

40721  
9



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**EL DERECHO AL TRABAJO, LA CAPACITACIÓN Y EL  
ADIESTRAMIENTO EN LOS ADULTOS**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

**P R E S E N T A :**

**KARINA AGUILAR SÁNCHEZ**

ASESOR:

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

TESIS  
FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON. EDO. MEX., FEBRERO DE 2003.



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.

**TESIS CON  
FALLA DE  
ORIGEN**

## AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, doy gracias por haberme permitido existir, tener una vida plena y compartirla con seres tan maravillosos que le dan sentido

A mis **hermanos, César y José Julio**, que han vivido conmigo experiencias y sinsabores, y que a pesar de nuestras diferencias, somos una gran familia. Los quiero mucho.

A mi Familia de **Chalcatzingo Morelos**, a mis abuelitos, **Lucrecia y Vicente**, que me han demostrado que no importa la edad para seguir trabajando, también a mis **Tíos** y a mis **Primos**, que han formado parte de mi existencia. Dedico el presente trabajo a la memoria de mi abuelita **Teresa Cortés** q.e.p.d.

A mis **Padres**, por haberme dado la vida por educarme y criarme, por sus enseñanzas y experiencias que me han otorgado y por haber hecho de mi una persona de bien. Quienes a pesar de sus problemas y errores han sacado adelante a esta hermosa familia. Disfrutemos juntos este bello momento de mi vida. **Los amo.**

A mi tía **Salus, Linely, Oscar y al Bebé Axel**, por quererme y por estar conmigo en todos los momentos de mi vida, porque me han dado mucho y a pesar de la enorme distancia sé que tienen un espacio para mí en su mente y en su corazón. Gracias

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A todos mis **Amigos**, que si no menciono el nombre de ninguno en especial es por no dejar ha nadie a un lado, a todos ellos, un millón de gracias.

A la **Universidad Nacional Autónoma de México**, que me dio la oportunidad de construir mi futuro y mi destino y por haberme formado profesionalmente y hacer de mi una mejor persona

Gracias a la **Familia Sosa Núñez**, especialmente a **Alberto, Angélica y a Carmen Núñez**, quienes me han aceptado como más que un ser querido Gracias

Al **sínodo** que integra el jurado en mi examen profesional, por su tiempo y paciencia que han tenido conmigo. Gracias

Y especialmente muchas gracias a **Enrique Sosa Núñez "Gamba"**, a quien Dios a puesto en mi camino y quien ha sido en mi vida más que un compañero, quien es mi mejor crítico, mi juez, cómplice y más que un amigo, por tu apoyo soy una mejor persona y sin ti no hubiera logrado terminar este trabajo Te quiero mucho y eres la mejor persona que he conocido en mi vida

# EL DERECHO AL TRABAJO, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN LOS ADULTOS.

## ÍNDICE

	Página
<b>Introducción.</b> .....	1
<b>Capítulo I: Generalidades del Derecho al Trabajo, la Capacitación y el Adiestramiento en los Adultos.</b>	
1.1 Derecho del Trabajo .....	2
1.2 Patrón .....	8
1.3 Trabajador .....	10
1.4 Empleo y Desempleo. ....	13
1.5 Derecho al trabajo. ....	19
1.5.1. Justicia social .....	22
1.5.2. La edad dentro de los Principios de Libertad e Igualdad en el Derecho del Trabajo. ....	23
1.6 Capacitación y adiestramiento. ....	26
1.7 Discriminación laboral a grupos vulnerables. ....	29
1.8 Concepto de Adulto en edad de discriminación laboral. ....	33
<b>Capítulo II : Marco Histórico</b>	
2.1 Evolución del Derecho del Trabajo en las Antiguas Civilizaciones. ....	37
2.1.1 Época Antigua. ....	41
2.1.2 Época Clásica. ....	43
2.1.3 Edad Media. ....	45
2.1.4 Era Moderna. ....	48
2.1.5 Época Contemporánea. ....	49
2.2 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México. ....	50
2.2.1 Derecho del Trabajo Precortesiano. ....	51
2.2.2 Derecho del trabajo en la Nueva España. ....	52
2.2.3 México Independiente. ....	54
2.2.4 Legislación de Maximiliano de Habsburgo. ....	55
2.2.5 Porfiriato. ....	56
2.2.6 Revolución Mexicana. ....	58
2.2.7 Constitución de 1917 y el Artículo 123. ....	60
2.2.8 Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931. ....	61
2.2.9 Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970. ....	63
<b>Capítulo III: Marco legal del derecho al trabajo en los adultos en edad de discriminación laboral,</b>	

**su capacitación y su adiestramiento.**

**Página**

3.1 Constitucionalidad del Trabajo, la Capacitación y el Adiestramiento en México .....	67
3.1.1 Artículo 1º párrafo tercero .....	68
3.1.2 Artículo 3º .....	71
3.1.3 Artículo 5º .....	76
3.1.4 Artículo 123, Apartado "A", primer párrafo, fracción XIII 83 y fracción XXXI inciso b); numeral 3, párrafo segundo. ....	79
3.2 Ley Federal del Trabajo .....	83
3.2.1 Artículos 3º y 56 .....	84
3.2.2 Artículo 132, Fracción XV .....	86
3.2.3 Artículo 133, Fracción I y III .....	95
3.3 Naturaleza Jurídica del Derecho al Trabajo de las Personas Adultas .....	96
3.4 Ley de los Derechos de la Personas Adultas Mayores .....	98
3.4.1 Artículos 3º, Fracción I, Inciso a); 5º, Inciso e); 11; 18 y 19 .....	98
3.5 La OIT y México .....	101

**Capítulo IV: El Derecho al Trabajo, la Capacitación y el Adiestramiento en los Adultos.**

4.1 Política de protección Social y Aplicación de Leyes en Materia de Trabajo .....	112
4.2 Capacitación de los Adultos como Medida y Fuente de Trabajo .....	116
4.3 Tipos de Actividades que Faciliten la Reincorporación de los Adultos en la Fuerza de Trabajo .....	121
4.4 Estrategia que Evita los Problemas de los Adultos para Encontrar o Mantener su Trabajo y de la Creación de la Bolsa Especial de Trabajo para Adultos Desempleados por motivos de su Edad .....	125
4.5 Fondo Nacional de Apoyo Económico para Adultos Desempleados .....	131
4.6 Necesidad de la creación de un reglamento que fortalezca e impulse el trabajo de las personas adultas y de las que se encuentran en edad de plenitud .....	137
<b>Conclusiones</b> .....	<b>143</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>147</b>
<b>Leyes y Códigos</b> .....	<b>149</b>
<b>Otras Fuentes</b> .....	<b>150</b>

## INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se realiza una proyección, de manera sistemática, de la situación y de las condiciones en las que se encuentran las personas adultas y las mayores con respecto del trabajo: la circunstancia que se vive en México en cuanto al empleo, el desempleo y de la contratación, en la búsqueda de un espacio vital de estos individuos en el mercado de trabajo. Por ello, nuestro tema se denomina *el derecho al trabajo, la capacitación y el adiestramiento en los adultos*, en el cual damos un enfoque más preciso de las necesidades que surgen hoy en día en materia laboral para tan importante núcleo social, que debido a las condiciones económicas de nuestro país, el mercado del empleo para estas personas se encuentra en crisis.

La mayoría de los individuos nos encaminamos hacia la edad mayor y en un momento de nuestras vidas podemos llegar a convertirnos en un grupo vulnerable, que en alguna ocasión puede encontrarse en desventaja ante las adversidades. Por ello debemos destacar la importancia de este tema, para que al colocarnos en la hipótesis jurídica, existan alternativas de acción que nos den la posibilidad de enfrentarnos a las desventajas con mayores opciones y nos permita un mejor nivel de vida.

Es preciso saber cuáles son los problemas fundamentales que exigen al Estado, la sociedad y la temática del empleo, cuáles son las alternativas que tiene la sociedad para superar estas crisis, con qué mecanismos cuenta la población y a qué se debe que las leyes están creadas para proteger tanto a la persona que llegan a desprotegerla.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



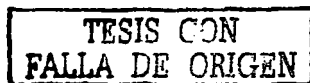
Para ello nosotros planteamos diversas propuestas que permiten alternativas de acción por parte de las autoridades para enfrentar tan serio problema.

En el presente estudio analizamos cuáles son las principales causas por las que el núcleo de personas de mediana edad y en plenitud, no es aceptada en diversos centros de trabajo, y que es el Estado el encargado directo de solventar estos problemas, por medio del derecho social, está obligado a tutelar los derechos de los más desprotegidos y de las clases económicamente débiles.

Dadas las anteriores circunstancias, nos corresponde a nosotros presentarles un proyecto en el cual lo hemos dividido en cuatro capítulos en los cuales se aborda nuestro tema de estudio desde diversas perspectivas para poder presentar un mejor análisis.

En el primer capítulo denominado *generalidades*, abordamos el problema de la discriminación de los adultos por motivos de su edad de una manera adecuada para el lector, proporcionándole los conceptos y su significado semántica y etimológicamente, para que tenga una noción y un mejor conocimiento del problema que estamos tratando. De esta forma que conozca y diferencie los términos lógicos, técnicos y científicos para que lo guíe en el estudio de esta problemática tan importante en el mundo de las personas que busca alternativas de trabajo.

En este capítulo presentamos análisis de las figuras jurídicas brindando su conceptualización, interpretándolas para que ante el lector, la terminología de este estudio no represente un obstáculo en su interpretación, y pueda abordarlo de mejor forma y



comprender cualquier punto en el que se presente un lenguaje demasiado técnico o complejo, y no por ello pierda interés en tan importante proyecto.

Conocer las causas, circunstancias, características y lenguaje propio del presente tema, *permitirá* abordar el presente trabajo con mayor interés y facilidad para que al adentrarse en el tema, le sea más ameno su estudio.

En el capítulo segundo, denominado *marco histórico*, hacemos un breve análisis de la evolución de las instituciones jurídicas dedicadas al estudio del empleo, a la protección social del desempleado y a la función del Estado en tan importante rubro.

Es vital conocer cómo los antiguos resolvían sus problemas y de qué manera lograban la armonía, toda vez que las personas adultas eran quienes tomaban las determinaciones y eran sujetos muy respetados que solían ocupar los cargos públicos o importantes en la sociedad.

Se analiza en este tema, la Época Antigua, la Edad Clásica, la Edad Media, la Época Moderna, la Era Contemporánea y las circunstancias que han ocurrido en nuestro país al través de la Época Prehispánica, la Colonia y la Conquista, la Independencia, la Revolución y los avances de los tiempos actuales en materia de protección social, empleo y los medios y garantías para lograr el estado de bienestar.

En el tercer capítulo denominado *marco legal*, estudiamos las diferentes instituciones jurídicas relativas al tema en cuestión, así como figuras aleatorias que nos permiten conocer el campo de acción de las leyes y de las prerrogativas y obligaciones

que tienen las partes involucradas en las relaciones obrero-patronales y en el derecho social.

Estudiamos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los acuerdos y tratados internacionales adoptados por México y la Organización Internacional del Trabajo, los reglamentos y leyes derivadas del trabajo y de protección a las personas adultas y a los desempleados, con el fin de establecer los alcances y las medidas protectoras con que cuentan los grupos sociales y los grupos vulnerables.

En el capítulo cuarto al que le asignamos el nombre de *El derecho al trabajo, la capacitación y el adiestramiento en personas adultas*, encontramos una serie de proyectos y propuestas, que consideramos como válidas en pro de los derechos de aquellas personas que se ubiquen en la hipótesis planteada y que se vean vulnerados sus derechos en cuanto a la necesidad de un trabajo digno y que sea discriminado por cualquier motivo o circunstancia, enfatizando la razón de la edad.

Proponemos la creación de nuevas políticas de acción, para que el Estado pueda respaldar a las personas que así lo requieran, establecemos la necesidad de la creación de un fondo económico que proteja a las personas que no logren ubicarse en un empleo y la necesidad de un reglamento que ponga a la orden del Estado planes y programas que beneficien a estas personas desempleadas

Analizamos los problemas de las autoridades al impartir justicia social, así como la crisis del empleo y del estado de derecho en las cuales se ven afectadas millones

de personas porque la norma jurídica, al no ser aplicada plenamente, les produce un estado de indefensión contra las adversidades

Hacemos la cordial invitación a que el lector analice y forme estado de conciencia sobre las repercusiones que produce la discriminación y las crisis laborales y que disfrute de esta obra como nosotros lo hemos hecho, recordando que estamos obligados a contribuir con algo, porque de cualquier manera formamos parte del problema

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO I GENERALIDADES DEL DERECHO AL TRABAJO, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN LOS ADULTOS**

1.1 Derecho del Trabajo.

1.2 Patrón.

1.3 Trabajador.

1.4 Empleo y Desempleo.

1.5 Derecho al trabajo.

1.5.1. Justicia social.

1.5.2. La edad dentro de los Principios de Libertad e Igualdad en el Derecho del Trabajo.

1.6 Capacitación y adiestramiento.

1.7 Discriminación laboral a grupos vulnerables.

1.8 Concepto de Adulto en edad de discriminación laboral.

## CAPÍTULO I GENERALIDADES

En el presente capítulo tenemos como objetivo principal presentar los diferentes conceptos que integren, de manera general, un conocimiento más preciso de este tema referente a la capacitación de los adultos desempleados y de su derecho al trabajo. Como es tan importante este estudio, es necesario identificar las partes que lo componen para así poder entender el fenómeno que afecta a este grupo vulnerable de la sociedad, para que ya conociendo los términos que pueden representar un obstáculo en la interpretación del texto, por ser muy técnico o por su complejidad, se tenga un panorama más amplio y podamos abocarnos plenamente al desarrollo y análisis de este estudio.

A continuación analizaremos los términos que tienen vínculo con el Derecho al Trabajo, la capacitación y el adiestramiento de los adultos desempleados.

### **1.1 Derecho del Trabajo**

Para poder comprender lo que es el Derecho del Trabajo, tenemos que analizar los diversos conceptos de los cuales deriva, con el objeto de obtener un panorama más amplio de tan importante institución jurídica. Así tenemos que se entiende por derecho a *“el conjunto de normas jurídicas impero-atributivas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad”*. Este concepto nos da la pauta para estudiar a fondo y con mayor precisión las fuentes de nuestro estudio y de esta forma podamos determinar nuestro propio significado de derecho del trabajo.

El derecho estudia, como lo señalamos anteriormente, la conducta externa del hombre en sociedad, y es fundamental dadas las condiciones de interacción de aquél con el ente colectivo. Para Eduardo García Máynes el derecho es "*el conjunto de reglas impero-atributivas que en una época y un lugar determinados el poder público considera obligatorias*",<sup>1</sup> de aquí se infiere que el conjunto de normas creadas o reconocidas por la organización política son vigentes. Con relación al anterior concepto es importante destacar la noción y el conocimiento de lo que es el trabajo, como actividad relevante que viene a ser la esencia del hombre.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo, lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española lo define como "*el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza*".<sup>2</sup> De este concepto podemos inferir lo siguiente: el trabajo supone una actividad humana que tiende a la obtención de un provecho.

José Dávalos en su obra nos proporciona un concepto que incluye el significado etimológico de la palabra trabajo estableciendo que en torno a la determinación del origen de dicho término, opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se produce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

---

<sup>1</sup> GARCÍA Máynes, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 47ª edición, Porrúa, México 1995, pág. 97.

<sup>2</sup> Gran Diccionario Enciclopédico Bruguera, Tomo 16 "Tos-Zyg", Bruguera, México 1980, pág 1938.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado, se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *labore* o *labrare*, del verbo *laborare* que quiere decir labrar, relativo a labranza de la tierra".<sup>3</sup>

La Ley Federal del Trabajo hace referencia en su artículo 8º, párrafo segundo, un concepto general de lo que es el trabajo, al establecer de manera sintetizada, y con un criterio y sentido amplios, lo siguiente: "*para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*".

El artículo 3º, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo señala que: "*El trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia*".

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, primer párrafo, indica lo siguiente: "*toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley*". Sin embargo nos encontramos que no es una garantía para el trabajador el poder mantener su empleo a pesar de que es un derecho con que cuenta.



Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana pues se representan como un medio noble, lejos de constituir una pesada carga para la humanidad. De esta reflexión partimos para precisar que el concepto de trabajo cuenta con diversas bases que deben ser analizadas:

a) El trabajo es una condición de existencia del hombre; la persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades; muchas surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia previa de necesidades. Lo útil es ampliar los bienes o servicios para beneficio de la colectividad.

c) El trabajo es objeto de protección jurídica; esta protección se otorga de acuerdo a la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador, es decir al subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley, otra le señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material propios y de la familia.<sup>4</sup>

Una vez establecidos los conceptos fundamentales tanto de derecho como de trabajo y habiendo delimitado sus bases, podemos determinar una idea más

---

<sup>3</sup> DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México 1992, pág.3.

<sup>4</sup> BRISÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1985, pág. 5.

completa de lo que es el Derecho del Trabajo, para vincularlo con los temas que posteriormente abordaremos.

De aquí se desprende que para su estudio, el derecho se clasifica desde el punto de vista de su ámbito material de validez, en derecho público, derecho privado y derecho social. En esta obra sólo nos interesa estudiar al derecho social en virtud de que es el punto medular dentro del estudio de nuestra investigación.

El derecho social se puede entender como *"el conjunto de normas jurídicas que tutelan a las clases económicamente más desprotegidas"*, es decir, trata de establecer el equilibrio entre las clases sociales siendo normas protectoras que buscan la igualdad de las personas. Tal es el caso del artículo 2º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referente a la igualdad y el respeto hacia los grupos indígenas; el artículo 3º de la misma ley, relativo a la educación; el 4º que se refiere a la igualdad de sexos, a la vivienda digna y al derecho a la salud; el artículo 27, del que se desprenden las garantías que tutelan a los campesinos y el derecho a la tierra y su protección por parte del Estado; y, por último, el artículo 123 que regula las relaciones obrero-patronales.

Este artículo sienta las bases del Derecho del Trabajo, del Derecho al Trabajo, y la protección al trabajador. De aquí partimos a conceptualizar el Derecho Laboral o del Trabajo como *"la rama del derecho social que protege la actividad del hombre a través de normas e instituciones que presupone la presencia de la persona humana"*.

Mario de la Cueva señala que el derecho del trabajo *"es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"*.<sup>5</sup>

Néstor de Buen Lozano marca que el Derecho del Trabajo es *"el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y mediante la realización de la justicia social"*.<sup>6</sup>

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala en el Diccionario Jurídico Mexicano que Derecho del Trabajo es *"el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual"*.<sup>7</sup>

El establecer esta serie de conceptos resulta útil en virtud de que nos proporciona un mayor enfoque de las ideas que se están tratando para así poder determinar el que mejor se adecuó al tema en comento.

Para finalizar indicaremos que el Derecho del Trabajo *"es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales"*, lo cual significa que tutela la seguridad en las relaciones de trabajo de aquella clase económicamente débil

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México 1997, pág. 48.

<sup>6</sup> DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta edición. Porrúa, México 1984, pág. 131.

<sup>7</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Porrúa, México 1998, pág. 982.

ante las adversidades del acontecer laboral. Es la rama del derecho social, que busca la justicia del mismo tipo, protegiendo a la clase económicamente débil de la relación de trabajo, buscando un equilibrio en la realización del trabajo.

## 1.2 Patrón

Uno de los apartados más importantes dentro de toda relación de trabajo es la figura del patrón. El instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos hace mención en el Diccionario Jurídico Mexicano que *"Patrón (de patrono y éste, a su vez del latín patronus) es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (a.10 de la LFT). En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo".*<sup>8</sup>

Para Alberto Briseño patrón es *"la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores",*<sup>9</sup> que de los conceptos analizados es el que encuentra mayor semejanza con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que determina que el patrón *"es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".*

José Dávalos señala que del concepto que brinda la Ley Federal del Trabajo se desprenden los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

---

<sup>8</sup> Ibidem, pág. 2363.

<sup>9</sup> BRISEÑO Ruíz, Alberto, Ob. Cit., pág. 154.

Por lo que hace al primer elemento, el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la ley laboral, es indistinto puesto que, tratándose de una persona moral, ésta puede ser una sociedad civil o mercantil, al Estado o a las autoridades del trabajo no les interesa quien es la persona que asume la contratación del trabajador, sino que lo que les importa es el hecho de que se recibe un servicio en la relación de subordinación y una contraprestación que se traduce en salario.<sup>10</sup>

Por su parte, Néstor de Buen señala que patrón *"es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"*.<sup>11</sup>

Es claro que la figura del patrón es fundamental en toda relación de trabajo, y por eso hay que hacer una determinación de los alcances de su significado. En primera instancia, el patrón puede ser una persona física o moral; lo cual quiere decir que cualquier individuo particular o colectivo que requiera y contrate los servicios personales subordinados de otra persona, será un patrón.

En segunda, el patrón es director de la actividad laboral de un individuo, en virtud de que él es quien sabe qué es lo que desea y en qué campo va a ocupar a sus subordinados, puesto que él es quien requiere de los servicios para su beneficio, y no otro. Es en su beneficio, puesto que el objeto de la contratación, de la relación de trabajo, es que el subordinado le ayude a conseguir y alcanzar el destino deseado, sea

---

<sup>10</sup> DÁVALOS, José. Ob. Cit., pág. 98.

<sup>11</sup> DE BUEN Lozano, Néstor. Ob. Cit., pág. 459.

referente a la producción o ya al lucro

La prestación del trabajo por parte del subordinado es a cambio de una retribución, generalmente pecuniaria, toda vez que a cambio de un esfuerzo físico debe recompensarse con un pago, porque de otra forma no tendría sentido la relación de trabajo, que sería en desventaja de la clase económicamente más débil.

Terminaremos el presente apartado referente a la figura jurídica denominada patrón, señalando que *"es aquella persona física o moral que solicita y dirige los servicios personales subordinados de un particular, cuyo objeto es su beneficio propio, que generalmente es el lucro, a cambio de una contraprestación la cual consiste en una remuneración que le otorga de manera directa, determinada y en dinero a otra persona denominada trabajador, quien estará a su cargo y bajo sus órdenes"*

### **1.3 Trabajador**

Las normas de la declaración de derechos sociales se basan en el principio de la igualdad de todos los seres que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe diferencia alguna. Por tal motivo la comisión uniformó la terminología, que a la postre se utilizó en la ley, de forma exclusiva la noción de trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones laborales. La Ley Federal del Trabajo establece el concepto de trabajador señalando que *"es la persona física que presta a otra, física o jurídica un trabajo personal subordinado"*.

El derecho del trabajo clasifica a las personas según su manera de intervenir o de ser en las relaciones de trabajo, así es que el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos.

La idea del término trabajador, contenida en el artículo 8° de la ley en comento, emplea la expresión "persona física", de la cual se desprende que no puede considerarse trabajador a una persona jurídica o moral de acuerdo con la terminología de la ley, que implica la prohibición de trabajo en equipo, que constituiría un subpatrón que explota a los trabajadores.

Alrededor del trabajador se desarrolla la fuerza expansiva del derecho del trabajo, orientado hacia la protección del obrero industrial en un principio, ampliando su órbita hasta comprender al trabajador intelectual, al profesionista, al técnico y al alto empleado, cuyas relaciones de trabajo reguladas anteriormente por el derecho común, fueron absorbidas por el derecho laboral.

Tenemos así que de acuerdo con la terminología laboral, se le denomina trabajador a la persona que presta un trabajo personal subordinado a otra denominada patrón, asignándosele a aquél diversos sinónimos tales como obrero, operario, asalariado, jornalero, etcétera.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, y no admite

distinciones, recogiendo el principio de igualdad; no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, **edad**, credo religioso, doctrina política o condición social.

Podemos entonces decir que con apego a la ley, la figura del trabajador cuenta con los siguientes elementos indispensables:

➤ *El trabajador siempre será una persona física.* Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores personas jurídicas o morales, si no exclusivamente personas físicas; es decir, a seres humanos.

➤ *Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.* Se entiende que el servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral.

➤ *El servicio ha de ser en forma personal.* Para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se está ante la figura del intermediario.

➤ *El servicio ha de ser de manera subordinada.* La prestación del servicio deberá de efectuarse en forma subordinada. Se entiende por subordinación que el trabajo habrá de efectuarse bajo las órdenes de un patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo; es decir, el patrón tiene poder jurídico de mando correlativo a un poder de obediencia por parte de quien presta el servicio. Este aspecto implica la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido, que encuentra dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.



➤ *El ánimo del trabajador es la remuneración. Esta es el salario o el pago que se recibe a cambio de un servicio o trabajo realizadc, que debe ser en dinero y en moneda nacional.*

*Concluiremos señalando que "el trabajador es la persona física que presta o contribuye con un servicio personal subordinado a otra persona física o moral denominada patrón, a cambio de una remuneración económica denominada salario, la cual debe ser una cantidad específica, fija y en dinero".*

#### **1.4 Empleo y Desempleo**

Uno de los grandes fenómenos que aquejan a nuestra sociedad actualmente, y en general al régimen capitalista, es la crisis del empleo, por su oferta y demanda o por su remuneración. En este apartado hacemos énfasis en la decadencia de su oferta, toda vez que los efectos que produce tal, repercuten directamente en la economía familiar y apareja consigo el problema de la pobreza.

En cuanto al término empleo tenemos la siguiente concepción: ocupar a uno, encargándole un negocio, comisión o puesto; o al servicio público. Cabe aclarar que en este concepto, la Real Academia de la Lengua le da un enfoque general, impreciso y amplio. Determinemos su contenido y alcances. El empleo se refiere, al hecho de estar haciendo algo, mantenerse en una ocupación, realizando algún acto; esto es muy claro, puesto es que debe destinar su acción una persona a la realización de alguna actividad. La segunda parte del concepto nos encamina a la siguiente idea,

determinada como encargo de un negocio, comisión o puesto; este presupuesto nos infiere la idea de que alguien nos encomienda, nos confía y nos manda cuidar, realizar, vigilar o llevar al cabo un trabajo personal subordinado que él se encuentra en la necesidad de hacer, pero por diversas circunstancias, no puede llevarlo al efecto y depende de que alguien más lo desempeñe. Y, por último, el supuesto que imprime en uno la realización de un servicio público, que no dista nada de las primeras ideas del concepto, con la salvedad que se diferencia en que el desempeño, en este caso, será para un cargo público, en el Estado o gobierno de que se trate, o en las instituciones o dependencias que se derivaren de ellos.

Cabe señalar que este concepto estaría incompleto sin las bases fundamentales que lo concretizan en el derecho del trabajo, es decir, la ley, la relación y las autoridades. En cuanto a la ley se refiere, debe estar enmarcado dentro de un cuerpo normativo en calidad de institución jurídica, para brindarle la protección que requieran las partes y la protección legal que necesita, lo que le da su índole de derecho social, al tutelar las relaciones entre clases, buscando proteger al débil, equilibrando la sustancia de derecho.

Al respecto de la relación, la ley establece su denominación con dos bases fundamentales que lo encuadran como una verdadera institución complementada con los requisitos que la convierten en un proyecto de contraprestación en el que se satisfagan ambas partes. Esto es, que exista la prestación de un trabajo personal subordinado, el que beneficie al patrón, que es quien está solicitando al trabajador, y la contraprestación que es a cambio de un salario en determinado y en dinero, que cubra

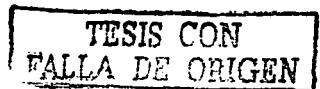
las necesidades del prestador del trabajo, quedando las partes en plena satisfacción de sus necesidades de emplear o de ser empleado

Por último y no menos importante, tenemos a las autoridades, que, generalmente administrativas, vigilen que se cumpla de manera cabal la relación de trabajo, buscando el formal desempeño de las actividades y principios que determinen las leyes, a través de la observación, vigilancia y de las medidas cautelares y sanciones que para tal efecto se requieran.

En lo que respecta al desempleo la Real Academia de la Lengua lo designa como *"la falta de trabajo o empleo, o el paro forzoso del trabajo"*,<sup>12</sup> partiendo de este concepto podemos sugerir que a cualquier persona que le falte trabajo o empleo consecuentemente será desempleado. Por lo que se refiere al paro forzoso, es necesario hacer hincapié que en el momento en que se detiene o interrumpe el empleo por cualquier circunstancia, en ese momento habrá desempleo.

Sin embargo en un sentido más amplio, el desempleo lo ubicamos cuando alguna persona determinada no sostiene con un patrón una relación de trabajo, por la cual perciba una remuneración económica y en dinero. Existen algunas excepciones que podemos encuadrar en otras figuras de las cuales si hay remuneración y no necesariamente existe una relación de trabajo, tal es el caso del comercio o el subempleo, los cuales son instituciones distintas al trabajo señalado, razón por la cual no deben encuadrarse como desempleo.

<sup>12</sup> Diccionario Enciclopédico Bruguera, Ob. Cit., pag. 647.



El hecho de vivir en una sociedad capitalista repercute directamente en los niveles de empleo y pobreza, debido a que la política de dejar hacer y dejar pasar deslinda al Estado como ente protector y proveedor de los económicamente desprotegidos que en muchas ocasiones no cuentan más que con su fuerza de trabajo, y quienes no tienen una formación profesional ni con capital por pertenecer a grupos sociales marginados.

La ignorancia y el analfabetismo son factores que provocan en las personas, por regla general, la decadencia en los ámbitos social, cultural y laboral, merced a que su falta de visión a futuro les impide desempeñarse como debe de ser, enfrentándose a una sociedad que exige cada vez gente con mayor preparación para integrarse al campo de trabajo.

La sobrepoblación es un problema que incide en el campo del empleo, puesto que el exceso de gente en una comunidad implica mayor demanda de un cargo de trabajo, tal es el caso que en una sociedad en la cual la cantidad de personas con preparación profesional no es proporcional a la necesidad de estos en el mercado laboral, habrá una mayor exigencia de personal para ocupar un puesto.

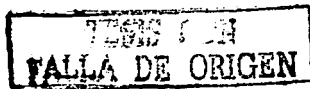
De esta manera, denominamos al desempleo *"como la falta o carencia de oferta de trabajo en una colectividad en la cual su demanda es superior y no puede ser cubierta"*. Entonces podemos considerar al empleo como, la utilización de un individuo por personas o instituciones para obtener su trabajo a cambio de un salario u otro tipo de pago. Esto se diferencia, por ejemplo, de la servidumbre o de la esclavitud, casos

en los que el empleo no se ofrece en condiciones de libertad a cambio de un pago, y que tampoco implican un coste para el empresario.

En economía, el término empleo también hace referencia a otros factores de producción, como la tierra y el capital, pero en el sentido corriente se refiere a la utilización de trabajadores asalariados. El empleo suele excluir a aquellos trabajadores que no cobran, como las amas de casa o los voluntarios. El autoempleo representa una porción importante del empleo total: entre la cuarta parte y la mitad de la fuerza laboral de los países en desarrollo, donde cada individuo trabaja y se paga a sí mismo.

Otra cosa distinta son los trabajadores independientes y el trabajo temporal, situaciones en las que un empleado individual firma un contrato para ofrecer sus servicios sin por ello pasar a ser un asalariado a tiempo completo. Otras formas de empleo incluyen el migratorio, el trabajo a tiempo parcial y los contratos por obra.

Se suele distinguir entre el empleo en el sector agrícola, en el industrial y en el de servicios. El desarrollo económico mundial ha mostrado un desplazamiento progresivo de la actividad laboral, desde los dos primeros sectores hacia el de servicios. Las predicciones sobre el futuro desarrollo del empleo parecen sugerir un crecimiento del autoempleo y de los contratos laborales irregulares en las economías desarrolladas, donde los trabajadores venderán su capacidad a las diversas instituciones. Esto configuraría un modelo de empleo cada vez más inestable y flexible, debido a la enorme competencia global por el trabajo. Sin embargo, es probable que el subdesarrollo de amplios sectores del Tercer Mundo limite las oportunidades laborales



de gran parte de la población mundial, confinándola a una agricultura de subsistencia.

Los términos y condiciones del empleo han sido, a lo largo de la historia, uno de los aspectos más controvertidos de esta problemática, dados sus efectos sobre el nivel de vida de los trabajadores y el bienestar de la sociedad. La explotación infantil y otros abusos del sistema industrial son inherentes a la evolución del empleo moderno. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, tratan de consensuar normas generales sobre condiciones de empleo. El número de horas laborales, el seguro de enfermedad, las vacaciones y otros beneficios de los trabajadores se han logrado tan sólo después de una ardua lucha entre los sindicatos o asociaciones de profesionales y los empresarios, siempre reacios a reducir su margen de beneficios debido al aumento de los costes. Estos costes son uno de los principales factores responsables del actual cambio en los esquemas laborales, alejándose del empleo a tiempo completo. De forma análoga, la negociación colectiva es una forma de relación laboral que refleja la estructura tradicional del empleo, en la que empresarios y trabajadores se encuentran enfrentados. Ciertas empresas, en Japón, han intentado suprimir esta división imponiendo los mismos uniformes y los mismos comedores a todos sus trabajadores, repartiendo beneficios entre todos ellos y garantizando, en algunos casos, un puesto de trabajo fijo de por vida.

La problemática del empleo ha estado sujeta a numerosas intervenciones estatales, y la mayoría de los países aspiran (al menos en teoría) a conseguir el pleno empleo, es decir, a que todos aquellos quienes quieran trabajar puedan hacerlo. La igualdad de oportunidades y la legislación que pretende lograr igual salario a igual trabajo son también esfuerzos habituales desarrollados por los gobiernos para aumentar al máximo las oportunidades de empleo. En todo el mundo, a diferente

escala, queda el agravio sufrido por la mujer, que en el mundo rico cobra aproximadamente un tercio de salario menos que un varón por idéntica prestación. En España y gran parte de Europa, por ejemplo, el desempleo femenino dobla al masculino. En muchas otras zonas la discriminación es bastante más acentuada. El empleo, como conflicto económico, no puede desvincularse del contexto social, cultural y político de los distintos países.

### **1.5 Derecho al Trabajo.**

Como base del presente estudio y siendo la materia que se encarga de observar los principios fundamentales de las relaciones laborales debemos conceptuar lo que es el derecho al trabajo para poder comprender la idea de sus alcances y la su necesidad de su creación. El hombre es un ser social por naturaleza y la esencia del ser es el trabajo. Por lo tanto, una persona que ha trabajado toda su vida, el día en que pierde la posibilidad de seguir laborando, en ese momento deja de vivir. Así los seres humanos encuentran en su andar por la vida una doble necesidad de trabajar: la primera pecuniaria para poder cubrir sus gastos, y otra natural, para satisfacer a su espíritu. Por ello es tan importante determinar que el derecho al trabajo es una necesidad del ser humano y un derecho de la personalidad inherente.

La idea del derecho al trabajo esta asociada, históricamente, a todas las luchas sociales. Se pueden encontrar antecedentes remotos en el Proyecto de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, que Maximiliano de Robespierre expone ante la Sociedad de los jacobinos, en donde se declara que "la



sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, o asegurándoles medidas de existencia a quienes no están en condiciones de trabajar”.<sup>13</sup>

La Constitución de 1848 en México, aceptó el establecer el derecho al trabajo, siguiendo el Proyecto de Manet que en su artículo 2º declaraba que *“la constitución garantiza a todos los ciudadanos: la libertad, la igualdad, la seguridad, el trabajo, la propiedad, la asistencia”*.

Entonces podemos decir que el derecho al trabajo es *“aquella prerrogativa innata del ser humano que lo faculta para hacer exigible a la sociedad en la que vive, que le permita participar socialmente, a través de su fuerza productiva, y que le garantice un mejor nivel de vida”*. Este derecho se refiere, en gran medida, a que se deben de garantizar a todos los hombres y mujeres, que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

El trabajo, por lo tanto, es un derecho y un deber social, no debe ser considerado objeto de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta, y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, Ob. Cit., pág. 77.



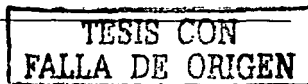
El derecho al trabajo presenta dos formas de manifestación: en primer término del derecho a adquirir un empleo. En segundo lugar, del derecho a conservarlo. La primera manifestación dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones; el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado puede obligar a los particulares para que éstos lo hagan, incluso puede existir un seguro de desempleo, pero ésta y muchas otras consideraciones parecen utópicas.

La segunda manifestación presenta mejores perspectivas: todo trabajador tiene derecho de conservar su trabajo, salvo que hubiera una causa justa para privarle de él. Esto se identifica como el principio de estabilidad en el empleo.

Ciertamente estos derechos y deberes sociales relativos al trabajo son meras declaraciones de principios y no normas jurídicas, por lo cual por sí mismos no producen derechos ni obligaciones. El derecho al trabajo sólo constituye un anhelo del constituyente, y que su inclusión en las normas parece una flexibilización en virtud de que estos principios se ven violados constantemente y no se toman medidas que garanticen el cumplimiento de la ley. Tal es el caso de nuestro estudio, de las personas que son discriminadas laboralmente por razón de su edad y que requieren derechos sociales como la asistencia y la capacitación por mencionar algunos, los cuales no deberían pertenecer a los grupos vulnerables, y no debería existir en nuestro país ni en ningún lugar del mundo discriminación en sus formas habidas, y en este caso en el trabajo, el Estado debe de garantizar que se cumpla con lo establecido en las leyes, evitando a toda costa que se llegue a estos extremos.

---

<sup>14</sup> Ibidem, págs. 76-77.



El Derecho del Trabajo es una institución eminentemente mexicana originada en el naciente Derecho Social en la Constitución Política de 1917, pero por las constantes violaciones y choques entre grupos no es causa de orgullo la aplicación de este derecho para nosotros, toda vez que existen en nuestro país salarios raquíticos, desigualdad enorme, pobreza y desempleo, lo cual permite poner en evidencia a las autoridades encargadas de hacer valer el Derecho del Trabajo.

### **1.5.1 Justicia Social**

Hablar de la justicia social nos remonta a los romanos quienes identificaban a la justicia como *"constant et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi o tribuere"*,<sup>15</sup> lo que significa la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que es suyo o lo que le pertenece. Si aplicamos este principio a nuestra investigación tenemos que todos los individuos, que integran el pacto social en una nación determinada, tienen derechos y obligaciones, y que quienes se adecuan a las condiciones sociales, deben recibir lo que les corresponde, que en muchos de los casos es la seguridad y un nivel de vida decoroso.

Para Trueba Urbina la justicia social es *"aquella idea que no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción"*.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> OROPEZA Aguirre, Diocleciano. Derecho Romano I. UNAM-ENEP Aragón, México 1994, pág. 14.

La justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica así como la manera de superarla, por lo que procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, es decir, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive al Gobierno, a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación.<sup>17</sup>

La justicia social es y debe ser la justa distribución de la riqueza entre los particulares, en este caso, de los patrones a los trabajadores, para garantizarles un mejor nivel de vida a cambio de su fuerza de trabajo y que se otorguen las condiciones necesarias para evitar desigualdad de clases. Es la necesidad que enfrentan los grupos de dar a cada individuo lo que se merece, incluyendo en esta necesidad, la oportunidad de verse inmerso en el ente colectivo como un ser de provecho, es decir productivo, con igualdad de posibilidades para desempeñar un cargo, y obtener la preparación suficiente para trabajar, de mejor manera, con mayores aptitudes y con más profesionalismo, a la hora de desempeñar el encargo que se le ha encomendado.

### **1.5.2 La edad dentro de los principios de libertad e igualdad en el Derecho del Trabajo.**

La edad es un suceso y un fenómeno incontenible en todos los seres humanos, lo cual nos lleva a cruzar diversas etapas entre las cuales la mayor parte del tiempo, pasamos siendo adultos y nos encaminamos a la vejez. El concepto en

---

<sup>16</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, Ob. Cit., pág. 75.

comento es fundamental puesto que, de acuerdo al principio de igualdad en el derecho, la edad no debe ser motivo de discriminación para la contratación de una persona y actualmente tal garantía es vulnerada.

Las dos ideas de libertad y de igualdad se encuentran estrechamente ligadas ya que *"la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla"*.<sup>17</sup> El principio de libertad se refiere a que todo individuo es libre para dedicarse a cualquier profesión, mediante una decisión personal que no puede impedir el Estado, independientemente de sus condiciones, siempre y cuando su trabajo sea lícito.

La norma posee un significado fundamental, ya que la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, por que no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial del trabajador, por lo que la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo.<sup>19</sup>

Por su parte la igualdad es una de las metas principales a seguir del derecho del trabajo. Este principio se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

El primer postulado nos señala las disposiciones legales de orden público que establecen que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los

---

<sup>17</sup> Ibidem, pág. 76.

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. págs. 108-111.



derechos sea escrita o verbal la estipulación que establezca un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual

El segundo postulado indica que para trabajo igual prestaciones iguales, principio que sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etcétera, sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Concordantemente con ambos postulados para que el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo sea comprendido con mayor claridad, podría quedar de la siguiente manera "a trabajo igual desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales".

---

<sup>14</sup> Ibidem, pag. 111.

Por último es importante destacar que la libertad de trabajo es la posibilidad que tiene el individuo mediante una decisión personal que nadie puede impedir al elegir el trabajo o profesión que mejor le acomode, y por su parte la igualdad es el equilibrio de condiciones y de prestaciones que tiene todo individuo sin importar su situación social, cultural, política, económica o religiosa con que cuente.

### **1.6 Capacitación y Adiestramiento.**

La capacitación y el adiestramiento vienen a formar una medida atractiva tanto para el patrón como para el trabajador: para el primero resulta una inversión al preparar a su personal y evitar errores en sus empresas y logrando altos niveles de eficiencia y una mayor productividad, siendo su única desventaja la fuga de personal ya adiestrado y capacitado. Para el trabajador es favorable que lo capaciten, toda vez que se desarrolla profesionalmente en el trabajo, convirtiéndose en un elemento valioso e imprescindible, preparado y promovible dentro de la empresa, con el inconveniente de no aprovechar tal virtud, o que el ciclo de enseñanza y la técnica sean muy avanzados para su potencial.

El hombre posee una vocación permanente por lograr una superación laboral, esto implica que además de tener una retribución salarial y de aquellas prestaciones que le corresponden por los servicios que presta, pugne porque se le reconozcan derechos orientados a su superación cultural y profesional.

Por lo tanto, una de las obligaciones naturales que se deriva de la relación laboral es la de capacitar a los trabajadores, por lo que se hace indispensable programar y delinear soluciones a corto, mediano y largo plazos, que permitan

capacitar y adiestrar al hombre que trabaja, para evitarle que pase a las filas de los desempleados.

La capacitación ha sido definida como *"el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte"*. Se pretende que el trabajador mejore sus ingresos y alcance un mejor nivel de vida.<sup>20</sup>

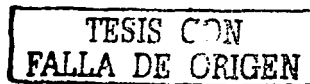
Mario de la Cueva señala que la capacitación y el adiestramiento *"es aquella enseñanza teórica y practica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficacia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y lo oficios"*.

Para Guillermo Gamboa la capacitación es *"aquel proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar, eficientemente, las actividades de un área de trabajo"*.<sup>21</sup>

El adiestramiento, a su vez, es la actividad de mejoramiento de las actividades del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo hace mención que la capacitación y el adiestramiento deben de actualizar, perfeccionar y mejorar las aptitudes, conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como el proporcionarle

<sup>20</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit, pág. 404.



la información necesaria sobre la aplicación de la nueva tecnología para incrementar la productividad y prevenir riesgos de trabajo, para prepararlo a ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Como podemos observar la capacitación y el adiestramiento son una institución de beneficios para los trabajadores, patrones y para el gobierno. A los primeros les permite mayor incremento en sus salarios y prestaciones; a los segundos les resuelve sus problemas relacionados con la productividad y la competitividad, colocándolos en posiciones comerciales favorables, al tercer beneficiado le permite la obtención de considerables ingresos a través del cobro de diversos impuestos, facilitándose su función social.

A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe una puesto de mayor jerarquía. Asimismo, se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza.

Debemos mencionar que la capacitación y el adiestramiento se fundamentan en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles a los trabajadores a fin de que haya más productividad y mejor calidad de los servicios.

El incumplimiento de este derecho plenamente, puede producir ausencia de mano de obra calificada, lo que repercute directamente en los efectos de contratación y empleo.

---

<sup>21</sup> GAMBOA Valenzuela, Guillermo. La Capacitación y el Adiestramiento. Revista de Derecho, Vol. 9, no. 36, julio- septiembre, México 1979, págs. 39-49.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



### 1.7 Discriminación laboral en los grupos vulnerables.

En México como en el mundo la discriminación se ha convertido en un fenómeno que no reconoce característica alguna en los grupos sociales. Se encuentra en la familia, en las escuelas, en las comunidades y en los centros de trabajo, razón por la cual, sabemos que es una de las principales causas que afectan el desarrollo del individuo que se traduce en una violación a los derechos de la personalidad de los seres humanos.

Etimológicamente la palabra discriminación deriva de la voz latina "*discriminare*" y, a su vez, de "*discrimen*", que significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra.<sup>22</sup> Sin embargo este concepto es muy concreto y no nos proporciona un enfoque de lo que en la actualidad percibimos como discriminación. Esta separación, distinción o diferenciación de una cosa sobre otra tiende a ser perjudiciosa, apartando "lo malo de lo bueno", distinguiendo "lo mejor de lo peor", diferenciando "lo agradable de lo desagradable". Es decir en cuanto a su origen la "*discriminare*" es de orden negativo.

Ahora bien, se entiende por discriminación: "*aquel trato dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos entre otros*". Pero este trato es diferenciado en perjuicio del ente o grupo de población de que se trate, toda vez que los grupos vulnerables, aunque cuentan muchas veces con organizaciones, la protección que les brinda el Estado, resulta insuficiente.

---

<sup>22</sup> GUILLET Aristides, Diccionario Enciclopédico Guillet. Tomo 3. Guillet editores, Colón República del Panamá 1986. pág. 186.

Un concepto más amplio y que nos permite explicar mejor lo que es la discriminación se encuentra en el artículo 1º del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) adoptado por los países miembros, incluyendo a México, el 25 de junio de 1958, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, menciona que *"el término discriminación comprende:*

*a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato o de trato en el empleo o la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación..."*.

Frecuentemente en nuestro país encontramos todo tipo de discriminación por distintos factores, la cual da origen a individuos que relacionados a ésta, se les denomina grupos vulnerables. Se entiende por este concepto a *"aquellos núcleos o comunidades que, por circunstancias de pobreza, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad, se encuentran en una situación de mayor indefensión para hacer frente a los problemas que plantea la vida y no cuentan con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas"*.

Entre los grupos que experimentan dificultades tanto de acceso como de permanencia dentro del mercado laboral es posible identificar a las mujeres, las personas con alguna discapacidad, los individuos mayores de 35 años y los adultos en plenitud. Estos grupos resultan particularmente vulnerables a situaciones de desigualdad, de acceso al trabajo, segregación, desempleo y precariedad en el empleo.

A través de la historia de nuestro país, la discriminación ha tenido trascendental relevancia en los grupos económicamente débiles, la edad y el sexo. La intolerancia hacia las mujeres ha marcado una época en la cual se han cometido abusos y atropellos donde el principio de igualdad ha sido infinidad de veces vulnerado. Veamos brevemente la discriminación hacia los grupos vulnerables en el ámbito laboral.

### **Mujeres**

La discriminación laboral de la mujer se debe en gran parte a factores culturales que asignan funciones sociales distintas al hombre y a la mujer, tanto en la esfera pública como privada, sin embargo, se destina a la mujer al desempeño de labores domésticas y familiares, lo cual disminuye la importancia de su papel económico, pues la gran mayoría de las mujeres necesitan trabajar para ganar un salario.

Esta es la causa de que se considere a la mujer como una fuerza laboral de segundo orden, cuyos ingresos sólo representan un complemento para la economía familiar.

En términos generales, la participación de la mujer en el terreno laboral ha estado caracterizado por una dualidad "*interior-inferior*", es decir, siempre que ha sido posible, se le ha mantenido en el "*interior*" de la casa; y cuando esto no ha sido conveniente, se le ha ubicado en la parte "*inferior*" de la escala ocupacional. Paulatinamente se han recortado las distancias y la mujer ha ido ganando terreno en el mercado laboral.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **Personas con Discapacidad.**

Entre los grupos que identificamos como vulnerables también encontramos a las personas que sufren alguna discapacidad originadas por deficiencias físicas o psicológicas que les ocasionan la limitación de alguna de sus facultades ya sean físicas o mentales y que requieren de una atención específica por parte de la sociedad.

*Una persona discapacitada es, conforme a los criterios de la OIT, "toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida".*

Para finalizar este apartado es necesario mencionar que la vulnerabilidad anula el conjunto de garantías y libertades fundamentales, de tal forma que las personas, grupos y comunidades que se encuentran en esta situación, tienen derechos únicamente a nivel formal, ya que en los hechos no se dan las condiciones necesarias para su ejercicio.

Esta circunstancia viola los derechos de los miembros más débiles de la sociedad, razón por la cual el Estado tiene la responsabilidad de protegerlos, quienes frecuentemente desconocen cuáles son sus derechos e ignoran cómo hacerlos valer.

### **Adultos en plenitud.**

El envejecimiento biológicamente es el conjunto de modificaciones inevitables e irreversibles que se producen en un organismo con el paso del tiempo, y

que finalmente conducen a la muerte. Tales cambios varían considerablemente según la gravedad de los acontecimientos.

Al envejecer, acumulamos experiencias que nos hacen mucho más valiosos en el trabajo, pero en muchas ocasiones los patrones no lo ven así, por lo que no es raro que los trabajadores de edad se les discrimine y por lo tanto les sea más difícil que los contraten, los asciendan o los traten justamente.

En general los 60 años de edad es la que los gobiernos y algunas organizaciones comienzan a definir como vejez, no obstante que las expectativas de vida varían y existen muchos factores que afectan el proceso de envejecimiento de una persona. Algunos individuos podrían ser viejos a los 35 años; otras viven en forma plena y productiva cumplidos ya los 80. En muchos lugares las personas no definen su edad en términos de cuantos años han vivido, sino en términos de lo que son capaces de hacer.

La discriminación persistente por motivos de edad, combinada con los cambios en la organización del trabajo, la política de seguridad social y el entorno económico, afecta a muchos trabajadores de edad a causa del recorte de personal y despidos. De ahí que, una vez que están desempleados, los trabajadores de edad tienen muy pocas probabilidades de encontrar un nuevo trabajo.

### **1.8 Concepto de Adulto en edad de discriminación laboral.**

En México existen instancias administrativas que buscan ejercer la justicia en materia laboral al contemplar y hacer valer las instituciones legales

correspondientes. Debido a intereses creados por los patrones, establecen estos últimos, políticas de empleo y contratación que son discriminatorias.

Generalmente en las convocatorias para emplear a determinadas personas en un puesto designado observamos que solicitan personal no mayor de **35 años** para ocupar alguna vacante disponible, es aquí en donde percibimos la figura objeto de nuestro estudio.

Se entiende por Adulto en edad de discriminación laboral a *“aquella persona mayor de 35 años, que por razón de su edad, se encuentra en desventaja para conseguir o mantener su empleo, o cuando está desempleado, encontrar otro adecuado a sus posibilidades y necesidades”*.

Este tipo de circunstancias agrava la vulnerabilidad de muchos trabajadores a causa de la supresión de puestos de trabajo, los despidos y las presiones para que se vayan del mercado laboral. Una vez desempleados, estos tienen pocas probabilidades de encontrar un nuevo empleo. De ahí que al perder su trabajo terminan por desmoralizarse y retirándose de la población activa.

Los constantes avances en la tecnología y en la organización del trabajo ponen en grave riesgo la situación laboral de los trabajadores más vulnerables y reducen la posibilidad de recibir esa formación, ya que cada vez más hay una enorme exclusión social que limita las oportunidades de encontrar un empleo.

**Dadas estas circunstancias concluiremos el presente apartado señalando que los adultos en edad de discriminación laboral se encuentran en desventaja frente a**

los demás seres, e incluso frente a otros grupos vulnerables, a pesar de la diversidad de mecanismos instaurados por la mayoría de las instituciones jurídicas y de las medidas que han tomado las autoridades administrativas y del trabajo, sin embargo con el paso del tiempo, nos hemos percatado de que la diversidad de fenómenos que se suscitan diariamente en nuestro país, encontramos difícil de ubicar una salida pertinente. para lograr un estado ideal en el cumplimiento de las garantías de tan valiosos recursos humanos, como lo son los adultos en desventaja para conseguir o mantener su empleo.

La vanguardia tecnológica, el neo-liberalismo y la globalización son aspectos fundamentales en el desarrollo de la humanidad que, por una parte, han proliferado y despertado en el mundo avances y un gran cúmulo de ventajas en las diversas materias del conocimiento, que logran mejores estándares de vida para las personas en márgenes como la salud, la medicina, la computación y la ciencia en general, que pone de manifiesto el estatus que en las épocas anteriores no se podía ni siquiera imaginar. Por la otra parte, tenemos el lado oscuro de estos movimientos de la humanidad. Si bien es cierto, por sus características, la globalización trae consigo comunicaciones masivas para la sociedad, tecnología de punta y acceso a la educación, también lo es que para los adultos mayores y los de décadas pasadas viene a ser un obstáculo, puesto que implica la necesidad de que ellos aprendan lenguajes complicados de computación, que los instruyan en el uso de aparatos eléctricos y electrónicos que son extraños para ellos y que los capaciten en sus áreas de trabajo para volverse más productivos en el uso de nuevas herramientas que facilitan a la industria o al empleo. Por ello pensamos que muchos de nuestros valiosos adultos se han perdido en el tiempo cuando la tecnología en menos de una década dio un salto tan impresionante con la entrada de la computación.

## **CAPITULO II MARCO HISTÓRICO**

- 2.1 Evolución del Derecho del Trabajo en las Antiguas Civilizaciones.
  - 2.1.1 Época Antigua.
  - 2.1.2 Época Clásica.
  - 2.1.3 Edad Media.
  - 2.1.4 Era Moderna.
  - 2.1.5 Época Contemporánea.
- 2.2 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.
  - 2.2.1 Derecho del Trabajo Precortesiano.
  - 2.2.2 Derecho del trabajo en la Nueva España.
  - 2.2.3 México Independiente.
  - 2.2.4 Legislación de Maximiliano de Habsburgo.
  - 2.2.5 Porfirismo.
  - 2.2.6 Revolución Mexicana.
  - 2.2.7 Constitución de 1917 y el Artículo 123.
  - 2.2.8 Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.
  - 2.2.9 Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **CAPÍTULO II MARCO HISTÓRICO.**

La historia del desarrollo y evolución del trabajo es incesante y, a veces, inclemente. El paulatino paso del tiempo nos ha enseñado que la evolución de las instituciones suele ocurrir por un impacto súbito, que afecta a toda sociedad e impacta profundamente cuando se alteran los conocimientos hasta el último momento adquiridos, y que se vuelve necesario adaptar esas nuevas ideas a las necesidades del momento. Es así, que en las diversas etapas históricas la humanidad ha tenido que enfrentar los cambios bruscos de la evolución y la inventiva, como sucedió en Persia hace aproximadamente 6,000 años atrás con la invención de la rueda, o la invención fenicia de la navegación, la creación china del papel o el perfeccionamiento europeo del dinero. Estos cambio revolucionan el trabajo, lo hacen más sencillo o mejor hecho, sin embargo existe la necesidad de adecuar las nuevas ideas a las mentes de los individuos para que lo sepan reproducir. Pasa en la Revolución industrial con la creación de las máquinas que desplazan la mano de obra del hombre para trabajar, se debe enseñar al sujeto a manipular la nueva herramienta de trabajo, esto da origen a los accidentes, al despido masivo al suplir al ser humano por máquinas y, por supuesto, al Luddismo. Como apreciamos, la evolución del trabajo lleva consigo grandes avances, pues va aparejado con los inventos y la tecnología, empero aunado conlleva consecuencias que a la par benefician a unos y perjudicarán a otros.

### **2.1 Evolución del Derecho del Trabajo en las Antiguas Civilizaciones.**

El trabajo a lo largo de la historia ha sido un factor determinante para el progreso de la humanidad, en virtud de que se han presentado cambios dentro de las sociedades. El trabajo es inherente al hombre, puesto que pasa a ser parte de su

naturaleza, porque el hombre como tal, desde que apareció en la faz de la Tierra, ha dependido del trabajo para obtener el sustento y prevalecer a lo largo de los años. Dados los cambios, ese trabajo incipiente que señalamos, ha tenido que perfeccionarse de acuerdo con las necesidades del ser, que ha pasado por diversas eras, en las que las condiciones le han hecho, más de una vez, modificar su modo de vida y de alimentación.

Así es como encontramos diferentes rasgos que han sobrevivido a través de los años, y que consideramos son las fuentes históricas más importantes del trabajo. Para una mejor comprensión, hemos dividido el presente capítulo en Antigüedad, Época Clásica, Edad Media, Edad Moderna y Época Contemporánea, siguiendo los lineamientos propuestos por los estudios realizados de acuerdo con los diversos tratadistas de la historia universal. Antes de abordar el tema por completo, analicemos la importancia de los adultos mayores a través de la historia:

### **Gerontocracia**

Gerontocracia (del griego *geron*, 'anciano', y *kratos*, 'poder'), gobierno ejercido por los ancianos. La gerontocracia es la dominación social y política que ejercen las personas adultas mayores o los seniles, de una forma directa o indirecta.

La edad es una característica que ejerce una enorme influencia en las comunidades políticas. Aristóteles explicó la correlación entre las funciones políticas y la edad, y diferenció dos categorías: hombres guerreros y aquellos que deben deliberar sobre cuestiones de Estado. Según Aristóteles, ambas categorías debían estar unidas

y separadas: "separadas porque piden edades diferentes; unidas porque necesitan, la una de la otra, la primera aporta a la segunda prudencia, y la segunda aporta el vigor.

Elemento fundamental de organización social, ha sido clave para comprender las sociedades primitivas, ya que el anciano era cabeza de familia y de tribu. En las antiguas civilizaciones, los ancianos cumplían funciones políticas, civiles y religiosas. En el antiguo reino de Babilonia, el Consejo de Ancianos se ocupaba de la administración local. Entre los aztecas, los ancianos de los barrios o *calpules* eran consultados por los dirigentes a la hora de tomar decisiones sobre los cambios de posesión de tierras. Durante la monarquía de Roma, el rey era elegido por el Consejo de Ancianos (Senado), asamblea que después se convirtió en consejo asesor de los cónsules. En la Francia revolucionaria, el poder legislativo fue ejercido por una asamblea bicameral compuesta por el Consejo de Ancianos (250 miembros) y el consejo de los quinientos.

En la actualidad, algunos pueblos y aldeas son todavía gobernados por consejos de ancianos que se encargan junto al jefe tribal de mantener la ley y el orden, y administrar justicia.<sup>23</sup>

## BABILONIA

La ley y la justicia eran conceptos fundamentales en el modo de vida babilónico. La justicia era administrada por los tribunales, cada uno de los cuales tenía entre uno y cuatro jueces. Los ancianos de una ciudad frecuentemente formaban un

---

<sup>23</sup> Enciclopedia Microsoft Encarta. en Línea 2002. "Gerontocracia": <http://encarta.msn.es>. 1997-2002, Microsoft Corporation.

tribunal. Los jueces no podían revocar sus decisiones por ninguna razón, aunque podían dirigirse apelaciones contra sus veredictos ante el rey. Las pruebas consistían en afirmaciones de testigos o de documentos escritos. Los juramentos, que desempeñaban un papel importante en la administración de justicia, podían ser prometedores, declaratorios o exculpatorios. Los tribunales aplicaban castigos que iban desde la pena de muerte al azote, la reducción del estado social a la esclavitud y el destierro. Las compensaciones por daños iban desde 3 a 30 veces el valor del objeto perjudicado.

Para asegurar que sus instituciones legales, administrativas y económicas funcionaran eficazmente, los babilonios utilizaban el sistema de escritura cuneiforme desarrollado por los sumerios. Para formar a sus escribas, secretarios, archiveros y demás funcionarios administrativos, adoptaron el sistema sumerio de educación formal, bajo el cual escuelas seglares servían como centros culturales. El plan de estudios consistía principalmente en copiar y memorizar ambos libros de textos y los diccionarios sumero-babilónicos que contenían largas listas de palabras y frases, incluidos los nombres de árboles, animales, pájaros, insectos, países, ciudades, pueblos y minerales, así como una gran y diversa colección de tablas matemáticas y problemas. En el estudio de la literatura, los alumnos copiaban e imitaban distintos tipos de mitos, epopeyas, himnos, lamentaciones, proverbios y ensayos en lengua sumeria y babilonia.

## AZTECAS

La educación era muy estricta y se impartía desde los primeros años. A las mujeres se les exhortaba a que fueran discretas y recatadas en sus modales y en el vestir, y se les enseñaban todas las modalidades de los quehaceres domésticos que,

además de moler y preparar los alimentos, consistían en descarozar el algodón, hilar, tejer y confeccionar la ropa de la familia. A los hombres se les inculcaba la vocación guerrera. Desde pequeños se les formaba para que fueran fuertes, de modo que los bañaban con agua fría, los abrigan con ropa ligera y dormían en el suelo. A la manera de los atenienses de la Grecia clásica, se procuraba fortalecer el carácter de los niños mediante castigos severos y el fomento de los valores primordiales como amor a la verdad, la justicia y el deber, respeto a los padres y a los ancianos, rechazo a la mentira y al libertinaje, misericordia con los pobres y los desvalidos. Los jóvenes aprendían música, bailes y cantos, además de religión, historia, matemáticas, interpretación de los códices, artes marciales, escritura y conocimiento del calendario, entre otras disciplinas.

### **2.1.1 Época Antigua.**

En esta edad prevalecieron, como antecedentes de trabajo, los modos de producción primitivo y esclavista, que pertenecieron a los dos grandes momentos que vivió esta época, que fueron la Edad Primitiva y la Época Clásica respectivamente.

Dentro de los cuerpos normativos, encontramos los primeros vestigios de lo que puede ser considerado como uno de los antecedentes más remotos del derecho del trabajo escrito, pues en el Antiguo Testamento se relata cómo Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer del pan "mediante el sudor de tu rostro". Por lo que la Biblia consideraba al trabajo como un castigo divino.<sup>24</sup>

En esta época encontramos rasgos sin precedentes los cuales indican que la aparición del hombre es la historia del trabajo, puesto que se descubre la producción agrícola, se establece la sociedad, se empiezan a conformar grupos políticos cuando el hombre deja de ser nómada, comienzan a fortalecer su cultura, a forjar los metales y a domesticar a los animales.

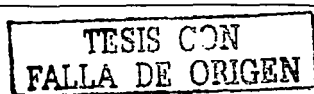
A continuación procederemos a analizar a los grupos más trascendentes que tuvieron relevancia en estos periodos.

En Babilonia, el Código de Hammurabi reconocía de alguna manera la relación de trabajo, ya que se hacía alusión al desarrollo de ciertos oficios como el pastoreo, labores del mar, carpintería y tejedores. Por lo que algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo, que a su vez respondían ante los intendentes. De manera mensual y anual efectuaban la cuenta de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido entregadas. Así mismo fijaban las cantidades en especie para el pago del trabajo a los trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos.<sup>24</sup>

Otro de los pueblos que le otorgaba un valor al trabajo eran los egipcios, pueblo guerrero y sedentario que floreció en el norte de África, y que le dio gran importancia a la conquista a través de la dominación de pueblos inferiores. Dentro de las grandes aportaciones al mundo por parte del Egipto antiguo, encontramos la escritura jeroglífica, la clasificación de la gente por estratos o clases, la explotación de

<sup>24</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, Ob. Cit. pág. 17.

<sup>25</sup> BRISEÑO Ruiz, Alberto, Ob. Cit. pág. 51.



los ríos y el cultivo de las tierras que eran asignadas a los nobles quienes encargaban a los capataces que explotaran a los esclavos en esta producción, así como a los tejidos la elaboración del pan y a que erigieran grandes pirámides en culto y agradecimiento a sus dioses.

También contaban con escuelas clasistas y talleres para la formación de los pobladores y se dedicaran a realizar algún trabajo, como lo era la industria de la guerra (fabricación de armas), la construcción de barcos y la fabricación de herramientas.

Los hebreos por su parte legitimaban el derecho a la retribución y el descanso semanal.<sup>26</sup> Al ser una cultura sumamente religiosa, estaban en contra de los abusos y de las guerras, razón por la cual fueron sometidos un sin número de veces.

### **2.1.2 Época Clásica**

La Edad Clásica comprende a dos grandes momentos históricos que fundan la mayoría de las bases del actual derecho escrito, ubicándose en la ciudad de Grecia y, posteriormente, con Imperio Romano.

En Grecia el trabajo fue objeto de desprecio, incluso los grandes filósofos lo consideraron como una actividad impropia pues el trabajo manual, la industria y el comercio eran una tarea inferior pues no cumplían como la guerra y la política que para ellos era una función relevante en la vida de los pueblos, por esta razón la economía de Grecia descansó sobre la esclavitud que eran considerados como cosas.

Además existían los artesanos libres, a los que se les permitió agruparse, constituyendo asociaciones llamadas *hetairies* o *eranes*.<sup>26</sup>

La sociedad ateniense estaba organizada de tal modo que sólo una pequeña clase de ciudadanos accedía al aprendizaje como la vocación central de sus vidas adultas. Sin embargo, El objetivo de la justicia social y el de la participación popular constituyen el aspecto central de la educación de adultos en los países nórdicos. En la mayoría de los países la educación de adultos se ha entendido como los estudios a tiempo parciales que no conducen a ninguna certificación.

Es precisamente en la ciudad de Roma la cual reviste de mayor importancia ya que dentro de su sistema jurídico podremos encontrar que se encuadro al trabajo dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, después ante el aumento de la población y al no poderse encontrar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento.<sup>27</sup>

Se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda.<sup>28</sup> de esta manera surgen las siguientes figuras denominadas:

---

<sup>26</sup> SANTOS Azuela, Hector, Ob. Cit. Pág. 1.

<sup>27</sup> DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, segunda edición, De Palma, Buenos Aires Argentina, 1975, pag. 46.

<sup>28</sup> DAVALOS, Jose, Ob. Cit. pag. 2.

<sup>29</sup> BRISEÑO Ruiz, Alberto, Ob. Cit. pag. 52.



***Locatio conductio operarum o contrato de trabajo.*** Un hombre libre (locator) se comprometía a prestar sus servicios a otro (conductor) sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero. Este contrato no era muy frecuente en Roma, puesto que, se buscaban otras formas de llegar a un acuerdo, ya denominado por las decisiones de los patres, ya determinado por los usos y costumbres de la época, ni sin seguir los respectivos ordenamientos jurídicos existentes.

***Locatio conductio operis o contrato de obra.*** Era un contrato por el cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado.<sup>30</sup>

Este era un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo que está realizaba a través del personal a su servicio, bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

Sin embargo este tipo de reglamentación no puede estimarse suficiente para afirmar la existencia del derecho del trabajo en Roma.

### **2.1.3 EDAD MEDIA**

Las principales actividades que se desarrollaron durante esta época fueron la agrícola y la producción manufacturera.

---

<sup>30</sup> OROPEZA Aguirre, Diocleciano, *Derecho Romano II*, UNAM-ENEP Aragón, pág. 75.

El sistema social se basaba en la servidumbre, en donde el siervo no era propiedad de su señor, pero tampoco era libre, por lo que tenían la obligación de entregar una parte de su trabajo, así como la de laborar en determinados días y realizar determinadas faenas para su señor.

La producción manufacturera tuvo como base principal los talleres, que estaban organizados en tres clases:

- Los maestros o dueños de los talleres.
- Los compañeros u oficiales que eran los asalariados, y
- Los aprendices, que integrados a la familia del maestro, obligado a educarlos y enseñarles el oficio, pagaban por su aprendizaje.<sup>31</sup>

Por lo que para defender sus intereses y poder lograr un equilibrio en el mercado, comienzan a surgir los primeros gremios formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros eran dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.<sup>32</sup>

Los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres, solo se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre y cuando tuvieran los conocimientos necesarios.

---

<sup>31</sup> SANTOS Azuela, Héctor, Ob. Cit. pág. 4.

<sup>32</sup> Ibidem, pág. 4.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del *putting-out* donde el empresario proporcionaba las materias primas y las herramientas necesarias llevándolas hasta el domicilio de sus trabajadores y recogía más tarde el producto acabado.

Dentro de estos talleres se fueron integrando diversas profesiones con el fin de defender sus intereses y así lograr un mejor equilibrio en el mercado, por lo que se agruparon en corporaciones de oficios, que eran asociaciones gremiales, que con el tiempo, se erigen como verdaderas empresas monopólicas, que no sólo se limitan a cumplir los fines para los cuales fueron creados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías para evitar la competencia desleal, así como el acaparamiento de las materias primas. De esa manera comienzan a crear sus propios estatutos, en donde se determina su salario, la cantidad y la calidad de la producción, así como el precio de los mismos en el mercado, por lo que si algún miembro no cumplía, se le imponía alguna sanción, la cual iba desde la expulsión hasta la pérdida temporal o permanente de la categoría que ostentaba.

Debido a esta situación en 1776 se crea el Edicto de Turgot, con el fin de suprimir estas corporaciones, pero no fue sino hasta 1789 cuando se ordenó que *"todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos... y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro"*.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> DÁVALOS, José, Ob. Cit, pág. 6.

#### **2.1.4 Era Moderna**

Durante esta etapa, el desarrollo del derecho del trabajo se basa principalmente en la consolidación de las ciudades y la aparición del régimen capitalista.

Dentro de las corrientes que influyen en esta época, encontramos al liberalismo, sistema que busca el auge industrial en los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, que crea una política de libertad individual, que permite el libre ejercicio de la profesión a la que se dediquen, sea en el taller o en su domicilio, por cuenta propia o de terceros, así mismo se eliminan los exámenes de artesanos que lesionaban fundamentalmente a los aprendices e impedían la creación de grandes fábricas.

El liberalismo puso en auge el crecimiento de la empresa privada imponiendo al Estado la política de la no inversión, ligándose así a la ley de la oferta y la demanda, teniendo como consecuencia la Revolución Industrial.

La producción que se realizó se hacía en los talleres artesanales donde colaboraban un maestro, varios oficiales y algunos aprendices. Al incrementarse los mercados, se requería de una producción mucho más rápida, el primer paso para crearla se dio en las reuniones de algunos talleres artesanales en las manufacturas. Estos establecimientos facilitaron la división del trabajo, por lo que fue mucho más fácil sustituir a un trabajador o a un grupo de trabajadores que realizaban una misma operación, por una máquina que la hacía en forma más rápida y, muchas veces, mejor.

De esta forma, la manufactura crea las condiciones técnicas para el empleo de las maquinas

Debido a esta situación muchos artesanos quedan en la ruina, pues no tienen los medios propios y suficientes con que trabajar y se ven obligados a emigrar a las grandes ciudades industriales para contratarse a cambio de una cantidad económica (salario): ya no produce para su propio consumo sino para el de los demás y en beneficio de su patrono y, por lo tanto, se incrementa el mercado de consumo al tener que adquirir los bienes que necesita para sobrevivir y para cubrir los alimentos que requiere su familia.

Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial.

### **2.1.5 Época Contemporánea**

El desempleo, la inestabilidad y la formación de grandes talleres, así como la no intervención del Estado para el crecimiento de la empresa privada y la fuerza de represión que este aplicaba al gremio da origen en esta etapa al sindicalismo obrero como defensor del movimiento proletario organizado.

El sindicalismo adoptó una función profesional, de representación y defensa de los intereses de la profesión, oficio o industria, su finalidad se centró en el

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

intento de actuar como fuerza reguladora de las relaciones de trabajo que influyó en la consolidación del derecho del trabajo.

Esta consolidación puede apreciarse en documentos fundamentales como la Constitución de Weimar y el Tratado de Versalles, mismo que crea la Organización Internacional del Trabajo, parte que apela a los sentimientos de paz universal y permanente, que sólo pueden basarse en la Justicia Social, constituyendo así un atentado contra las condiciones de paz, las relaciones de trabajo que entrañan un grado de justicia y miseria, considerando urgente el mejoramiento de las condiciones en lo concernientes a la reglamentación de las horas de trabajo, fijar una jornada máxima de trabajo, la semana laboral, contratación de mano de obra, garantía de salario vital, protección a los niños y mujeres, pensiones por invalidez y vejez, entre otras.

## **2.2 Antecedentes del Derecho del trabajo en México**

Como es bien sabido, México constituye las bases y origen del derecho social moderno, por excelencia, a través de las instituciones del derecho agrario y del trabajo que son el principio revolucionario que transformó la visión mundial por medio de la constitución de 1917.

Es cierto que el derecho del trabajo existió desde épocas muy remotas, y aunque de manera incipiente, también de forma escrita, que fueron meramente, más allá de un conjunto de normas jurídicas especializadas en materia laboral, eran derechos que consagraban de forma limitada cuestiones del trabajo. Dada esta circunstancia, cabe aclarar que no es lo mismo una rama naciente del derecho, un

conjunto de normas aisladas, así los aztecas, los mayas y las distintas épocas que ha sufrido nuestro país han existido figuras jurídicas que tutelaron en su momento, garantías mínimas del trabajo.

Analizaremos la evolución del derecho del trabajo en México, comenzando con las figuras que dieron origen a la mezcla de las razas, la importancia de la religión y de las ideas, hasta el periodo de las normas actuales, su trascendencia y su repercusión en nuestro país y en el mundo. Analizaremos la génesis de un nuevo periodo tan importante en la vida de la humanidad, que es el que da origen a la verdadera evolución de las instituciones, la ciencia, la tecnología y el trabajo.

### **2.2.1 Derecho del Trabajo Precortesiano**

Durante la época precortesiana las civilizaciones que florecieron y que tuvieron fundamental relevancia fueron los mayas y los aztecas. De las cosas que se destacan en estas culturas, son los universales de la cultura, el arte de la guerra, su educación, su arquitectura, régimen político y la organización para el trabajo.

De acuerdo con sus leyes, tenían diferentes obligaciones a cumplir, dependiendo de la clase social que tuviera cada individuo, el trabajo de la tierra, el ejército, la construcción y el comercio fueron trascendentales en ambos pueblos. El trabajo estaba vinculado a la religión, el emperador era quien disponía de orientar las labores que debían realizar los ciudadanos.

Se creaban centros ceremoniales y escuelas en las que se daba capacitación a los pobladores y en donde a las mujeres y los niños, por separado, se les enseñaban oficios y el trabajo del hogar. A los jóvenes se les encomendaba el cuidado y mantenimiento de la ciudad, la limpieza de las calles e incluso la reparación de algunas obras públicas.

Dentro de los oficios más destacados encontramos la artesanía, la agricultura, la domesticación de animales, la elaboración de productos y el comercio, y su principal fuente de ingresos la encontramos en el viejo oficio de la guerra, a través de la conquista y esclavización de otros pueblos, de donde obtenían prisioneros para el trabajo, el tributo y ofrendas para el sacrificio. Este tipo de manifestación proyectado en las guerras floridas, logró en los aztecas predominancia entre los pueblos de la región, convirtiéndolo así en la civilización más importante de esa era.

### **2.2.2 Derecho del trabajo en la Nueva España.**

A principios del siglo XIX, la sociedad novohispánica se encontraba sujeta al régimen de la Corona, que en su afán de explotar las nuevas tierras, creó diferentes instituciones que impulsaron al desarrollo de los ciudadanos sin importar la raza a la que pertenecía.

Dentro de los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época de la Colonia, sobresalen las Leyes de Indias, las cuales estuvieron destinadas a proteger a los indios y evitar su explotación, se les reconoció su categoría como seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales ante los encomenderos.



En estas leyes, en lo que se refiere a la aplicación de la capacitación y adiestramiento, encontramos disposiciones que tutelaban la preparación de los indígenas para el conocimiento de los trabajos a realizar, dependiendo de la encomienda que se tratase, es decir, se les capacitaba para el uso de herramientas de explotación de las minas y de las nuevas técnicas de siembra y cultivo del campo, así mismo los que se encontraban a disposición del trabajo de la gubernatura virreinal o de alguna capitania, se les entrenaba para desarrollar los trabajos de la ciudad, ya sea de construcción o de limpieza y servicios. Aunque estas leyes eran eminentemente sociales en cuanto a la aplicación y surgimiento de un derecho del trabajo incipiente, eran en realidad disposiciones que beneficiaban a los conquistadores para explotar y obtener un lucro excesivo de los indígenas, los cuales sufrían las consecuencias a pesar de que aprendían el trabajo, las artes y los oficios rápida y eficientemente, pues los castigos eran terribles y brutales.

Para capacitar a los indios los españoles crearon una especie de talleres en donde se realizaban distintos trabajos que iban por áreas y rangos. A los miembros que lograban especializarse rápidamente los enviaban a los colegios y escuelas diseñados para nobles y plebeyos indígenas en donde los inculturaban para hacerlos diestros en las letras, la religión y las servidumbres, puesto que los españoles estaban decididos a no quitarles el yugo de encima.

La capacitación estaba basada en la repetición consuetudinaria de las actividades ibéricas trasladadas a los indígenas, y de estos últimos a sus hijos, con el fin de que mecanizaran sus esfuerzos para aumentar la productividad y la explotación, exportando recursos hacia la península.

Dentro de los misioneros, encontramos que los verdaderos capacitadores escudados en la religión y la lengua castellana (según principios de las Leyes de Indias), tenemos a los frailes dominicos y a los jesuitas, quienes dentro de sus parametros tenían en mente evangelizar a todas las tierras nuevas y, por ende, velar por los derechos de los indios, aunque sus métodos eran sumamente ortodoxos, como el postulado jesuita que señalaba "la letra con sangre entra", razones por las cuales terminaron por ser expulsados. La capacitación ha existido, incipientemente, en los usos y costumbres en todas las civilizaciones a través de la educación y de los universales de la cultura que han sido transmitidos de generación en generación, siendo que los aztecas cultivaban las enseñanzas en los menores a través de sus colegios y lo único que fue introducido a esta raza por los colonizadores fueron las disposiciones jurídicas a través del derecho escrito y de sus instituciones, tales como las Ordenanzas Reales, las multicitadas Leyes de Indias y la Casa de Contratación de Sevilla, que si bien fueron instituciones iniciadoras de derecho público del trabajo, sus fines eran otros basados en la explotación y abuso de los originales de la Nueva España

### **2.2.3 México Independiente.**

Miguel Hidalgo declaró abolida la esclavitud, por su parte Ignacio López Rayón, con sus Elementos Constitucionales suprime los exámenes de artesanos. El Decreto Constitucional de Apatzingán expedido por el Congreso de Anáhuac, José María Morelos y Pavón declaró con un documento denominado los Sentimientos de la Nación, el cual sienta las bases de la justicia social, que los empleos fueran sólo para

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha.<sup>34</sup>

La Constitución de 1824 contenía disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, de industria o trabajo y la garantía de que nadie estaba obligado a prestar su trabajo sin su consentimiento y sin una retribución.

#### **2.2.4 Legislación de Maximiliano de Habsburgo.**

Maximiliano convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, elaboró una legislación social que representa un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores, en el Estatuto provisional del Imperio en sus artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibían los trabajos gratuitos y forzados; nadie podía obligar a los trabajadores a prestar sus servicios de manera indefinida estos deberían ser de manera temporal; los padres tenían la obligación de autorizar el trabajo de los menores. También expidió la Ley del trabajo del Imperio la cual consigné la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, la jornada de trabajo de sol a sol, pero con dos horas intermedias de descanso; el descanso semanal; el pago de salarios en efectivo; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo y demás disposiciones complementarias.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> BRISEÑO Ruiz, Alberto, Ob. Cit, pág. 53.

<sup>35</sup> DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit, pág. 40.

Por su parte, el Código Civil de 1870 estableció la diferencia entre trabajo y alquiler de obras: "parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales". Reglamentó el servicio domestico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de porteadores y alquiladores y el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad, y aptitud para trabajar.

El contenido de este código representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicio de trabajo, que se encuentra en la equidad de las partes, la protección de las autoridades hacia la clase económicamente más desprotegida y la garantía de prestaciones que benefician a los trabajadores, tutelando sus derechos para brindarles un mejor nivel económico y un justo nivel de vida.

### **2.2.5 Porfirismo.**

Cuando Porfirio Díaz llega al poder en México en 1876, el país estaba casi en bancarrota, la industria estaba en ruina. Después de sólo unos cuantos años, su gobierno logró establecer paz y orden en el país, consiguió crédito del extranjero, comenzó la construcción de ferrocarriles y el desarrollo de la minería, el petróleo y otras industrias.

A nivel político Díaz consolidó su poder y produjo un gobierno ordenado y sistemático de carácter militar. Todas las decisiones quedaban en sus manos. Las libertades políticas, de prensa y de trabajo sufrieron menoscabo, las asociaciones de trabajadores y artesanos fueron combatidas. Aseguró su poder satisfaciendo las necesidades de los diferentes grupos sociales, con la excepción de los indígenas, que fueron ignorados.

La política de Díaz era "pan o palo", es decir, la aceptación de la política oficial aseguraba el pan, incluso la riqueza, pero la no aceptación resultaba en represalia el castigo la prisión o incluso la muerte.

Al final del gobierno de Díaz 95% de la población rural no poseía tierra ninguna. Estos campesinos sin tierra se veían obligados a trabajar para los ricos en las grandes haciendas, en condiciones de virtual esclavitud. Para el peón y su familia las condiciones de vida y de trabajo eran abominables. No había ningún tipo de legislación social para proteger a los campesinos, que carecían de educación. En cien años el jornal de los peones no había aumentado y cualquier reclamación por parte de los peones era castigada.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o las industrias, eran miserables. Dadas las circunstancias, la tiranía impuesta por Díaz trajo como consecuencia movimientos que despertaron reacciones en los liberalistas del país, que ya no estaban dispuestos a tolerar la opresión y despotismo del Estado, propugnando por un estado de derecho en donde reinara la igualdad y la justicia. La solución a tales problemas se encontraba en un movimiento revolucionario que derrocaria al gobierno y un Congreso Constituyente que unificara al país a través de la

formación de una nueva constitución y de leyes que, derivadas de ella, consignaran derechos y garantías para la población.

Tales influencias trajeron como consecuencia la renuncia de Porfirio Díaz, asumiendo después la presidencia Francisco I. Madero quien no implantó ninguna reforma social de trascendencia, siendo que más adelante los gobiernos que le sucedieron tampoco lo lograron, hasta la llegada de Venustiano Carranza quien desconoce al presidente Victoriano Huerta, uniéndosele el Congreso local e invitando a los demás estados a hacer lo mismo. De esta forma, Díaz es expulsado del país, partiendo a Europa, terminando una terrible etapa de gobierno presidencialista que duró 30 años y 3 meses.

### **2.2.6 Revolución Mexicana.**

Hacia los últimos años del porfiriato, los gobernadores del Estado de México, José Vicente Villada (30 de abril de 1904) y de Nuevo León, Bernardo Reyes (9 de noviembre de 1906) respectivamente, promulgaron su Ley sobre Accidentes de Trabajo.

El 30 de mayo y el 3 de junio de 1906 fueron reprimidas de forma sangrienta las huelgas de Cananea y de Río Blanco, hechos que ligados a la acción y al programa del Partido Liberal Mexicano (1° de junio de 1906) irían preparando la caída del gobierno y el proceso revolucionario.

El programa de las bases generales del derecho del trabajo señalaba la contratación mayoritaria de trabajadores mexicanos; igualdad salarial para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de menores de catorce años de edad; jornada máxima de ocho horas diarias; descanso hebdomadario; salarios mínimos; trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de descuentos y multas con cargo al salario; pago semanal; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas campesinas; regulación del trabajo de medieros y domésticos; trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; medidas de higiene y seguridad; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En los puntos 21 a 33 del Programa del Partido mencionado, se hace la proclamación de los derechos individuales y colectivos de la clase obrera advirtiéndose un antecedente básico del Derecho del Trabajo en México.

Como antecedentes primordiales del derecho social, se ubica al Congreso Constituyente de 1916-1917, apegado a los principios fundamentales propuestos por José Natividad Macías, mismos que son resultado de la ocupación de mejores trabajos por los extranjeros, por inseguridad jurídica, el uso de la fuerza para reprimir huelgas y la necesidad y creación de una ley que tutelara los derechos mínimos de las clases económicamente más desprotegidas.

El 26 de marzo de 1913 el gobernador del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza proclama el Plan de Guadalupe, en el cual no incluyó las reivindicaciones campesinas y obreras, sin embargo el 12 de diciembre de 1914 tuvo que adicionar su plan para darle un giro de carácter social, adicionando 7 artículos destacando el 2º, que en el aspecto laboral sostenía que el encargado del Poder

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ejecutivo expediría leyes de carácter social para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y de las clases proletarias.

### **2.2.7 Constitución de 1917 y el artículo 123.**

Consumada la Revolución, Venustiano Carranza convoca a elecciones para reunirse en la Ciudad de Querétaro hacia fines de 1916, con el ánimo de reformar la Constitución. Esta difería de la de 1857 ya que se hacía referencia a la dotación y restitución de las tierras y a los derechos de los trabajadores. Entre las objeciones de los representantes de Yucatán y Veracruz el proyecto de Constitución de Venustiano Carranza del artículo 5º, encontramos la disposición que regulaba que la jornada de trabajo sería máxima de 8 horas diarias, así como la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores y el descanso semanal.

La ley con las reformas debería quedar instaurada a nivel revolucionario, como un estándar mínimo de garantías para la clase trabajadora, fijando todos los derechos que debe darse a los grupos marginados y económicamente débiles y que de manera incipiente instaura por primera vez en el mundo las garantías sociales, que carecían de importantes figuras como lo son la capacitación y el adiestramiento. Estas importantísimas instituciones jurídicas, son las que sustentan las bases de una mejor mano de obra, de producción y que formaran un fundamento en el trabajo.

El proemio del artículo 123 concedió tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados, facultades para dictar sus propias leyes de la materia, cuyo objeto era reconocer el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, siendo una necesidad de justicia y la imposición del aseguramiento de las condiciones



humanas del trabajador como las de salud y la protección para todos aquellos que de alguna forma su fuente de vida fuera su fuerza de trabajo.

Dentro de las leyes que inspiraron al constituyente de 1917 para crear la constitución, se encuentra la Ley de Bernardo Reyes de Nuevo León, la Ley de Manuel Dieguez de Jalisco, la de Manuel Aguirre del mismo Estado, la de Yucatán del General Alvarado y la de Cándido Aguilar del Estado de Veracruz, esta última, notable por su trascendencia y repercusión social, merced que consigna jornada salario y descanso, y en cuanto a previsión social establece asistencia médica al trabajador, indemnización, pensión y riesgos profesionales, además de la obligación a mantener hospitales, además de la obligación a mantener hospitales o enfermerías con personal e instrumentación necesarias en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas. Aporta los principios fundamentales de lo que años mas tarde será la capacitación consignando la obligación a los patrones de mantener escuelas de instrucción elemental, cuando en un área no mayor de 2 kilómetros no exista. Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley, integra las Juntas para las controversias obrero patronales e impone multas para los infractores.

### **2.2.8 Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Se introduce la primera Ley Federal del Trabajo en forma de Código a través de un proyecto que fue presentado en julio de 1929, que habia sido redactado por una comisión integrada por Delhumeau, Balboa e Iñárritu, por encargo de Portes Gil, proyecto que encontró oposición de las partes obreras por presentar errores en materia sindical y de huelga.

Un segundo proyecto, contemplado ya como ley formulado por Aarón Sáenz, tomando en cuenta, las conclusiones que surgieron de una convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de la Industria, aceptando el proyecto el 18 de agosto de 1931, fue promulgada la Ley Federal del trabajo, que en su artículo 14 transitorio menciona que se declaran derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Las razones que motivaron la creación de una Ley Federal, fue que algunas entidades permitían extensiones de la jornada laboral, limitación de los descansos, restricción de la acción sindical y el derecho de huelga, contradicciones de una entidad a otra en las resoluciones pronunciadas, diferencias entre las leyes locales en problemas de igual esencia, y diferencia de estructura de una ley a otra en instituciones importantes.

En cuanto a la capacitación y al adiestramiento dentro del derecho del trabajo, se establece por primera vez un precedente legal, al referirse en el Título Tercero de la naciente Ley Federal del Trabajo, al contrato de aprendizaje, el cual se encontraba establecido en el artículo 218 que señalaba a la letra que una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a otra, la cual recibiría a cambio la enseñanza de un oficio o arte y una retribución convenida, la cual podría ser determinada en dinero o en especie.

Se estimó obligatorio el admitir aprendices en cada empresa en un número no menor al 5% de la totalidad de los trabajadores, que si fuere menor de 20, se

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

admitiría un solo aprendiz, el cual se le obligaba a obedecer al patrón o maestro, observar buenas costumbres y guardar respeto y consideración al patrón, maestro o sus familiares; cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva respecto a la vida privada del patrón o maestro y procurar la mayor economía para el mismo.

El patrón podía despedir fácilmente al aprendiz por faltas graves de respeto o consideración a él y por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate, sin límite y a conveniencia del patrón y en detrimento de los derechos del aprendiz.

Así pues, la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye la primera unificación de leyes en materia laboral dentro de la República, así como de los criterios jurídicos de cada Estado, en donde se reconocen los derechos de la clase trabajadora.

#### **2.2.9 Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Por lo que respecta a esta ley, es la que se encuentra vigente actualmente, viene a transformar la ley de 1931. Esta nueva legislación establece prestaciones diferentes a la ley anterior; la idea de justicia social en que descansa la nueva ley, se inspira en la parte proteccionista del artículo 123 constitucional a favor de los trabajadores.

En el proceso de formación de la actual ley, correspondió al Lic. Adolfo López Mateos Presidente de México, emitir las primeras acciones, en 1960 nombró una comisión para elaborar un anteproyecto, la cual estuvo integrada por el Secretario

del Trabajo y Previsión Social Salomón González Blanca, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las reuniones se celebraron en la casa del Doctor Mario de la Cueva, con excelentes resultados

Al concluir el anteproyecto, la comisión se percató de la necesidad de modificar el artículo 123 Apartado A en sus fracciones II, III, VI, IX, XXII Y XXXI, relacionados con la edad mínima para el trabajo, con los salarios mínimos, las utilidades, la estabilidad en el empleo y la competencia que corresponde a las autoridades laborales tanto federales como locales. Las modificaciones constitucionales se lograron materializar aunque no se logró expedir una nueva ley.

Por las razones expuestas el Presidente Gustavo Díaz Ordaz revivió la inquietud, y a principios de 1967 designó una segunda comisión, integrada por las mismas personas, con la presencia de Alfonso López Aparicio. El anteproyecto logró conducirse a principios de 1968 y se le hizo llegar al Ejecutivo dicho documento por conducto del Secretario del Trabajo.

La orientación del derecho social y del trabajo, y el principio fundamental que establece las garantías de los trabajadores dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentra establecida en su exposición de motivos que a la letra señala: *"el proyecto tiende a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente... el crecimiento de la industria y de sus productos no puede beneficiar a un solo grupo... el verdadero progreso de un país consiste en que los resultados aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida"*.

En cuanto a la capacitación y adiestramiento la Ley de 1970 suprimió al contrato de aprendizaje, se incluyó el artículo 132, relacionando con las obligaciones patronales la fracción XV, cuyo texto es expresivo de su absoluta ineficacia.

La obligación de brindar capacitación y adiestramiento no fue llevada a la práctica, sólo algunos industriales quisieron brindarla y establecieron reglas por vía de la contratación colectiva. Por ello, en 1967, se tomó la iniciativa de que la capacitación y el adiestramiento se elevara a rango constitucional adicionando la fracción XIII del Apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

La ley, con vigencia a partir del primero de mayo de 1970, contempló un total de 890 disposiciones; con base en las disposiciones procesales de 1980 se amplió a 1010, pero la estructura original, de 16 títulos se mantuvo. En su parte sustantiva y adjetiva no varió puesto que la primera abarca del artículo 1º al 684, en tanto que la última comprende del 685 al 1010.

A pesar de que con la creación de esta ley se pretenda hacer que el obrero estuviera totalmente protegido en sus derechos laborales, y que las garantías sociales estarán de por vida aseguradas, siempre existirá un obstáculo más que la clase obrera tendrá que estar esquivando y una cuesta más alta que escalar para llegar algún día a alcanzar esta dignificación total de sus derechos, dejando a un lado intereses de carácter políticos y económicos, así como los intereses lucrativos de los patrones, para algún día poder dar paso a un estado de derecho en el que los trabajadores y los patrones adecuadamente puedan compartir el fruto de la producción con una equidad entre ambos y donde exista la armonía que se requiere en la relación jurídico- laboral.

**CAPÍTULO III. MARCO LEGAL DEL DERECHO AL TRABAJO EN LOS ADULTOS  
EN EDAD DE DISCRIMINACIÓN LABORAL, SU CAPACITACIÓN Y SU  
ADIESTRAMIENTO.**

- 3.1 Constitucionalidad del Trabajo, la Capacitación y el Adiestramiento en México.
  - 3.1.1 Artículo 1º, párrafo tercero.
  - 3.1.2 Artículo 3º.
  - 3.1.3 Artículo 5º.
  - 3.1.4 Artículo 123, Apartado "A", primer párrafo, fracción XIII y fracción XXXI, inciso b), numeral 3, párrafo segundo.
- 3.2 Ley Federal del Trabajo.
  - 3.2.1 Artículos 3º y 56.
  - 3.2.2 Artículo 132, Fracción XV.
  - 3.2.3 Artículo 133, Fracción I y III.
- 3.3 Naturaleza Jurídica del Derecho al Trabajo de las Personas Adultas.
- 3.4 Ley de los Derechos de la Personas Adultas Mayores.
  - 3.4.1 Artículos 3º, Fracción I, Inciso a); 5º, Inciso e); 11; 18 y 19.
- 3.5 La OIT y México.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **CAPÍTULO III MARCO LEGAL.**

### **3.1 Constitucionalidad del Trabajo, la Capacitación y el Adiestramiento en México.**

El derecho del trabajo es un campo muy amplio que abarca suficientes normas jurídicas que lo regulan y tratan de explicar. De esta forma, siguiendo la pirámide de Kelsen, tenemos que su estudio está contemplado en nuestra Carta Magna (artículo 123 principalmente), tratados internacionales (la OIT y la ONU), la Ley Federal del Trabajo y reglamentos que derivan de la misma, para todos sus apartados y especialidades.

Entre otros artículos que estudian la materia laboral analizaremos el 1º sobre discriminación adecuándola a nuestra materia de estudio, el 3º constitucional, sobre capacitación y adiestramiento, el 5º, sobre la libertad de trabajo y de las profesiones y el 123, que enmarca en su contenido toda la garantía social, que establece y previene los supuestos hipotéticos del trabajo respaldados, explicados y tutelados en la ley que deriva de esta norma.

Como garantía social, el artículo 123 constitucional describe los anhelos del legislador del constituyente de 1917, las aspiraciones de grandes pensadores como José Natividad Macías, que contribuyeron al desarrollo de tan importante materia, contiene los principios fundamentales que aportan protección a las clases económicamente débiles, que fue el principal objetivo de la naciente disciplina, que surge como remedio para abolir la tiranía predominante en el siglo XIX, y a raíz de los grandes esfuerzos y sacrificios de los hombres y de las comunidades obreras que

aclamaban justicia, como el caso de Cananea y Río Blanco, que hoy honramos por ser un antecedente importantísimo del derecho de huelga en México, y también enfatizar en los derechos de las mujeres, de los menores, de los adultos y de todos aquellos grupos vulnerables que siguen viendo disminuidos sus derechos laborales y que requieren atención especial.

De acuerdo con lo anterior, establecemos que nuestra Constitución fue la más avanzada y primera en el mundo en contener garantías sociales, también lo es que hace falta mucho por hacer en materia laboral para salvaguardar los derechos de las clases trabajadoras, que día a día se ven más a merced de la desprotección. Analicemos por orden los preceptos que regulan el derecho del trabajo.

### **3.1.1 Artículo 1º Constitucional.**

El objetivo principal de nombrar al presente trabajo como "*el derecho al trabajo para los adultos*"; nos estamos refiriendo específicamente a aquellas personas que se encuentran en la hipótesis de ser discriminados por razón de su edad y, por ello, no son contratados en ningún tipo de cargo o empleo.

En nuestro país el fenómeno es frecuente; al salir una convocatoria de empleo, en la mayoría de los supuestos, las empresas solicitan personal cuya edad oscile entre los 18 y los 35 años, lo cual sucede como regla general, exceptuando los cargos para decanos que requieren algún tipo de especialización profesional y una edad mayor en específico por su experiencia.



Sin embargo la ley es muy clara al establecer las condiciones sin las cuales el trabajo sería violatorio de garantías que tutela nuestra Carta Magna, y que son principios fundamentales que salvaguardan los derechos que todo individuo que se encuentre en esa hipótesis debe gozar, como fundamento dogmático consagrado en la mayoría de las leyes en sus principales artículos.

Tal es el caso del artículo 1º constitucional, que en concordancia con el motivo y objeto principal del presente estudio, que establece como base la discriminación en el trabajo, el citado numeral señala lo siguiente:

**ARTÍCULO 1º. Párrafo Tercero.**

*“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.*

El mandato categórico que establece el primer fundamento constitucional es muy claro al imponer a cualquier persona o grupo la imposibilidad de discriminar, de hacer a un lado o de marginar a individuo alguno por las condiciones que la misma ley marca, dando una amplia gama de factores o caracteres por los cuales estos últimos sean impedidos y rechazados.

El tercer supuesto que indica el párrafo tercero del artículo 1º constitucional, es el que a nosotros nos interesa, puesto que es uno de los grandes problemas que enfrenta nuestra comunidad. Existen varias circunstancias que apoyan

tal dicho, toda vez que la mayoría de los individuos nos dirigimos hacia esa etapa, es decir, a cumplir 35 años o más, y desafortunadamente no todos tenemos las mismas posibilidades ni la formación profesional como para ser independientes de un trabajo o de un patrón.

Este tipo de condiciones acarrear consigo inconvenientes tales como la marginación, la pobreza, la extrema pobreza, la vulnerabilidad de grupos, la delincuencia e incluso la destrucción de individuos o familias, sólo por citar algunos.

En conclusión, la carencia de mecanismos que obliguen o estimulen a las empresas, por parte de las autoridades para que contraten adultos mayores de la edad en comento, tornan a la norma jurídica ineficaz e ineficiente para hacer valer el mandato categórico. Se han establecido estrategias y creado reglamentos, empero los intereses políticos y particulares se sobreponen la mayor de las veces sobre el interés colectivo, que va, sobre el interés social de los económicamente débiles que es a quienes hipotéticamente protege el derecho social y consecuentemente el derecho del trabajo, sin menoscabo de los grandes logros y garantías que se han ganado los trabajadores paulatinamente.

Nos queda por decir que el párrafo tercero del primer numeral de la Ley Suprema marca específica y tajantemente la prohibición a todo ente, particular o colectivo, de marginar, menospreciar, menoscabar o no tomar en cuenta a individuo alguno por los supuestos que la ley establece, y en concreto en materia laboral, lo encuadramos, por razón de la edad, causa que aumenta y pone en desventaja a un gran sector de la sociedad que requiere la posibilidad de trabajar, orillándolo a refugiarse en condiciones que le provean manutención, como el subempleo o cualquier

otra modalidad de allegarse los dineros para subsistir, e incluso para solventar las necesidades básicas de una familia.

### **3.1.2 Artículo 3º, fracción V Constitucional.**

Como explicamos en el capítulo primero y en la exposición de motivos, el presente trabajo tiene por objeto analizar las condiciones en la que se encuentran la mayoría de las personas adultas que no se ubican en un lugar de trabajo por el simple hecho de contar con una edad superior a la que requieren la mayoría de las empresas para contratar personal, es decir lo que nosotros denominamos como adulto en edad de discriminación laboral, aquél que cuenta con más de 35 años de vida.

Se puede establecer que existen millones de personas en el mundo, con mayor precisión, miles de ellas en México, con esta edad y superior aún, laborando, sin embargo a nosotros nos preocupa el problema relativo a las personas que están desempleadas, en el mismo supuesto hipotético fundamental de la edad, y sobre todo a aquellas personas que no cuentan con la preparación y los conocimientos que exige la globalización y el Neo-Liberalismo, en el cual nuestros preciados adultos y personas en edad de plenitud se perdieron en el tiempo, con una revolución tecnológica de un periodo de diez años que absorbió a las comunidades.

Hoy en día, hablar de preparación exige adecuar este verbo a los conceptos de revolución y vanguardia. Anteriormente, estos términos sólo contemplaban a la dedicación y a la experiencia, puesto que para ser gerente de una empresa o diputado, en los años cincuenta, era necesario en el perfil del trabajador tener estudios de secundaria, temple, carácter y experiencia. Los puestos han

cambiado, mientras una persona esté mejor preparada, más posibilidades tendrá de colocarse en un mejor cargo en una empresa, siendo así que en México, verdaderos profesionales están desempleados. Se exige capacitación, conocimiento de computación y programas muy difíciles y elaborados que para un adulto que no los estudio en alguna escuela como parte de su formación básica y profesional, son verdaderas trampas e impiden al individuo adecuarse a ellos, siendo un obstáculo insuperable para la preparación del adulto al cual le parecen engorrosos y muy complejos.

Es aquí, donde interviene el artículo 3º de la Ley Suprema, que interviene en el derecho del trabajo al establecer normas sobre la educación en el trabajo, de la capacitación y el adiestramiento a través de normas que regulen y solventen las necesidades de todo trabajador. El texto señala los lineamientos que deben seguirse en materia del trabajo de la siguiente forma:

#### ARTÍCULO 3º.

*Fracción V.- "Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos -incluyendo la educación superior- necesarios para el desarrollo de la nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;"*

Al establecer la Ley Suprema criterios de educación en todos los niveles, es decir, en todos sus tipos y modalidades educativos necesarios para el desarrollo de la nación, se refiere a cualquier tipo de instrucción indispensable para el impulso económico nacional y tutelando el desarrollo de cada individuo, fomentando la

superación en todos los niveles y sectores de la población. Al parecer esto no es muy claro, toda vez que el multicitado artículo 3º constitucional en ningún momento señala específicamente “la educación para el trabajador, para el trabajo, la capacitación o el adiestramiento”. Para ello es necesario referirse a la Ley especializada en materia de educación (reglamentaria del artículo 3º de la Ley Suprema), que establece y conceptúa a los tipos y modalidades a que se refiere la garantía social de la educación, que establece lo siguiente:

### **Ley General de Educación**

#### Capítulo IV

#### Del Proceso Educativo

#### Sección 1

#### De los tipos y modalidades de la educación

#### Artículo 39.

*“En el sistema Educativo Nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial y la **educación para los adultos.**”* Esta última parte es la que nos interesa, merced a que es la que se refiere a la capacitación, el adiestramiento y formación para el trabajo.

La educación que se encuentra comprendida en el artículo 43 de la Ley General de Educación, es la que tutela la instrucción para los adultos y para los trabajadores, señalando que *“la educación para adultos está destinada a individuos de quince años o más que no hayan cursado o concluido la educación básica y comprende, entre otras, la alfabetización, la educación primaria y la secundaria, así*

*como la formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población. Esta educación se apoyará en la solidaridad social”.*

Para comprender mejor el contenido del anterior precepto, el artículo 45 de dicha ley establece los alcances del artículo 3º, fracción V, de nuestra Carta Magna, al señalar conceptos que enriquecen el esbozo que tutela para los trabajadores la garantía social:

Artículo 45.

*“La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados*

*La Secretaría (SEP), conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme a la cual sea posible ir acreditando, conocimientos, habilidades o destrezas –intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.*

*La Secretaría (SEP), conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de las demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares. Los certificados, constancias o diplomas serán otorgados por las instituciones públicas y los particulares que señalen los lineamientos citados.*

*En la determinación de los lineamientos generales antes citados, así como en la decisión sobre los servicios de formación para el trabajo a ser ofrecidos, las autoridades competentes establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos, a nivel nacional, local e incluso municipal.*

*Podrán celebrarse convenios para que la formación para el trabajo se imparta por las autoridades locales, los ayuntamientos, las instituciones privadas, las organizaciones sindicales, los patronos y demás particulares.*

*La formación para el trabajo que se imparta en los términos del presente artículo será adicional y complementaria a la capacitación prevista en la fracción XIII del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.*

De forma íntegra, el anterior artículo establece y define dentro de los tipos y modalidades de la educación, a la formación para el trabajo, que es parte integrante de la educación de los adultos, y en donde se establecen los parámetros y lineamientos a seguir para obtener una preparación adecuada y capacitación en el trabajo, la forma de certificación para los estudios de los trabajadores, las evaluaciones y los convenios entre las diversas entidades, para impartir enseñanza e instrucción laboral y básica.

Independientemente de las autoridades laborales, como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Comisiones para la Capacitación y el Adiestramiento, la SEP, como institución especializada en materia de educación tendrá a su cargo en manejo, orientación, supervisión y planeación de las actividades orientadas a la formación para el trabajo, en virtud de ser la más adecuada por la gama de esquemas que contiene, referentes a la realización de proyectos educativos y

sistemas de evaluación profesionales en el sistema educativo nacional, que enfoquen y encausen mejor a la institución o al particular que imparta la capacitación para el trabajador.

Concluimos esta apartado señalando y recalcando la importancia del artículo 3º constitucional en materia del trabajo, en virtud de que la preparación del individuo es el medio para que alcance éste, la plenitud en la formación para el trabajo, al través de la capacitación y el adiestramiento, independientemente de que sea o no trabajador, y que tal norma, se transformara para que llegue a ser una garantía social obligatoria, ampliando las posibilidades de todos aquellos trabajadores que en la actualidad se encuentren desempleados.

### **3.1.3 Artículo 5º Constitucional.**

Dentro de los principios que regulan las leyes en México, encontramos uno que, a su vez, pasa a ser una garantía individual que estudia y profundiza en materia del trabajo. El artículo 5º de la Ley Suprema establece varios conceptos y fundamentos que regulan la calidad y la libertad que tiene cada persona para trabajar en lo que mejor le avenga y dedicarse a la profesión a la que mejor se adecúe.

En el actual estudio, no hablamos de la libertad en términos generales, sino específicamente señalamos a la libertad social como principio del derecho al trabajo de todo individuo, que se traduce en la potestad del sujeto para realizar sus fines vitales mediante el juego de los medios idóneos por él seleccionados, y la libertad determina su actuación objetiva, la cual no es absoluta, esto es, no está exenta de restricciones o limitaciones. La Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano



consignaba la limitación de la libertad social en su artículo IV, que disponía: *"la libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro. De aquí que el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tenga más limitaciones que los que aseguren a los otros miembros de la sociedad el goce de esos mismos derechos: estos límites no pueden determinarse más que por la ley"*. La libertad social u objetiva del hombre se revela como la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo se forja por conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe tener las restricciones que establezca la ley en aras de un interés social o estatal o de un interés legítimo privado ajeno.<sup>36</sup>

Siendo la libertad una potestad compleja, su implantación o reconocimiento por el orden jurídico constitucional se llevaron a cabo en relación con cada facultad libertaria específica. Este es el método que se adopta por nuestra constitución la cual no consagra una garantía genérica de libertad, sino que consigna varias libertades específicas a título de diversos derechos subjetivos públicos.

La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es la que resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad. Fiel a tal propósito, que debe guiar a todo orden jurídico estatal, consistente en procurar el bienestar social, que se obtiene mediante la felicidad de los miembros de una sociedad humana, nuestro artículo 5º constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos:

<sup>36</sup> BURGOA Orihuela, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. trigésima edición, Porrúa, México 1998, págs. 310-322.

**Artículo 5°:**

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

*La ley determinara en cada estado, cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.*

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

*En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales e índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.*

*El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.*

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

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

*La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."*

**3.1.4 Artículo 123, Apartado "A", primer párrafo, fracción XIII y fracción XXXI, inciso b), numeral 3, párrafo segundo, Constitucional.**

Siendo el precepto eminentemente considerado como garantía social en materia del trabajo y el máximo derecho y garantía para el trabajador, el artículo 123 constitucional establece las normas mínimas las cuales deben seguirse en cualquier giro relacionado con el trabajo.

Los ideales perseguidos por el constituyente de 1917, han sido traducidos en varias fracciones del artículo señalado y en su ley reglamentaria, y siendo principios fundamentales consagran garantías que tutelan los derechos mínimos de los trabajadores, de las cuales retomamos las que en nuestro tema de estudio se adecuan a los adultos en cuanto al derecho que tienen al trabajo y a no ser discriminados en el mismo.

**ESTA TESIS NO SALIÓ  
DE LA BIBLIOTECA**

Para ello, el artículo 123 establece las siguientes condiciones en cuanto a la obligación que tienen las autoridades:

**ARTÍCULO 123, primer párrafo.**

*"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".*

A este respecto, la ley claramente establece los medios que deben utilizar las autoridades para alcanzar los fines propuestos en la norma jurídica, que se representa a través de la formación de empleos, fomentar la creación de los mismos y estimular a las empresas de reciente creación, así como organizar a las que ya existen y vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales, la creación de reglamentos y llevar al cabo la realización de tales fines mediante sanciones que se impongan a quienes la infrinjan. El trabajo debe ser digno, derecho que toda persona debe gozar por el simple hecho de serlo, y por tal circunstancia, no debe ser obligado a exhibirse o humillarse públicamente, realizando actos indecorosos a ningún precio, reflejado en actos que permitiesen a la demás gente a tratarlo de mala manera. Debe ser el trabajo socialmente útil, en virtud a que todo hombre debe tener una ocupación que le dé una razón de ser involucrándolo en la productividad nacional, teniendo conciencia de que su actividad repercute en su existencia y en la de los demás.

Como podemos observar, al no cumplimentarse los objetivos propuestos en la Ley Suprema, el individuo que requiere de la tutela de la autoridad, queda en estado de desprotección y se violentan sus derechos, de tal suerte que se enmarca en la hipótesis contraria que señala el párrafo comentado. Con las características señaladas

con anterioridad, relativas a la discriminación y aumentadas con este concepto, encontramos a los grupos vulnerables en desventaja sobre la demás población.

Merced a lo anterior agreguemos que si las empresas no cumplen con sus obligaciones y más aún, la autoridad no vela por los intereses de las clases económicamente débiles, la ley se vuelve insuficiente y un mero anhelo del legislador.

Por su parte, los patrones, traducido en empresas, deben proporcionar empleo al trabajador y además prepararlo, formarlo para el trabajo. Si se logra este objetivo, el trabajador, llámese empleado, encontrará un mayor campo de acción dentro de la empresa y a la vez, en caso de ser despedido, tendrá mayor facilidad de encontrar un nuevo trabajo. El artículo 123 determina en su fracción XIII, la obligación que tienen para con los trabajadores, en los términos siguientes:

*FRACCIÓN XIII.-*

*"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación";*

Como parte del derecho al trabajo y como garantía social en toda relación laboral que tiene todo individuo, encontramos a la capacitación y al adiestramiento, los cuales veremos detalladamente en el tema que les corresponde, cuyos temas tan trascendentales constituyen la importantísima dualidad del derecho, toda vez que representan una prerrogativa para el trabajador, una obligación para el patrón y una necesidad para ambos.

Resulta de suma importancia, puesto que si al trabajador no se le prepara o no se le actualiza, puede llegar a darse el caso o el momento en que su actividad se deprecie o se vuelva estéril productivamente hablando, resultando su haber, a futuro, obsoleto para la empresa, volviéndose innecesario para cualquier institución o grupo de trabajo. Para ello, el mismo artículo en su fracción XXXI, inciso b), numeral 3, párrafo segundo, fija la competencia para que las autoridades tutelen y hagan valer esta garantía.

**FRACCIÓN XXXI.-**

*"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:*

*b) empresas:*

**3 - Párrafo segundo**

*También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas: contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".*

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Establecidos que son estos parámetros, sólo nos queda señalar que en un perfecto estado de derecho, se puede esperar un buen nivel de vida de las personas y una adecuación invariable de condiciones para todas las personas adultas que requieren de un empleo y de excelente preparación que le de la tranquilidad que merece y requiere, de manera que mientras que los estándares que fija la norma jurídica no se cumplan por el simple hecho de no convenirle al patrón, o por el mero ánimo de lucro de éste, la ley podrá ser perfecta, pero su materialización la volverá insuficiente para una sociedad requeriente y demandante de sus derechos, y carente de justicia social.

### **3.2 Ley Federal del Trabajo.**

En este conjunto de disposiciones jurídicas encontramos con mayor precisión las especificaciones sustanciales del ánimo e intención del legislador, la descripción del ordenamiento jurídico establecido en el artículo 123 de la Carta Magna, y en cuyo contenido encontramos el parámetro sustantivo de la garantía social, es decir el qué de la norma.

La ley reglamentaria del artículo 123 constitucional consagra dentro de sus preceptos, conceptos fundamentales descritos con precisión, que nos permiten distinguir de mejor manera los derechos y las obligaciones estipuladas en los mismos, y además tener un panorama más amplio y conocimiento del contenido, para interpretarlos y saber sus alcances.

En cuanto al derecho al trabajo para todos los individuos que establece el artículo 123 de la Carta Magna, el artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo determina

concretamente el espíritu de la ley, y contiene el objeto principal de nuestro trabajo, encausado en la discriminación en el trabajo de los adultos por razón de su edad.

### **3.2.1 Artículos 3° y 52 de la Ley Federal del Trabajo.**

La gran relevancia que tienen ambos preceptos para nuestro estudio esta contenida fundamentalmente en el derecho que consagran para los trabajadores de tener un empleo que sea suficiente para cubrir sus necesidades básicas, y al señalar la condición en la que se encuentra como derecho y deber social. También estos artículos son significativos dado que tutelan la garantía y protección a los grupos económicamente débiles, a través de una prohibición generalizada a todo ente para que no distinga o discrimine a persona alguna por sus condiciones o características.

El artículo 3° de nuestra ley de la materia, a la letra señala:

#### **ARTICULO 3°**

*"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, **edad**, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".*

Esta pauta establecida en el contenido del artículo, promueve la dignidad de la persona humana como trabajador, revelando que es una persona indispensable y



útil en el trabajo, es una prerrogativa y, a su vez, una obligación para el trabajador (y por consecuencia para el patrón), a través del cual debe garantizarse su salud y la vida, proveyendo al trabajador y a su familia de un nivel de vida estable económicamente en donde no tenga carencias; debe asegurarse su libre albedrío al elegir la ocupación que más le acomode, sin importunarlo ni rebajar su calidad humana. El trabajo no es artículo de comercio, y no debe haber preferencias de ninguna índole, ni discriminación a favor o en contra de trabajador alguno por ninguna circunstancia.

Además las autoridades laborales deben encargarse de vigilar que los responsables de impartir capacitación y adiestramiento, cumplan con esta obligación consignada en la ley.

La edad sigue siendo en la actualidad, uno de los factores que pesa en la sociedad, dado que por las condiciones de vida, la sociedad al cumplir determinada edad se cansa, ya no desea trabajar, sin embargo debe hacerlo por las necesidades que tiene que cubrir. Por lo tanto, mientras exista en la sociedad la necesidad de cubrir con los gastos del hogar, seguirá existiendo la necesidad de la población de trabajar por un sueldo digno para poder subsistir.

Para reforzar el contenido del artículo 3º, el numeral 56 de la propia Ley Federal del Trabajo, establece el principio de igualdad para los trabajadores, haciendo hincapié en el mandato categórico fundamental que sirve para evitar, a toda costa, la discriminación generalizada en cualquiera de sus modalidades y en contra de cualquier trabajador o individuo. El artículo 56 determina de forma explícita las siguientes consideraciones:

**ARTICULO 56**

*"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, **edad**, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".*

Al establecer los motivos por los cuales queda prohibida alguna distinción, la ley es tajante en el principio de la igualdad, puesto que consagra la posibilidad de que no se encuentren diferencias entre los trabajadores, factor por el cual los considerados grupos vulnerables siempre se encontrarán en desventaja frente a los demás, a menos que las autoridades tomen acciones pertinentes por medio de las cuales se logre el ideal objetivo de la norma jurídica.

**3.2.2 Artículo 132, Fracción XV, 133, 527-A, 537, 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo.**

El principal desafío que enfrentamos los mexicanos, es el grado de escolaridad y la preparación profesional con que contamos, que no es la adecuada de acuerdo con el índice de población que demanda ingresar a un empleo. El grueso de población que ingresa al trabajo lo hace sin una preparación específica. Actualmente, la población económicamente activa tenía una escolaridad que no rebasaba la secundaria. La capacitación en la mayoría de los casos se adquiere de manera informal en el propio centro de trabajo, a partir de una base de conocimientos que no siempre es la indispensable. Esto plantea la necesidad urgente de otorgar una muy alta

prioridad a la formación de niveles medios con orientación técnica o administrativa, que es uno de los rubros que el país más demanda.<sup>37</sup>

Entendemos que uno de los principales desafíos que tiene, hoy en día, las autoridades administrativas, es el de la falta de formación para el trabajo de las personas que demandan incorporarse al mercado laboral en alguna empresa, motivo por el cual, la preparación y la capacitación de las personas debe correr a cargo de alguien

Para ello, en México contamos con el Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento, establecido en 1978 por la Ley Federal del Trabajo, como un instrumento a cargo de la autoridad federal en la materia, para promover en todo el país la colocación de trabajadores en puestos de trabajo, fomentar la capacitación a desempleados y emprender el estudio sistemático de los mercados regionales de trabajo. La coordinación y la normatividad de este servicio recae en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad federal en este campo. Para su operación se prevé la coordinación entre la autoridad federal del trabajo y las autoridades estatales en la materia y la de éstas en comités locales, en los que participan los sectores productivos.

En coordinación con esta demanda social, además de las autoridades, los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores, según lo establece la fracción XV del artículo 132 de la ley de la materia, que señala lo siguiente:

---

<sup>37</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Principales Desafíos que Enfrenta México en el Mercado de Trabajo en los Inicios del Siglo XXI*, OIT, México 2001, pág. 70.

**ARTICULO 132**

*"Son obligaciones de los patrones:*

*XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título".*

En cuanto a las medidas dispuestas por este artículo, las autoridades tendrán la facultad de velar por estos derechos por las autoridades que en coordinación aplicarán las disposiciones que la ley establezca. Los siguientes artículos tratan acerca de las facultades y obligaciones de mayor trascendencia de las autoridades laborales y del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que sirve de fomento para la ubicación de personas en el mercado laboral.

**ARTICULO 527-A.**

*"En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas".*

**ARTICULO 537.**

*"El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:*

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;*
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;*

*III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,*

*IV. Registrar las constancias de habilidades laborales”.*

**ARTICULO 538.**

*“El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior”.*

**ARTICULO 539.**

*“De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:*

*1. En materia de promoción de empleos:*

*a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;*

*b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;*

*c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;*

*d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;*

*e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;*

f) *Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;*

g) *Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,*

h) *En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.*

*II. En materia de colocación de trabajadores:*

a) *Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;*

b) *Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;*

c) *Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;*

d) *Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;*

e) *Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,*

f) *En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.*

*III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:*

a) *Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;*

*b) Estudiar y, en su caso, sugerir, la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;*

*c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;*

*d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;*

*e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;*

*f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B;*

*g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;*

*h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;*

*i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.*

**IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:**

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,*
- b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".*

Las acciones del Sistema Nacional de Empleo se orientan a los buscadores de empleo, tanto los de primera ocasión, como el personal con experiencia laboral que ha perdido su puesto de trabajo, así como aquellas personas que han estado alejadas del mercado de trabajo desean reincorporarse a la actividad productiva. Se trata de población entre los 15 y 60 años de edad, que sabe leer y escribir, cuenta con un nivel de instrucción máximo de preparatoria o equivalente, y en algunos casos con primaria completa como mínimo. Algunas de estas características varían de acuerdo a las modalidades de atención que actualmente se ofrecen.

Los solicitantes de empleo que no reúnen las condiciones para cubrir los puestos vacantes son remitidos al programa de capacitación para desempleados, y después de los cursos que reciben, se les ayuda a colocarse.

Además de lo dispuesto en los ordenamientos jurídicos, cabe establecer que valorando las condiciones de empleo que se presentan en las regiones donde la demanda ha crecido de manera más acelerada durante la última década, se ha presentado una situación paradójica. Por una parte se observa una necesidad de mercado de trabajo desbordada de técnicos de nivel medio por parte de las empresas, para la cual no hay oferta suficiente, y por otra existe una oferta excedente de fuerza de trabajo con un nivel universitario que no encuentra colocación debido a que su



formación no responde a las necesidades del aparato productivo. Esta situación está generando, entre otros, los siguientes fenómenos:

- Readiestramiento de egresados de especialidades de educación superior que no encuentran demanda, hacia profesiones de nivel técnico medio, con alto nivel de demanda por parte de las empresas.
- Contratación preferente de egresados de secundaria o preparatoria para recibir capacitación dentro de las empresas.
- Movimientos migratorios entre distintas regiones del país para satisfacer los cuellos de botella en la demanda de este tipo de personal, promovidos en parte por las propias empresas.<sup>38</sup>

Dentro de los niveles de educación técnica de nivel medio y en la educación superior, la formación se orienta de manera excesiva hacia carreras tradicionales, o hacia aquellas para las que las instituciones educativas cuentan con infraestructura y planta docente, más que hacia especialidades que realmente experimentan demanda por parte del aparato productivo. Esto hace imprescindible una mayor comunicación y vinculación entre la planta productiva y las empresas, a fin de responder con eficiencia a los cambios estructurales que se están generando y que demandan transformaciones importantes en el sistema educativo.

En México contamos también con el Probecat, que es el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados, que surge como un programa emergente destinado a facilitar el acceso al empleo a los trabajadores que habían perdido su trabajo a raíz de la crisis de 1982, y con el paso del tiempo se consolidó y se convirtió en uno de los principales instrumentos de política activa de mercado de trabajo. Opera

en estrecha coordinación con las tareas de la intermediación que realiza el Sistema Nacional de Empleo y ante la carencia de un seguro de desempleo, además de la capacitación, un ingreso complementario en tanto se capacita o readiestra para nuevas actividades demandadas por la economía.

El Probecat fue encomendado para su operación a la Secretaría del Trabajo y concretamente se le ubicó en el área encargada de operar al Servicio Nacional de Empleo que tiene cobertura nacional. La creación de este programa obedece a una disposición de carácter administrativo y sus fundamentos legales se encuentran en las atribuciones generales que la Ley Federal del Trabajo otorga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Servicio Nacional de Empleo.

Sus actividades están orientadas a los desempleados buscadores activos entre los 16 y 65 años de edad, con o sin experiencia laboral, que sepan leer y escribir y que tengan instrucción máxima de preparatoria o equivalente. El programa otorga principal énfasis a la atención de persona con mayores dificultades para incorporarse a las oportunidades de empleo, así como de personas de escasos recursos que estén asociadas a un proyecto productivo y requieran capacitación.

El programa otorga becas de capacitación a personas que buscan colocarse en algún puesto de trabajo y que requieren de readiestramiento rápido o capacitación complementaria. Los becarios son seleccionados entre los solicitantes del Servicio Nacional de Empleo, después de analizar sus posibilidades de colocación.

---

<sup>38</sup> OIT. Ob. Cit. págs. 71-77.



experiencia y niveles de escolaridad, y al término de la capacitación se les apoya a encontrar trabajo.

Desafortunadamente, estos mecanismos bien elaborados resultan insuficientes, para una excesiva población que demanda oportunidades de empleo, cuando la oferta no es proporcional, y en donde la economía exige una preparación acorde a los avances y a la vanguardia tecnológica, en donde la mayoría de los adultos no tienen cabida, ya sea por razón de las limitaciones profesionales con que cuenten o en virtud de sus condiciones relacionadas con la edad convertida en un verdadero impedimento para integrarse al mercado de trabajo.

### **3.2.3 Artículo 133, Fracciones I y III de la Ley Federal del Trabajo.**

Estas fracciones son muy importantes merced a que se refieren a la prohibición categórica que establece la Ley suprema, al referirse a la intolerancia y a la distinción de la institución jurídica que hemos tenido a bien denominar como adulto en edad de discriminación laboral.

#### **ARTICULO 133.**

*“Queda prohibido a los patrones:*

*Fracción I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo”;*

Esta fracción es clara, sin embargo sus limitantes de coacción tornan ineficaz a dicha garantía, porque es claro que las convocatorias lanzadas de oferta de trabajo, contravienen el contenido del precepto legal en comento.

*Fracción III.- "Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste".*

Vender plazas es un fenómeno que existe, sin embargo por la necesidad que tienen los trabajadores de un ingreso permanente, no denuncian estas irregularidades.

### **3.3 Naturaleza Jurídica del Derecho al Trabajo en los Adultos.**

Dentro del campo del derecho, existen tres ámbitos de estudio, entre los que encontramos al derecho público, al privado y al social.

De acuerdo con esta clasificación, el derecho público es aquél en el cual el Estado y los particulares guardan una relación de supra a subordinación, es decir, el primero es el ente supremo que regula las relaciones que existen con el segundo. El derecho privado, a su vez, regula las relaciones existentes entre los particulares, que se llevan en un plano de coordinación, y en el mismo grado, de estos con el Estado. Por último, el derecho social se encarga de tutelar los derechos de las clases económicamente débiles, buscando brindarles derechos y servicios, en un plano de igualdad de condiciones con los demás individuos.

De lo expuesto con anterioridad, podemos desprender que el derecho del trabajo pertenece al tercer género. Desde un punto de vista histórico, las disposiciones reguladoras del contrato de trabajo han pertenecido al derecho civil. En México se produjo un fenómeno semejante en el Código Civil de 1870 para el Distrito y Territorios

Federales. Esta inclusión del derecho civil, y la naturaleza misma de las relaciones reguladas, otorgaron entonces al derecho laboral, el carácter de privado, ya que se trataba de un derecho individualista, regulador de las relaciones entre particulares, que intentaba realizar la justicia conmutativa.<sup>39</sup>

En la ley de 1931, el derecho del trabajo no perdió sus vinculaciones con el derecho privado, al grado de que reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, insistió en la naturaleza contractual del pacto creador de la relación de trabajo y declaró al derecho común como un derecho supletorio.<sup>40</sup>

La ley del 1970 implica una nueva idea del derecho del trabajo, aunque incluye normas de carácter privatístico y se preservan expresiones que tienen obvias raíces en una terminología propia del derecho privado, terminan por pertenecer al derecho público.

Las normas reguladoras de las actividades, funciones e integración de las autoridades de trabajo son de derecho público, en cuanto se refieren a la organización misma del Estado.

No es posible ubicar a una disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica y en forma especial al derecho del trabajo en sólo una determinada rama del derecho. Es preciso recoger la tesis que prefiere determinar la naturaleza jurídica y no en grupo. Inclusive, puede haber relaciones integradoras de una institución, que no correspondan a la tendencia general de ésta.

---

<sup>39</sup> DE BUEN LÓPEZ, Néstor, Ob. Cit. pág. 94.

<sup>40</sup> Ibidem, pág. 101.

Pese a sus escollos terminológicos y a la circunstancia de que el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que no se produce diferencia entre las partes, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social. Claro está que lo que podríamos llamar derecho administrativo laboral, de recientísima formación y el derecho procesal del trabajo exigirán una particular definición de su naturaleza jurídica.

#### **3.4 Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.**

En este apartado ofrecemos una comparación entre el derecho del trabajo y la ley que tutela los derechos de las personas mayores, en el Distrito Federal, puesto que aporta material importante para la validez de sus garantías.

A continuación veremos los artículos conducentes que apoyan nuestro estudio.

##### **3.4.1 Artículos 3º, Fracción I, inciso a); 5º, inciso e), Fracción I; 11; 18 y 19.**

El artículo 3º de la ley en comento nos proporciona el concepto legal del término personas adultas mayores:

##### **Artículo 3º**

*"Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:*

*1.- Personas Adultas Mayores.- Aquellas que cuentan con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o de paso en el Distrito Federal; contemplándose en diferentes condiciones:*

*a) Independiente: aquella persona apta para desarrollar actividades físicas y mentales sin ayuda permanente parcial”.*

El artículo 5º, por su parte, determina cuáles son los derechos que tienen las personas adultas mayores con relación al trabajo, contenido en su inciso e), fracción I:

Artículo 5o

*“De manera enunciativa esta Ley reconoce a las personas adultas mayores los siguientes derechos:*

*e) Del trabajo:*

*1.- A gozar de oportunidades igualitarias de acceso al trabajo o de otras posibilidades de obtener un ingreso propio, así como a recibir una capacitación adecuada”.*

Es claro enunciar que dentro de las prerrogativas que consagra el artículo 123 constitucional, y que es el objeto que apreciamos en el presente trabajo, el artículo 5º de la Ley de Derechos de las Personas Adultas Mayores lo traduce, aunque no conforma un medio eficaz de cómo llevarlo a la práctica.

El artículo 11, establece un mecanismo de apoyo a las personas que conforman el grupo vulnerable, a través de un sistema respaldado por la Secretaría de Gobierno. Se busca con este precepto respaldar y salvaguardar los derechos

fundamentales de estas personas y fomentar su desarrollo, brindándoles la posibilidad de seguir siendo personas activas. Esta disposición establece lo siguiente:

**Artículo 11**

*"La Secretaría de Gobierno deberá:*

*I.- Implementar los programas necesarios, a efecto de promover el empleo para las personas adultas mayores, tanto en el sector público como privado, atendiendo a su profesión u oficio, y a su experiencia y conocimientos teóricos y prácticos, sin mas restricciones que su limitación física o mental;*

*II.- En coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico deberá impulsar programas de autoempleo para las personas adultas mayores, de acuerdo a su profesión u oficio, a través de apoyos financieros, de capacitación y la creación de redes de producción, distribución y comercialización; y*

*III.- Proporcionar asesoría jurídica y representación legal a las personas adultas mayores, a través de personal capacitado a fin de garantizar su integridad y evitar cualquier acto de discriminación, respetando en todo momento su heterogeneidad".*

Los artículos 18 y 19 determinan los medios a través de los cuales se fomentará el desarrollo de las personas mayores a través de la formación educativa, la capacitación y el adiestramiento.

**Artículo 18.-**

*"La Secretaría de Desarrollo Social y las Delegaciones, promoverán la coordinación con la Federación y con las instituciones educativas, para la*



*implementación de políticas y programas de educación y capacitación para las personas adultas mayores”.*

Artículo 19.-

*“La Secretaría de Desarrollo Social en coordinación con las Delegaciones, implementará programas de estímulos e incentivos a las personas adultas mayores que estudien”.*

Si se lograrán instaurar estos derechos y principios dentro de las leyes secundarias y de los reglamentos, se lograría cabalmente el objetivo y los anhelos del legislador, puesto que si llegara a cumplirse, nos encontraríamos en un estado ideal de la norma.

### **3.5 La OIT y México.**

Toda actividad trascendente que surja en cualquier ámbito, tiempo o espacio, generalmente tiene repercusión internacional. Es el caso del derecho laboral o del trabajo, que a pesar de ser de reciente creación (poco menos de cien años) se ha expandido, proliferando en diversas esferas mundiales, contando con la participación de los países industrializados y en vías de desarrollo, con diversas instituciones y organismos que le sirven de sustento, para perfeccionarlo, adecuándolo al continuo progreso y a las necesidades de cada país. Para su manejo y control mundial, existen organizaciones dedicadas a tutelar el interés de los trabajadores, en todos sus rubros, áreas y giros, para impulsar la economía en el lugar de que se trate, fomentar la producción, las relaciones y el comercio internacional; así como controlar y regular las

relaciones patrón trabajador. Estos órganos son la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

De estas instituciones la que nos interesa estudiar es la OIT, dada su especialización, su naturaleza jurídica, sus fines y sus actividades. La política de la OIT consta de tres elementos: la prevención de la discriminación por razón de edad en el empleo y la ocupación; una mejor protección social, y la preparación para el retiro y el acceso a éste, inclusive la obtención de una pensión decente.<sup>41</sup>

México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 12 de septiembre de 1931, cuando empezó a formar parte de la Sociedad de Naciones. Desde su creación en 1919, en virtud del Tratado de Paz de Versalles, la OIT ha sido un organismo encargado de promover entre los países, el progreso social como condición necesaria de un desarrollo socioeconómico armonioso. Para ello, este organismo ha adoptado convenios internacionales que reflejan la solidaridad de los miembros de la comunidad internacional para proteger los derechos humanos, y particularmente, los laborales. Al mismo tiempo, promueve proyectos de cooperación técnica con los Estados miembros.

México ha desempeñado un papel activo dentro de la Organización. Nuestro país ha ratificado 77 convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de los cuales 66 están en vigor. En el rubro de derechos fundamentales, nuestro país ha ratificado seis convenios sobre trabajo forzoso, libertad sindical y

---

<sup>41</sup> Hansenne, Michel, La OIT y las personas de edad avanzada, Organización Internacional del Trabajo, México 1992, pág. Vii.

protección del derecho de sindicación, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación y peores formas de trabajo infantil.

Participa en el diseño, la elaboración, el seguimiento y la evaluación de diversas normas internacionales. Presidió la 64ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ha sido miembro del Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT, 13 períodos; ha ocupado la Presidencia en cuatro ocasiones y ha presidido, por segunda vez consecutiva, el grupo gubernamental del Consejo, reconocimiento significativo, ya que esta tarea había estado encomendada a un país desarrollado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la OIT, desarrollan importantes actividades en materia de cooperación técnica. Se han llevado a cabo diversos proyectos con la participación de dependencias gubernamentales, organizaciones empresariales y sindicales, en beneficio de nuestro país.

La forma en la que se proyectan las actividades y el objeto por el cual se ha creado la OIT, se refleja a través de tratados en los que se fijan los parámetros de las necesidades internacionales en materia de trabajo. Veamos algunos de los más importantes que ha adoptado y ratificado nuestro país, con aportaciones fundamentales en materia de empleo, como el convenio C111 sobre la discriminación y el C142 sobre el desarrollo de los recursos humanos (este último no lo ha ratificado México):

**C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.**

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación  
(Nota: Fecha de entrada en vigor: 15:06:1960). Lugar: Ginebra. Fecha de adopción:  
25:06:1958. Sesión de la Conferencia: 42.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión; después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional; considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

*"Artículo 1*

*1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

*a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

*b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

*2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.*

*3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.*

#### *Artículo 2*

*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.*

#### *Artículo 3*

*Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:*

*a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;*

*b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;*

*c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;*

*d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;*

*e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;*

*f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.*

#### *Artículo 4*

*No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.*

#### *Artículo 5*

*1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.*

*2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las*

*necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.*

#### **Artículo 6**

*Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo."*

Al respecto, no queda establecer algunas cuestiones relacionadas con este precepto jurídico. Conviene señalar que las disposiciones jurídicas existen porque así lo requiere la sociedad actual, esto es, no son elaboradas al azar, ni como simple relleno de un texto. Dadas las condiciones de cada locación, se encuentran peticiones e iniciativas enfocadas a desarrollar principios que establezcan posibilidades de acción, que permitan a las personas, instituciones o autoridades el hacer, no hacer u omitir alguna circunstancia, cosa o acción específica.

Basado en los principios fundamentales, encontramos el de la no discriminación, que garantiza a cualquier gobernado el hecho de no ser, por ninguna causa, minimizado, excluido o despreciado por nada ni por nadie, sin importar sus características o condiciones. El artículo primero de nuestra Carta Magna no contradice este mandato legal, al establecer la prohibición a todos y cada uno de los individuos que integran la sociedad, de discriminar a persona alguna.

El enfoque que le da, a este fundamento, la Organización Internacional del trabajo, es en el aspecto de derecho social, íntegra y cabalmente, en cuanto a la no

discriminación en el ámbito laboral, en el derecho del trabajo. En este presupuesto, se indica que, como sugerencia, se recomienda a los países miembros evitar por cualquier medio la discriminación laboral, que se presente a los grupos sociales y que tenga por objeto la distinción, exclusión o preferencia que se de en los lugares o centros de trabajo, hacia cualquier individuo afectando la igualdad de oportunidades que le confieren los derechos de persona.

Cabe aclarar que, como toda regla general, existen algunas excepciones, las cuales nos indican que se considerara discriminatorio un acto que atente contra los derechos de persona, siempre y cuando las capacidades de la misma, no sean un obstáculo en el empleo. En ciertos casos, serán excluyentes para la contratación, en el caso de los patrones, las circunstancias extremas en las que definitivamente no puedan encuadrarse algunas personas. Es el caso, que una mujer embarazada de determinados meses de gestación, inicie un procedimiento en contra de actos de discriminación porque no la contratan en una constructora en el puesto de cargador. Sería ilógico e irresponsable de parte del patrón darle el empleo.

Sin embargo sugerimos que debe evitarse por las condiciones de la persona o por sus características. Puesto que si es un acto de discriminación insinuar siquiera en una convocatoria de empleo que se solicitan ingenieros para determinada construcción, y hacer hincapié al último "alumnos de la UNAM abstenerse". También en un empleo de velador señalarle al solicitante que no se le contrata porque está muy feo. Si este pretexto se aplicase en la contratación de modelos para un evento o una pasarela, se vuelve válido, en otras circunstancias es un acto discriminatorio, a todas luces.



Cabe señalar que los actos jurídicos y las disposiciones legales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, son cuestiones vigentes, es decir, que existen en la ley, pero de ello a que se apliquen, hay una gran diferencia.

Recordemos que los convenios establecidos por el organismo señalado, para con los países miembros, la mayoría de las veces tienen el carácter de simples recomendaciones, por lo cual no existe un mecanismo eficaz que logre coaccionar a los Estados miembros a cumplir cabalmente con las disposiciones y normas jurídicas, por lo cual muchas de las veces, tales referencias no pasan de ser sugerencias que los integrantes de la comunidad internacional dejan de llevar al cabo a su propio arbitrio, dejando así en estado de indefensión a muchos particulares y vulnerando las normas protectoras de derecho social.

Por tal motivo, cuando una norma o convenio propuesto ante la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, tiende a proteger intereses colectivos, cada país miembro que en el momento de la creación del ordenamiento jurídico, lo instaure y adopte para su derecho positivo, a través de un reglamento y se instituya como norma de carácter general, ya con sanciones o con estímulos y premios para las personas que impulsen el apoyo para los grupos más afectados por la discriminación.

Entonces debemos concluir que las instituciones jurídicas de derecho del trabajo, de carácter internacional y adoptadas por México, deben tener obligatoriedad y ser de índole general, para que beneficien a la colectividad y exista un mecanismo de defensa para la clase trabajadora, en el caso en que sean vulnerados sus derechos sociales de orden fundamental.

**CAPÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO, LA CAPACITACIÓN Y EL  
ADIESTRAMIENTO EN LOS ADULTOS.**

- 4.1 Política de protección Social y Aplicación de Leyes en Materia de Trabajo.
- 4.2 Capacitación de los Adultos como Medida y Fuente de Trabajo.
- 4.3 Tipos de Actividades que Faciliten la Reincorporación de los Adultos en la Fuerza de Trabajo.
- 4.4 Estrategia que Evita los Problemas de los Adultos para Encontrar o Mantener su Trabajo y de la Creación de la Bolsa Especial de Trabajo para Adultos Desempleados por motivos de su Edad.
- 4.5 Fondo Nacional de Apoyo Económico para Adultos Desempleados.
- 4.6 Necesidad de la creación de un reglamento que fortalezca e impulse el trabajo de las personas adultas y de las que se encuentran en edad de plenitud.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

#### **CAPÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN LOS ADULTOS.**

Como garantía individual consagrada en nuestra Carta Magna, el derecho al trabajo es una prerrogativa que debe proteger a todo individuo de manera general y sin excepción alguna. Este derecho, social por excelencia, incluye en su naturaleza misma, una gama completa de beneficios para todo el ente colectivo, denominado sociedad y como los adultos mayores, así como aquellos discriminados en el trabajo por razón de su edad, manifestados en el presente trabajo, al ser un grupo sumamente vulnerable, de acuerdo con la ley, deben obtener una mayor protección por parte de las autoridades, quienes tutelan dicha garantía social.

En el presente trabajo, se hace una proyección sobre la discriminación laboral a la mayor parte de los adultos, enfatizando que dicha violación a los principios establecidos en el artículo 1° de la Carta Magna, se acentúa más en aquellas personas cuya edad oscila de los 35 años en adelante, y que de acuerdo con las disposiciones legales que prohíben cualquier tipo de discriminación en cualquier ámbito, al ser vulneradas estas normas, ponen en riesgo a dicho núcleo social, y si se cumplieran cabalmente las políticas existentes o se buscan alternativas que garanticen el derecho y su cumplimiento en este rubro, se lograría beneficiar a los adultos al contratarlos en algún empleo ganando de esta forma mayores provechos, que concediéndoles cualquier otra norma protectora.

Lo anteriormente citado implica varias cuestiones derivadas de un solo derecho, esto es, que otorgando a los adultos un empleo como tal y con los beneficios inherentes a él, por regla general contiene otros derechos adquiridos que conlleva esta

institución jurídica, como son los de salud, vivienda, vacaciones, salario, etcétera, que a diferencia de que se les otorgara uno de los citados con anterioridad, sólo gozarían de este. excluyéndose a los demás. A continuación explicaremos nuestras propuestas con mayor definición en el siguiente apartado.

#### **4.1 Política de protección Social y Aplicación de Leyes en Materia de Trabajo.**

En las leyes mexicanas existe un sinnúmero de disposiciones protectoras para la clase trabajadora y, más aún, normas que tutelan a los adultos y personas mayores. En nuestro país el problema radica en el fondo y no en la forma de tales cuerpos jurídicos. Éstos existen, se modifican, abrogando o derogando instituciones a través del mecanismo de reforma, empero, el problema seguirá siendo la aplicación.

La política saludable que nosotros proponemos establece una base sustentada en el principio del análisis del Estado, tomando como referencia al mismo estudiado desde su punto de vista político, que es el *Estado de Derecho*, que es aquel cuyos diversos órganos e individuos se encuentran regidos por el derecho y sometidos al mismo. En otras palabras es aquel cuyo poder y actividad están regulados y controlados por el derecho; y que finque la protección social a todos los individuos y en especial a los grupos vulnerables. Esto significa que la ley se cumpla en toda su esfera y a su exacta observancia.

El artículo 1º de la Constitución establece que no debe haber ningún tipo de discriminación, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo señala lo mismo, adecuado en materia social, empero, en México existen distintas violaciones a estos principios fundamentales. En este punto del trabajo cabe hacer las siguientes

preguntas: ¿porqué en las convocatorias de empleo se excluyen a mujeres embarazadas? ¿Cuál es la razón de poner un tope en la edad para la contratación? ¿Por qué motivo las autoridades no sancionan a quienes vulneran la norma jurídica y más aún por qué no la aplican?

En México viven aproximadamente 20 mil personas centenarias, 12 mil mujeres y 8 mil hombres. Esto significa que dos de cada 10 mil mexicanos son ancianos, según datos del INEGI. En la mayoría de los países industrializados sucede lo mismo: son la vanguardia de un ejército de jubilados, cuyo número aumenta sin cesar. En la actualidad una de cada 5 personas se encuadra dentro de este grupo y los demógrafos prevén que en el año 2025 una tercera parte habrá cumplido 60 años. En un siglo casi se ha duplicado la esperanza de vida de la población mundial incluso en países como China, la India, Brasil y Egipto.<sup>42</sup>

Haciendo una reflexión, sobre el tema en comento se destaca la necesidad de generar actividades en materias articuladas con programas para promover una mayor equidad para los adultos en edad de discriminación laboral, tomando en consideración sus necesidades específicas e identificando a aquellos factores que contribuyen a promover la desigualdad en varios ámbitos. Lo anterior quizá no signifique garantizar la igualdad en el marco jurídico, sino vigilar que se de en la práctica para que los propios sectores promuevan acciones que apoyen la participación de los adultos en el mercado laboral garantizando que se eliminen los criterios de desigualdad y de segregación en los cursos de capacitación y adiestramiento en el empleo.

---

<sup>42</sup> Lagunilla Palma, *Revista Muy especial, los Nuevos Matasalenos, claves del envejecimiento*. Grupo Televisa S.A. de C.V., pág. 83, México 2001.

Una de las categorías fundamentales en materia económica, es el control de mercado. Esto quiere decir que organizaciones internacionales como la ONU, la UNESCO, la OIT, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, así como los gobiernos de los estados, estructuran su política interna sobre la base del comercio, a la compraventa y al mercado cambiario, y los citados organismos establecen las políticas y normas de educación y trabajo basándose en el mercado y no a las necesidades sociales de cada pueblo.

Entonces cómo se aplica en el mundo el principio capitalista *Laissez faire, laissez passer*, que establece dejar hacer, dejar pasar, en una sociedad latinoamericana en la cual las necesidades fundamentales de un pueblo son superiores y los grupos gobernantes y aquellos capitalistas no impulsan la formación profesional de los grupos vulnerables, sino que intentan sufragar algunas necesidades de aquellos a través de fundaciones, en lugar de brindarles oportunidades de desarrollo profesional o individual, convierten al sistema económico y al núcleo pobre de la población, en fenómenos más flexibles y más vulnerable.

La aplicación de las leyes constituye un estado perfecto; a través de las instituciones se ha buscado regular la conducta externa de los individuos y lograr un estado de bienestar. Si las instituciones no funcionan, se debe a que no son adecuadas para la sociedad que las necesita y, por tanto, se requieren nuevos estatutos. Por otro lado, puede darse que las instituciones sí sean adecuadas, sin embargo donde encontramos la irregularidad es en los recursos, ya sean financieros, materiales o humanos. Si uno de estos no es constante, la observancia de la norma jurídica y de las políticas va a ser vulnerada constantemente, lo que provoca que no se obtengan los fines propuestos para tales políticas o instituciones.

Si las autoridades hacen poco al respecto, como bien se ha ido diciendo en cuanto a la libertad y el derecho de exclusividad que tienen los patrones de contratar a quien mejor le avenga, cabalmente no se puede hacer un mandato categórico, toda vez la dualidad que implica la norma hipotética fundamental y el derecho público subjetivo. Paradójicamente esos derechos sociales que imponen una obligación para unos, es a la vez una prerrogativa dejando a la potestad de los particulares la aplicación y la obligatoriedad del derecho.

Para ello es mejor establecer beneficios y estímulos para las partes y para todos aquellos que a bien tengan adecuar la norma a su conveniencia, de tal suerte que al otorgarles o concederles más ventajas si cumplen plenamente con la norma jurídica, se podría iniciar una buena costumbre en beneficio de todos.

Como políticas, podemos señalar las siguientes:

- Estímulos fiscales,
- Créditos,
- Exención de pagos,
- Apoyo aleatorio,
- Pago de las Aportaciones de Seguridad Social por parte del Gobierno, de los trabajadores contratados.

En cuanto a estímulos fiscales podemos establecer reducción en el pago de las contribuciones, tales como el pago del impuesto sobre la renta o el pago del impuesto al valor agregado, siempre y cuando se trate de cobros hechos en pro del trabajador recién contratado, de edad superior a los 35 años y personas adultas mayores.

Al referirnos a los créditos, el gobierno local o federal, puede brindarle mayores facilidades a aquellos patrones que contraten a personas discriminadas laboralmente, mayores de 35 años de edad, para expandir su empresa, cubrir gastos, o pagar deudas; así como también brindarles la posibilidad de pagar los créditos que tenga para con el Estado, dándoles una mayor prórroga o reducir el porcentaje de la cantidad a pagar y extendiendo los plazos para darles más comodidad de pago.

La exención de pagos puede darse en todo lo referente a los costos que deba realizar el patrón para con el Estado, en lo relativo a cuotas que deba integrar éste por todo lo referente a capacitación y adiestramiento del trabajador.

Al hablar del apoyo aleatorio, el Estado brindará la posibilidad al patrón y a las empresas de ayudarles en cuanto al desarrollo de actividades externas de la empresa, tal sería el caso de publicitar su negocio, establecerle contactos de compra y venta de producto terminado o de materia prima, e impulsar su producción estableciendo contactos con empresas especializadas para su expansión comercial.

Al referirnos al pago de las aportaciones de Seguridad Social de los adultos mayores contratados por parte del Gobierno, es necesario precisar las siguientes características; que sean personas recién contratadas, que hayan sido buscadores potenciales de empleo durante un determinado periodo de tiempo y sin éxito.

#### **4.2 Capacitación de los Adultos como Medida y Fuente de Trabajo.**

Con evaluación se puede determinar de una manera rápida y eficaz las habilidades, destrezas y potencialidades de las personas con discapacidad y adultos



mayores con relación a las diferentes ocupaciones que demanda el sector productivo. Estas acciones se complementan con entrevistas personales y pruebas psicométricas tendientes a una mejor identificación del perfil vocacional y laboral de estos grupos.

Los programas de capacitación de los adultos de edad deben sentar el ejemplo en la sociedad recurriendo a sus talentos y aptitudes. Dos formas de hacerlo las encontramos en la contratación de trabajadores de edad calificados para que ocupen puestos de personal del programa y, otra, en el empleo de personas de edad como voluntarios para que complementen las actividades del personal.

Los adultos de edad que tienen conocimientos especializados en el sector administrativo o de ocupaciones en que se esté impartiendo la capacitación pueden contratarse como capacitadores, por su experiencia y sabiduría en el trato de personal, que hayan sido sus compañeros de trabajo o que estuvieron a su cargo en algún área de trabajo.

Tal vez necesiten formación profesional, pedagógica o en técnicas de aprendizaje de adultos y sobre la ordenación del entorno del aprendizaje para que se instruyan y aprendan a enseñar y transmitir sus conocimientos, algo parecido a las técnicas de enseñanza y formación pedagógica que se imparte en las escuelas a los profesores.

Los capacitadores pueden motivar a los trabajadores de edad por ser sensibles a las limitaciones que afrontan los educandos en plenitud para aprender nuevos conocimientos técnicos y hallar un nuevo puesto de trabajo. Adecuado a sus habilidades y a su capacidad.

Las personas de edad con experiencia empresarial a menudo pueden organizar el empleo con eficacia por que conocen la administración, a los empleadores, sus necesidades y se comunican con mayor facilidad entre ellos. Aquellos adultos con experiencia en oficinas de personal pueden ocupar puestos de asesoramiento y orientación para apoyar a los adultos de edad a superar los obstáculos del empleo y la ocupación.

Cuando los programas no disponen de fondos para un personal adicional, pueden recurrir a voluntarios de edad en innumerables puestos. Estos cargos también los pueden ocupar adultos mayores de 35 años.

En la medida en que las autoridades, en coordinación con los patrones, brinden a los adultos capacitación y adiestramiento a sus trabajadores o a futuros empleados, forjarán un mejor proyecto para el desarrollo de la empresa, de la población y del país.

Las necesidades actuales de producción implican la demanda, por parte de los patrones, de personal mayormente calificado, de mano de obra con alto desarrollo técnico, administrativo o industrial, puesto que las nuevas políticas de mercado indican que, con el aumento de la población, el consumo es proporcional a dicho incremento, y por lo tanto se requiere de personal con las características mencionadas, para contribuir a la satisfacción del mercado laboral, de producción y de demanda de artículos. La contribución de las partes involucradas en las relaciones de trabajo exige un compromiso para el desarrollo de las mismas y trae consigo, que la sociedad y el mercado eviten las severas crisis que suelen azotar a las naciones año con año y que afectan a todo el aparato productivo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, si en la realidad existe una demanda de personal en todo el sector productivo nacional, entonces, como prerrogativa de todos los gobernados, debe haber igualdad de oportunidades para todos los individuos.

Pero sería mejor que el Estado, como ente supremo, tutele las garantías de las clases económicamente más desprotegidas y que mejor forma que proporcionarles los medios adecuados para incorporarse al mercado de trabajo. La capacitación como tal, no debe darse en forma de becas, es más conveniente que las autoridades, incorporaren a un aspirante, en una empresa, y ahí se prepare para el cargo en cuestión durante un periodo de tiempo determinado, en una especie de servicio social, y que al final de dicho servicio se le otorgue una especie de reconocimiento en el cual se haga constar que es apto para desempeñar una actividad específica, aunado a una retribución económica y a una contratación. Si así le conviniera al patrón incluso, pudiese ocupar a esa persona, participando el Estado con una especie de gratificación, en donde los gastos de capacitación y/o adiestramiento, corrieran a su cargo, y fomentaría el empleo, siendo una situación de combate a la crisis del empleo y del estado de derecho.

Para concluir, podemos determinar que la capacitación como fuente de empleo es una medida y una solución que involucra a las partes y contribuye al desarrollo productivo nacional. Importa a todos puesto que la capacitación fomenta el empleo, combate a la pobreza, al desempleo y a las crisis de cualquier índole, que se presenten en materia laboral, puesto que los desempleados interesados en proseguir su vida laboral desean mantenerse al día de los cambios tecnológicos, así como de tener la posibilidad de conseguir un buen empleo, por lo cual asumen parte de la responsabilidad para adquirir los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que les

hagan falta para seguir siendo competitivos en una economía mundial en constante transformación, los adultos desempleados pueden sacar partido de las oportunidades de capacitación que se les brinden o buscar esas oportunidades por intermedio de su empleador, de un sindicato, de instituciones educativas o programas gubernamentales.

La capacitación como medida se instituye en una política que presume la creación de un ordenamiento jurídico que intente resolver los problemas de origen y orden nacional que afectan al sector productivo por la insolvencia de los individuos.

Es una propuesta que busca solucionar los problemas que se presentan en una sociedad de carácter económico, político y social, dado vez que los seres que la integran pierden confianza en las instituciones, puesto que no solventan sus necesidades y produce que se disminuya el estatus de clase, es decir, repercute en los bolsillos de los individuos al generar pobreza.

Si se logran instaurar medidas de capacitación general en el país, se logrará una mayor convicción en los individuos y una estabilidad social que lo que busca es el estado de bienestar, el desarrollo del grupo y la armonía y superación personal de cada integrante del grupo. Estas circunstancias se presentan en virtud de que la capacitación y el adiestramiento en el servicio de las empresas y en los programas gubernamentales se ha concentrado hasta ahora en los jóvenes trabajadores y que se dispone de escasas oportunidades de capacitación adecuadas para los trabajadores de mediana edad y de edad avanzada, quienes resultan ser los más afectados al momento de necesitar un cambio de giro de trabajo o al ser despedidos de la empresa en que laboran.

### **4.3 Tipos de Actividades que Faciliten la Reincorporación de los Adultos en la Fuerza de Trabajo.**

Sin lugar a dudas el desempeño y las actividades a realizar por parte de los adultos mayores les da sentido a su vida. La mayor parte de su existencia la han pasado trabajando, por esta razón el trabajo se vuelve parte de ellos mismos, y en algunos casos, cuando los retiran de sus actividades, suelen perder parte de lo que significa su haber. Hay quienes se retiran voluntariamente porque están cansados, a veces es para dedicarse a actividades que ellos han querido desempeñar como pasatiempo, para disfrutar plenamente de la convivencia con su familia y para relajarse, atenderse de su salud o descansar después de haber dedicado la mayor parte de su vida al trabajo.

En general la vejez se convierte en un problema tanto para hombres como para mujeres cuando está acompañada de pobreza, enfermedad, discapacidad y aislamiento social, sin embargo, las diferentes dimensiones de la desigualdad como la clase social, la etnicidad y el género hacen que esta etapa de la vida se viva de distinta forma.

A las personas adultas hay que ocuparlas en algo, precisamente para evitar que se sientan inútiles, que sepan que sirven de algo, considerando que todos nosotros estamos encaminados hacia esa edad, y a nadie le gustaría sentirse obsoleto.

En cuanto al trabajo que desempeñan en las empresas los adultos, podemos señalar los avances tecnológicos, que incrementan la complejidad del lugar de trabajo y afectan a los trabajadores de todas las edades. Con los progresos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

computacionales, las telecomunicaciones y la automatización, se exige a los trabajadores que tengan niveles superiores de conocimientos elementales (lectura, escritura y cálculo), así como conocimientos técnicos específicos de cada empleo. Las oportunidades de trabajo para la mano de obra no calificada están desapareciendo rápidamente en países industrializados.

Ahora bien, si tomamos en consideración que las personas que en nuestro país no son empleadas por razón a su edad, debemos comprender que se trata de malos usos, costumbres y mitos, que se llevan al cabo por las partes que desempeñan el papel fundamental del trabajo. El envejecimiento, como proceso vital de acumulación de años, no tiene porque ser un proceso patológico; sin embargo, la imagen social que predomina parece señalar que un adulto mayor está incapacitado para desempeñar roles sociales productivos; tales percepciones, se sustentan en el mito de que los adultos mayores no tienen nada que aportar.

En la actualidad, existe una marcada e injusta tendencia a marginar y desplazar a las personas maduras y de edad avanzada de los puestos de trabajo. El desempleo es mayor conforme se tiene más edad. Dentro de la problemática de este sector poblacional, guarda un lugar primordial la precaria situación económica de la mayoría; debido a la desocupación o a la marginación de que son objeto del sistema de producción.

Estos vicios anteriormente señalados son efectuados de la siguiente forma: el aspirante al empleo, en el caso que nosotros denominamos adulto discriminado laboralmente, busca el trabajo con el objeto de obtener las prestaciones aunadas a él. En este sentido, la mayoría de las personas de edad en todo el mundo siguen

trabajando, tanto en ocupaciones remuneradas como no remuneradas, haciendo un aporte sustancial a la prosperidad económica de su familia. La visión negativa sobre las personas de edad en el ámbito laboral no sólo pone de manifiesto el rechazo que padece la vejez en sí.

A través de la capacitación y el adiestramiento que el Estado tome como medio fundamental de progreso y preparación del individuo desempleado y de todo aquél que se encuentre en el supuesto hipotético manifestado en el presente trabajo, a través de una sana costumbre e inculcándoles reiteradamente la idea de utilidad que ellos tienen, formándoles un hábito de conciencia para evitar los inconvenientes descritos con anterioridad, podrá ubicárseles con mayor facilidad en un centro de trabajo.

Entre las actividades que sugerimos en el presente apartado, para emplear a los adultos mayores, encontramos trabajos que en la actualidad, desempeñan jóvenes en nuestro país. Ejemplo de ello son los restaurantes de comida rápida en donde a ellos se les puede ocupar en las actividades más sencillas, de cobrar, de preparar comida e incluso de limpieza y atención al cliente en general.

También se les puede ocupar en los centros de renta de productos, tales como de películas y videos en general, resultando un trabajo sencillo que no requiere mucho esfuerzo físico.

Otra propuesta implica su contratación en los locales de servicio al público, como es en las taquillas de los cines, del servicio metropolitano o en los teatros, donde

ellos pueden vender boletos, atender a los clientes o despacharles productos alimenticios.

Hasta la fecha se ha recurrido muy poco a las personas de edad como capacitadores, profesores, asesores, investigadores, organizadores o diseñadores de actividades de capacitación. Estas personas constituyen una gran reserva no explotada en el lugar de trabajo.

Existe la antigua tendencia de que los trabajadores de edad deben dejar paso a los jóvenes en la fuerza de trabajo. Numerosos programas e incentivos refuerzan esta tendencia y muchos trabajadores de edad sienten un fuerte deseo de retirarse anticipadamente. Los patrones tienen actitudes condicionantes, tradicionales y estereotipadas con respecto de los trabajadores de edad, al percibir las dificultades que plantea su capacitación o conseguir que se entiendan con los trabajadores más jóvenes.

Los patrones tienen ideas negativas de que los trabajadores de edad tienen menos capacidad para formarse y asumir los cambios tecnológicos, que son más propensos a los accidentes, que es más difícil promocionarlos y que están menos motivados. Sin embargo, realmente los trabajadores de edad tienen rasgos deseables como ser cumplidores, cooperativos, concienzudos, seguros y están bien informados. Las personas de edad de hoy parecen tener un espíritu más juvenil que el que tenían sus padres a su misma edad, debido a su mayor vitalidad y mejor salud. Están mejor instruidos, mejor informados, son más flexibles y más dispuestos a aprender que los adultos de generaciones pasadas.



Empero, los patrones suelen verse afectados por aquellos aspirantes al empleo, que sólo buscan ser contratados no por el salario que van a percibir, sino por los beneficios que les otorga el hecho de ser trabajadores como lo es la seguridad social. Así pues, vemos que mujeres embarazadas o personas enfermas buscan emplearse para cubrir los gastos médicos ya de alumbramiento o ya bien de tratamiento, los cuales sin el derecho de seguro social, son costosos y quedarían a expensas de sus posibilidades.

Para concluir este apartado, podemos señalar que las personas mayores, ubicándolas en un centro de trabajo, pero con su debida capacitación y con una mayor conciencia, adecuándola a sus condiciones, capacidades y aptitudes, se lograrían estándares impresionantes que evitarían graves problemas para estas personas y para la sociedad en general, y sobre todo mejorando sus condiciones de vida y dándoles el lugar que se merecen en el grupo humano.

#### **4.4 Estrategia que Evita los Problemas de los Adultos para Encontrar o Mantener su Trabajo y de la Creación de la Bolsa Especial de Trabajo para Adultos Desempleados por motivos de su Edad.**

Uno de los principales problemas que encontramos en nuestro país, es la crisis del empleo. Esta circunstancia repercute directamente en la sociedad, puesto que de manera directa crea una serie de fenómenos paralelos que se proyectan a través del desempleo. Estos aconteceres los vislumbramos al través de los problemas reflejados en el subempleo, el comercio informal y la delincuencia.

La mayoría de los adultos microempresarios o comerciantes cuentan con una edad de **35 años** en adelante, debido a que a partir de dicha edad es cuando empiezan a tener dificultades para que los contraten, independientemente de si tienen buen nivel académico o no.

Circunstancia análoga acontece cuando ellos deciden dedicarse al comercio informal o a una actividad secundaria que denominaremos subempleo, en la cual buscan la manera de allegarse algunos dineros y medios para subsistir, recordando que la mayoría de estas personas son padres de familia y sus ascendientes o descendientes en línea, dependen de manera directa de los ingresos de tales personas.

La situación actual del país en la que la vida laboral productiva se ha acortado, limita a la mayoría de la población a tener acceso a trabajos remunerados del sector formal de la economía.

Si bien es cierto, es posible encomendar al Estado la participación general de reproducir la imagen de un tutor o protector, tal función es su encargo y su obligación llevarla al cabo. Tutelar las necesidades de la población se traducen en evitar que el ente colectivo reciba una contraprestación por lo que está pagando a través de las contribuciones.

Los males y fenómenos alternos que afectan a la sociedad, derivan inevitablemente de un mal Estado o de una mala proyección administrativa. Las

alternativas están al alcance, siempre y cuando los actores se comprometan a luchar cabalmente por el objetivo fundamental.

Enseguida analizaremos algunas propuestas:

### **Estrategia Cero.**

Denominada por nosotros así, se trata de la creación de una institución política o jurídica encomendada a analizar, hacer proyectos, contabilizar, administrar y canalizar a todos los individuos que en su situación laboral están en cero, esto es, que no tienen empleo o están lejos de contar con uno.

Se busca con esto, lograr grandes estándares y desempeños en los siguientes rubros:

- En primera instancia, conocer qué número de gente es la que se encuentra en el supuesto jurídico, es decir **desempleados**.
- A la postre, analizar su situación económica y social, para **determinar** en que grado se les puede orientar y brindar capacitación e incluso un empleo.
- En este estado de las cosas, se pasa a la fase de proyección, en la cual se pueden formar grupos, y planear la forma en la que se integren a una empresa u organismo, dependiendo de sus **aptitudes y capacidades**. También aquí podemos referirnos al tipo de capacitación o adiestramiento que se le puede dar a cada uno de los sujetos en cuestión.

- En cuanto a la administración, se deben plantear bien los recursos con los que cuente el organismo, el cual deberá ser público y dependiente de un despacho administrativo; con los recursos de origen observar y vigilar que se destinen a los fines planteados por la institución.
- Y por último, la canalización de los individuos debe ser de acuerdo al desempeño que hayan mostrado, a sus logros y a las necesidades de demanda de las empresas involucradas en esta estrategia, buscando establecer una conexión entre las partes en beneficio de los más necesitados.

El nombre de estrategia cero también lo derivamos del planteamiento y de la necesidad de combatir a la delincuencia en los países que cuentan con un deficiente estado de derecho o de aplicación de las leyes, en los cuales se consigna la tolerancia cero para aquellos que infrinjan las leyes.

Se ha resaltado la importancia de la capacitación en estos temas para que los adultos puedan desempeñar esta actividad, ya que cuando estos se enfrentan a su labor diaria, el rendimiento de su trabajo suele ser austero debido a una mala planeación y administración. En la mayoría de los casos, como se ha visto, los pequeños empresarios no se inician con una idea clara del negocio que quieren emprender, se diversifican en muchas actividades sin tener una meta fija, lo que les implica que no tengan una concepción clara acerca de lo que quieren invertir, cómo deben hacerlo, en dónde y cuáles son las mejores formas de invertir, por lo que esta formación microempresarial la van adquiriendo sobre la marcha.

A partir de los años setenta, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales de América Latina comenzaron a confeccionar programas de capacitación para el sector urbano informal, orientados tanto a la formación de nuevas empresas como a los microempresarios ya existentes. Dicha capacitación puede representar una oportunidad que permita a los adultos de bajos ingresos obtener mayor acceso a la capacitación técnica, sin embargo en este sentido el adulto enfrenta situaciones de desventaja, ya que los hombres son quienes tienen mayor acceso a la capacitación. El resultado es la discriminación efectiva contra los adultos por su edad, mediante la limitación de su acceso a la capacitación prolongada.

#### **Estrategia BET.**

Esta estrategia se deriva de la necesidad que tienen las personas de 35 años, por causas de discriminación en el trabajo, de la creación de un centro especializado que les otorgue la posibilidad de ser contratados. El nombre de *Bet* surge de las iniciales de las palabras que unidas forman el nombre de Bolsa Especial para el Trabajo de personas mayores de 35 años, que por motivos de su edad no cuentan con la posibilidad de ser contratados.

En este orden de ideas encontramos que esta estrategia debería contar con las siguientes características:

- Un registro o una afiliación para todas las personas que se encuentren dentro del supuesto manifestado: contar con más de 35 años y con dificultades para encontrar empleo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- Un centro de capacitación y adiestramiento en el cual se prepare y se forme profesionalmente a sus agremiados, con el objeto de que cuenten con los conocimientos necesarios para incorporarse, a la brevedad posible en alguna área de trabajo.
- Tener contactos con empresas interesadas en adoptar dentro de sus instalaciones al personal exclusivo de la BET, con el objeto de apoyar el programa.
- Contar con un servicio telefónico de orientación y apoyo a todos los interesados.
- Contar con programas, asesorías, sistemas, y asistencia para todas aquellas personas que deseen los beneficios, si son particulares, y los estímulos que otorgue la estrategia, si son personas morales, buscando el equilibrio y la relación entre las partes.

Las actividades de la BET estarán enfocadas y dirigidas a las personas de más de 35 años en situación de desempleo, cuyo programa esta pegado al mandato expreso en la constitución de la OIT, y con fundamento en la Ley Suprema y la Reglamentaria del 123 Constitucional y con apoyo en las recomendaciones internacionales emitidas en la Oficina Internacional del Trabajo que son consideraciones establecidas en pro de estas personas, las cuales señalan que se debería proporcionar para ellos la orientación y la formación profesionales de que precisen, especialmente en las necesidades de empleo y educación para el trabajo.

Si realmente se crea una bolsa especial para el trabajo y, más allá de se creación, se logran los objetivos establecidos en su origen cumplimentándose

cabalmente, se alcanzarían estándares óptimos de desarrollo de las personas y con esta eficacia, el beneficio se duplicaría para todas las partes que intervienen, a favor, especialmente, de la clase económicamente mas desprotegidas.

#### **4.5 Fondo Nacional de Apoyo Económico para Adultos Desempleados.**

Uno de los aspectos fundamentales a contemplar en la necesidad de un empleo para personas mayores de 35 años que no se ubican en el campo de trabajo, es la escasez de recursos económicos para satisfacer sus necesidades y para financiar programas y estrategias por parte del Estado encaminados a crear plazas y a formar un estado armonioso de derecho social.

Existen diversas formas de capitalizar las necesidades sociales y laborales de las personas discriminadas o vulnerables en el ámbito laboral, a través de colectas, donaciones, grupos de beneficencia, entre otros, tomando como opción referente la creación del Fondo Nacional de Apoyo Económico para Adultos Desempleados, cuyas funciones primordiales estarán basadas en el beneficio de las personas que no encuentre trabajo.

Con la creación de un fondo nacional, se busca contar con recursos financieros que solventen las necesidades de aquellas personas, que debido a circunstancias adversas que afectan a un país, que requieran cubrir sus gastos, alimentarse y atiendan sus necesidades de salud.

Con una aportación primordialmente cubierta por el Estado, se financiaría el fondo, con el objeto de que el ente supremo se sienta obligado y comprometido con

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

el núcleo vulnerado para que, de esta forma, busque la manera de cubrir la protección social, impulsando mecanismos de acción que permita a más mexicanos contar con la posibilidad de ser contratados en un empleo.

Derivado del fondo nacional, encontramos las prestaciones para el desempleo. Varios países de la región latinoamericana, han establecido apoyos para personas desempleadas y de bajos recursos, incluso en algunos estados de la república encontramos este tipo de programas, bajo diversas condiciones.

Analicemos algunas figuras jurídicas:

- En Colombia existe el fondo de cesantía que otorga insumos de un mes por cada año de servicios;
- En Uruguay se cuenta con un fondo nacional de seguro de desocupación, que cubre las necesidades de las personas que no encuentran trabajo;
- En la República del Perú existe la obligación de constituir depósitos bancarios semestrales que otorgan al trabajador cesante una prestación similar a la que existe en Colombia;
- En Argentina, Brasil, Costa Rica y Chile existen instituciones en las leyes sociales que contemplan apoyos desde económicos hasta prestaciones de seguridad al trabajador cesante.

En México, la Ley del Seguro Social estatuye el seguro de cesantía solo en los casos de los trabajadores en edad de plenitud, aislando a un gran grupo de población que lo requiere.



Últimamente, en México se estableció, un sistema de ahorro para el retiro (SAR y Afores), para todos los trabajadores asalariados de los sectores público y privado, que prevé una aportación mensual del 2% de la nómina por parte del empleador a un fondo de ahorro, que se complementa con ahorro voluntario del trabajador y puede ser retirado en forma parcial por motivos de desempleo, en un monto no mayor al 10% del saldo en periodos de cinco años.

El retiro total se aplica cuando el trabajador alcanza el derecho a una pensión.

Las aportaciones que integren el fondo nacional para trabajadores desempleados, como lo mencionamos con anterioridad, deben ser integrados por cuotas aportadas principalmente por el Estado como responsable de impartir la seguridad social. Las becas y bonos que existen actualmente para trabajadores desempleados, serán absorbidos por el fondo nacional, así como también la participación de empresas privadas y fundaciones que aporten cantidades exclusivas que apoyen a las personas que más lo necesiten.

#### ¿Cómo integrar el Fondo?

A través de una iniciativa de ley que impulse y fomente la creación del fondo, con su reglamento respectivo y su incorporación a una dependencia del despacho administrativo, se echaría a andar el mecanismo que garantice la protección a los desempleados.

Con la creación de este Fondo se busca captar recursos financieros que sirvan para cumplimentar el objeto primordial de solventar las necesidades de los adultos que se encuentren desempleados.

El dinero deberá suministrarse por medio de becas a todas aquellas personas que se encuentren en el supuesto jurídico, las cuales deberán registrarse en el Fondo para que gocen de este beneficio.

Sin embargo, para lograr obtener la retribución económica, y ésta no se participe indiscriminadamente, deberá el beneficiario, además de registrarse, inscribirse en los cursos de capacitación y adiestramiento que imparte el Fondo, acreditarlos y acudir periódicamente que sería una forma de retribuir los beneficios al organismo en una especie de contraprestación o retroalimentación.

Posteriormente, los adultos ya capacitados, podrán participar en el Fondo al ser contratados por el mismo como capacitadores, para compartir sus experiencias con los nuevos integrantes que se interesan en adquirir conocimientos nuevos a través de las actividades concebidas para mejorar el rendimiento en el trabajo que como empleados realicen en donde los vayan a contratar y para lo que serán contratados. Así mismo las personas desempleadas que cuenten con conocimientos y experiencia en el trabajo y que se encuentran desempleadas pueden ser contratadas inmediatamente para que sean instructores permanentes en los centros de capacitación pertenecientes al Fondo.

Una buena planeación y administración del programa de capacitación y adiestramiento que se imparta en el Fondo, lograría la perpetuidad del mismo puesto que se alcanzarían los objetivos planteados cabalmente; por ello mencionamos, que reinvertir los tiempos de los adultos capacitados como instructores, capacitadores o adiestradores representaría un ahorro paulatino para el buen funcionamiento de los recursos administrativos.

Para un óptimo desempeño y una mayor eficacia y eficiencia, el fondo deberá estar estructurado de la siguiente forma:

- Con un programa de planeación de los recursos financieros, materiales y humanos para alcanzar los objetivos a corto y mediano plazos;
- Personal especializado en pedagogía, en capacitación para el trabajo, en derecho y en administración, para el funcionamiento adecuado del fondo y de los centros de capacitación y bajo la supervisión de las autoridades laborales;
- Material y equipo que permita se cumpla el objeto para lo que fue integrado el Fondo y, a su vez, de la capacitación y el adiestramiento que se impartan en los centros especializados;
- Instalaciones adecuadas para que se desarrolle íntegramente la formación profesional de los integrantes beneficiarios del plan del Fondo y de los centros de capacitación y adiestramiento;
- Capital financiero sin el cual no podrían funcionar el Fondo y demás beneficios inherentes a él; y
- Un reglamento que, sustentado en el artículo 123 Constitucional, sea la base y mecanismo del Fondo Nacional.

El Fondo no tendrá sólo por objeto suministrar recursos financieros a través de bonos y becas, sino que además deberá tutelar los derechos e intereses de sus beneficiarios en materia de protección social y laboral, buscando que estos no perciban únicamente dinero, que además de eso encuentren utilidad a sus capacidades, aptitudes y conocimientos nuevos que hayan adquirido en los centros de capacitación y

adiestramiento, al ser contratados en alguna empresa pública o privada, e incluso, en el mismo Fondo.

El fin último de este organismo está en brindarle la posibilidad al adulto desempleado, para que éste sea empleado u ocupado en un centro de trabajo, de que se le capacite, que obtenga beneficios económicos que le permitan llevar una vida más digna y no termine con su vida en el olvido o en el desamparo.

Para dar origen al Fondo Nacional, se hace necesario el proceso de reforma a la Ley Suprema en su artículo 123 y en las leyes secundarias, a través de una adición a la ley en una nueva fracción o párrafo, en donde se establezca la obligación del estado y de la sociedad para financiar un fondo nacional con recursos que no sólo satisfaga las necesidades de los desempleados, sino que también, impulsen su preparación a través de la capacitación y el adiestramiento, la formación y creación de centros de trabajo y de nuevos empleos y que fomente la participación social y humana para la captación de recursos económicos, con lo cual se lograría un estándar sin precedentes, que tutele, revele y proyecte la garantía social y constitucional de favorecer a las personas vulnerables, otorgándoles participación activa en la relación laboral, brindándoles sentido a su vida y permitiéndoles ser autoproductivos, para el Estado y para el desarrollo nacional.

La nueva fracción o párrafo establecido en el artículo 123 Constitucional, con referencia a la creación del Fondo, podría establecer lo siguiente:

*"Fracción... Con la creación de un Fondo Nacional de Apoyo a las Personas Adultas Desempleadas se garantizará que todos los adultos que se*

*encuentren en el supuesto de ser discriminados por las empresas, patronos o instituciones públicas o privadas, para ser contratados por razón de su edad, sexo, condición social o discapacidad y que se estén actualmente desempleados, obtengan el capital necesario para subsistir en sus necesidades más básicas y tengan una ocupación y una formación profesional dentro del mismo que les permita seguir siendo socialmente útiles."*

*Además el Fondo deberá:*

- Financiar la capacitación de adultos mayores y amas de casa;*
- Repórtales beneficios económicos y ayudarles a conseguir trabajo;*
- Formar una bolsa especial de trabajo para apoyar la capacitación de sus miembros y consolidar sus objetivos; y apoyar a las empresas que contraten a los beneficiarios del Fondo, para fomentar una cultura del trabajo en pro de los desempleados".*

#### **4.6 Necesidad de la creación de un reglamento que fortalezca e impulse el trabajo de las personas adultas y de las que se encuentran en edad de plenitud.**

Con la creación de un reglamento especial derivado de la ley fundamental, específicamente del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la no discriminación de las personas mayores de 35 años de edad en el ámbito laboral, de carácter coercitivo y con la imposición del Estado, dirigido específicamente a la tutela del trabajo, al lanzamiento de convocatorias y a la producción de empleo, repercutirá de manera positiva en el mercado de trabajo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Implica, definitivamente, la creación de un órgano encargado del cumplimiento y vigilancia de la normatividad, o del perfeccionamiento y/o transformación de las instituciones vigentes: Probecat, Cedepeca y las Comisiones Nacionales del Empleo, deberían dejar de ser instituciones meramente burocráticas para llegar a ser entidades activo-coercitivas, que pongan mecanismos de acción en pro de los desempleados y de aquellos que en realidad dependan o requieran de un trabajo.

A la vista tendríamos lo siguiente: Reglamento del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para la creación y funcionamiento del Órgano Supervisor y Creador del Empleo para las personas Mayores de treinta y cinco años de edad y superiores, con baja posibilidad de empleo.

Este ordenamiento debe, al menos, brindar una posibilidad de superación y obtención de recursos para satisfacer las necesidades de la población económicamente activa que se ubica dentro del supuesto jurídico. Un sueldo o salario inferior que oscila entre los \$41.00 y los \$60.00 a la jornada (cuarenta y un y sesenta pesos diarios), que representan de los \$300.00 a los \$420.00 (trescientos a cuatrocientos pesos) a la semana, suelen ser insuficientes para sacar adelante a una familia considerando los gastos existentes. Esto nos lleva a presumir que, para que el gasto familiar alcance, el deudor alimentario o el responsable del gasto debe allegarse de los medios que le provean recursos financieros para atender sus gastos, tales como el subempleo, el comercio informal, el fraude, el abuso de confianza, el robo o la corrupción.

Si se plantea en un ordenamiento un plan que nos permita brindar armonía a los trabajadores o a los buscadores de empleo, en el cual se tenga la seguridad de que existe un cargo seguro y provechoso para ocuparlos, no habría pretexto para no trabajar.

Haciendo una reflexión exhaustiva determinamos que en los países de América Latina, en los últimos 10 años, se han elaborado reformas laborales dado a que existe la imperante y terrible crisis del derecho del trabajo y del mercado de contratación del empleo.

De la situación que se vive en esta región del mundo, del derecho del trabajo y del empleo encontramos dos condiciones extremas: en primera, los países que dentro de una gama de reformas flexibilizaron extremadamente las modalidades de contratación y de terminación de trabajo, como en Argentina y Chile, las cuales ante una proliferación de conflicto social y trabajo precario, tuvieron que imponer de nueva cuenta restricciones a las formas más liberales en el contrato de trabajo.

Por otro lado, países como México, que en los últimos años no han llevado a cabo reformas laborales, en donde las leyes actuales de derecho del trabajo presentan normas, que en comparación con las otras naciones, que son menos flexibles, con la intención de proteger más la estabilidad en el empleo.

Entre ambos extremos encontramos algunos países en los cuales existen cambios de adaptación al nuevo contexto, cuidando su repercusión social.

En nuestro país, la ley laboral es sumamente restrictiva a diferencia del resto de las naciones de la región en las modalidades permitidas para la contratación,

los contratos de formación o aprendizaje, los periodos de prueba, así como en los montos de la indemnización en los casos de despido.

Ante el nuevo entorno, el derecho mexicano contiene normas que en su naturaleza estaban enfocadas a asegurar un mayor estabilidad en el empleo no se han traducido en la practica, empero, en la protección de los empleos de mayor calidad, no han evitado el surgimiento del empleo precario. Como podemos observar, el subempleo ha crecido a tasas exorbitantes en comparación a las del empleo que gozan de protección social. En otro orden de ideas, dentro de las empresas del sector formal que cumplen con las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y de la Carta Magna así como las prestaciones de la Seguridad Social, el proceso de ajuste se ha dado más intensamente por la vía de la remuneración, es decir, del salario.

Derivado del análisis comparativo entre los países de la región de América Latina, con desarrollo análogo económicamente, es que la ley laboral en México es menos previsora en materia de seguros o apoyos al trabajador en el desempleo. Este riesgo no se contempla en el esquema de la seguridad social, sino para el caso de los adultos en edad de plenitud. En apariencia, la falta de un esquema de protección social de apoyo al desempleo trató de compensarse en la ley creando mecanismos que hicieran más oneroso para el empleador el término de la relación laboral y dando a la contratación por tiempo indefinido el carácter de regla general.

Una característica especial sobre la que es necesario hacer una reflexión es al respecto del alcance y protección de la seguridad social. En México encontramos que el derecho de la seguridad social se creó sobre una base relativa al trabajador



asalariado dejando de lado y aminorando de la protección social a grupos importantes de la sociedad que actualmente carecen de acceso a los sistemas de salud y seguro para hacer frente a eventualidades como el desempleo, la enfermedad o el retiro.

Las necesidades frecuentes de modificación y adecuación de la situación del empleo que afecta a los trabajadores de todas las edades merecen un mayor énfasis y atención especial por parte de los legisladores y de las autoridades administrativo-laborales, para evitar que sus condiciones se traduzcan en necesidades de grupo vulnerable.

El derecho del trabajo en México, debe ser analizado y estudiado profundamente en diversos aspectos, ante las nuevas consideraciones y necesidades de la sociedad trabajadora. Se debe asegurar y garantizar los consensos necesarios que requieren una adecuación a la ley, cuya reforma busquen el equilibrio social y económico del trabajador, del patrón y en pro de toda la sociedad que esté relacionada con el marco productivo. De esta suerte observamos que las experiencias positivas y los errores cometidos en los diferentes sectores y regiones de la América Latina, emprendido reformas en la última década, constituyen un valioso punto de partida que finque las bases para el desarrollo armonioso de la nueva sociedad con un amplio y satisfactorio mercado de trabajo.

De una transformación y ajuste a las leyes mexicanas que exploren y analicen los problemas de la situación contractual, se busca crear nuevos esquemas y formas de organización del trabajo con mayor capacidad de adaptación al cambio.

Se debe contar con un mecanismo de emergencia o con un sistema contingente que responda con esquemas de protección social a las necesidades, riesgos y eventualidades del acontecer, dentro de un contexto que propicie la equidad, el estado de derecho de las prerrogativas fundamentales del trabajo y la protección social a las clases económicas más desprotegidas y, a los grupos vulnerables que ha si lo requieran.

## CONCLUSIONES.

En el siguiente apartado, determinamos algunas cuestiones que consideramos de vital importancia, y que influyen en la presente investigación como resultado de la hipótesis planteada respecto a la capacitación, al adiestramiento y a la discriminación laboral que sufren las personas mayores de 35 años.

**Primera.** Para que se cumpla con el objeto social del trabajo, tal y como lo establece la Carta Magna, se necesita una política saludable impuesta por el Estado en la que se establezcan los parámetros necesarios para cumplir la función cabal del empleo, preferentemente, de manera bipartita, es decir, entre el Estado y los patrones.

**Segunda.** La capacitación y la educación son una medida que aumenta la posibilidad de que los adultos obtengan un trabajo digno, sin embargo el complemento adecuado para obtener el beneficio pleno de esta sociedad, son las estrategias del estado que busque un equilibrio en las relaciones obrero patronal de oferta y demanda en el empleo y la contratación.

**Tercera.** La intervención de organismos internacionales en el mercado mexicano y en su economía no es congruente toda vez que sus políticas son encaminadas más hacia las necesidades particulares y capitalistas en lugar de beneficiar intereses colectivos.

**Cuarta.** Las instituciones gubernamentales confluyen parcialmente con su cometido para el que están destinados, debido a las irregularidades existentes en el mercado de trabajo dado que es poco probable satisfacer la demanda cuando el enfoque de la preparación de las personas no es conforme a las necesidades del mercado de trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Quinta.** Si el Estado implementa medidas tolerantes que apueste por conciliar a las partes para satisfacer sus necesidades de trabajo dejando de ser un mero espectador e interviniendo activamente con acciones, se logrará alcanzar los fines propuestos del para cubrir gran parte de la demanda de empleo.

**Sexta.** Con la creación de una verdadera bolsa de trabajo, el funcionamiento a favor de los adultos en edad de discriminación laboral que contemple un empleo seguro para dichas personas y lo trate con seriedad acabará definitivamente con la crisis del empleo siempre y cuando funcione de manera adecuada.

**Séptima.** El apoyo por parte del gobierno federal a los patrones a través de medidas que garanticen un beneficio o una remuneración, tal como son los estímulos fiscales, las aportaciones de seguridad social, la capacitación a cargo del gobierno, motivaría a que personas mayores fueran contratadas con mayor facilidad.

**Octava.** La libre contratación en el derecho mexicano del derecho del trabajo más allá de desproteger a las personas beneficiará a los grupos toda vez que se incrementarían las posibilidades de encontrar un empleo.

**Novena.** Estimulando económicamente a los patrones cada vez que se contraten a personas mayores de 35 años se lograría ampliar el mercado de trabajo, combatir la pobreza y el desempleo.

**Décima.** Con la aplicación de la nueva cultura laboral plenamente se permite un enfoque positivo con una proyección a mediano plazo fomentando el desarrollo y

aumento de la población económicamente activa, traduciéndose en un sistema de desarrollo, económico y social.

**Décimo primera.** Con la creación de un seguro de desempleo y un fondo para los desempleados el Estado contaría con un mecanismo de control que finque las bases para impulsar la oferta de empleo y la contratación del mismo.

**Décimo segunda.** Con nuevas estrategias de planeación que impliquen un estado de derecho en plenitud podrían afectarse los derechos de los particulares mínimamente en perjuicio de los intereses colectivos y dar paso a una nueva cultura social que evite la discriminación, la intolerancia y brinde oportunidades a los grupos vulnerables.

**Décimo tercera.** Con algunas reformas y propiamente dicho reajustes a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las necesidades actuales de la población en el sentido de que se garanticen los intereses de la relación obrero patronal se daría pie a la satisfacción de las necesidades de las partes en pugna, tratando de reducir los índices de desempleo y de discriminación favoreciendo la creación de nuevos empleos y la garantía del derecho social en plenitud.

**Décimo cuarta.** Con la creación del Fondo Nacional para los Trabajadores Desempleados, y una vez establecidas sus facultades y sus metas, se pondrán en marcha alternativas para las personas que requieran especializarse en un área determinada para las personas que requieran especializarse en un área determinada, se propiciará y fomentará el empleo, la creación de nuevos cargos, la expansión del

mercado de trabajo y la formación profesional de las personas contando con mano de obra de vanguardia cada vez más calificada.

**Décimo quinta.** Si se toman en consideración las recomendaciones de la OIT, dándoles forma en el derecho positivo mexicano, a través de un reglamento que garantice la formación profesional de las personas mayores de 35 años optimizaría la producción y el desarrollo particular de los individuos.

**Décimo sexta.** Con estímulo de la formación profesional de las personas mayores desempleadas se lograría actualizar sus conocimientos y calificaciones, elevar su nivel de instrucción general, poner a disposición empleos mas adecuados, se evitaría la fijación de límites de edad máxima no adaptadas a la realidad, elaborar métodos especiales de formación profesional y se incitaría a los trabajadores de edad aprovechar los servicios de formación haciéndolos útiles para si mismos.

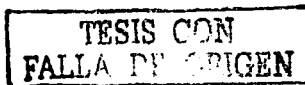
**Décimo séptima.** Llevando a cabo la creación y formación del Fondo Nacional de Apoyo a los Adultos desempleados, se lograrían óptimos desempeños al lograr financiar sus necesidades, además de brindarles la posibilidad de ser contratados a través de la Bolsa especial de trabajo dependiente del Fondo, y a cambio de la obligación, por parte del desempleado, de presentarse a cursos de capacitación y adiestramiento que servirían para fomentar la profesionalización de estos individuos que a la postre pueden ser capacitadores en los centros de enseñanza derivados del Fondo.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros Consultados

1. BURGOA Orihuela, Ignacio, "Las Garantías Individuales y Sociales", vigésimo quinta edición, Porrúa, México 1998.
2. BAENA, Guillermina, y MONTERO Sergio, Tesis en treinta días, Lineamientos prácticos y científicos, Editores Unidos Mexicanos, México 2000.
3. CAVAZOS Flores, Baltasar, "40 Lecciones de Derecho Laboral", octava edición, Trillas, México 1996.
4. CAVAZOS Flores, Baltasar, "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales: orientaciones teórico-prácticas", tercera edición, Trillas, México 1994.
5. DÁVALOS, José, "Derecho del Trabajo", cuarta edición, Tomo I, Porrúa, México 1992.
6. DAVIDOFF, Linda L., "Introducción a la Psicología", tercera edición, McGraw Hill, México 19xx.
7. DE BUEN Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", quinta edición, Tomo I, Porrúa, México 1984.
8. DE FERRARI, Francisco, "El Derecho del Trabajo", volumen I, parte general, Teorías y Nociones Generales, segunda edición, De Palma, Buenos Aires 19xx.
9. DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo I, decimoquinta edición, Porrúa, México 1998.
10. DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II, novena edición, Porrúa, México 1998.

11. GARCÍA Carrasco, Joaquín, "La Educación Básica de Adultos", Ceac S. A., España 1991.
12. LEMUS Raya, Patricia, "El Derecho del Trabajo", serie jurídica, McGraw Hill, México 1997.
13. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención", Alfaomega, Ginebra 1992.
14. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Igualdad de Remuneración", Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1986.
15. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Informe Sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999. Empleabilidad y Mundialización: papel fundamental de la formación", Oficina Internacional del Trabajo, Francia 1998.
16. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "La OIT y las Personas de Edad Avanzada", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1992.
17. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (International Labour Organization), "Realizing Decent Work for Older Women Workers", Gender Promotion Programme, Ginebra 2000, texto original en inglés con nuestra traducción.
18. PLETT, Peter C. Y Lester, Brenda T., "Capacitación de las Personas de Edad: Manual de Orientación", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1993.
19. SANTOS Azuela, Héctor, "Curso Inductivo de Derecho Sindical Y del Trabajo", Porrúa, México 1990.
20. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "México y la OIT", quinta edición, México 1998.
21. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "La Mujer y el Trabajo en México (Antología)", México 1986.





22. TRUEMAN, Mary, "Conditions of Work and Welfare", International Labour Organization, Canadá 1993, texto original en inglés con nuestra traducción.
23. VISIER, Laurent y otros, "Nuevas Experiencias Internacionales en Materia de Empleo de Personas con Discapacidad", Escuela Libre, Madrid 2000.
24. SAMANIEGO, Norma, "Los principales Desafíos que Enfrenta el Mercado de Trabajo en México en los Inicios del Siglo XXI", Oficina de Área para Cuba, Haití y México, México 2001.

#### **Leyes Consultadas**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 119ª edición, Porrúa México 2001.
2. Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México 2001.
3. Carta de Derechos y Obligaciones para Personas Mayores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 2000.
4. Convenio 111 celebrado por la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Discriminación, Ocupación y Empleo.
5. Declaración de la ONU a favor de Personas de Edad
6. Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
7. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Distrito Federal.
8. Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal.
9. Ley General de Educación

### Diccionarios Consultados

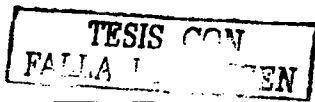
1. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo I A-CH, decimosegunda edición, Porrúa, México 1998.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo IV P-Z, decimosegunda edición, Porrúa, México 1998.
3. DE PINA Vara, Rafael, "Diccionario de Derecho", Porrúa, México 1996.
4. "Diccionario Enciclopédico QUILLET", Tomo III, Aristides Quillet, Colón, República de Panamá 1971.
5. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Selecciones del Reader's Digest, México 1980.
6. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO BRUGUERA, Editorial Bruguera, México 1976.
7. ENCICLOPEDIA ENCARTA 2000, Microsoft, México 1999, 1 disco compacto.

### Revistas Consultadas

1. Muy Especial, "Envejecer: ¿por que los seres vivos tienen que morir?", número 27, Revista muy interesante, Grupo Televisa S. A.
2. Boletín, Prensa, Noticias, Salud. Organización Panamericana de la Salud, 7 de abril de 1999.

### Periódicos Consultados

1. El Financiero, "Envejecimiento obliga a una revolución en fármacos", por José Luis Ramírez, miércoles 14 de noviembre de 2001, sección de Sociedad, página 54.



**Páginas de la Red Consultadas**

1. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
2. [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)
3. [www.cd hdf.org.mx](http://www.cd hdf.org.mx)
4. [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)
5. [www.bibliojuridica.org/libros/](http://www.bibliojuridica.org/libros/)
6. [www.conapo.gob.mx](http://www.conapo.gob.mx)
7. [www.asambleadf.gob.mx](http://www.asambleadf.gob.mx)
8. [www.oitmex.org.mx](http://www.oitmex.org.mx)