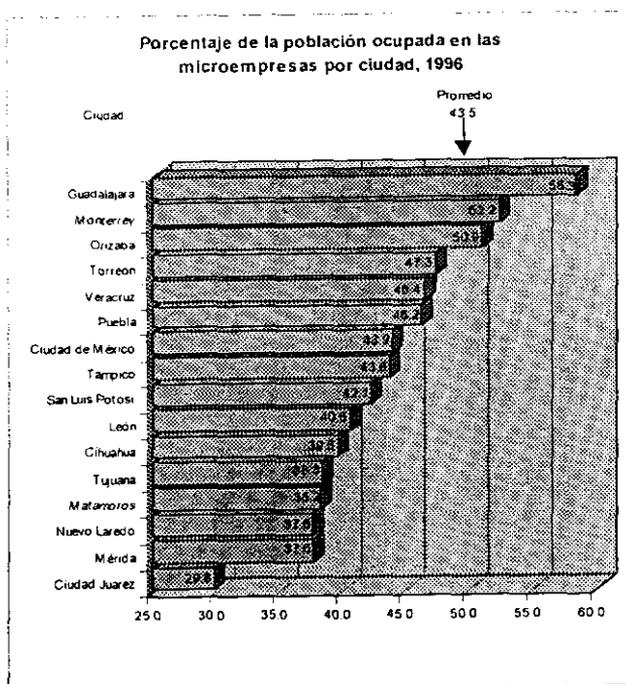
Porcentaje de la población ocupada en las microempresas.

Las microempresas son las más numerosas en el país, y se definen como los establecimientos, talleres o negocios que ocupan menos de seis trabajadores.

Entre 1987 y 1996 en 16 de las ciudades más importantes del país, alrededor de 41% de la población ocupada laboraba en este tipo de empresas, observándose en el período una ligera tendencia al incremento, particularmente en los dos últimos años.

Por ciudad se observan grandes contrastes; así en 1996 Orizaba concentraba 58.5% del total de los ocupados en las microempresas, mientras que en Ciudad Juárez este tamaño de empresas sólo dieron ocupación a 29.8% del total de la población ocupada en ese centro de población. En general la absorción de fuerza de trabajo por las microempresas en el resto de las ciudades es considerable, correspondiendo al promedio urbano 43.5%.





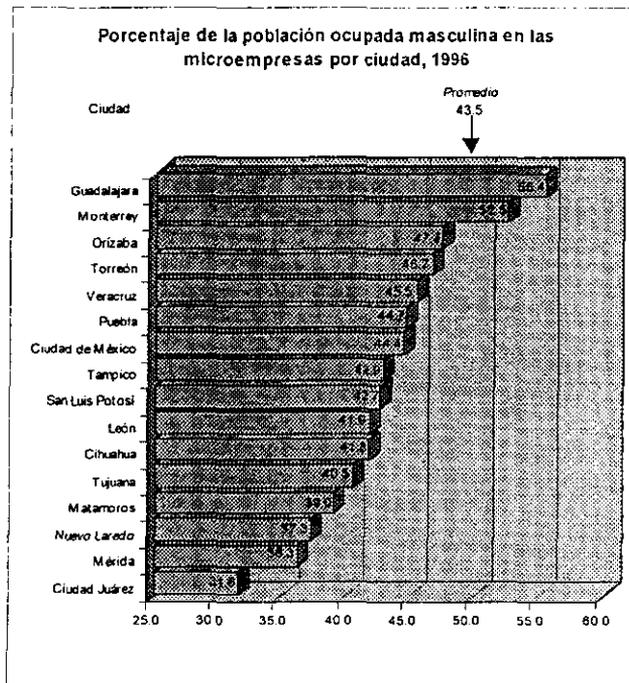
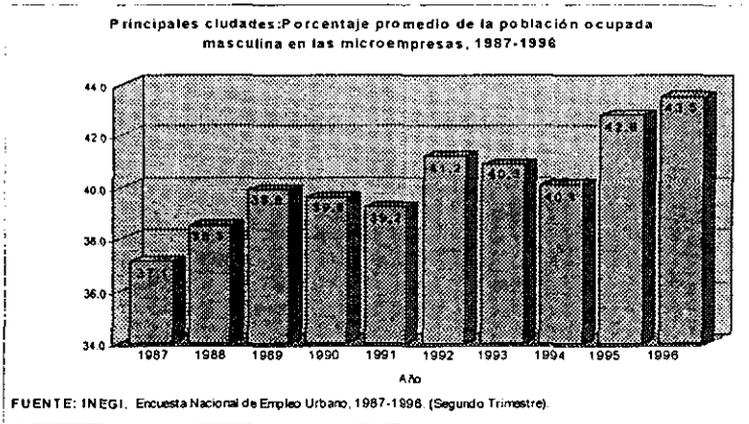
Porcentaje de la población ocupada masculina en las microempresas

Las microempresas, como se dijo, además de ser las más numerosas del país, proporcionando ocupación alrededor de cuatro de cada diez trabajadores.

En las ciudades seleccionadas del país durante la década de 1987 a 1996, la proporción de hombres que trabajó en las microempresas presenta una tendencia ascendente y representó en el último de los años 43.5% del total de la población ocupada masculina.

La información por ciudad en 1996 indica que en Orizaba y Puebla un poco más de la mitad del total de los hombres ocupados trabajaban en las microempresas; a diferencia de los centros urbanos del Norte del país de Ciudad

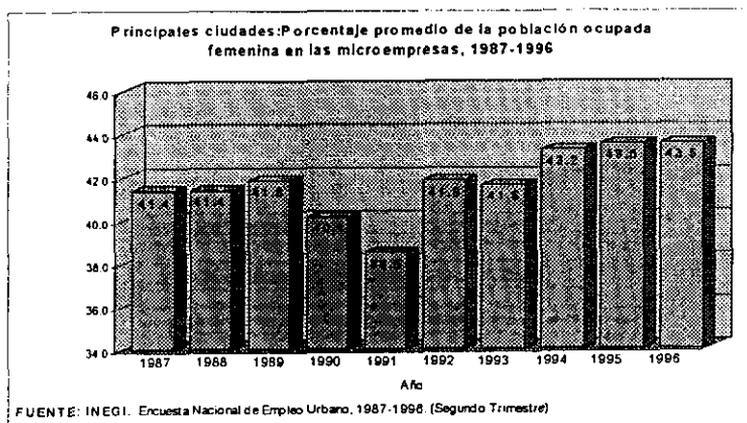
Juárez y Monterrey, donde la proporción de trabajadores en las microempresas fue de 31.6% y 36.3%, respectivamente.

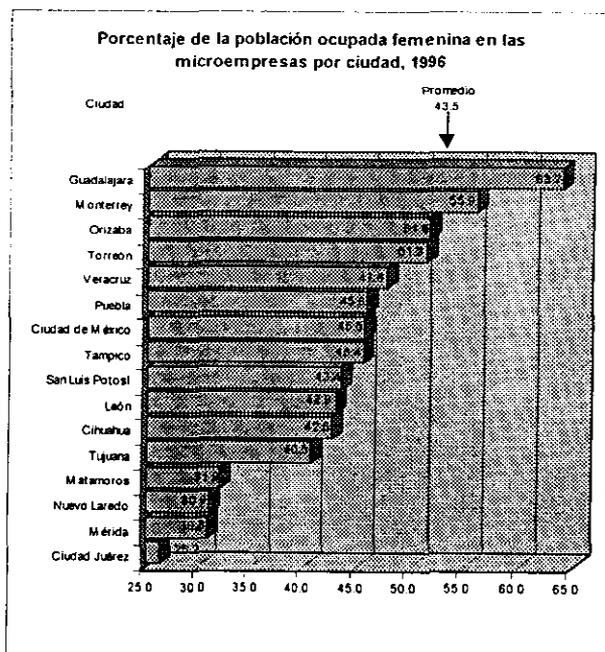


Porcentaje de la población ocupada femenina en las microempresas

La proporción de mujeres que trabajó en las microempresas en el grupo de las 16 ciudades del país durante los años de 1987 a 1996 fue semejante a la observada por el caso de los hombres, y pasó de 41.4% a 43.5% del total de trabajadores, en los años señalados.

En 1996 por ciudad el comportamiento es más contraste que el observado para los hombres. En Orizaba, Veracruz, Puebla y Tampico más de la mitad de las mujeres ocupadas trabajaron en las microempresas; en cambio, en los centros urbanos fronterizos de Ciudad Juárez, Matamoros y Tijuana, donde tienen gran importancia las maquiladoras, y en Chihuahua, la proporción de mujeres que laboraban en establecimientos de ese tamaño no llega a 32% del total de la población ocupada femenina.

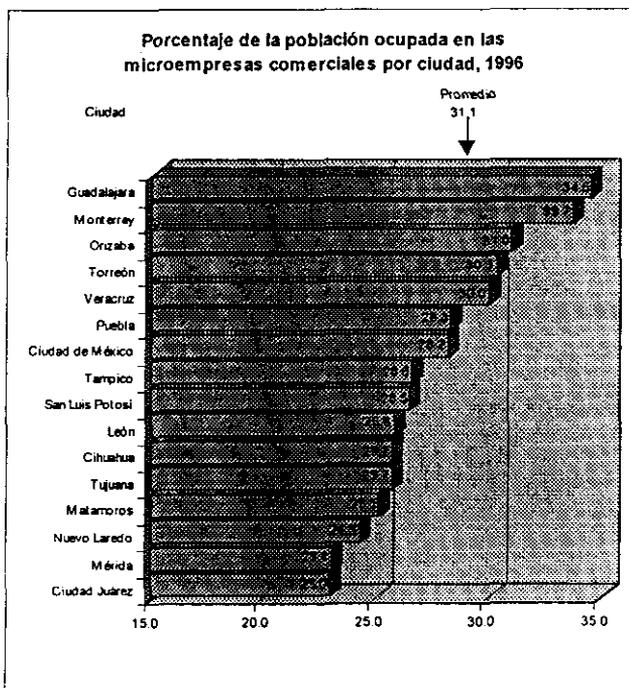
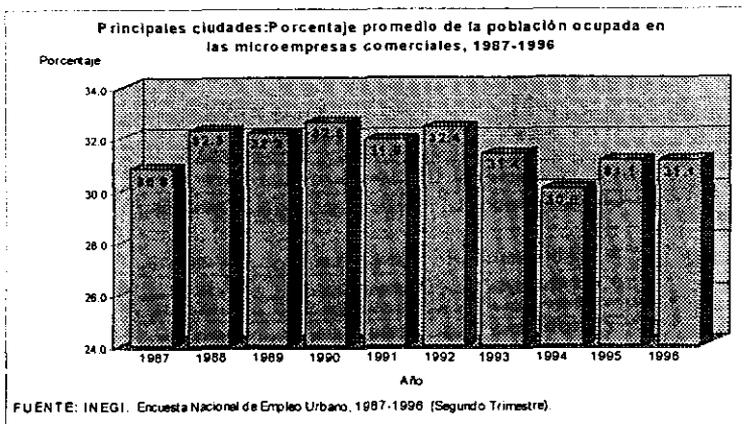




Porcentaje de la población ocupada en las microempresas comerciales

Del total de la población ocupada en las microempresas del país, alrededor de la tercera parte se dedicó al giro comercial, en los establecimientos que se localizan en el grupo de las 16 ciudades seleccionadas, durante el período de 1987 a 1996.

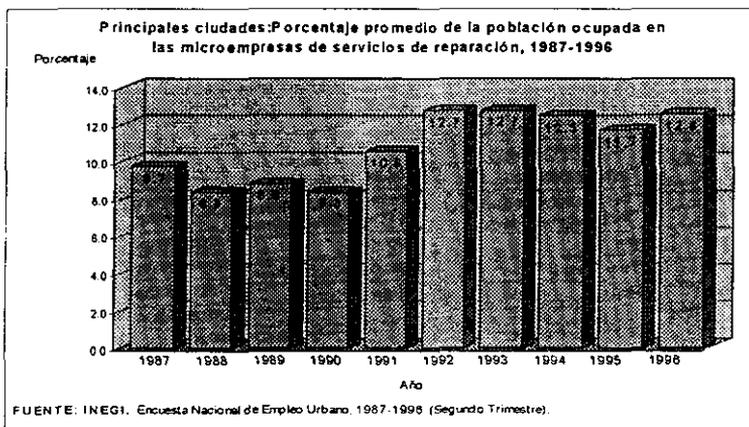
Por ciudad en 1996 no se observan grandes diferencias y corresponde a León la mayor proporción de estos trabajadores con 34.5%, que conjuntamente con la ciudad de México están por arriba del promedio urbano de 31.1%. En Nuevo Laredo se observa el menor porcentaje de la población ocupada en las microempresas comerciales con 23%

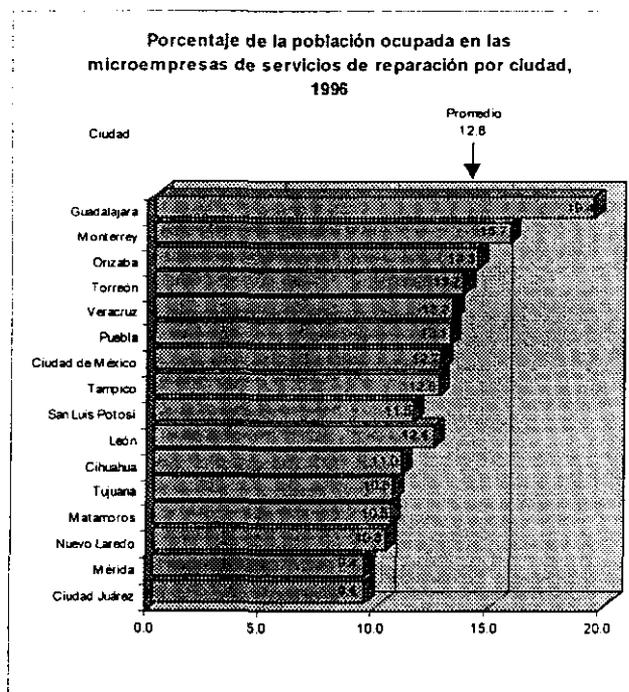


Porcentaje de la población ocupada en las microempresas de servicios de reparación

En las microempresas dedicadas a los servicios de reparación que se asientan en 16 de las principales ciudades del país durante los años de 1987 a 1996, es abajo entre 8.3% y 12.7% del total del personal que ocupa este tamaño de empresas.

Los datos por ciudad en 1996 señalan que en el centro de población fronterizo de Ciudad Juárez este indicador alcanzó un valor de 19.4%, y en Puebla y Orizaba sólo 9.4%, correspondiendo al promedio urbano 12.6%.



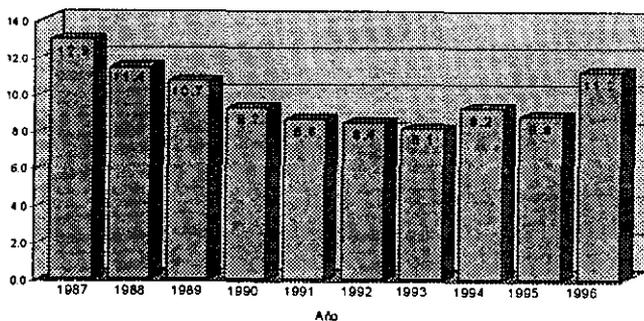


Porcentaje de la población ocupada en las microempresas de servicios domésticos

La proporción del personal que trabajó en las microempresas que se dedican a los servicios domésticos en 16 de las ciudades más importantes del país durante el periodo de 1987 a 1996, observó un pequeño decrecimiento al pasar de 12.9% en 1987 al 11.2% en 1996 del total de los trabajadores.

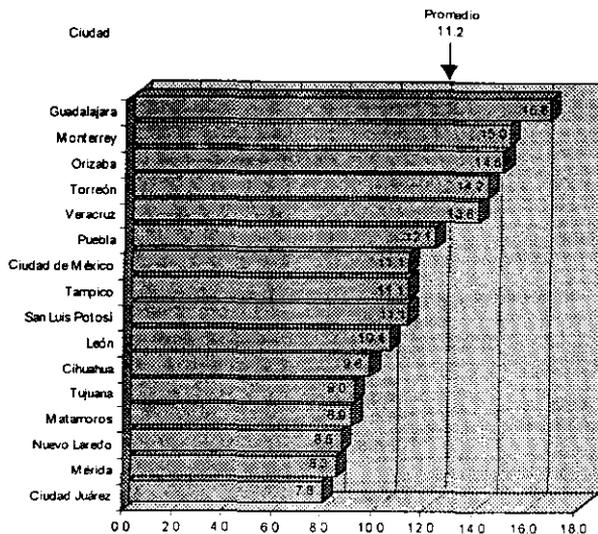
En 1996 en Mérida se observó el mayor porcentaje con 16.6% y la menor proporción le correspondió a León con 7.8%. En 10 de las 16 ciudades el porcentaje de la población ocupada en las microempresas de servicios domésticos se mantuvo por debajo del promedio urbano.

Principales ciudades: Porcentaje promedio de la población ocupada en las microempresas de servicios domésticos, 1987-1996



FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano, 1987-1996 (Segundo Trimestre)

Porcentaje de la población ocupada en las microempresas de servicios domésticos por ciudad, 1996



2.5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El trabajo es un derecho y un deber sociales, la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar; esto quiere decir que la sociedad tiene el derecho de exigir de todos los miembros que la integran que ejerzan una actividad útil y honesta que no se encuentre al margen de la ley; y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar o exigir de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana; al referirse el derecho del hombre a la existencia tiene en nuestros días un contenido nuevo, en el pasado, significó la obligación del estado de respetar la vida humana sobre todas las cosas como el valor mayor en nuestra sociedad y dejar al hombre en libertad para que realice por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia, esto quiere decir obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus actitudes y a su vez la sociedad tiene derecho a esperar de sus integrantes un trabajo útil y honesto hacia esta, quiere decir que el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

La idea de libertad y el derecho del trabajo; Este principio radica en que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode...", nos encontramos con el principio de libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta, en el cual tiene que ver con el tema, al

hablar de una actividad concreta caso es por ejemplo, la mecánica, electrónica, hojalatería entre otras actividades, la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el estado. La consecuencia primera que desprendió la Constitución consiste en que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona. La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo.

El principio de igualdad y el derecho del trabajo. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que al lado de los deseos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, nos dice el maestro Barajas Montes de Oca Santiago que, "la igualdad es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la lucha por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración."²¹

El principio de la igualdad de tratamientos para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo; el prof. 2 del artículo 3 de la Ley de 1931. "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".²²

La jurisprudencia y la doctrina de este principio de la igualdad de tratamiento, y únicamente apuntamos aquí la consecuencia que se desarrolla en detalle al analizar las condiciones de trabajo, toda vez que en virtud de él, los beneficios,

²¹BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1985. p 110.

²²Idem.

cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.

La dignidad humana. esta consiste en los atributos que corresponden al hombre por solo el hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, toda vez que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarden.

Idea de una existencia decorosa. La finalidad suprema del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso, una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos para desarrollar sus facultades físicas y espirituales, aparte de estas necesidades, las que ofrecen la civilización, la técnica y la producción que en nuestros días es bastante adelantada.

CAPITULO 3
PRESTADORES DE SERVICIOS TÉCNICOS O
TRABAJADORES POR SU CUENTA

3.1. LA CERTIFICACIÓN, LICENCIA O PERMISO

Como se sabe, durante los últimos años las condiciones de trabajo en el mundo han sufrido grandes transformaciones, derivadas del acelerado cambio tecnológico y de la creciente competencia en los mercados globales; ello ha hecho necesario incrementar los esfuerzos destinados a promover y ampliar la formación para el trabajo y la capacitación en todos los países preocupados por incrementar su competitividad nacional.

La educación y la capacitación se conciben como exigencias permanentes y vinculadas a las necesidades de la sociedad y del mundo productivo. Se planea así la necesidad de buscar modelos educativos que amplíen la cobertura de la demanda; eleven la calidad del servicio; incrementen la pertinencia de los programas, y generen esquemas flexibles y permanentes de capacitación, que aumenten las posibilidades de los prestadores de servicios para acceder a empleos más productivo o desarrollar mejor su servicio siendo mejores.

En 1992 las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión social emprendieron un análisis de la educación técnica y formación en México que concluyó a finales de 1994.

Este estudio mostró que las mayores debilidades del sistema de capacitación técnica y formación en México son: a) escasa preparación de los trabajadores; b) poca flexibilidad y relevancia de los programas ofrecidos ante las necesidades cambiantes del mercado laboral; c) deficiente calidad de los programas de capacitación; y d) falta de estructuras institucionales adecuadas para la participación del sector productivo en el diseño y desarrollo de la capacitación.

Entre las principales conclusiones derivadas del estudio mencionado se observó que en promedio, la actual fuerza de trabajo tiene seis años de escolaridad, mientras que el de los nuevos grupos que ingresan al mercado laboral es de ocho años terminados. Sin embargo, ello no ha presentado un aumento en la productividad de la mano de obra.

El Colegio Nacional de Educación profesional Técnica (CONALEP), con las direcciones generales de educación tecnológica industrial y los centros de formación para el trabajo, fueron seleccionados para llevar a cabo pruebas piloto para la adopción de esta nueva modalidad en México.

El CONALEP fue elegido por la experiencia que tiene en la flexibilización de su oferta educativa, emprendida desde 1992, fecha en que se inauguró el programa para la formación de profesionales técnicos de tipo medular y con una estructura curricular desarrollada a partir de contenidos tecnológicos en función de puestos de trabajo específicos.

La prueba piloto de esta nueva modalidad educativa, desarrollada en varias etapas; la primera se inició en septiembre de 1994 y consideró nueve áreas ocupacionales para conformar la oferta educacional inicial. La evaluación de esta primera etapa mostró que una de las fallas principales fue, la insuficiente preparación de los docentes y directivos de los planteles.

Apartir de esa experiencia se preparó con mayor cuidado la segunda fase de la prueba piloto (septiembre de 1995-junio de 1996), que se llevó a cabo con 24 planteles y en nueve áreas ocupacionales: procesos industriales, electrónica

industrial, electricidad, mecánica automotriz, telecomunicaciones, informática, hotelería, gastronomía y asistente ejecutivo.

En caso de obtener resultados positivos y aprobación para continuar el programa, incluirán nuevos elementos, entre los que destacan:

"Los sistemas de control escolar y de supervisión ya elaborados y en operación contribuirán a lograr una evaluación interna y externa del proyecto, así como la congruencia de criterios establecidos entre los docentes capacitadores y los requeridos por el sector productivo".²³

De acuerdo con las especificaciones del proceso de evaluación, se ha diseñado un sistema de control escolar cuyas principales características son:

- * Registrar la acreditación de cada unidad de competencia, desde el punto de vista del plantel y desde el punto de vista del sector productivo.

- * Por cada unidad de competencia aprobada por el sector productivo se emitirá una boleta.

- * Por cada submódulo acreditado con competencia se emitirá un diploma.

- * Por todos los módulos acreditados del área laboral se emitirá un pre-certificado de competencia del área laboral de servicios de mantenimiento.

²³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Formación Basada en Competencia Laboral. Ed. Cinterfor/OIT. México. 1997. p.213.

La educación basada en competencia laboral tiene en México su antecedente con los trabajos que se han venido desarrollando como ya comentamos anteriormente por diversas instituciones, entre las que destacan, los Centros de Capacitación para el Trabajo (CECATI) desde 1989 y el Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional (CONALEP); esta institución, en particular, orientó sus esfuerzos en 1992 a cerrar la brecha entre educación y trabajo de una manera más directa: En ese momento flexibilizó su oferta educativa mediante la adopción de un sistema modular y dirigió su educación hacia puestos de trabajo específicos; más tarde, en 1994, se inició los trabajos en un plantel para capacitar a becarios a través de normas de competencia laboral, planteamiento que en 1995 se extiende hacia 13 recintos educativos.

En cuanto a la evaluación y certificación de desempeño laboral en México, podemos afirmar que, aunque no de manera sistemática, se ha llevado a cabo durante mucho tiempo al interior de las empresas, considerando los parámetros particulares de la propia empresa y, en algunos casos, para cumplir el mandato de la Ley Federal del Trabajo en relación con la capacitación. Esta tendencia ha sido la predominante, exceptuando los casos de la industria siderúrgica, donde se ha registrado un avance de la certificación basada en los planteamientos de calidad que emanan de las normas internacionales.

Es importante mencionar que con respecto a la normalización y certificación de productos y servicios, desde 1986 se comienza a trabajar en México con las normas que emite la Organización Internacional de Normas (ISO).

Marco legal. Los sistemas de normalización y certificación de competencia laboral son producto de la convergencia de diferentes esfuerzos.

En 1992, la Ley federal de Trabajo en su artículo 539 anticipaba la posibilidad de certificar la capacitación del desempeño laboral. El proyecto sobre Educación Tecnológica y Modernización de la Capacitación que iniciaron la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública en 1993, en el marco del naciente Programa de Modernización Educativa, impulsó esta tendencia; en el mismo año, la Ley General de Educación, en su artículo 45, propuso la creación de un régimen de certificación de habilidades y destrezas laborales independientemente de las instituciones de educación informal.

Este criterio se concreta en agosto de 1995, con el acuerdo intersecretarial firmado por las dos Secretarías mencionadas y que fija las bases para establecer los sistemas. Finalmente, en el mismo mes y año se crea el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, que es reafirmado en el programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, en lo relativo a la educación para adultos.

El sistema de certificación de competencia laboral pretende, con base en las normas técnicas de competencia laboral que se establezcan, otorgar un certificado de las unidades de competencia que conforman la norma, certificado con validez en los diferentes sectores y que permite al trabajador establecer un plan de capacitación dentro de la misma área de competencia o, según sus intereses, en diferentes áreas y subáreas.

En lo que se refiere a esta tesis se pretende que a través de que obtengan una certificación, después de haber recibido un curso de capacitación y con dicha certificación les expidan una licencia.

Todo ello permitirá al país contar con recursos humanos calificados que demanda la transformación productiva, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados globales.

Supuestos básicos del modelo de certificación de competencia laboral.

El modelo de certificación que se propone tiene diferentes supuestos:

La certificación de competencia laboral tiene como propósito otorgar un reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de su carrera productiva, independientemente de la forma en que fue adquirida.

Ello implica que para obtener un certificado no es necesario someterse a planes de estudio de carácter académico, sino al currículo del individuo en un sentido amplio, es decir, se considera el ambiente de trabajo como fuente educativa y la experiencia en el trabajo como formación.

Un aspecto que debe tener la evaluación son las fuentes de evidencia de donde se extrae la información, estas deben ser, en primer término, las manifestaciones abiertas y observables del desempeño mismo del individuo y, en segundo término, los conocimientos que se tienen al respecto, el aprendizaje previo realizado en relación a la capacitación que reciban previamente y los informes de otras personas.

Es necesario insistir en que la forma en que se recoge la evidencia debe privilegiar aquella que es observable y, aunque exista otro tipo de evidencia (la de conocimientos, la de aprendizaje previo, los informes de otros), la fuente principal de evidencia lo constituye la actuación del individuo en circunstancias de trabajo.

Finalmente, "la certificación constituye "un corte" en el proceso de formación del individuo: reconoce de manera formal la competencia que tiene hasta ese momento, pero no lo limita obligándolo a quedarse en ese punto; al contrario, lo impulsa a seguir avanzando por diferentes niveles del sector productivo, o según sus intereses, en otros sectores o ramas de la producción. Por lo tanto, sería un error conceptual a la certificación como sinónimo de evaluación".²⁴

La autorización, licencia y permiso, se diferencian de la concesión en que ésta es un acto constitutivo por medio del cual la administración confiere derechos a un particular. La autorización es un acto unilateral de la administración pública, el cual se otorga con relación a los servicios públicos, y por medio de ella la autorización administrativa.

Esta faculta a una persona privada o pública para realizar un acto administrativo, como ejercicio de un poder jurídico o un derecho preexistente al comprobarse que se han satisfecho los requisitos legales para el ejercicio de un desarrollo; en tanto que el permiso alude a levantar una prohibición.

La licencia no determina el nacimiento de un nuevo derecho a favor de una persona, sino la eliminación de un requisito jurídico, para poder ejercitar un derecho conferido por el propio poder.

"Autorización, licencia o permiso. Es un acto administrativo mediante el cual se levanta o remueve un obstáculo o impedimento que la norma legal ha establecido para el ejercicio del derecho de un particular"²⁵.

²⁴ Ibidem, p. 253.

²⁵ BAEZ MARTINES, Roberto. Manual de Derecho Administrativo. Ed. Trillas, México, 1990, p.108.

Cuando se habla de licencia en esta tesis es porque se pretende que se expidan licencias a los prestadores de servicios técnicos en reparación, mantenimiento y construcción; a partir de que reciban un curso de capacitación, en el cual se le certificará sus habilidades que tengan para realizar dichas prestaciones de servicios y posteriormente obtengan su licencia en cada área según sus habilidades y su inclinación.

3.2. FACTORES QUE ORIGINAN EL SURGIMIENTO DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS TÉCNICOS

El trabajo es básicamente esfuerzo humano, es una manifestación del hombre por medio de la cual expresa su capacidad creadora.

Es así como el trabajo tiene relaciones directas con la vida económica de un país sin descartar las cuestiones siguientes.

Los aspectos demográficos del trabajo, ya que no es posible separar el estudio económico del trabajo del estudio de la demografía de una nación. No cave objeción al considerar que todos los habitantes de cualquier comunidad son consumidores, pero no todos son productores; es decir, no todos realizan un trabajo productivo; sólo la población que se le considera activa. Los aspectos económicos del trabajo, en la actualidad, dos puntos esenciales caracterizan al trabajo en el proceso de producción por una parte la división del trabajo y por la otra, las relaciones entre el trabajador y la máquina.

Por último el aspecto de regulación jurídico y social del trabajo que ha progresado incesantemente en el tiempo y se le ha regulado específicamente para evitar los abusos y la explotación del hombre por el propio hombre.

La subocupación y el desempleo, podríamos definir ambos términos como desaprovechamiento de recursos humanos. Así también el sujeto que lo padece queda al margen de todo beneficio.

Es bien sabido que todas las personas dedican gran parte de su tiempo y esfuerzo en un trabajo; es decir se encuentran ocupadas, ya que les interesa trabajar en tanto sea factible que obtengan un salario con el cual puedan adquirir bienes y servicios.

Si el trabajo genera capital, es necesario entonces crear capital aprovechando la mano de obra, es por ello que subempleo y desempleo son desperdicios del capital, ocupando la mano de obra es posible acelerar el crecimiento del mercado la constitución de capital, aumento de exportaciones y sustitución o disminución de importaciones; en conclusión, ni hombres sin trabajo, ni capitales sin empleo.

Es más probable que los trabajadores calificados encuentren más fácilmente empleo que los no calificados; debido a que los primeros poseen conocimientos suficientes, para desempeñar una actividad específica y los no calificados carecen de conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar una actividad determinada.

Se ha señalado que en una economía de mercado libre, el trabajador puede ofrecer sus servicios y sin son necesarios, escasos o abundantes será así el pago

por su trabajo. Si sus servicios no son utilizados significa que ese campo de trabajo se haya saturado y por ende debe cambiar de actividad, sino corre el riesgo de quedar sin empleo.

Como antagónico al mercado libre, tenemos los países con una economía centralmente planificada, en donde el estado es el único que ofrece trabajo, ya que impera el principio de que "quien no trabaja, no come", por lo que en apariencia no existe el desempleo.

El desempleo relativamente elevado de los trabajadores menos calificados y menos educados, probablemente se relaciona con el descenso en la demanda de trabajo no calificado que ha superado a la capacidad de estas personas de adquirir el adiestramiento necesario para los trabajos de nivel más elevado. En las recesiones, los empleados no calificados frecuentemente son los primeros a quienes se despide, debido a que pueden sustituirse fácilmente.

Entre las causas económicas y sociales que en determinado aumento determinan el volumen de la oferta de trabajo, pueden señalarse las siguientes:

1). Puede deberse a las fluctuaciones cíclicas o a su influencia haciéndose más agudo en los períodos de depresión y disminuyendo en los de expansión o auge.

2). También puede ser por la escasez de capital en relación con las disponibilidades de trabajo, como sucede en los países con una gran densidad de población, en los que es obvia la desproporción entre el capital y el trabajo disponible.

3). La introducción de nuevos métodos y maquinaria que hacen que se desplace al trabajador, caso concreto como ocurrió durante la revolución industrial.

4). La falta de capacitación y actualización de los trabajadores.

5). De la misma manera, podemos marcar la falta de atractivos para crear fuentes de trabajo o empresas productivas.

Conviene aclarar que todo proyecto de gobierno que se empeñe en abrir empresas sin que sean económicamente productivas, no son en realidad verdaderas fuentes de trabajo, sino mecanismos para mantener ocupados inproductivamente a los desempleados y darles poder de compra.

Hay personas que trabajan por cuenta propia y otras que lo hacen por cuenta ajena. Ambos tipos de trabajadores pueden ser igualmente laboriosos, capaces e intelectuales, pero el que trabaja por cuenta ajena tiene limitado su campo de acción, ya que se tiene que apegar a un horario, a un plan de trabajo y a las decisiones que otro quizá en alguna ocasión menos capaz tome para dirigir la empresa. Es evidente que quien trabaja por cuenta propia tiene mayor número de responsabilidades y por ende en el mayor número de casos mayores ganancias que aquél que se encuentra bajo las órdenes de otro al que se le limita su ingenio, pero al mismo tiempo se conforma con tener algo seguro, como lo es el salario, que se le pague por su fuerza de trabajo física o mental que empleo y no correr los riesgos que implica el tener un negocio por cuenta propia, además que a veces el trabajador no cuenta con los recursos económicos necesarios para crear su propia fuente de trabajo.

Para reafirmar lo anterior Hayek nos dice "Es notorio que el trabajo por cuenta ajena ha llegado a ser no sólo la ocupación dominante, sino la preferida por la mayoría de la población, que descubre que el empleo colma sus fundamentales aspiraciones un ingreso fijo y seguro del que puede disponer para el gasto inmediato, ascensos más o menos automáticos y previsión para la vejez. De este modo los que así optan se ven relevados de algunas de las responsabilidades de la vida, y de una manera enteramente natural creen que la desgracia económica cuando trae como resultado de faltas o fracasos de la organización de que los empleó, es culpa evidente de otros, pero de la que ellos se hallan exentos. En su consecuencia, no ha de sorprender que tales gentes deseen ver entronizado un superior poder tutelar que vigile aquella actividad directiva cuya naturaleza no llegan a entender pero de la que su propio subsistir depende".²⁶

En todo tipo de economía ya sea centralizado o de libre empresa existe una distribución del trabajo y es lo que llamamos la división del trabajo. A medida que la sociedad es más progresista y su desarrollo es más elevado, más especialidad hay de tareas.

La población económicamente activa es la que se encuentra formada por personas mayores de 12 años que desarrollan actividades económicas y por lo tanto obtienen un salario o realizan un trabajo por cuenta propia en un taller, una oficina o un negocio y no reciben un salario fijo.

²⁶ HAYEK, Friedrich A. Los Fundamentos de la Libertad, 4ª ed. Ed. Unión Editorial, España, 1982, pgs. 166 y 167.

Como contrapartida la población económicamente inactiva es la que no desarrolla una actividad que no está contemplada económicamente y se dedica a su hogar, a estudiar, a recibir sus rentas y pensiones.

" Si la cantidad demandada excede a la cantidad ofrecida, el precio tiende a subir y al subir el precio, la cantidad ofrecida excede a la cantidad demandada, el precio tiende a bajar y al bajar el precio, la cantidad demandada tiende a aumentar. El precio tiende a igualar a la oferta y a la demanda, y a estabilizarse en el momento en que ello acontece"²⁷

Aplicando la definición anterior a la fuerza trabajadora, tenemos que: los salarios tienden a subir si la demanda aumenta más que la oferta y los salarios bajan si la oferta es mayor que la demanda, estos movimientos se dan siempre y cuando se deje todo a las circunstancias reales; porque a veces por medio de otros procedimientos se altera la oferta y la demanda.

Los elementos de la oferta de trabajo:

Las dimensiones y la composición de la población.- Se refiere al tamaño de la población, al sexo, edad, labor desempeñada.

La proporción de la población que está dispuesta a trabajar.

La cantidad de días trabajadas en comparación con las horas que se han pasado en vacaciones o días de descanso.

²⁷ PAZOS DE LA TORRE. Luis. Actividad y Ciencia Económica. 3ª ed. Ed. Diana, México. 1977. p. 205.

El esfuerzo en el trabajo realizado.

La educación y la capacidad de la fuerza de trabajo. Estos aspectos nos da la oferta de mano de obra.

Cada persona decide entre la cantidad de horas que va a laborar y el tiempo que va a dedicar a otras actividades como a descansar, educarse, recrearse, a la familia, etc. La decisión que tome el ser humano con respecto a laborar o al ocio, dependerá del salario que se le ofrezca.

En los países que se encuentran menos desarrollados tienen una mayor oferta de mano de obra debido a que hay personas subempleadas o desocupadas que como tienen ingresos bajos están en la disposición de aceptar un trabajo con un salario fijo.

En un mercado libre y competitivo se está a las oscilaciones que presenta, entre más alto sea el salario, mayor será el tiempo que el individuo tenga para descansar, divertirse y comprar bienes y servicios. si el salario es bajo tendrá que buscar otra ocupación remunerada que le permita subsistir junto con su familia, esta es una de las causa que originan que se dediquen a otra cosa es cuando surgen los prestadores de servicios de mantenimiento y reparación de lo que tratamos en esta tesis.

Es importante la educación, capacitación y adiestramiento del trabajador, ya que algunas personas con adiestramiento, pueden ocupar otros empleos, en tanto que otros, tal vez mujeres y hombres de edad avanzada que no estén capacitadas

tienen que conformarse con el mismo empleo o retirarse, la educación y la capacitación son aspectos importantes de la oferta de trabajo y contribuyen en forma significativa el derecho económico de largo plazo.

El problema del desempleo. Aunado el problema latente en nuestro país del desempleo que lo constituye una buena parte de la población económica activa, existen los llamados subempleados que son aquellas personas que en apariencia tienen un empleo, pero no producen nada, se encuentran en todos los sectores, tanto en la agricultura, la industria y los servicios.

Con la modernización de la agricultura y con el incremento de la poblacional, muchos campesinos al verse excluidos de la rama agrícola emigraban a las ciudades modernas.

Es de estimarse que actualmente más de la mitad de la fuerza de trabajo de los mexicanos se encuentra subocupada. Es difícil precisar el promedio de subocupados un mayor número de trabajadores en esta situación en el centro del país; específicamente es en nuestra capital Distrito federal, pues la gente subocupada aumenta rápidamente, sobre todo en los servicios, ya que como hay tantas oficinas de gobierno, la burocracia alcanza cifras mayores y hay mucha gente que cubre un horario, y está en las oficinas, pero no es productiva, ni presta un servicio necesario y se encuentra subocupada.

Muchas son las causas por las que se origina el desempleo; entre las que podemos considerar más relevantes son la falta de incentivos para quien tenga un capital lo invierta y cree fuentes de trabajo, actualmente muchos pequeños capitalistas mexicanos prefieren invertir en el Banco que les dejará un interés seguro y sin

posibilidad de pérdida y con tan sólo las instrucciones de cómo lo debe reinvertir la institución bancaria; es evidente que dicha institución otorgará en prestamos esos capitales; pero sólo los concederá a aquellos empresarios fuertes o quien tenga, muchas posibilidades de "devolver el capital" y los respectivos intereses que devenguen; al no generarse suficientes empleos, se propiciará que por necesidad los indigentes recurran al robo y aunados a los que cometen ilícitos por la facilidad de obtener bienes sin mayor esfuerzo o por perturbaciones psicológicas; se incrementen las cifras de delincuencia en la nación y esto cree un estado de inseguridad y temor en la sociedad.

Pese a que se ha generado un número considerable de empleos, el país es aún impotente para emplear a todos aquellos que están solicitando empleo. Es necesario idear una nueva política en la que se organice al país para aprovechar y explotar los grandiosos recursos naturales con los que contamos ya basta de paternalismos y demagogias, encaremos nuestra realidad, trabajando y poniendo al servicio de los demás nuestra iniciativa.

3.3. CONCEPTO DE SERVICIO Y SERVICIOS TÉCNICOS EMPLEO INFORMAL

Al trabajo lo podemos clasificar de la siguiente manera:

Trabajo productivo y trabajo no productivo: El primero está encaminado a satisfacer una necesidad de otro ser y el trabajo no productivo es el que ésta destinado a la distracción o recreación. Esta clasificación es a la que hacemos alusión al hablar de la división que nos hace el estudioso del derecho Mises.

Trabajo intelectual y trabajo manual. Se refiere al predominio del intelecto en un trabajo sobre el desarrollo de la actividad básicamente motriz en el trabajo manual, es muy difícil hacer una separación tajante entre ambos trabajos.

Trabajo libre y trabajo forzoso. La utilidad del primero la recibe quien lo realiza, además es un acto voluntario en el cual el hombre hace uso de su libre albedrío. En tanto que el segundo es una obligación, una carga y en muchas ocasiones es resultado de una sanción que se aplica a quien y por tanto no hay libre albedrío en su elección.

Trabajo independiente y trabajo dependiente o subordinado. Este último se refiere a la sujeción, a la obediencia que debe un sujeto a otro con respecto a la labor que desempeña. El trabajo independiente se realiza sin estar bajo el control de otra persona.

Trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena. En el primero la titularidad del producto del trabajo se le asigna a la misma persona que lo efectúa, en el segundo es otro sujeto quien se apropia de los frutos del trabajo. Así tenemos que el trabajo es un derecho y un deber el cual se consigna en nuestra constitución en sus artículos 5º y 123º; así también está regulado específicamente en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3º y 4º.

Trabajador por su cuenta. Es aquella persona que trabaja o su actividad principal lo efectúa en su propio negocio, rancho u ocupación y no estando a las ordenas de un patrón, ni utilizando personal asalariado aún cuando puede ocupar puede ocupar trabajadores familiares o no familiares sin remuneración.

Servicios Técnicos. Corresponde a los trabajadores que realizan actividades técnicas especializadas, para lo cual tienen conocimientos teóricos y prácticos. Actúan generalmente bajo la dirección y asesoramiento de otra persona que anteriormente ya obtuvo conocimientos respecto a esa especialidad y que posteriormente va aplicar los conocimientos adquiridos.

Trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento. Se incluye a los trabajadores con un alto grado de destreza, *habilidad manual y conocimiento técnico*, como es el caso de los mecánicos; a los que realizan la reparación y mantenimiento de maquinarias, equipos, herramientas, etc., y a los que participan en la construcción, mantenimiento y reparación de obras para uso habitacional o industrial.

Es de ahí que sale el nombre del tema de tesis, puesto que los trabajadores independiente, los que trabajan por su cuenta o similares a esto, así como los trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento; que es realmente a donde va dirigida la propuesta de tesis, el nombre que se les dio, fue de prestadores de servicios técnicos, esto es por que se realiza un trabajo y el por que de técnicos, es por que como vimos anteriormente este tipo de trabajadores requieren o utilizan la técnica ya sea a un nivel bajo o alto; y lo que realmente se pretende es que haya sigan una técnica, para realizar esos servicios.

Servicios. Comprende a las actividades realizadas en establecimientos o por cuenta propia cuyo fin principal sea prestar un servicio a la comunidad. Estos pueden ser educativos, de investigación científica, culturales, médicos, odontológicos y veterinarios, de organismos internacionales y nacionales extraterritoriales, especializados, profesionales y técnicos, asociaciones civiles, y

religiosas, restaurantes, bares; otros servicios de reparación así mantenimiento, los servicios domésticos personales diversos y otros servicios.

El empleo caracterizado como informal, particularmente debido a la ausencia de relaciones formales de trabajo o de regulación gubernamental, en los últimos años ha adquirido especial importancia, por la falta de empleo asalariado que ya mencionamos anteriormente en el sector formal de la economía. El trabajo por cuenta propia, el trabajo sin remuneración y las actividades de pequeña escala, tradicionalmente han sido utilizados para aproximarse a la cuantificación de esta categoría, por lo que en este punto se presenta el comportamiento de una serie de indicadores sobre el particular, los cuales fueron tomados del (INEGI).

Porcentaje de la población ocupada que trabaja por su cuenta

Este indicador muestra a los trabajadores que en general no reciben un salario fijo, no laboren un horario fijo, ni cuentan con prestaciones laborales, por lo que su empleo depende en gran medida del dinamismo de las ramas económicas en que se insertan, particularmente el comercio y el que nos interesa en este tema el de los servicios.

"En la década de 1987 a 1996 los trabajadores independientes registraron porcentajes que oscilan entre el 15.8% y 18%, en 16 de las más importantes ciudades del país"²⁸.

²⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GEOGRAFICA Y ESTADISTICA. Encuesta Nacional de Empleo Urbano. 2º trimestre 1987-1996. México, 1996.

A nivel de ciudad en 1996 los centros de población de Orizaba y Veracruz reportaron que cerca de una cuarta parte de su población ocupada trabajaba por su cuenta; en tanto que en Chihuahua y Tijuana sólo alrededor de 15 de cada 100 ocupados trabajó de manera independiente. El promedio urbano fue de 18%.

Relación de trabajadores sin remuneración y trabajadores por su cuenta

En 16 de las principales ciudades del país en el periodo de 1987 a 1996, este indicador señala que hay alrededor de 29 trabajadores sin remuneración por cada 100 trabajadores que laboran por su cuenta.

Por entidad en 1996 se observan mercados contrastes, pues mientras en Guadalajara se localiza la mayor relación con 38 trabajadores sin remuneración por cada 100 trabajadores por cuenta propia, en Ciudad Juárez se tiene sólo 11 por cada 100 de dichos trabajadores; correspondiendo al promedio urbano 28 trabajadores sin remuneración por cada 100 trabajadores por cuenta propia.

CAPITULO 4
PROPUESTAS DE REGULACIÓN

4.1. PROYECTO DE CAPACITACIÓN PARA LOS PRESTADORES DE SERVICIOS TÉCNICOS O TRABAJADORES POR SU CUENTA

Las características de las micro y pequeñas empresas , es importante esta parte toda vez que las características más importantes del micro y pequeñas empresas con el objeto de que tengan los elementos básicos para dimensionar el trabajo que implica esta modalidad, así como la sensibilidad que se requiere para entender las necesidades y las actitudes de los micros y pequeños empresarios, y consecuentemente, ser más eficaz y eficiente en su atención.

Los criterios establecidos por la Secretaria de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) definen ala micro empresa como ala que tiene entre 1 y 15 trabajadores y la pequeña empresa aquella que tiene entre 16 y 100. Para los fines de esta modalidad, las empresas beneficiarias serán aquellas que no rebasen los 30 trabajadores. Adicionalmente para efecto de reclutamiento y selección de empresas se considerarán criterios cualitativos los cuales se expondrán posteriormente.

La información de los Censos Económicos reflejan un importante crecimiento en los micro y pequeños establecimiento, tanto en su número como en el empleo que éstos generan, no obstante que su participación en el total de sus unidades productivas no se ha modificado substancialmente. Durante el periodo de 1989 a 1994, los micro y pequeños establecimiento crecieron en casi 900 mil, a pasar de 1,300,896 a 2,177,836, mismos que generaron 2,297,884 nuevos empleos.

Por sector de actividad se encuentran diferencias significativas. En 1994, en el sector comercial se ubicó más de la mitad, 56%, de micro y pequeños establecimientos, los cuales concentraron 44% del empleo de estas unidades productivas. Sigue en importancia el sector servicios, el cual concentraba 33% de micro y pequeños establecimientos y 35% del empleo. El sector manufacturero representó solo 12% de los establecimientos con este tamaño y concentró 21% del empleo.

Las micro y pequeñas empresas se caracterizan por una gran heterogeneidad en cuanto a tamaño, organización, formas de operación jurídico-legal, sistemas contables y fiscales, procesos productivos y desarrollo de personal. no obstante las diferencias señaladas, estas empresas comparten la características de operar en condiciones de fuerte competencia por las desventajas que generalmente presentan con relación a las medianas y grandes empresas: bajos niveles tecnológicos, reducida capacidades oferta, escaso o nulo acceso al crédito bancario y a la capacidad empresarial, poca o nula asesoría para la elaboración de estudios de mercado y escasa posibilidades de competir en los mercados internacionales.

El reclutamiento de mano de obra en las micro y pequeñas empresas adopta características muy especiales la demanda de mano de obra no se manifiesta al mercado de trabajo por los canales comúnmente conocidos como la prensa, las bolsas de trabajo y las agencias de colocación; se utilizan las relaciones familiares, de amistad o las establecidas con los clientes de confianza, debido, por una parte, a que este tipo de canales no representa ningún costo, y por otra parte, a la gran desconfianza que tienen hacia las personas externas o ajenas a estos vínculos, pues siempre está de por medio el cuidado y manejo de su patrimonio

económico. En consecuencia, el perfil básico del trabajador de estas empresas tiende a hacer de las siguientes características: familiar, conocido o recomendado, baja escolaridad (cuando mucho se requiere que sepa leer y escribir), entre 14 y 25 años de edad; sin experiencia laboral y de preferencia soltero o sin cargas familiares directas.

Para los micros y pequeños empresarios la capacitación es un concepto que está asociado al desempeño laboral; una persona se capacita trabajando; en este sentido, no hay mejor escuela que el trabajo. Y esto se explica, por una parte, en la gran heterogeneidad de los productos y servicios de estas empresas, por otra parte, asociado a ello, en la diversidad de condiciones técnicas y tecnológicas con las cuales operan; prácticamente no habría oferta de capacitación capaz de entender las necesidades específicas derivadas de esta diversidad; cada empresa requeriría un traje a la medida. En algunos giro como en la industria del vestido, la capacitación se asocia con la adquisición de mayores destrezas para elevar el volumen de la producción por unidad de tiempo; y éstas no se obtiene mediante ningún curso formal de capacitación, sino en el trabajo diario, intenso y finalmente selectivo de aquellos trabajadores que son capaces de cumplir con los estándares establecidos. Finalmente, es importante señalar, en las unidades de producción de tipo artesanal, adicionalmente, la capacitación es concebida como una transmisión de conocimientos de padres a hijos; esta tradición, por una parte, facilita cualquier intervención que promueva la capacitación siempre y cuando ésta se otorgue por un artesano y dentro del propio proceso de trabajo y por otra parte, refuerza el rechazo hacia cualquier agente capacitador externo.

4.1.1. OBJETIVO GENERALES Y ESPECIFICOS

Objetivo general. Capacitar y promover el trabajo especializado, en las personas que presenten mayores carencias para competir en el mercado de trabajo, a través de los procesos de producción que implica el avance tecnológico y que requieren que tengan conocimientos necesarios, los prestadores de servicios o trabajadores que trabajan por su cuenta, para poder brindar mejores servicios a la gente que confien en ellos.

Objetivos específicos. 1). Promover la capacitación de los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta y/o la generación de una primera experiencia laboral, en beneficio de los buscadores de empleo y de los trabajadores que trabajan por su cuenta conforme a las necesidades del mercado laboral con ayuda de las micro y pequeñas empresas según es caso o la especialidad que así lo requiera.

2). Concertar con los micro y pequeños empresarios, el aprovechamiento de su infraestructura productiva como medio de adquisición de habilidades y destrezas laborales.

3). Elevar las posibilidades de empleo de las personas desempleadas con mayores carencias para competir en el mercado de trabajo a través de que adquieran una ocupación específica de su agrado; así como para los trabajadores por su cuenta para que adquieran mayor conocimiento, habilidades y destreza, en el cual estén a la vanguardia respecto a los avances de la tecnología.

Lo que se propone es una capacitación mixta según el caso, en la cual la micro y pequeña empresa, como modalidades del programa que anteriormente se ha aplicado como el Probecat, es aquella que se lleva a cabo de manera concertada con estas empresas y con sus representantes, la capacitación se imparte en la práctica laboral en las instalaciones de las mismas.

Estrategia general. Para lograr una participación amplia de las micro y pequeñas empresas en el Probecat, con costos y tiempos de trabajo reducidos con esquemas de operación que faciliten la labor del personal reclutado. La estrategia deberá considerar las concertaciones con las autoridades correspondientes en este caso en las delegaciones políticas correspondientes a través de su subdelegación de desarrollo económico que tiene a su cargo lo referente a las becas de capacitación, en la cual se pretende que reciban estos beneficios en algunos casos que así lo requiera por su complejidad, y de las organizaciones empresarial. Esta estrategia deberá realizarse en los procesos de promoción, concertación y difusión; reclutamiento y selección de los instructores o capacitadores, empresas y becarios; registro y envío de acciones de capacitación; integración de grupos; seguimiento de capacitación y de la colocación; evaluación de empresas e instructores o capacitadores; el pago de becas si es el caso que se requiera de mayor capacitación; así como cada una de las acciones y tareas que estos procesos impliquen; de este modo, la resultante esperada será un esquema de operación "agregada", económica y simplificada.

4.1.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROYECTO

* Los cursos tendrán una duración de 2 a 3 meses de capacitación y se llevarán a cabo en los días que sean necesarios de acuerdo al giro de la empresa.

La duración de los cursos por día podrá ser variable, siempre y cuando no se rebasen las 48 horas a la semana; esto es el caso que hayan elegido una capacitación especialidad y en la cual reciban una beca económica; de esta forma se realiza por que algunas personas desempleadas pueden tomar esta opción, en la cual van a ser capacitados para tener una ocupación y de esta forma tener mejores oportunidades de trabajo o por otro lado ejercer él mismo por su cuenta esa ocupación aprendida. Y en el caso de que las personas ya tengan una ocupación o que trabajan por su cuenta y que tengan que obtener la pretendida licencia, quedará a condición de sus habilidades y destreza y el tiempo puede variar dependiendo de lo que citamos anteriormente y estos prestadores de servicios van a ser valorados por los mismos capacitadores o instructivos de las diferentes ocupaciones que tengan a su cargo; estos capacitadores van a ser los mismos que de los del Programa de Becas para la Capacitación.

* Los micro y pequeños empresarios no tendrán la obligatoriedad de contratar al egresado; la contratación será decisión de los empresarios de acuerdo a sus necesidades; cuando la incorporación del becario a la empresa no sea posible, contribuirán a la adquisición de habilidades, destrezas y experiencia laboral.

* Los empresarios no erogarán gastos por concepto de apoyo para transporte, seguro contra accidentes, honorarios al instructor o capacitador y servicio médico.

* El Probecat cubrirá los gastos de las becas, honorarios a capacitadores; servicio médico de primer nivel (consulta externa), el cual se otorgará a través del (IMSS) o mediante las instituciones de Salud del Gobierno del Distrito Federal.

Beneficios a micro y pequeños empresarios. Se beneficiarán con este proyecto de capacitación, ya que podrán contar por un periodo de 2 a 3 meses con un becario que los apoyará en el desarrollo de sus actividades empresariales, con la posibilidad de poder contratarlo una vez concluida su capacitación.

Beneficio a los desempleados o las personas que no tienen ocupación. Se beneficiarán, ya que recibirán capacitación en la propia empresa, taller o negocio sobre la ocupación u oficio de su interés; contarán con asesoría especializada por parte del instructor o capacitador; recibirán experiencia laboral con la posibilidad de emplearse en la misma empresa o trabajar por su cuenta ya teniendo experiencia.

Promoción, concertación y difusión. El objeto es dar a conocer a las micro y pequeños empresarios y a sus representantes, la forma y sus normas de operación; convencerlos de los beneficios; e involucrarlos en la realización de las acciones de difusión y concertación con sus agremiados.

La responsabilidad corresponderá al responsable o jefe de cada subdelegación de desarrollo económico, llevar a cabo las acciones de promoción, concertación y difusión, contando con el apoyo de coordinadores de las unidades operativas y el personal encargado de la promoción. Es conveniente, para un mayor éxito en esta actividad, contar con el apoyo directo de los jefes inmediatos del responsable de la Subdelegación antes citada.

Lineamientos a seguir. Se deben elaborar directorios de los representantes de los micro y pequeños empresarios: cámaras, organizaciones y gremios; así

como de autoridades del Distrito Federal, en cuya área geográfica se hayan detectado concertaciones de micro y pequeñas empresas.

Concertar citas con los diferentes representantes de las micro y pequeñas empresas y elaborar un programa de visitas para promover y concertar acciones que permitan la difusión del programa y la participación de sus socios y agremiados.

Dar a conocer a dichos representantes el proyecto y sus normas de operación haciendo énfasis en los siguientes aspectos:

* El propósito es llevar a cabo este proyecto como parte o apoyo del Programa de Becas de Capacitación (Probecat), es la de capacitar a la población que no tengan alguna ocupación o de encuentre desempleados y de los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta, que tengan carencias para competir en el mercado de trabajo, a fin de elevar sus posibilidades de empleo y que trabajen por su cuenta. Este aspecto es importante para disipar cualquier duda sobre los propósitos de las autoridades de los cuales desconfían los empresarios: asuntos fiscales, inspección laboral, seguridad social, entre otros.

* Que el Probecat, a través de este proyecto de capacitación no sólo se apoya a los que van a recibir la capacitación; sino que de manera importante, se estructuró para beneficiar a las micro y pequeñas empresas por medio de:

a) Capacitar personal sin empleo o que no tengan alguna ocupación, o de los trabajadores por su cuenta para que estos puedan estar a la vanguardia y den mejores servicios, de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo de

acuerdo a las condiciones productivas de las micro y pequeñas empresas de las que van a participar.

b) La empresa no tendrá ninguna relación laboral con los becarios mientras dure la capacitación; ni erogará costos relativos a ayuda de transporte, seguro contra accidentes de trabajo y seguro médico.

c) Ofrecer la oportunidad de preparar al personal que requiera, de acuerdo a sus condiciones, normas y disciplina de trabajo, no teniendo la obligatoriedad de contratar a la persona que capacite al término del curso.

* Las normas de operación que deben conocer los empresarios, características y perfil de la población objetivo; que estarán sujetos a la supervisión y control de su capacitador o instructor enviado por las Subdelegaciones de Desarrollo Económico; que los becarios asignados si es caso, se reunirán 3 horas a la semana con el capacitador, que podrán capacitarse diariamente en su empresa en el horario que consideren conveniente, siempre y cuando no rebasen las 48 horas a la semana; que su compromiso de capacitar al becario lo harán por escrito; y que participarán, con sus opiniones, en la elaboración de la guía de aprendizaje.

Se deberá de acordar con los representantes su participación activa en el proceso de difusión de este proyecto, y la concertación de cursos específicos con sus socios o agremiados; para tal efecto, se deberá puntualizar lo siguiente:

* En el caso de las Cámaras u Organizaciones empresariales con una cobertura geográficamente amplia, se concertará su apoyo para llevar a cabo la

difusión y promoción, a través de los medios masivos de comunicación; cuidando que en ésta siempre aparezca, de manera conjunta, los logos de identidad del Gobierno del Distrito Federal, el Centros delegaciones promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (Cedepeca), de la STPS y de las organizaciones empresariales. Esto permitirá, entre los micro y pequeños empresarios, impulsar este proyecto de capacitación mediante una imagen privada y pública que contribuirá a franquear las desconfianzas empresariales.

* Con esta misma orientación, adicionalmente, será conveniente la elaboración de material de difusión como posters, folletos y videos, entre otros.

* En todos los casos, será necesario que los representantes empresariales convoquen a sus agremiados y socios a reuniones donde ellos, con el apoyo del personal de (Cedepeca), sean los que informen a los micro y pequeños empresarios sobre el proyecto de capacitación, y promuevan su participación; el personal de (Cedepeca), sólo deberá apoyar estas actividades. Es importante que esto suceda así, para que sea un empresario, el que tiene el reconocimiento y respeto de los demás, quien les invite a participar y, de este modo, incentivar la participación de los empresarios.

* Como resultado importante de estos eventos deberá obtenerse un listado de las empresas que en ese momento decidan participar y en que giros. Este será un primer compromiso, que probablemente, en términos cuantitativos, no sea el más significativo, pero será el elemento detonador de mayores participaciones. Es necesario hacer énfasis en este último: de estos eventos de promoción y difusión, no saldrán la mayoría de acciones de capacitación concertadas con micro y pequeñas empresas, pero contribuirán de manera notable a preparar positivamente

el ambiente para que ello suceda, facilitando el trabajo en esta materia del instructor o capacitador.

4.1.3 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL CAPACITADOR O INSTRUCTOR Y LINEAMIENTOS A SEGUIR.

El objetivo es incorporar el personal competente que se requiere para llevar a cabo el desarrollo integral de este proyecto de capacitación, a través de los instrumentos técnicos con los que cuentan (Cedepeca).

El perfil del instructor o capacitador deberá ser competente en el giro para el que sea reclutado y seleccionado; su dominio del área podrá ser efecto de una formación profesional o técnica, y/o de la experiencia laboral. Por las funciones que realiza el capacitador, es necesario que demuestre tener experiencia mínima de 2 años en el área de trabajo; que tenga aptitudes para conducir procesos de enseñanza-aprendizaje; para llevar a cabo las acciones de coordinación; control y seguimiento; en tal sentido, se requiere personas con las condiciones físicas para trasladarse de manera cotidiana en la zona geográfica que se le asigne. Por ambos aspectos, el rango de edad de los instructores o capacitadores deberá ubicarse entre los 35 y 55 años preferentemente

Lineamientos a seguir. Integrar una lista de giros y especialidades con base en la información derivada de la concertación de acciones con micro y pequeñas empresas.

Revisar en la cartera de solicitantes de empleo, las personas que, de acuerdo a dicha lista de giros y especialidades, cumplan con el perfil para ser considerados candidatos a realizar acciones de capacitador o instructor.

Realizar promoción específica para captar en el sistema de colocación candidatos idóneos para ser capacitadores, en caso que la cartera vigente sea insuficiente.

Seleccionar a los candidatos a capacitadores propuestos por las empresas para participación en este proyecto de capacitación.

Entrevistar a los candidatos por lo menos en dos ocasiones. En la primera entrevista se le deberá informar sobre las actividades que desarrolla el capacitador.

* Reclutar empresas. Una vez que haya sido capacitado por el personal de (Cedepeca), y con base en la información obtenida de las acciones de promoción y concertación, visitará empresas para promover y concertar su participación; en el desarrollo de esta labor contará con un oficio de presentación y una identificación con fotografía que lo acredite como enviado y representante de (Cedepeca). En el desempeño de esta actividad aplicará los criterios de selección de empresas y deberá poner en práctica sus habilidades para promover el programa, comunicar confianza y formalidad y convencer de los beneficios del proyecto.

*Coadyuvar al reclutamiento de becarios. De acuerdo a sus conocimientos y experiencia, así como a la información específica proporcionada por los

empresarios a quienes dará seguimiento, podrán participar en la afinación del perfil de la población objetivo que requieren dichas empresas.

* Elaborar guías de aprendizaje: El capacitador deberá elaborar una guía de aprendizaje de su especialidad, apoyándose en su experiencia y en la información de los empresarios. Esta guía incluirá una relación de temas generales de aprendizaje, vinculados con las actividades o procesos productivos desarrollados por las empresas, y servirá como base para orientar la capacitación de los becarios, esta guía no constituye un programa de capacitación, es, en todo caso, una relación de competencias posibles de obtener a través de la práctica laboral, en un periodo de dos o tres meses. Adicionalmente, el capacitador deberá elaborar una guía complementaria para acompañar la capacitación, la cual será aplicada e dentro de las tres horas a la semana en que se reúnan. Se deberá proporcionar una copia de la guía de aprendizaje a los micro y pequeños empresarios participantes para que la tengan como referencia y compromiso. Es importante hacer énfasis en que los responsables directos de capacitar a los becarios serán los propios micro y pequeños empresarios, el capacitador supervisa este proceso y lo complementa.

* Supervisar al proceso de capacitación. Realizará un seguimiento operativo de los becarios que estén capacitando en un número determinado de empresas, llevará a cabo visitas no programadas a las empresas para verificar la asistencia de los becarios; que la capacitación se esté llevando a cabo a través de la práctica de trabajo, y que los becarios sean asignados a tareas que correspondan a la guía de aprendizaje.

* Llevar controles del proceso de capacitación. Deberá elaborar un "Reporte Semanal" por empresas y por cada uno de los becarios, el cual deberá contener los datos básicos de la empresa, del capacitador y del becario, así como el registro de las asistencias, faltas del capacitado, su aprovechamiento, deserciones y motivos de la misma, y un rubro de observaciones.

* Completar con teoría la capacitación, El capacitador dará seguimiento técnico al proceso de capacitación de los becarios a través de reuniones que se harán una vez por semana con los becarios, con el propósito de proporcionar orientación y resolver dudas sobre el proceso de aprendizaje llevando a cabo en las empresas; para ello contará con las guías de aprendizaje y complementaria, así como sus controles y reportes operativos: En estas sesiones pueden surgir preguntas relativas a las labores que deben o no los becarios. De estas reuniones el instructor o capacitador alimentará su trabajo de seguimiento operativo y tomará las medidas que considere pertinentes en cada caso.

* Coadyuvar a la colocación de los becarios. Tendrá la tarea de activar el interés del becario por realizar un buen desempeño laboral, y por lo tanto, en su proceso de capacitación; en particular, deberá mostrar a los becarios la importancia que tiene el desempeñarse de manera óptima en la consecución inmediata de un empleo, y la posibilidad de obtener mejores empleos en lo futuro, o incluso trabajar por su cuenta. En este proceso, el capacitador deberá poner en práctica sus habilidades para convencer de la trascendencia de las acciones cotidianas, y para manejar elementos que despierten el interés y permitan que surja la motivación de los individuos.

Esta misma tarea la deberá realizar con los empresarios. Resaltará los avances de los becarios en el proceso de capacitación, y sus actitudes positivas para el trabajo. Establecerá una consulta constante con el empresario a fin de mejorar tanto el proceso de capacitación como el desarrollo de actitudes. En la etapa final del periodo de formación, el capacitador buscará convencer al empresario, con este tipo de argumentos, de la conveniencia de contratar al becario. Claro hay que recordar que no hay obligación del empresario de contratación alguna, por lo que si éste se da, deberá ser resultado de un buen desempeño del becario y de una buena laboral del capacitador.

* Dar seguimiento a la colocación. Elaborará al término de los cursos un reporte final, es decir, hará un seguimiento de la colocación de los becarios que contenga: la especialidad, la duración del curso, el número de becarios que iniciaron, el número de becarios que egresaron, número de ofrecimientos de empleo y número de becarios colocados.

* Evaluar las empresas. En el desarrollo de la capacitación, el capacitador observará el comportamiento e interés de los empresarios en el proceso de capacitación de los becarios; registrará aptitudes para formar trabajadores eficientes ya sea que laboren para un patrón o por su cuenta; actitudes y trato hacia los trabajadores, entre otros. Dependiendo de esta evaluación la empresa podrá volver a participar o no en el Programa.

4.1.4 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE EMPRESAS, LINEAMIENTOS A SEGUIR.

El objetivo es lograr la participación amplia de micro y pequeñas empresas dispuestas a facilitar su infraestructura productiva y su experiencia en el desarrollo de acciones de capacitación a las personas desempleadas con mayores carencias para competir en el mercado de trabajo y así como aquellos trabajadores que laboran por su cuenta y que se pretende que tengan mayor capacitación para que estén a la vanguardia.

La responsabilidad de reclutar y seleccionar a las micro y pequeñas empresas a los capacitadores, y al personal encargado de la atención a empresas, bajo la supervisión del Coordinador del Área Operativa y el Responsable de Cedepeca.

Lineamientos a seguir reclutamiento y selección de empresas.

1. proporcionar a los capacitadores la información resultante de las acciones de promoción y concertación sobre los giros, organizaciones, gremios, zonas geográficas y las primeras empresas que se manifestaron dispuestas a participar.

2. Proporcionar a los capacitadores la información sobre empresas que del no han sido satisfecho sus requerimientos de personal por el sistema de colocación debido a las características ocupacionales del personal requerido.

3. Asignar zonas, giros y, en algunos casos, empresas identificadas en los procesos de concertación y mediante el sistema de colocación.

4. Proporcionar a los instructores o capacitadores una identificación con fotografía un oficio de presentación, y formatos de cartas compromiso.

5. Visitar las empresas identificadas, con el propósito de concertar de manera específica el número de becarios a aceptar, fechas de inicio y término, obtención de la carta compromiso debidamente signada, y resolver las dudas que aún existan sobre los objetivos y normas del Programa.

6. Visitar las empresas no identificadas previamente con el propósito de presentarles el Proyecto, sus objetivos y sus normas de operación.

7. Observar en todo este proceso, los criterios de selección de las empresas.

* Que las empresas no rebasen los 30 trabajadores.

* Que no hayan recibido el apoyo del Programa por lo menos durante un año.

* Que no tengan reportes negativos de anteriores capacitadores.

8. Presentar al Coordinador del Área Operativa para su selección final, los registros de las empresas reclutadas.

9. Comunicar a las empresas, cuando esto sea así, que no fueron seleccionadas. El capacitador tendrá que reclutar empresas sustitutas en caso de que no se reúnan los mínimos establecidos para empresas y becarios.

4.1.5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE BECARIOS LINEAMIENTOS A SEGUIR.

El objetivo es captar y seleccionar con oportunidad a buscadores de empleo, así como a los trabajadores que trabajan por su cuenta y que requieren de capacitación técnica o experiencia laboral, para estar a la vanguardia de la tecnología, para que de esta forma puedan competir con el mercado de trabajo, siendo más eficaz en lo que realice; apoyar la correcta y oportuna realización de los cursos de capacitación; y contribuir a elevar el porcentaje de colocados y a reducir la tasa de deserción.

La responsabilidad de reclutar y seleccionar a la población objetivo de este proyecto será la Area Operativa.

Lineamientos a seguir para el reclutamiento. Llevar a cabo el reclutamiento de candidatos que de acuerdo al resultado de las acciones de promoción y concertación concentran a las micro y pequeñas empresas con mayores posibilidades de participación. Es necesario hacer coincidir geográficamente las acciones de reclutamiento de las empresas con las acciones de reclutamiento de personas.

Establecer un programa de reclutamiento de acuerdo a las condiciones de infraestructura de cada Cedepeca. Estas acciones deberán apoyarse, en lo fundamental, en las unidades operativas.

Concertar con autoridades delegacionales y con organismos empresariales su apoyo para instalar de manera temporal unidades de reclutamiento y selección de becarios en sus oficinas o edificios.

Promover y aceptar, cuando sea el caso, el apoyo de las organizaciones empresariales, las empresas y los capacitadores en la realización de acciones específicas de reclutamiento mediante la canalización a los centro delegacionales de personas en calidad de candidatos; los centros delegacionales serán responsables de la selección final. En todos los casos los candidatos deberán cubrir los requisitos de participación del programa.

Canalizar al solicitante de empleo o de ocupación, si es de su interés y claro de acuerdo a su perfil ocupacional a las vacantes registradas en los centros delegacionales.

Asegurar que los candidatos a becarios en este proyecto cumplan con las características y condiciones siguientes:

- *Acta de nacimiento del interesado (copia y original).
- *Acta de nacimiento de dependientes económicos.
- *Acta de matrimonio (si es casada).
- *Comprobante de un empleo anterior.
- *Credencial de Elector.
- *Comprobante de estudios.
- *Comprobante de domicilio.
- *Cartilla o precartilla(hombre).
- *Dos fotos tamaño infantil(recientes).

Elaborar y actualizar permanentemente la relación de becarios que han participado en el Probecat, indicando: nombre en orden alfabético, registro federal de causante, fecha de inicio y conclusión del curso, especialidad y según el caso plantel o empresa donde tomó el curso.

La realización de selección de becarios. Se debe de llevar a cabo la entrevista de selección individualmente y seleccionar al aspirante con base a la información proporcionada y verificada en el Registro Personal.

Encausar a los aspirantes a las micro y pequeñas empresas participantes, de acuerdo a sus intereses y a la información proporcionada por los capacitadores o instructores sobre características especificadas requeridas por las empresas en el marco de los criterios definidos.

Verificar que el perfil e intereses del candidato sea compatible a la especialidad del curso.

Anotar en el Registro Personal, una vez seleccionado el aspirante, la información referente al curso y solicitar al candidato la documentación antes citada.

Integración y envío de propuestas de cursos. El objetivo es sustentar técnica y administrativamente los cursos de capacitación, los cuales deberán responder a las necesidades del personal capacitado de las micro y pequeñas empresas y de la población objetivo con mayores carencias para competir con el mercado de trabajo.

La responsabilidad de llevar a cabo los lineamientos que a continuación se presentan corresponderá a las Áreas Operativas y a los Centros Delegacionales a través de cada Subdelegación de Desarrollo Económico.

Lineamientos a seguir. Sustentar todos los cursos de acuerdo a los registros de control de los cursos por empresas, elaborados por los capacitadores, resultantes de las acciones de reclutamiento y selección de empresas; así como con los registros de personal de los becarios que integren cada curso.

Integrar grupos-cursos con un número de becarios no mayor a 25 ni menor a 20. el número de becarios por empresa será de 9 como máximo siempre y cuando no sea superior al número de trabajadores de la empresa. Asimismo el número de empresas participantes en cada grupo-curso no deberá ser mayor a 25 ni menor a 10.

Enviar a la Dirección General de Empleo, vía módem o internet, la propuesta de cursos para su autorización y del listado de especialidades utilizado en este proyecto de capacitación mixta tradicional, con cinco días hábiles cuando menos de anticipación al inicio de los cursos.

Realizar los trámites requeridos para la transferencia y liberación de los recursos de acuerdo con los lineamientos para Administrar los Recursos Presupuestales de los Programas del Servicio Nacional de Empleo.

Iniciar los cursos con la participación mínima de 20 becarios, pudiendo integrarse en los próximos diez días hábiles para cursos de 2 meses, hasta 25 becarios por curso como máximo.

Tener disponible, para su revisión por las autoridades competentes, la documentación siguiente:

- *Guías de aprendizaje y guías complementarias.
- *Controles de seguimiento por grupo-curso
- *Autorización de acciones
- *Registros personales de los becarios participantes y copia de su acta de nacimiento y de su identificación con fotografía.
- *Nómina de becarios.
- *Comprobante de pago al instructor o capacitador.
- *Cartas compromiso de los empresarios
- *Listas de asistencia.

Integración de grupos de becarios. El objetivo es conformar grupos de capacitación, atendiendo las características e intereses de las micro y pequeñas empresas y de los becarios de acuerdo al perfil requerido.

La responsabilidad de llevar a cabo esta acción corresponderá al Área Operativa de los Centros Delegacionales (Subdelegación de desarrollo Económico) y a los instructores o capacitadores.

Lineamientos a seguir. Informar a los candidatos, antes del inicio de los cursos, quiénes fueron seleccionados y la fecha en que deberán presentarse para su inscripción.

Integrar, después de la selección de becarios, grupos-cursos de acuerdo a las características presentadas por los becarios y al perfil requerido por la

especialidad, los cuales no deberán ser menores a 20 ni mayores a 25 becarios y con un mínimo de 10 empresas.

Informar a los seleccionados el nombre y domicilio de la empresa, especialidad, nombre del capacitador, las funciones de este último hacia con ellos, horario y fechas de inicio y término del curso de capacitación.

Elaborar una lista de asistencia que contenga el nombre del capacitador, nombre del curso, nombre y domicilio de la empresa, nombre de los becarios, horario del curso y la fecha de inicio.

Turnar copia de los listados de becarios a los capacitadores, antes de iniciado el curso.

Acudir al inicio del curso, con las empresas participantes a pasar asistencia, para identificar, en un plazo no mayor a 72 horas, a los becarios que no se presentaron y deberán causar baja.

Cubrir, durante los primeros diez días hábiles del curso, los lugares vacantes y las deserciones, cuando los cursos sean de tres meses; en los cursos de 2 meses tendrán los primeros cinco días para realizar este proceso.

Elaborar las credenciales de los becarios, las cuales considerarán como mínimo lo siguiente.

*Nombre de la dependencia ejecutora.

*Fotografía del becario.

*Nombre completo del becario.

*Nombre del capacitador.

*Nombre de la especialidad.

*Nombre de la empresa.

*Firma del responsable del Centro delegacional (Subdelegación de Desarrollo Económico) correspondiente.

*Sello de la Subdelegación de Desarrollo Económico.

Entregar las credenciales en un lapso no mayor de 10 días hábiles después de iniciado el curso, y recabar las firmas de recibido de los becarios.

Informar a los becarios que la credencial les servirá para tener derecho a los servicios médicos durante el curso y para cobrar su beca.

Elaborar y enviar al IMSS o a los servicios médicos del gobierno del Distrito Federal, la relación definitiva de los becarios inscritos, a fin de que reciban en caso necesario, atención médica.

Razones para dar de baja a los becarios.

- a). No presentarse, de manera injustificada, los tres primeros días de iniciado el curso.
- b). Faltar justificadamente cinco días hábiles consecutivos.
- c). Faltar injustificadamente, cuatro días hábiles durante el mes.
- d). Faltar injustificadamente, seis días durante el curso.
- e). Infringir la disciplina y reglas de convivencia establecidas por la empresa.

Pago de becas. Cubrir el pago de la beca cuando el becario haya asistido las primeras dos semanas a la empresa para su capacitación, el cual podrá realizarse en forma semanal, quincenal o mensual, según lo defina Cedepeca.

Deducir del monto total de la beca de acuerdo a los siguientes criterios:

a). Faltar injustificadamente al curso representará un descuento a razón de un salario mínimo diario.

b). Faltar injustificada el viernes y el lunes siguiente representará un descuento equivalente a cuatro días.

Para tener derecho a pago alguno de beca, el participante deberá haber asistido, cuando menos las dos primeras semanas contadas a partir de su incorporación al curso.

Si el becario causa baja al término del primer mes del curso, o en el transcurso de los meses siguientes se le pagará lo correspondiente a los días que asistió.

Aceptar sólo las incidencias médicas que expida el IMSS o los servicios médicos del gobierno del Distrito Federal. Por otras causas, sólo Cedepeca o Centros podrá expedir justificaciones de faltas o incidencias, las cuales no deberán ser más de tres al mes por becario.

Pagar a los becarios que se integren después de iniciado el curso para cubrir deserciones, a condición de que cuando menos hayan asistido dos semanas para tener derecho a la beca por el tiempo asistido.

Seguimiento de la Capacitación. El objetivo es verificar que el desarrollo de los cursos se lleven de acuerdo a lo establecido en las guías de aprendizaje y complementaria en este proyecto, con la asistencia de becarios y con la orientación de los empresarios.

La responsabilidad de estas acciones estarán a cargo del instructor o capacitador y de manera aleatoria por el personal de Cedepeca.

Lineamientos a seguir. Realizar un seguimiento operativo del proceso de capacitación de los becarios en las diferentes empresas a través de visitas no programadas para verificar la asistencia de los becarios; que la capacitación sea en la práctica de trabajo, y que los becarios estén asignados a tareas que correspondan a la guía de aprendizaje.

Dar seguimiento técnico al proceso de capacitación de los becarios a través de reuniones en aula con los becarios un día a la semana durante tres horas, con el propósito de proporcionar orientación y resolver dudas sobre el proceso de aprendizaje llevando a cabo en las empresas; para ello contará con las guías de aprendizaje y complementaria, así como sus controles y reportes operativos. En estas sesiones pueden surgir preguntas relativas a las labores que deben o no realizar los becarios. De estas reuniones el capacitador alimentará su trabajo de seguimiento operativo y tomará las medidas que considere pertinentes en cada caso.

Elaborar un "Reporte Semanal" por empresa y por cada uno de los becarios, el cual deberá contener los datos básicos de la empresa, del capacitador, y del becario, así como el registro de las asistencias, faltas del que se esta capacitando,

su aprovechamiento, deserciones y motivos de las mismas, y un rubro de observaciones. Ejemplo de esto último es la posibilidad de que la capacitación se realice en ocasiones fuera de el establecimiento, dependiendo del giro de que se trate, en todo caso, será importante que si el becario tiene que salir porque así el proceso de trabajo, esto quede establecido en los reportes de los capacitadores.

Coadyuvar a la colocación de los becarios. Tendrá la tarea de activar el interés del becario por realizar un buen desempeño laboral, y por lo tanto, en su proceso de capacitación; en particular, deberá mostrar a los becarios la importancia que tiene el desempeñarse de manera óptima en la consecución inmediata de un empleo, Y la posibilidad de obtener mejores empleos en lo futuro, o incluso trabajar por su cuenta. En este proceso, el capacitador deberá poner en práctica sus habilidades para convencer de la trascendencia de las acciones cotidianas, y para mejorar elementos que despierten el interés y permita que surja la motivación de los individuos.

Realizar esta misma tarea con los empresarios, resaltaré los avances de los becarios en el proceso de capacitación, y sus actitudes positivas para el trabajo. Establecerá una consulta constante con el empresario a fin de mejorar tanto el proceso de capacitación como el desarrollo de actitudes. En la etapa final del periodo de formación, el capacitador buscará convencer al empresario, con este tipo de argumentos, de la conveniencia de contratar al becario. Es importante recordar que no hay obligación del empresario de contratación alguna, por lo que sí ésta se da, deberá ser resultado de un buen desempeño del trabajador y de una buena labor del capacitador.

Obtener la firma de los empresarios o, en su caso, de los encargados, en los reportes semanales por cada visita de supervisión que el instructor o capacitador realice. Este reporte, a su vez, deberá tener las firmas de los becarios y del propio capacitador, este último deberá, por lo menos, visitar 2 veces a la semana cada empresa.

Seguimiento de la colocación y evaluación. El objetivo es registrar y analizar los resultados de las acciones de capacitación mixta en micro y pequeñas empresas en materia de deserción, ofrecimiento de empleo, y colocación, así como de evaluar las empresas participantes por su capacidad de colocación, de capacitación y por su comportamiento hacia los becarios y el programa.

La responsabilidad corresponderá a los capacitadores, realizar las acciones de registro, procedimiento de datos y evaluación de empresas; el personal del área técnica llevará a cabo funciones de coordinación, análisis y la formulación de propuestas de mejorar este proyecto.

Lineamientos a seguir. Elaborar al término de los cursos un reporte final, en el cual se registre el seguimiento de la colocación de los becarios, de acuerdo a los siguientes rubros:

* Delegación, nombre y clave de la delegación donde se ubican las empresas participantes, independientemente de las localidades de que se traten.

* Especialidad y clave del curso, nombre y clave asignados en la autorización del curso. Éste deberá describir lo más claramente posible el giro de las empresas

o la actividad en la que se capaciten los becarios, es importante crear un listado propio de especialidades de las micro y pequeñas empresas.

* Número de empresas por curso: Todo curso está integrado por un número que varía entre 10 y 25 empresas, por lo que la unidad de programación informática deberá ser la empresa. Es sistema informático que controle este proceso, asignará el nombre de cada una de las empresas una clave de identificación; de este modo, será posible dar seguimiento a todas las empresas y a cada clave de un curso corresponderá un conjunto de entre 10 y 25 claves de empresas.

* Duración del curso. Fechas de inicio y término del curso.

* Número de becarios autorizados

* Número de becarios que iniciaron.

* Número de egresados.

* Número de ofrecimientos de empleo. Es la cantidad de empleos ofrecidos por los empleadores que integran un curso, al término del periodo de capacitación. Este dato podrá obtenerse en la última semana del curso y no necesariamente coincide con el número de colocados.

* Número de becarios colocados. Representa el número de becarios de un curso que aceptaron los ofrecimientos de los empleadores. Esta cantidad podrá ser igual o menor al número de ofrecimientos.

Evaluar a las empresas con el propósito de seleccionar a aquellas que podrán volver a participar en el Programa una vez que haya transcurrido un año de su participación. Para ello deberá observarse su contribución a la colocación de

los becarios, su apoyo a capacitar en especialidades con mayor grado de transferibilidad, se observará el comportamiento e interés de los empresarios en el proceso de capacitación de los becarios; registrará aptitudes para formar trabajadores eficientes, actitudes y trato hacia los becarios, entre otros. Dependiendo de esta evaluación la empresa podrá volver a participar o no en el Programa.

Diseñar un sistema informático que corresponda a las necesidades de registro, procesamiento, análisis, y evaluación de cada especialidad con el propósito de identificar cuáles son aquellos cursos, y especialidades, más o menos eficientes en materia de reclutamiento, deserción, ofrecimientos de empleo y colocación. Es este último rubro, deberán considerarse como altamente eficientes aquellos cursos y especialidades que registren 70% o más de colocación; como eficientes cuando registren de 50 a 69%; y baja eficiencia, cuando registren por abajo del 50%.

4.2. REGULACIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS TÉCNICOS

Se pretende que haya un reglamento que tenga por objeto proteger las actividades de los prestadores de servicios técnicos o de los que trabajan por su cuenta que ejerzan dichas prestaciones en el distrito federal.

Para efectos de este reglamento trabajador por su cuenta es la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional, mediante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien

requiera de sus servicios, la relación obrero- patronal que regula la Ley Federal del Trabajo.

Quedarían sujetos a las normas de este reglamento.

I.- Carpintero de obra negra.

II.-Carpintero en fabricación y reparación de muebles.

III.-Reparador de colchones.

IV.- Colocador de mosaicos y azulejos.

V.- Yesero, construcción de edificios y casas habitación.

VI.- Ebanista en fabricación y reparación de muebles.

VII.- Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas.

VIII.-Electricista en la reparación de automóviles y camiones.

IX.- Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio.

X.- Herrero.

XI.- Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones.

XII.- Joyero-platero.

XIII.- Mecánico en reparación de automóviles y camiones.

XIV.- Pintor de automóviles y camiones.

XV.- Pintor de casas, edificios y construcciones en general.

XVI.- Plomero en instalaciones.

XVII.- Radiotécnico reparador de aparatos electrónicos.

XVIII.- Reparador de aparatos eléctricos para el hogar.

XIX.- Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares.

XX.- Peinador (a) y manicurista.

XXI.- Tapicero de vestiduras de automóviles.

XXII.- Tapicero en reparación de muebles.

XXIII.- Zapatero en talleres de reparación de calzado.

Asimismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento, de no existir normas especiales que los rijan.

Para el ejercicio de sus actividades este tipo de trabajadores, se clasifican de la siguientes denominaciones: Fijos, Semifijos y Ambulantes.

Son trabajadores fijos aquellos a quienes se asigna un lugar determinado para realizar sus actividades.

Trabajadores semifijos son aquellos a quienes se señala una zona para el ejercicio de sus especialidades, con autorización para que las realicen en cualquier punto dentro de dicho perímetro.

Trabajadores ambulantes son los autorizados para prestar sus servicios en todo el Distrito Federal, sin que puedan establecerse en un sitio determinado.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Empleo, con apoyo de cada Centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA), a través de cada Subdelegación de Desarrollo Económico, correspondiente determinará la distribución de los propios trabajadores previa opinión de la unión mayoritaria, conforme a la clasificación que se pretende regular la antes citada, atendiendo al números de ellos y a la demanda de sus servicios.

Los conflictos que se susciten entre dos o más trabajadores del mismo gremio o entre gremios, con motivo del ejercicio de sus actividades, serán resueltos por las citadas autoridades, después de oír el parecer de las partes.

Los trabajadores que trabajen por su cuenta serán obligados a mantener limpios los lugares en que realicen sus labores, por lo que deben evitar que en ellos queden desechos, desperdicios o cualesquiera otra clase de sustancias derivadas de las actividades que les son propia.

4.2.1. DE LAS LICENCIAS DE TRABAJO

Para ejercer sus actividades, los prestadores de servicios técnicos deberán obtener la licencia correspondiente conforme a las siguientes disposiciones:

Los fijos, semifijos y ambulantes presentarán la solicitud correspondiente a través de los Centros Delegacionales en el área de la Subdelegación de Desarrollo Económico de cada Delegación correspondiente.

Para obtener licencia de trabajador por su cuenta que realice trabajos de construcción, reparación y mantenimiento; el solicitante deberá satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Ser mayor de catorce años. Para que los mayores de catorce años y menores de dieciséis años puedan laborar se requiere autorización de los padres o de la persona que ejerza la patria potestad. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social hará es estudio socio-económico del caso y otorgará o negará la autorización correspondiente.

Los mayores de dieciocho años deberán presentar los documentos que acrediten haber cumplido o estar cumpliendo en el Servicio Militar Nacional, salvo las excepciones que establece la Ley de la materia.

II.- Saber leer y escribir. Si el solicitante es menor de dieciocho años, debe haber concluido el ciclo de enseñanza primaria o presentará constancia de que asiste a un centro escolar.

III.- Poseer buenos antecedentes de conducta

IV.- Tener domicilio. Los cambios de domicilio deberán ser comunicados al área de la Subdelegación de Desarrollo Económico, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el traslado se hubiese efectuado.

Cuando un trabajador por su cuenta no reúna alguno de los requisitos antes citados, dicha dependencia queda facultada para dispensarlo, previo el análisis socio-económico que al efecto se realice.

Para comprobar los requisitos de lo anterior, este tipo de trabajadores deben presentar la siguiente documentación:

I.- Acta de nacimiento o en su defecto, alguna prueba fehaciente que demuestre su edad y nacionalidad.

II.- Certificación de la que demuestre que fue evaluado de alguna de las dos formas de capacitación que se explico anteriormente.

III.- Los mayores de catorce años y menores de dieciséis deberán presentar dos cartas que acrediten su buena conducta; a falta de éstas, será suficiente el estudio socio-económico que practique la secretaria de trabajo y Previsión Social.

Deberán de resellar sus licencias anualmente ante la autoridad que se las expidió.

La Subdelegación de Desarrollo Económico de cada Delegación podrá otorgar licencias temporales para que se realicen actividades similares a las que se pretenden regular.

Cuando exista desequilibrio entre el número de trabajadores y la demanda de sus servicios, por parte del público, la autoridad correspondiente, escuchando la opinión de la mayoría, podrá suspender temporalmente la expedición de licencias.

4.2.2. DE LAS ASOCIACIONES DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS TÉCNICOS O TRABAJADORES POR SU CUENTA

Este tipo de trabajadores tienen derecho de asociarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Que las asociaciones de este tipo de trabajadores se les llamarán Uniones, establecerán sus estatutos, elegirán libremente sus representantes, organizarán su administración y actividades, así como formular su plan de acción.

La unión de los prestadores de servicios técnicos que tenga el mayor número de miembros con licencia y de una especialidad, será reconocida como mayoría y representará el interés gremial correspondiente ante las autoridades competentes.

Las uniones de los prestadores de servicios técnico se registrará en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Para constituirse y ser reconocidas, deberán tener un mínimo de quinientos miembros con licencia.

Al solicitar su registro ante la antes citada Secretaría, exhibirán por cuadruplicado los documentos siguientes:

I.- Copia debidamente ptocolizada de las actas de constitución de la Unión, de aprobación de sus estatutos y de la asamblea en que se hubiere elegido a la directiva; y

II.- Padrón de los miembros integrantes con el nombre, edad, estado civil, nacionalidad, domicilio y la especialidad de cada uno de ellos.

Los documentos antes citadas serán autorizadas por la STPS, además de lo que dispongan los estatutos de cada Unión.

Cumplidos estos requisitos se registrarán y tendrán capacidad legal.

Los estatutos de las uniones de los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta contendrán:

I.- Denominación de la organización, que la distinga de otras similares;

II.- Domicilio social;

III.- Objeto;

IV.- Duración. En caso de que no exista esta disposición dentro de los Estatutos, se entenderá que la Unión queda constituida por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones para la admisión de los miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los agremiados;

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;

VIII.- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;

IX.- Período de duración de la directiva;

X.- Causas y formalidades para la destitución de los integrantes de la directiva;

XI.- Reglas para convocar a las asambleas, periodicidad con que deben celebrarse las que tengan el carácter de ordinarias y quórum requerido para sesionar, así como las causas para celebrar las extraordinarias y forma de efectuarlas;

XII.- Modo de pago y monto de las cuotas, así como la forma de administrarla;

XIII.- Fechas de presentación de cuentas por la directiva;

XIV.- Sistema para la liquidación de la Unión y de su patrimonio; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Las uniones están obligadas a informar a las autoridades correspondientes, en un plazo máximo de diez días, acerca de los cambios de directiva, la modificación de los estatutos; la admisión o la expulsión de algún miembro debiendo remitir copia autorizada de los documentos respectivos.

Cuando se plantee la expulsión en uno o varios agremiados, se seguirá el siguiente procedimiento:

I.- Se turnará la acusación, con las pruebas de caso, a la comisión correspondiente. el dictamen respectivo de la comisión será presentado a la asamblea que se convoque para tal efecto;

II.- La asamblea de trabajadores se reunirá sólo para conocer del caso;

III.- El trabajador afectado será oído en defensa, permitiéndosele aportar las pruebas que posea y dándole facilidades para que esté en aptitud de desahogarlas;

IV.- La expulsión o absolución deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros; y

V.- La expulsión sólo podrá ser decretada por las causas expresamente consignadas en los estatutos y debidamente comprobadas: En estos casos el voto será personal.

La representación de la Unión se ejercerá por el Secretario General o por la persona que designe la Directiva, de conformidad con lo establecido en los estatutos.

Las autoridades correspondientes que designe la STPS, solamente substanciarán los asuntos de las Uniones de trabajadores que trabajen por su cuenta en prestaciones de servicios de construcción, reparación y mantenimiento, registrados que se gestionen a través de sus representantes legales.

Son requisitos para ser miembros de la directiva de las Uniones de este tipo de trabajadores, los que se establezcan en los estatutos de cada uno de ellas, pero en ningún caso dejarán de observarse los siguientes:

- I.- Ser mexicano por nacimiento;
- II.- Tener más de dieciocho años;
- III.- Tener credencial de trabajo para ejercer la especialidad del gremio a que pertenezca; y
- IV.- No haber sido declarado culpable por sentencia firme de algún delito.

Las Uniones mayoritarias de trabajadores de este tipo, de cada una de las diferentes ramas de actividades, con el asesoramiento de la STPS, fijará la remuneración que debe cubrir la persona a la que se le preste el servicio.

Una vez aprobadas las tarifas por mayoría legal, por las mencionadas uniones, la STPS, de común acuerdo con las mismas, determinará la forma en que estén a la vista del público, de manera permanente.

4.2.3. DE LA CANCELACIÓN DE REGISTROS Y LICENCIAS.

La STPS podrá cancelar el registro de las uniones mediante resolución que dicte, por los motivos siguientes:

- I.- Disolución de la Unión, por determinación expresa de la asamblea;
- II.- Dejar de reunir los requisitos que se piden anteriormente;
- III.- Violación reiterada ;
- IV.- Falta de cumplimiento del objeto para el cual fue creada; y
- V.- Otros motivos graves, a juicio de la STPS.

La organización de que se trate será oída en su defensa, a cuyo efecto deberá aportar las pruebas que estime convenientes, dentro del término de treinta días.

Recibidas y desahogadas éstas, la autoridad pronunciará su resolución en un plazo igual al precedente.

La autoridad que expida las licencias de trabajo, podrá cancelar dichas licencias, en los siguientes casos:

I.- A solicitud del interesado previa devolución del documento que lo acredite como prestador de servicios técnicos en construcción, reparación y mantenimiento;

II.- Cuando habiéndose aplicado el máximo de las sanciones se reincida en violarlo; y

III.- Por inhabilitación total o fallecimiento del trabajador.

Para retirar la licencia se oirá al interesado y se le dará oportunidad de ofrecer pruebas y alegar, debidamente asistido en su caso, por el representante de la Unión respectiva.

4.2.4. DEL CENTRO DE ADIESTRAMIENTO

El gobierno del Distrito Federal en coordinación con las autoridades correspondientes y las uniones mayoritarias, promoverá el establecimiento de un centro de capacitación y adiestramiento para los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta, que tenga por objeto capacitarlos en las distintas áreas de la actividad técnica, así como elevar su nivel de cultura y propiciar su

mejoramiento integral. Para este punto se hace un plan de capacitación mencionado en este capítulo, hacia este tipo de trabajadores.

Ahora mencionaremos lo que la Ley Federal de Protección al Consumidor nos dice al respecto de este tipo de trabajadores y de los servicios que prestan.

En su capítulo VI De los Servicios

Artículo 57.- En todo establecimiento de prestación de servicios, deberá exhibirse a la vista del público la tarifa de los principales servicios ofrecidos, con caracteres claramente legibles. Las tarifas de los demás, en todo caso, deberán estar disponibles en público

"Artículo 59.- Antes de la prestación de un servicio, el proveedor deberá presentar presupuesto por escrito. En caso de reparaciones, el presupuesto deberá describir las características del servicio, el costo de refacciones y mano de obra, así como su vigencia, independientemente de que se estipulen mecanismos de variación de sus rubros específicos por estar sus cotizaciones fuera del control del proveedor".²⁹

Esta parte es interesante ya que regularmente cuando recibimos algún tipo de estos servicios casi nunca presentan por escritos el presupuesto y como regularmente sucede le aumentan al presupuesto original; por que supuestamente tenía más complicaciones y claro el aumento de refacciones. Aquí la importancia

²⁹ PROCURADURIA FEDERAL DEL CONSUMIDOR. Ley Federal de Protección al Consumidor. México. 1998. p. 32.

de especificar tanto presupuesto como refacciones para que a la vez haya garantía en el trabajo que realice así como de las refacciones sustituidas.

Artículo 60.- Las personas dedicadas a la reparación de toda clase de productos deberán emplear partes y refacciones nuevas y apropiadas para el producto de que se trate, salvo que el solicitante del servicio autorice expresamente que se utilicen otras. Cuando las refacciones o partes estén sujetas a normas de cumplimiento obligatorio, el uso de refacciones o partes que no cumplan con los requisitos da al consumidor el derecho a exigir los gastos necesarios que pruebe haber afectado y, en su caso, el pago de daños y perjuicios.

Artículo 61.- Los prestadores de servicios de mantenimiento o reparación deberán indemnizar al consumidor si por deficiencia del servicio el bien se pierde o sufre tal deterioro que resulte total o parcialmente inapropiado para el uso a que esté destinado. El derecho a la indemnización no podrá ser suprimido o limitado por pacto entre las partes.

Artículo 62.- Los prestadores de servicios tendrán obligación de expedir factura o comprobante de los trabajos efectuados, en los que deberán especificarse las partes, refacciones y materiales empleados; el precio de ellos y de la mano de obra; la garantía que en su caso se haya otorgado...

Aquí podemos observar que todos estas estipulaciones en la práctica no se lleva muy frecuentemente y es importante que se realicen estas acciones que nos pide esta ley, para que haya seguridad tanto en el que presta el servicio como el que lo recibe.

4.3. CLASES DE PRESTADORES DE SERVICIOS TÉCNICOS

"El Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO), es un instrumento técnico de carácter indicativo".³⁰

De este catálogo adquirimos esta clase de prestadores de servicios así como su concepto y lo que realizan.

Carpintero de obra negra. Es el trabajador que construye estructuras de madera como tarimas, cimbras, andamios y otras para ser utilizadas en las construcción. Hace cajones para el colado de cimentaciones, castillos, trabes; coloca puntales y refuerza las estructuras de madera que resistan el peso y la presión del concreto durante su fraguado. Si el caso lo requiere puede utilizar otro tipo de materiales.

Carpintero en fabricación y reparación de muebles. Es el trabajador que fabrica o repara muebles y otros artículos similares. Determina la cantidad y tipo y tipo de madera requerida, la prepara, desplanta, marca, corta y labra las partes del artículo que se a fabricado o reparar, arma y pega las piezas y les da el acabado debido. Monta piezas con partes prefabricadas, instala muebles, herrajes y recubre los artículos ya armados.

Reparador de colchones. Es el trabajador que confecciona o repara colchones a mano o a máquina es establecimientos dedicados a esa actividad. Coloca y adopta resortes al tambor, llena la funda de los materiales

³⁰ SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Catálogo Nacional de Ocupaciones. Compendio de títulos Ocupacionales. México. 1990. pgs. 53 a 90.

correspondientes, distribuye adecuadamente el relleno para darle al colchón la forma requerida; marca los puntos para pegar los botones o puestos, cose la abertura y los ribetea.

Colocador de mosaicos y azulejos. Es el trabajador que coloca mosaico, azulejo, loseta y materiales similares, usados en la construcción y decoración de casas y edificios selecciona, prepara y corta los materiales que va a colocar; también las piezas y las dispone según los diseños a lograr prepara la superficie con los materiales requeridos y coloca las piezas. Rellena retoca juntas, limpia, pule y acaba las superficies.

Yesero, construcción de edificios y casas habitación. Es el trabajador que realiza el acabado de muros, techos y columnas, aplicando a estos una capa de yeso y recubriendo también con el mismo material plafones; divisiones y entrepaños. prepara el yeso y la superficie y la aplica hasta lograr el acabado requerido. Puede utilizar para llevar acabo su trabajo andamios y estructuras semipermanentes de madera o de otros materiales.

Ebanista en fabricación y reparación de muebles. Es el trabajador que fabrica y repara muebles de madera. Toma las medidas requeridas, efectúa los cortes precisos y labra la madera, realiza el acabado final y coloca herrajes.

Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas. Es el trabajador que instala, repara o modifica reparaciones eléctricas. Reemplaza fusibles, interruptores monofásicos y trifásicos; sustituye cables de la instalación; conecta o cambia tableros de distribución de cargas o sus elementos. Ranura

muros y entuba; distribuye conforme a planos salidas de centros, apagadores y contactos. Sustituye y e instala lámparas, equipos de ventilación y calefacción.

Electricista en la reparación de automóviles y camiones. Es el trabajador que localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de automóviles y camiones. Repara o sustituye y monta conductores del sistema eléctrico, acumulador, marcha generador o alternador, regulador bobina de ignición, distribuidor, sistema de luces, bocina e interruptores de sonido. Revisa limpia y carga baterías, supervisa a ayudantes.

Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio. Es el trabajador que repara motores y generadores. Localiza los desperfectos, cambia conexiones, baleros, chumaceras, o el embobinado, retira las bocinas dañadas y las repone. Hace pruebas y verifica su correcto funcionamiento.

Herrero. Son los trabajadores que fabrican o reparan puertas, ventanas, cancelos, barandales, escaleras y otras piezas utilizadas en la construcción, según especificaciones de planos, dibujos y diseños, elige el material adecuado, esta parte es importante toda vez que en ocasiones surgen problemas que ponen en peligro la vida por meter en algunos casos el material incorrecto, ya sea a falta de conocimiento o por ahorrarse un poco de dinero, también toma las medidas requeridas, lo corta en frío o en caliente y le da la forma deseada; taladra une las partes, coloca herrería, pule y aplica anticorrosivo.

Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones. Es la persona que repara o reemplaza piezas de carrocería en automóviles, camiones y otros

vehículos. da forma a la lamina martillándola y doblándola en frío o en caliente taladra agujeros para los remaches o pernos y une las piezas con soldadura.

Joyero-platero. Es el trabajador que fabrica y repara joyas y artículos de materiales preciosos. Selecciona, limpia y engasta piedras preciosas y decorativas según el diseño o especificaciones que se le proporcionen, funde el material o aleación y lo vierte en el molde; da a las piezas la forma y acabado requerido.

Mecánico en reparación de automóviles y camiones. Es la persona las partes mecánicas de automóviles, camiones y otros vehículos de motor. Examina la naturaleza de los desperfectos; ajusta motores, los afina, arregla sistema de transmisión, caja de velocidades, embrague, frenos, suspensión, dirección o cualquier otra del mecanismo verifica el resultado final de las composuras.

Pintor de automóviles y camiones. Es la persona que realiza el acabado, total o parcial, de pintura de automóviles, camiones y otros vehículos. Repara la superficie; cubre molduras y cristales con papel, acondiciona o mezcla la pintura para lograr el tono deseado y la aplica cuantas veces sea necesario.

Pintor de casas, edificios y construcciones en general. Es el trabajador que aplica capas de pintura, barniz, laca o productos similares en interiores y exteriores de casas, edificios y otro tipo de construcciones. Acondiciona previamente la superficie que va a pintar, lijándola, resanándola o aplicando sellador o plaste, luego prepara la pintura, iguala tonos y pinta, repitiendo esta operación las veces necesarias hasta que la aplicación sea uniforme.

Plomero en instalaciones. es la persona que instala o repara tuberías, tinacos, enseres o accesorios sanitarios para servicio de agua, drenaje o gas, sondea, destapa, corta, dobla, tarraja, suelda y conecta tubos y partes relacionadas con las instalaciones sanitarias y de gas. Hace cambios de las partes que lo requieran.

Radiotécnico reparador de aparatos electrónicos. Es el trabajador que localiza y repara las fallas en tocadiscos, televisores, radiorreceptores, grabadoras y reproductoras de cinta magnetofónica. Desmonta, repara o sustituye las piezas dañadas o defectuosas y hace las pruebas para verificar su correcto funcionamiento.

Reparador de aparatos eléctricos para el hogar. Es el trabajador que realiza labores de localización y reparación de las partes defectuosas de las unidades. Desmonta el aparato repara o sustituye las piezas dañadas, gastadas o rotas; lo arma y comprueba su correcto funcionamiento.

Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares. Es el trabajador que plancha a máquina prendas de vestir ropa y otros tejidos en tintorerías, lavanderías, hoteles, hospitales, establecimientos similares. Coloca apropiadamente la prenda en la mesa acolchonada en la máquina, baja la plancha sobre el artículo, acciona los pedales para regular la presión de salida del vapor y repite la operación hasta obtener un planchado correcto. Limpia y desmancha las prendas conforme a procedimientos establecidos; puede lubricar y reparar la maquinaria para el siguiente turno o la reporta para mantenimiento.

Peinador (a) y manicurista. Es el trabajador que realiza labores de cortes, teñido, peinado y arreglo del cabello, de manicure y lleva a cabo otras tareas de cultura de belleza.

Tapicero de vestiduras de automóviles. Es el trabajador que instala o repara los revestimientos interiores de automóviles o camiones; quita forros, repara o coloca enresortado nuevo, pone alambres, amarres, rellenos, grapas; forros de protección, cordones de vista o de remate pasamanería y botones.

Tapicero en reparación de muebles. Es la persona que repara o reemplaza el tapiz de muebles de todo tipo; quita forros, repara enresortado o coloca uno nuevo; pone alambres, amarres o grapas; coloca rellenos, forros de protección en partes laterales y cojines, cordones de vista o de remate, botones y otros.

Zapatero en talleres de reparación de calzado. Es la persona que repara y acondiciona el calzado; quita suelas y tacones, repara las superficies y el material que adecua a la medida requerida; fija las piezas con pegamento o las clava, cose a mano o a máquina, hace el acabado final tiñiendo y lustrando las nuevas superficies del calzado.

4.3. RESPONSABLES DE LLEVAR EL CONTROL Y OBLIGACIONES DE LLEVAR EL CONTROL

La creación y operación del Servicio Nacional de Empleo (SNE), tiene sustento jurídico en el artículo 123 Constitucional, que garantiza el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, en la Ley Federal del Trabajo,

que rige las relaciones de trabajo definidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los objetivos del (SNE) y sus principales acciones están considerados en los artículos 537, 538 y 539 de la (LFT), dichos objetivos se centran en promover la colocación de trabajadores en organizar y supervisar su capacitación y adiestramiento. Específicamente el artículo 539 define a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), como la instancia responsable del funcionamiento del (SNE).

Así, desde 1978 la STPS se dedica a promover e impulsar, en coordinación con los gobiernos de los estados y a través de los Servicios Estatales de Empleo (SNEE), la colocación y capacitación de los trabajadores la generación de información sobre el comportamiento de los mercados laborales locales y la coordinación con los agentes que realizan labores de vinculación en el mercado.

" En el marco de los programas emergentes de protección al empleo establecidos a raíz de la crisis de 1982, esta Secretaría diseño y puso en marcha en 1984, el Programa Becas de Capacitación para los Desempleados (Probecat). Este programa constituye junto con las acciones de vinculación en los mercados de trabajo que realiza SNE, un instrumento de política activa de trabajo, dirigida a la población desocupada"³¹.

El Probecat capacita a jóvenes buscadores de un primer empleo o trabajadores desplazados que requieren reconvertir sus conocimientos. La

³¹ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Lineamientos Para la Operación de la modalidad Capacitación Mixta en Micro y Pequeñas Empresas. México, 1998. p. 13.

capacitación por medio del Probecat se orienta a adecuar la oferta de trabajo a las condiciones de la demanda y a facilitar la colocación de grupos específicos de población que poseen escasa calificación, de los trabajadores que nos referimos en esta tesis como son los prestadores de servicios técnicos, en las áreas de construcción, mantenimiento y reparación. Que se pretende que reciban una capacitación en cada especialidad, en la que tengan mayor habilidad o vocación; en la que posteriormente de recibir la capacitación antes mencionada, adquieran una certificación y posteriormente una licencia que les permita identificarlos en cada una de las especialidades.

Con el propósito de mejorar la operación del SNE y del PROBECAT, desde 1987 han sido apoyador a través de dos proyectos: el de capacitación de mano de obra y el de modernización de los mercados de trabajo, en los cuales se ha contado con los recursos provenientes de préstamos del Banco Interamericano de Desarrollo, a partir del segundo semestre de 1997, el SNE participa en la instrumentación del Programa de Modernización del Mercado Laboral (PMML), entre cuyos propósitos se encuentran.

1. Promover la inserción de la población desocupada en actividades productivas.
- 2.- Hacer más transparente y eficaz la operación del mercado de trabajo mediante la mejor coordinación de los agentes que intervienen en el mismo.
- 3.- Abreviar tiempos y reducir los costos de colocación, tanto para los desempleados como para las empresas, y .
- 4.- Mejorar y ampliar los servicios ofrecidos a los buscadores y oferentes de empleo.

En el ámbito de las actividades orientadas a mejorar y ampliar servicios, y en el marco de operación del Probecat, se ha observado que las acciones de capacitación mixta en medianas y grandes empresas han tenido un alto impacto en las oportunidades de ocupación de los desempleados participantes (93% de contratación); sin embargo, esta modalidad no ha posibilitado el aprovechamiento del potencial que tienen las micro y pequeñas empresas del país como instancias de capacitación y en la generación de empleo.

Las acciones de capacitación en micro y pequeñas empresas presentan dificultades operativas derivadas de la dispersión de este tipo de empresas y de las propias características productivas financieras, organizativas y legales, pues se requieren mecanismos relativamente complejos para aglutinar o agrupar demandas específicas que le permitan al SNE evitar el incremento de los costos de operación y a las empresas desembolsos que, en la mayoría de los casos, rebasan sus posibilidades financieras.

El diseño del Programa de Modernización del Mercado Laboral incluyó, entre sus estrategias, el desarrollo de un proyecto experimental orientado a establecer mecanismos que permitieran ampliar la capacitación mixta a los establecimientos de menor tamaño e incrementar así las oportunidades de empleo de la población desempleada. Para tal efecto la Dirección General de Empleo, diseñó una prueba piloto basándose en la modalidad de taller escuela en 1997.

La Dirección General de Empleo ha orientado sus actividades en congruencia con las líneas de acción establecidas en el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (AUSEE), y en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, con el propósito de preservar la planta productiva y empleo y acelerar la

creación de fuertes de trabajo que generen empleo permanente y bien remunerado. Derivado de lo anterior, en este año se está dando apoyo a 700 mil trabajadores, desempleados o que han requerido de una mayor capacitación en sus puestos de trabajo, a través de los Programas de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) y de Calidad Integral y Modernización (CIMO).

Esta Dirección General contribuye a la instrumentación de las principales políticas activas de empleo y capacitación que se están aplicando, con el fin de intervenir en el mercado de trabajo de manera integrada a la política económica nacional.

El encargado de llevar acabo la capacitación así como la certificación que se pretende, para posteriormente tener la licencia para ejercer su especialidad o actividades de su agrado; en esta parte se encargará cada centro Delegacional Promotor del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA) de cada una de las 16 Delegaciones Políticas del Distrito Federal, a través de la Subdelegación de Desarrollo Económico que actualmente coordina los de las becas de capacitación; lo que nos lleva a pensar en que esta autoridad se haga cargo de este tipo de trabajadores por su cuenta es que se imparten actualmente cursos de capacitación de estos trabajadores por lo cual no seria irreal, llevar a cabo la propuesta.

Toda vez que se imparten los cursos de capacitación en los planteles educativos y centros de enseñanza público y privados, tales como el Conalep, Cecatis, CBTIS, entre otros.

En forma de ejemplo en el Conalep se dan las siguientes carreras:

Automotriz; Electrónica Industrial; Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital; Electricidad Industrial; Electromecánico; Refrigeración y Aire Acondicionado; Máquinas Herramienta; Construcción; Control de Calidad.

Actualmente se imparten cursos de capacitación como:

Manejo Contable y Recursos Humanos; Manejo de la Comunicación en la Oficina; Instalaciones Hidráulicas; Control de Motores; Auxiliar Contable; Ensamblado de Prendas; Manejo Contable de Recursos Humanos; Carpintería general; Afinación de Motores a Gasolina; Soldadura Autógena y Eléctrica.

Algunos cursos propuestos y por ser autorizados por la STPS, son los siguientes: Mecánica Automotriz; Corte y confección; Cultura de belleza; Costura industrial; carpintería básica; Soldadura Autógena y eléctrica; Cerrajería y Hojalatería y pintura.

CONCLUSIONES

Primera. El obrero y el artesano en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer el arte correspondiente después de haber sido examinados y aprobados ya que se necesitaba permiso para ejercer un oficio.

Segunda. Se puede ver el principio de libertad, a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.

Tercera. El contrato solo puede ser por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del servicio a ser prestado; la duración del contrato de trabajo puede ser fijada o por unidad de tiempo o por la naturaleza del servicio a ser ejecutado por el trabajador.

Cuarta. Servicio técnicos, corresponde a los trabajadores que realizan actividades técnicas especializadas por lo cual tiene conocimientos teóricos y prácticos.

Quinta. Tomando en cuenta la clasificación haremos una comparación de los prestadores de servicios técnicos y de que manera se pueden relacionar con los distintos conceptos de la clasificación que se hace: trabajo productivo. Esta encaminado a satisfacer una necesidad de otro ser; Trabajo manual; Trabajo independiente, se realiza sin estar bajo control de otra persona; Trabajo por cuenta propia, la titularidad del producto del trabajo se le asigna a la misma

persona que lo efectúa, es la persona que su actividad principal lo efectúa en su propio negocio u ocupación, no estando a las ordenes de un patrón.

Sexta. Hacia este tipo de trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento, son los que tienen un alto grado de destreza, habilidad manual y conocimientos técnicos de ahí el nombre de prestadores de servicios técnicos.

Séptima. Servicio, son actividades realizadas en establecimientos, por cuenta propia cuyo fin principal sea prestar un servicio a la comunidad.

Octava. Empleo informal se caracteriza debido a la ausencia de relaciones formales de trabajo o de regulación gubernamental.

Novena. El proyecto de capacitación, el objetivo general es capacitar y promover el trabajo especializado, en las personas que presten mayores carencias para competir en el mercado de trabajo; el objetivo específico, promover la capacitación de los prestadores de servicios técnicos o trabajadores por su cuenta, ya sea para buscadores de trabajo y de los que pueden ejercer por su cuenta conforme a las necesidades del mercado laboral, con ayuda de las micro y pequeñas empresas según el caso o la especialidad que quieran.

Décima. Hay que tomar en cuenta dos tipos de capacitación para los que ejercen estas ocupaciones que reciban capacitación, para que adquieran mayor conocimiento, habilidades y destreza, para que estén a la vanguardia de los avances de la tecnología, así adquirir su certificación y posteriormente una licencia de trabajo; este tipo de capacitación va a ser más corta, porque ya cuentan con conocimientos o habilidades empíricas; Por el contrario para aquellos

que quieran realizar esta ocupación es el tipo de proyecto de becas de capacitación que actúen en conjunto con autoridades que estén a cargo de este tipo de proyectos que viene siendo la capacitación mixta.

Décima primera. Los beneficios son mutuos, las micro y pequeñas empresas se beneficiarán con el proyecto ya que podrán contar por el periodo de 2 o 3 meses con un becario, que los apoyará en el desarrollo de sus actividades con la posibilidad de contratarlo una vez concluida la capacitación.

Décima segunda. Los becarios se beneficiaran ya que recibirán capacitación en la propia empresa, taller o negocio sobre la ocupación u oficio de su interés, contará con asesoría especializada, recibirá experiencia laboral con la posibilidad de emplearse en la misma empresa o de trabajar por su cuenta, contando ya con experiencia.

Décima tercera. La propuesta de regulación de los prestadores de servicios técnicos; que tenga por objeto proteger las actividades de los sobre este tipo de trabajadores, que ejerzan dichas prestaciones en el Distrito Federal, se ha mencionado de una lista, de las personas que ejerzan las mencionadas ocupaciones y van a estar sujetas, así mismo cualquier individuo que desarrolle cualquier actividad similar; se clasifican en: fijos, semifijos y ambulantes.

Décima cuarta. Las asociaciones que puedan formar estos trabajadores tema de la tesis, que se les llamará uniones, estableciendo sus propios estatutos, de cada una de las uniones serán por ramas ocupacionales.

Décima quinta. De la autoridad que expida las licencias de trabajo quien podrá cancelar dichas licencias en algunos de los casos que son citados en este trabajo.

Décima sexta. Los centros de adiestramiento y capacitación que en coordinación con las autoridades correspondientes y las uniones mayoritarias promoverá el establecimiento de los mencionados centros, para capacitar a este tipo de trabajadores; en distintas actividades técnicas, para elevar su nivel de conocimientos y propiciar su mejoramiento integral.

Décima séptima. Las autoridades responsables de llevar el control, expedición de la certificación y licencias de trabajo; en primer término la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Empleo; cada Centro Delegacional Promotor del Empleo Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA), a través de cada Subdelegación de Desarrollo Económico; que es la finalidad que esta última expida lo antes citado.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

- 1.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Manual de Derecho Administrativo. Ed. Trillas, México, 1990.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Ed. Porrúa., México, 1985.
- 3.- ----- Derecho del Trabajo. Ed. UNAM., México, 1990.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctica y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª ed. Ed. Sista., México 1996.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo I, Volúmen 1, 3ª ed. Ed. Heliasta., Buenos Aires.
- 6.- CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero, 3ª ed. Ed. Del autor., México, 1969
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, et al. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, estudio corporativo entre legislación Laboral de Estados Unidos de Norteamérica y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano., 2ª ed. Ed. Trillas., México, 1994.

- 8.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Volumen 2. Ed. Porrúa., México, 1996.
- 9.- ----- El Estado de Molestar, Ed. Porrúa., México, 1997.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 15ª ed. Tomo I. Ed. Porrúa., México, 1998.
- 11.- -----Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I., 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1961.
- 12.- -----El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª ed. Ed. Porrúa., México, 1981.
- 13.- -----Programa do Direito de Trabalho. Ed. Liuvaria Saulano Porto Alegre, Brasil.
- 14.- DAVALOS Y OLEA, José y Alonso. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa. México, 1992.
- 15.- GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo, 9ª ed. Ed. Porrúa. México, 1996.
- 16.- GOMES, Orlando y Elson GOITISCHACK. Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Cardenas Editor y Distribuidor., México, 1979.

17.- HAYEK, Friedicho A. Los Fundamentos de la Libertad. 4ª ed. Ed. Unión Editorial., España, 1982.

18.- Homenaje a Morelos en el bicentenario de su nacimiento 1865-1955. Ed. UNAM., México, 1965.

19.- INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFÍA ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Encuesta Nacional de empleo Urbano, 2º trimestre 1987-1996. México, 1996.

20.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Formación Profesional. Ed. Alfa omega., Colombia, 1995.

21.- PALAVICINI F., Felix. La Historia de la Constitución de 1917., México, 1967.

22.- PINTO VILLATORO, Roberto. Proceso de Capacitación. 2ª ed. Ed. Diana., México, 1997.

23.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, 2ª ed. Ed. Tecnos., Madrid España, 1950.

24.- PAZOS DE LA TORRE, Luis. Actividad y Ciencia Económica, 3ª ed. Ed. Diana., México, 1977.

- 25.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Catálogo Nacional de Ocupaciones, Compendio de Títulos Ocupacionales., México, 1990.
- 26.- -----Lineamientos Para la Operación de la Modalidad Capacitación Mixta en Micro y Pequeñas Empresas., México, 1998.
- 27.- SENIOR F., Alberto. Sociología, 9ª ed. Ed. Francisco Oteo., México, 1970.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, 2ª ed. Ed. Porrúa., México, 1965.
- 29.- ----- Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª ed. Ed. Porrúa., México, 1975.
- 30.- VILLORO, Luis. Historia General de México. Tomo I, 3ª ed. Ed. El Colegio de México., México, 1981.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Instituto Federal Electoral. México, 1998.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1998.

3.- Ley Federal de Protección al Consumidor. Ed. Procuraduría Federal del Consumidor. México, 1998.

4.- Ley Federal para el Fomento de la Micro industria y la Actividad Empresarial (Copilación Jurídica). Ed. Microsoft. 1998.

5.- Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional Relativo al Ejercicio de las Profesiones.(Copitación Jurídica). Ed. Microsoft, 1998.

6.- Ley Federal del Seguro Social (Copilación Jurídica). Ed. Microsoft, 1998.