

00721
477



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS RESPECTO DE
LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
MARÍA TERESA LÓPEZ LÓPEZ**

ASESOR: LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ



MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

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.

PAGINACION DISCONTINUA



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
UNAM

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: MARÍA TERESA
LOPEZ LOPEZ

FECHA: 9 de abril de 2003

FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **LOPEZ LOPEZ MARIA TERESA**, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"CONSIDERACIONES JURÍDICAS RESPECTO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO"**, bajo la dirección del Lic. **LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS** en el oficio con fecha 17 enero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA'EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 18 de febrero del 2003.

[Firma]
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.

2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Gracias....

A DIOS,
por demostrarme tu infinito amor
al darme la vida y escoger para mí
a la mejor Mاما del mundo.

A MI MAMA
ELVIRA,
por tu amor, esfuerzos únicos y maravillosos como tu,
por brindarme confianza, apoyo incondicional,
por procurar a cada momento mi felicidad,
por enseñarme que los valores
más importantes de la vida son el amor,
la honestidad y el respeto.

A MI PAPA
TOMAS,
por darme la vida.

A MI ABUELITA
TERE,
por tu cariño incondicional,
apoyo constante y
por ser una excelente amiga.

A MI ABUELITO
GUILLERMO,
por tu cariño y por ser el maravilloso ángel
que me cuida desde el cielo.

A CARLOS,
por tu amor, confianza, apoyo,
por ser mi complemento,
por todas las cosas que compartimos
y por hacerme feliz.

A MIS TIOS,
Tere, Ricardo y Reyna,
por su cariño y apoyo a lo largo de mi vida.

3

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS PRIMOS,
Gabriela, Giovanna, Tere,
Mónica, Adriana, Ricardo
y José Luis,
por todas las cosas que hemos
compartido y aprendido juntos.

A MI OTRA FAMILIA,
Sr. Genero, Sra. Eva, Laura, Eva y ahora Pepe,
por su cariño y apoyo de toda la vida.

A MIS AMIGOS,
PREPA : Toño, Ricardo, Ivette, Elias,
Charly, Cesar, Alex y Alejandro Mariaca,
por todos los momentos buenos y malos
que vivimos juntos, que de algún modo
nos ayudaron a crecer.

FACULTAD: Maru, Lupita, Luis,
Rono, Toño, Mauro y Eduardo.
por formar parte de los mejores recuerdos
de mi vida universitaria.

A Damiana, por tu cariño y apoyo.

A todas aquellas personas que han sido
parte importante de mi vida
y formación profesional.

Al Lic. Leopoldo Carmona González,
por su apoyo invaluable para el logro de este objetivo.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
Facultad de Derecho, a sus ilustres Maestros y compañeros
por darme la oportunidad de ser una orgullosa universitaria.

4

ORIGEN

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	i
 CAPITULO 1 GENERALIDADES	
1.1. Concepto de Contrato Individual de Trabajo	1
1.1.1. Contrato	1
1.1.2. Clasificación de los contratos	4
1.1.3. Contrato Individual de Trabajo	7
1.1.3.1. Trabajo	12
1.1.3.2. Trabajador	14
1.1.3.3. Patrón	15
1.1.4. Derechos y obligaciones	15
1.2. Concepto de Relación de Trabajo	19
1.2.1. Presunción de la relación de trabajo	21
1.2.2. Concepto de Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo	22
1.3. Concepto de Condiciones de Trabajo	27
1.3.1. Jornada de Trabajo	32
1.3.2. Días de descanso	33
1.3.3. Vacaciones	34
1.3.4. Salario	36
1.3.4.1. Salario mínimo	39
1.3.4.2. Normas protectoras y privilegios del salario	40
1.3.5. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	41

1.4. Concepto de Capacitación y Adiestramiento	41
1.4.1. Diferencia	43

CAPITULO 2
ANTECEDENTES

2.1. Nacimiento de la Capacitación y el Adiestramiento	46
2.1.1. Antecedentes	47
2.2. Introducción en la Legislación Mexicana de la Capacitación y el Adiestramiento	66
2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..	66
2.2.2. Ley Federal del Trabajo	67

CAPITULO 3
MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	73
3.1.1. Artículo 123	73
3.2. Ley Federal del Trabajo	76
3.2.1. Interés social artículo 3°	77
3.2.2. Contenido del Contrato Individual de Trabajo, artículo 25	78
3.2.3. Causas de rescisión de la relación de trabajo, artículo 47	79
3.2.4. Obligaciones de patrones y trabajadores artículos, 132 y 134, respectivamente	81
3.2.5. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, artículo 153	86

3. 3. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social	93
3. 3.1. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento ..	97
3.4. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	98
3.4.1. Integración	99
3.4.2. Funciones	100
3.4.3. Reglamento	100

CAPITULO 4

CONSIDERACIONES JURÍDICAS RESPECTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

4.1. Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento	102
4.2. Desarrollo de Planes y Programas de Capacitación	106
4.2.1. Detección de Necesidades	108
4.3. Beneficios que producen la Capacitación y el Adiestramiento	118
4.3.1. Económicos	119
4.3.2. Sociales	120
4.3.3. Culturales	120
4.4. Importancia de crear conciencia en el trabajador y en el patrón de los beneficios que se obtienen con la Capacitación y el Adiestramiento	121
CONCLUSIONES	137
BIBLIOGRAFÍA	139

INTRODUCCIÓN

Ante los retos de cambio que enfrentan las organizaciones laborales en nuestro país y las que existen a nivel internacional; la capacitación y el adiestramiento son las áreas de recursos humanos que requieren especial interés, ya que mediante ésta el personal adquiere los conocimientos teóricos, técnicos y administrativos que le permitan desempeñar eficientemente su trabajo, lograr desarrollo personal y profesional, motivación y satisfacción laboral contribuyendo así al logro de las metas de la organización. Por lo anterior, es de suma importancia que los psicólogos involucrados en el proceso de capacitación y adiestramiento, cuenten con los conocimientos tanto teóricos como prácticos en temas sobre el comportamiento individual y grupal en el aprendizaje de adultos así como el proceso didáctico y administrativo de la capacitación.

La capacitación efectiva debe ser la específica enseñanza para una necesidad, por lo tanto, un curso debe ser siempre originado por un problema o una necesidad. Si un curso no es orientado a reducir ese problema no se justifica estrictamente su desarrollo.

Existen factores que obstaculizan el desarrollo, tales como: Niveles muy pobres de capacitación y adiestramiento, carencia relevante de estudios formales primario y secundarios en los niveles del empleado, ayudante, auxiliar y puestos equivalentes.

En estos mismos niveles, gran deficiencia en la capacitación y entrenamiento, un mercado de trabajo a niveles de supervisión y jefatura que ofrece posibilidades muy reducidas de encontrar personas capacitadas y desarrolladas para un buen desempeño de sus funciones, a niveles ejecutivo y directivo, una lucha a veces leal y otras desleal de búsqueda y selección de ejecutivos con la suficiente preparación como líderes y agentes de cambio.

Actualmente, la capacitación es una de las funciones más importantes de los recursos humanos, y una de las instituciones más importantes que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que el mejoramiento y aumento en los conocimientos de los empleados ayudará a la empresa a mantener, tanto una eficacia como una eficiencia en el rendimiento del trabajo y el aumento de las utilidades.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que los resultados de la capacitación no se presentan de inmediato, sino que son resultados a mediano y largo plazo, por lo que, muchas organizaciones especialmente en México, consideran a la capacitación como un gasto no como una inversión, misma que en un futuro nos garantizará una eficiencia organizacional.

La Capacitación entonces, debe entenderse y referirse, a un esfuerzo planificado por parte de una organización para facilitarle al personal el aprendizaje de las aptitudes relacionadas con su trabajo, estas incluyen: El conocimiento, las habilidades y los comportamientos necesarios para un desempeño exitoso del trabajo. La definición se ha ampliado para incluir la creatividad y el compartir los conocimientos. La meta de la capacitación es que los trabajadores dominen el conocimiento, las habilidades y los comportamientos presentados en el programa o sesión de capacitación y que los apliquen en el trabajo diario.

La capacitación es más que el mero aprendizaje o desarrollo de habilidades. En los negocios, es la creación del capital intelectual para tomar una ventaja competitiva.

La capacitación se debe ver como parte del esquema de manejo, no como una actividad ocasional o esporádica. Debe vincular a todo el personal en un momento u otro para crear una organización que aprenda. Consiste en Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo, ya que es una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos del colaborador. Es la preparación teórica que se le da al personal con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda eficiencia.

Por lo tanto, podemos concluir que tanto la capacitación como el adiestramiento son herramientas de vital importancia y van relacionadas a un concepto de desarrollo general, ya que con estas herramientas, se rompen paradigmas y se logra obtener un mejor resultado del adiestramiento, dicho resultado a nivel empresa es una mayor especialización lo cual trae como consecuencia reducción en tiempos, productividad, ahorro y mayores utilidades; para el trabajador, cambios de actitud que se pueden ver reflejados en su vida cotidiana y en el acceso a mejores condiciones de trabajo, es por ello que en este trabajo consideramos la necesidad de analizar esta institución jurídico-laboral y realizar algunas consideraciones al respecto.

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1. Concepto de Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo como se conoce actualmente pasó por muchas etapas antes de deslindarse de los contratos civiles, es por ello que, su definición tiene raíces en éste, lo que analizaremos más adelante.

Para la doctrina, ha sido difícil encontrar una definición propia para el contrato de trabajo, ya que se pretendía equiparar una y otra vez con algún tipo de contrato civil y fue hasta que se creó una conciencia social del derecho del trabajo en Alemania, que surgió un concepto independiente al derecho civil.

1.1.1. Contrato

Existen elementos que tienen una connotación universal como son: Que los contratos tienen su campo de desarrollo dentro del campo económico, es decir, el contrato liga a las personas que lo celebran en el ámbito de su patrimonio, asimismo, el contrato necesariamente implica un acuerdo de voluntades, de forma expresa.

En el derecho mexicano, el concepto de contrato implica la distinción entre convenio y contrato, siendo el primero el género y el segundo la especie.

En sentido amplio, convenio es un acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones y contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones¹.

El contrato, se puede considerar como un acto jurídico, una norma o un documento.

Entre los sucesos que el derecho toma en cuenta para atribuirles efectos jurídicos, destaca el acto o negocio jurídico que es una manifestación exterior

¹ Cfr. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Quinta Edición. Porrúa. México, 1994. Pág. 21.

de la voluntad bilateral y unilateral, cuyo fin es generar con apoyo en una norma jurídica o en una institución jurídica, una situación jurídica permanente general o un efecto de derecho, consistente en la creación modificación o extinción de prerrogativas y obligaciones.

El Código Civil establece las reglas generales sobre contratos, también llamados elementos, estos son: De esencia, el consentimiento y el objeto, de validez, la capacidad, la ausencia de vicios en el consentimiento, la licitud en el objeto, motivo o fin y la forma. El consentimiento, que se da cuando existe un acuerdo de voluntades de dos o más partes, por lo tanto, implica la manifestación de dos o más voluntades, pero además es necesario que estas voluntades concuerden.

El Objeto, es decir, que pueda ser materia de contratación, que sea posible física y jurídicamente.

La capacidad legad de las partes, que se entiende como la capacidad de ejercicio, que es la aptitud de las personas para ser titulares de derechos y sujetos de obligaciones y para hacerlos valer por sí mismos en el caso de personas físicas, o por conducto de representantes legales en el caso de personas morales, desprendiéndose entonces la capacidad de goce que es de derecho o jurídica y la de ejercicio de hecho o de obrar, está última con exclusión de las personas que señala nuestro Código Civil, en su artículo 450.

La ausencia de vicios dol consentimiento, que son circunstancias que dañan o suprimen el consentimiento, estos son: El error, el dolo, la lesión y la violencia.

El error, es el conocimiento equivocado de la realidad y debe recaer sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los contratantes, existen errores que la ley no considera que sean motivo de nulidad del contrato, estos son el error que no recae sobre el motivo determinante de la voluntad o el error de cálculo que sólo da lugar a rectificación.

El dolo, que es la sugestión o artificio que se emplee para inducir al error o mantener en el a alguno de los contratantes, siempre supone una intención de dañar o engañar.

La violencia, es el empleo de la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado, para que una persona celebre un contrato.

La lesión, es el perjuicio que sufre una persona de la cual se ha abusado por estar en estado de suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria, en la celebración de un contrato, consistente en proporcionar al otro contratante un lucro excesivo en relación con lo que su parte obliga, se requiere además una desproporción en las prestaciones.

En este caso, la ley da al perjudicado la acción de nulidad por un término de un año o la reducción equitativa de la obligación.

La licitud en el objeto motivo o fin, es decir que ninguno de estos contravenga a las leyes de orden público o las buenas costumbres.

La forma, cuando la ley así lo establezca, y es la manera de exteriorizar el consentimiento, siendo este un elemento de existencia del contrato.

Cuando la ley impone para la celebración de determinado contrato la necesidad de exteriorizar el consentimiento cubriéndolo de ciertos elementos para que puedan producirse las consecuencias de derecho previstas en la norma, se llama contrato solemne, cuando la ley impone cierta manera de exteriorizar el consentimiento pero no para que se produzcan los efectos previstos en la norma, sino para la validez del acto, se llama contrato formal, cuando la forma para exteriorizar el consentimiento queda al arbitrio de las partes, se llama contrato consensual.

Los civilistas han hecho una clasificación de los elementos del contrato, diferenciando a los esenciales, que son los que cada figura típica contractual exige para configurarse, naturales, que son las consecuencias implícitas en el contrato pero que se pueden eliminar por acuerdo expreso de las partes, y accidentales, que son modalidades que solo existen en el contrato, si las partes así lo acuerdan.

Ahora bien, el contrato de trabajo como ya lo mencionamos, pasó por muchas etapas antes de poderse desligar de los contratos civiles, ya que durante mucho tiempo el contrato de trabajo fue considerado como un contrato de arrendamiento, ya que se decía que un servicio también se puede rentar, sin embargo, esto cambio en el momento en que se tomó en consideración que cuando se concluyen los efectos del contrato de arrendamiento, hay obligación de devolver el bien materia del contrato y tratándose de la prestación de un servicio, esto no es posible.

Carnelutti, consideró que el contrato de trabajo se equiparaba al de compra-venta, y así se mantuvo, hasta que se analizó el hecho de que el contrato de compra venta es inmediato y el de trabajo es de tracto sucesivo; Chastelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al de sociedad, lo cual, se descartó al tomar en cuenta que al realizarse un

contrato de sociedad este da lugar a la creación de una persona moral distinta a la de los socios, lo que no ocurre en el contrato de trabajo, con lo que evolucionó al contrato individual verbal tal y como se consideraba en la legislación laboral de 1931, cuando se trataba de servicios domésticos o servicios menores a treinta días, posteriormente evolucionó a contrato escrito, luego contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

1.1.2. Clasificación de los contratos

Tomando en cuenta los orígenes del contrato de trabajo, es importante considerar que en materia civil, los contratos pueden ser clasificados desde muy diversos puntos de vista, según el aspecto que se trate de resaltar.

La necesidad de clasificar los contratos, obedece a la necesidad de carácter didáctico y de interpretación, la clasificación doctrinaria que consideramos más completa es la siguiente:

a) *Contratos unilaterales y bilaterales*: Esta clasificación obedece al punto de vista de las obligaciones que genera, por lo tanto, se debe analizar al momento de la celebración, ya que existen contratos que al momento de celebrarse solamente generan obligaciones para una de las partes y por circunstancias posteriores pueden originarse obligaciones para la otra parte.

b) *Contratos onerosos y gratuitos*: Esta clasificación atiende a los provechos y gravámenes que se generen con motivo de su celebración, ya que, si los produce recíprocamente es oneroso y si solamente produce provechos para una de las partes y gravámenes para la otra, es gratuito.

c) *Contratos conmutativos y aleatorios*: Esta clasificación se considera una subclasificación de los contratos onerosos, en esta clasificación se atiende a la certeza de los provechos y gravámenes que genera, por lo que, si los provechos y gravámenes que genera para las partes son ciertos y conocidos desde la celebración del mismo, este se considera conmutativo, por lo contrario, si los provechos y gravámenes no son ciertos y conocidos desde el momento de la celebración sino que dependen de circunstancias posteriores se considera aleatorio.

d) *Contratos solemnes, formales y consensuales*: Esta clasificación se realizó tomando en cuenta la forma en que las partes hacen constar su voluntad de celebrar el contrato, lo cual, se entiende como el consentimiento, por tanto, cuando la ley exige que el contrato se debe celebrar de determinada forma y no de otra diferente para que se produzcan ciertas y determinadas consecuencias el contrato se considera solemne; cuando la ley exige que el contrato se celebre

de una forma determinada y no de otra diferente, pero las consecuencias que se producen no dependen de esto, y solamente se puede ver afectado de nulidad, este se denomina formal; ahora bien, cuando la ley no exige forma determinada para la validez de un contrato, sino que queda al arbitrio de las partes la forma de su celebración este se denomina consensual.

d) *Contratos reales y consensuales*: Esta clasificación es en atención a la entrega de la cosa como elemento constitutivo del contrato o como una obligación nacida del contrato, así entonces, cuando la entrega de la cosa en los contratos en los que el contenido de la prestación de alguna de las partes sea transmitir el dominio o el uso o goce de un bien, sea indispensable para el perfeccionamiento del contrato, se clasifica como real, por lo que, si la entrega no es un elemento constitutivo del contrato, sino que es una obligación que nace del mismo, se entiende que el contrato se perfeccionó por el simple acuerdo de voluntades y se clasifica como consensual.

e) *Contratos principales y accesorios*: Clasificación que se realiza desde el punto de vista de la dependencia o no, de la existencia de una obligación.

Los principales son aquellos que su existencia y validez no dependen de la existencia o validez de una obligación preexistente o de un contrato previamente celebrado; es decir, son contratos que tienen existencia por sí mismos.

Los contratos accesorios son los que no tienen existencia por sí mismos, sino que su existencia y validez dependen de la existencia o de la posibilidad de que exista una obligación o de un contrato previamente celebrado y en atención a esa obligación se celebra el contrato.

f) *Contratos instantáneos y de tracto sucesivo*: Esta clasificación toma en cuenta la posibilidad real y jurídica de cumplir en un solo acto o en un plazo determinado, las obligaciones que de ellos emanan.

Los instantáneos, son aquellos en que las prestaciones de las partes pueden ejecutarse o pueden cumplirse en un sólo acto, por el contrario, los de tracto sucesivo son aquellos en que las prestaciones de las partes o los de una de ellas, se ejecutan o cumplen dentro de un lapso determinado, porque no es posible real o jurídicamente cumplirlos en un solo acto, recordamos que anteriormente se mencionó que como parte de los antecedentes del contrato de trabajo este se consideró como un contrato de tracto sucesivo ya que la prestación por parte del trabajador no se realiza en el momento mismo de la celebración del contrato.

g) Contratos nominados e innominados: Tomando en cuenta el punto de vista de la reglamentación o no que realice algún ordenamiento jurídico.

Por lo que, si la ley reglamenta un contrato conceptuándolo y señalando sus elementos y determinando sus consecuencias y en su caso sus causas de terminación, se dice que el contrato es nominado.

Si la ley no reglamenta un contrato, aunque señale su concepto o le dé un nombre, el contrato será innominado.

h) Contratos Mixtos: Son aquellos contratos unitarios que en su estructura intervienen diversos elementos de varios contratos, sean nominados o innominados, y pueden clasificarse en contratos mixtos en sentido estricto, en contratos de doble tipo y en contratos combinados.

i) Contratos Unión: Son aquellos contratos autónomos que se estructuran mediante la conjunción de dos o más contratos nominados o innominados y pueden ser clasificados en contratos unión con dependencia bilateral, con dependencia unilateral o contratos unión alternativos.

El Código Civil para el Distrito Federal hace la siguiente clasificación:

- a) Contrato preparatorio o promesa de contrato*
- b) Contrato translativos de dominio*
- c) Contrato translativos de uso*
- d) Contrato de prestación de servicios*
- e) Contrato asociativos*
- f) Contrato aleatorios*
- g) Contrato de garantía*
- h) Contrato de transacción*

1.1.3. Contrato Individual de Trabajo

Podemos considerar que el contrato individual de trabajo es un contrato sui-generis, y que desde el punto de vista civilista es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas, en el que cada parte da algo por lo que recibe, por lo que, se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica; también se considera que es de tracto sucesivo, por que sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo, pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que, cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica; es además, un contrato sinalagmático y bilateral ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por el hecho de que intervienen dos partes, patrón y trabajador.

El contrato individual de trabajo es por lo tanto, el acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas².

Para el legislador mexicano de 1931, contrato individual de trabajo era aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Consideramos que, lo esencial en el contrato individual de trabajo, es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que actualmente, se prefiera el concepto de relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, señala que "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por

² Diversos autores han desarrollado definiciones del contrato de trabajo una de la más acertadas es la que el maestro Francisco de Ferrari apunta en su obra definiéndolo como: "Aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de una manera continua o no, al servicio de otra bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar mediante la correspondiente remuneración". DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. Segunda Edición. Depalma. Argentina, 1977. Pág. 73.



virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Los elementos que constituyen el contrato individual de trabajo son el consentimiento tácito o expreso, un objeto lícito y posible, el salario, (que algunos autores consideran como consecuencia y no un elemento esencial), la capacidad jurídica, la subordinación como la diferencia más importante con otros contratos como el de prestación de servicios profesionales.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 24, establece que: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Consideramos, de acuerdo con lo que señala el Dr. Miguel Borrel Navarro, que independientemente de que exista un contrato colectivo de trabajo se debe celebrar el contrato individual de trabajo, para establecer de manera más específica las condiciones de trabajo³.

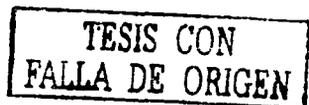
Además, se debe establecer como obligatorio que el trabajador se sujete a los cursos de capacitación y adiestramiento que otorgue el patrón.

Tomando en cuenta lo anterior, consideramos que los elementos que debe considerar el contrato de trabajo son los siguientes:

- a) El lugar y fecha donde se celebra, las generales y datos personales de los contratantes y sus firmas, y dos testigos.
- b) Detallar lo más posible, los trabajos o servicios a realizar por el trabajador y el lugar donde se prestará el servicio, la denominación del puesto, la importancia es que con base en las descripciones de puestos se realiza la adecuada valuación del mismo mediante sistemas que analizan diversos elementos⁴.
- c) La declaración del trabajador bajo protesta de decir verdad que tiene la capacidad y conocimientos requeridos para desempeñar el puesto.

³ Cfr. BOREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México, 2001. Pág. 203.

⁴ Entre los elementos que un sistema de valuación de puestos puede considerar son: autoridad, conocimientos, habilidades, experiencia, intensidad, magnitud, proceso de pensamiento, relaciones internas, relaciones externas y personal bajo su responsabilidad.



d) La duración de la relación laboral, tomando en cuenta que los contratos de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 señala que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

En muchas empresas se aplican contratos a prueba, (mismos que no se encuentran contemplados en nuestra legislación) estos generalmente son de entre uno a tres meses de duración, en la práctica consideramos pueden ser útiles, sin embargo, no se debe abusar de esta figura. En nuestra opinión lo apropiado es realizar una correcta selección del personal que cumpla el perfil del puesto, mediante adecuados métodos de reclutamiento y selección de personal.

Al respecto el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitido por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito en la tesis VI.2o.45 L, es el siguiente:

"CONTRATO A PRUEBA. INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo que dejen al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados a prueba, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación en su duración".

Novena Época. Instancia Segundo Tribunal Colegiado Del Sexto Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Agosto de 1996. Tesis VI.2o.45 L. Página 649.

Amparo directo 169/96. Avíos Industriales, Gases y Soldaduras, S.A. de C.V. 10 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Quinta Parte, Vol. 133-138, Pág. 18.

e) La posibilidad de que el trabajador puede ser cambiado de lugar, departamento, plaza o ruta de trabajo. Consideramos que es importante que trabajador y patrón pacten esta posibilidad por escrito ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito a emitido el siguiente criterio con relación a la modificación unilateral de las Condiciones de Trabajo:

"CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato laboral es un contrato sinalagmático o bilateral, y el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada".

Novena Época Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII. Noviembre de 1998. Tesis: III.T. J/26. Página 425.

Amparo directo 524/94. Arturo Escobedo Carballar. 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdívila Hernández.

Amparo directo 205/95. Ricardo Bueno Topete. 8 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 412/97. Miguel Ángel Leyva Carmona. 29 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 620/97. Aurrerá, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Elsa María López Luna.

Amparo directo 891/97. Embotelladora Aga de Occidente, S.A. de C.V. 2 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, julio de 1994, página 506, tesis VI.2o.30 L. Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 17.

f) La duración de la jornada de trabajo, respetando los máximos establecidos por los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo; salvo lo dispuesto en el artículo 59 de la legislación laboral vigente.

g) El que solamente mediante autorización previa del patrón el trabajador podrá trabajar tiempo extraordinario, o en días de descanso obligatorios u ordinarios.

h) El monto del pago del salario y demás prestaciones así como forma, lugar y días de pago.

i) Días de descanso y vacaciones que podrá disfrutar el trabajador.

j) Que el trabajador, se obligue a tomar los cursos de capacitación y adiestramiento que otorgue el patrón con base en lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

k) Que con independencia de las causas de rescisión establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo también sea causa de rescisión, la violación a las obligaciones contenidas en el contrato individual de trabajo.

l) Señalar cuando y en que forma procederán los permisos y licencias.

El Dr. Miguel Borrel considera, además, que se podrán agregar todas aquellas disposiciones o normas que se consideren convenientes de acuerdo con la naturaleza del trabajo contratado³.

También se considera conveniente, acompañar al contrato las cartas de recomendación, eficiencia y habilidades que haya presentado el trabajador, así como el certificado de que el trabajador no padece enfermedad alguna o incapacidad para el desempeño del puesto y finalmente señalar en caso de que existan los bonos de asistencia, productividad, puntualidad y rendimiento a los cuales el trabajador pudiera tener derecho.

Como se señaló anteriormente, es indispensable la celebración del contrato de trabajo, independientemente de que sea obligatorio o no, en atención a que la falta del mismo es imputable al patrón y por tanto todo, lo que afirme el trabajador en el momento de la demanda respecto de condiciones de trabajo se consideraría cierto en caso de no existir contrato individual que lo regule, ya que se entiende que la falta del mismo no priva al trabajador de ningún derecho que derive del servicio prestado o de lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

³ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 197.

1.1.3.1. Trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, trabajo lleva implícita la realización de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare*, que quiere decir labranza; algunos más en la palabra griega *thilbo*, que denota apretar u oprimir.

El diccionario de la real academia de la lengua española, en una de sus acepciones define al trabajo como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*”.⁶

La Ley Federal del Trabajo lo define como un derecho y un deber sociales, señala además, que no es un artículo de comercio y que el mismo se debe efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

De lo anterior, se desprende que:

Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores, es por ello que el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, si se toma como base la teoría cristiana del origen del hombre, este aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado.

En la época antigua el trabajo fue objeto del desprecio de la sociedad, incluso de los grandes filósofos, era el fiel reflejo del pensamiento dominante, consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que, su desempeño quedaba en manos de los esclavos que eran considerados bestias o cosas.

Los señores, quienes si eran consideradas personas se dedicaban a la filosofía, política y guerra.

Durante el régimen corporativo en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y transmitía a los hijos la relación con la tierra o la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

⁶ <http://www.rae.es>

El 12 de marzo de 1776 con el Edicto de Turgot, se pone fin al sistema corporativo de Francia, se postula la libertad del trabajo como un derecho natural del hombre, posteriormente, en las declaraciones francesas de 1789 y mexicana de 1814, se eleva este ideal a la categoría de derecho universal de individuo.

Por su parte Carlos Marx equiparaba al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indicaba que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar, argumentando que la fuerza de trabajo se medía con el reloj, que enajena al hombre, y por eso, no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón, de ahí la idea de eliminar las relaciones de producción y la explotación del hombre por el hombre.

En la Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles 1919, se firmaba que: El principio rector internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Lo anterior, fue recogido por la Carta de la Organización de los Estados Americanos.

Trabajo es pues, un derecho y un deber sociales, la concepción moderna de la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por eso, el trabajo se considera como un deber; pero en el reverso de ésta obligación, el hombre tiene derecho a esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar.

El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad para quien lo presta. El principio de libertad y de dignidad tiene su más alta expresión en la Ley Federal del Trabajo, por lo que, cada hombre es libre de escoger el trabajo que más le acomode, el que más le satisfaga de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones, por otra parte, el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo durante la prestación del trabajo, y debe cumplir con la obligación de proporcionar todas sus energías en el trabajo en los términos y condiciones convenidas, por ello su persona, su libertad y su dignidad deben permanecer intocados.

La dignidad humana, es el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo; uno de esos atributos consiste en ser tratado igual que los demás, por lo que, el trabajador tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que a sus compañeros de trabajo.

El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Este principio se transforma en el objetivo de más alto rango para todo hombre, lograr un nivel económico decoroso, a través del cual puedan cubrir todas las necesidades

materiales de él y de su familia; proveer la educación de sus hijos y poder tener acceso a la cultura, desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

1.1.3.2. Trabajador

De conformidad con lo que establece el artículo 8° de la actual Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Por lo que se pueden distinguir tres elementos:

- a) *La persona física*
- b) *La prestación personal del servicio*
- c) *La subordinación*

La exigencia de que el trabajador sea una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, ya que es así como debe otorgarse la prestación del servicio de lo contrario no se tendría la característica de trabajador.

Para Mario de la Cueva la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicio. Por lo tanto, la subordinación técnico funcional esta relacionada con el tipo de prestación del servicio, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores⁷.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido, con

⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Séptima Edición. Porrúa, México, 1999. Pág. 201.

dos condicionantes, debe referirse al trabajo contratado y ejercido durante la jornada laboral⁸.

Dentro de los tipos de trabajadores, es importante señalar que existen los llamados trabajadores temporales, que son aquellos que prestan sus servicios en labores cíclicas y sustituye a otro por un tiempo determinado; y los trabajadores eventuales que son aquellos que prestan sus servicios en labores distintas a las que habitualmente se dedica la empresa.

1.1.3.3. Patrón

De conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores." En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica su presencia como persona física es frecuente, y se le reconoce un poder de jerarquía del que depende la subordinación y por otra parte, se encuentra el señalamiento de la contraprestación.

Ahora bien, también es importante considerar que el Estado puede ser considerado como el patrón, cuando la relación laboral se da entre éste y una persona física.

1.1.4. Derechos y obligaciones

La palabra *derecho* proviene del latín *directum*, que deriva de *dirigere* encaminada a su vez a *regere, rexi rectum*, conducir rectamente. La palabra latina que corresponde a derecho es *ius* de antigua raíz indoeuropea⁹.

Por lo que, derecho implica dirección, guía, ordenación, por otro lado, derecho connota lo recto, lo correcto. Generalmente se define al derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida del hombre en sociedad.

La ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el artículo 132 establece las

⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México, 1994. Pág. 78.

⁹ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II Novena Edición. Porrúa, México, 1996. Pág. 923.

obligaciones de los patrones que en cierto sentido pueden ser entendidas como los derechos de los trabajadores, considerando como los más importantes:

a) Recibir los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa.

b) Que le sean proporcionados útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

c) Que se les proporcione un local seguro para la guarda de los instrumentos, en el lugar en que el trabajador preste el servicio.

d) Que no exista el mal trato para con los trabajadores.

e) Entrega de constancias de salario y número de días trabajados en los términos que la propia ley establece.

f) Entrega de constancia relativa a sus servicios.

g) Permisos necesarios para el ejercicio del voto, servicios de jurado, electorales, censales a que se refiere el artículo 5° de nuestra Constitución.

h) Permisos para comisiones de carácter sindical.

i) Dependiendo de su categoría que se le haga conocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

j) La posibilidad de poder ser alfabetizado.

k) Posibilidad de ser becado, para realizar estudios.

l) Que se le proporcione capacitación y adiestramiento, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

m) Que le sean proporcionados los medicamentos profilácticos que determinen las autoridades sanitarias, dependiendo del lugar de trabajo.

n) En caso de ser mujeres embarazadas contar con la protección que establezcan los reglamentos.

Ahora bien, el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece las obligaciones de los Trabajadores, mismos que pueden ser considerados como derechos para los patrones, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) Que se cumplan las normas de trabajo.
- b) Que sean observadas las medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo.
- c) Que el trabajo se ejecute con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, así como en el tiempo, forma y lugar convenido.
- d) Que le sea notificado con oportunidad el motivo por el cual el trabajador no asista al centro de trabajo.
- e) Que sean guardados los secretos técnicos, comerciales y de fabricación.

También es importante señalar, que el Capítulo IV del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo establece los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, los cuales básicamente consisten en que los patrones deberán preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de los que no lo sean, a quienes le hayan servido por mayor tiempo, a quienes tengan a su cargo a una familia y no tengan otro ingreso y a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estén, así como lo relativo al derecho de habitación para los trabajadores, que establece el Capítulo II del Título que nos ocupa.

Existen además reglas específicas para la ocupación de vacantes, asimismo, para el pago de la prima de antigüedad y cuando se trate de invenciones de los trabajadores, de conformidad con lo que establecen los artículos 159, 160, 161, 162 y 163 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, *obligación* se ha entendido, como un vínculo jurídico por el que somos constreñidos por la necesidad de hacer o no hacer, o de dar alguna cosa.

Por esa razón, mientras los derechos reales tiene por contenido el poder que el sujeto tiene sobre un bien, en los derechos personales se persigue la satisfacción que el deudor va a realizar en interés del acreedor.

La imposición de una obligación no tendría razón de ser, ni estaríamos en presencia de un orden jurídico sin ella, pues bien, las obligaciones nacen de un acuerdo de voluntades o de un ilícito.

Son fuentes de las obligaciones, los contratos, la declaración unilateral de la voluntad, el enriquecimiento ilegítimo, la gestión de negocios, los hechos ilícitos.

Finalmente, podemos mencionar que las obligaciones se extinguen por su cumplimiento.

Existen obligaciones de hacer o de dar caso que aplica concretamente en el derecho laboral, ya que existen obligaciones para los trabajadores y patrones, las cuales se desprenden de la obligación de prestar un servicio y la obligación del pago de un salario.

Podemos resumir las obligaciones de los trabajadores en las siguientes, con base en lo que dispone el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

- a) La prestación del servicio.
- b) Desempeñar el trabajo con eficiencia, esto implica que sea en la cantidad y calidad debida.
- c) Las inherentes o derivadas de la prestación del servicio, las cuales son no divulgar secretos de la empresa, la no concurrencia, hay criterios que consideran que esto contraviene lo dispuesto por el artículo 5° de nuestra constitución, que a la letra dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernamental, 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".
- d) Humanitarias, cuando exista algún peligro para personas, compañeros de trabajo o los intereses del patrón.
- e) Morales y sociales.

Tratándose de las obligaciones de los patrones podemos señalar que estas son principalmente, de conformidad con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) La de proporcionar el trabajo, por ejemplo en casos en que la autoridad laboral correspondiente ordene la reinstalación del trabajador.
- b) La obligación de recibir el trabajo, lo cual es más importante aun cuando se trata de una relación de trabajo por unidad de obra.
- c) Proporcionar instrumentos y útiles y coadyuvar a su guarda.

d) Educativas, de conformidad con lo que establecen las fracciones XII y XIV de la Ley Federal del Trabajo.

e) Proporcionar capacitación, lo que consideramos de gran importancia, ya que para los trabajadores es la base para su evaluación y les da posibilidades de ascenso, y para la empresa, porque al crecer el rendimiento, aumenta la producción, disminuyen los costos y se elevan las utilidades.

f) Prevenir riesgos de trabajo, cuidar la higiene y salubridad de los centros de trabajo.

g) Así como otras de colaboración y cooperación para que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones sindicales por ejemplo.

1.2. Concepto de Relación de Trabajo

Podemos señalar, que relación de trabajo es la denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado el vínculo laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo; es más, casi los identifica como consecuencia de la naturaleza del derecho social, señalando que:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Asimismo señala que, "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

El contrato pues, encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios y en el pago de un salario, conforme a las modalidades y duración pactadas.

Las relaciones de trabajo se pueden establecer por obra determinada o por tiempo determinado, de conformidad con lo que establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Por obra determinada será, cuando la naturaleza de la relación así lo exija, por tiempo determinado será: a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; c) En los demás casos previstos por la ley.

Ahora bien, tratándose de relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado y si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La ley establece una prohibición en cuanto a que los trabajadores en ningún caso estarán obligados prestar sus servicios por más de un año, y que la falta de esta disposición solamente da lugar a responsabilidad de carácter civil, es por ello, que por lo general en el nombramiento, contrato o cualquier otro documento, se acostumbra establecer que la duración de la relación de trabajo será por un año.

Como ya se había comentado con anterioridad, cuando en la relación de trabajo no se establezca la duración de la relación de trabajo, esta se considerará indeterminada.

El maestro Néstor de Buen, opina que la duración, dependerá además de la subsistencia de las condiciones de trabajo, lo cual, no debe quedar a voluntad del patrón¹⁰.

Asimismo, señala la principales causas que pueden limitar la duración de la relación de trabajo están:¹¹

- a) *La extinción del objeto*
- b) *El cumplimiento del plazo*
- c) *Realización de la condición resolutoria*
- d) *Suspensión*
- e) *Rescisión*

¹⁰ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición, Porrúa. México, 1994. Pág. 60.

¹¹ Cfr. Ibidem. Pág. 61.

f) Terminación

Con base en la duración de la relación laboral nacen las siguientes categorías de trabajadores: a) Trabajadores de planta o de base; b) Trabajadores eventuales; c) Trabajadores a obra determinada y d) Trabajadores interinos o substitutos.

1.2.1. Presunción de la relación de trabajo

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo recoge la idea de presunción laboral cuando señala que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe."

La intención del precepto es obvia, se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja, salvo que el patrón demuestre lo contrario, por lo tanto, toda prestación de servicio se considerara una relación laboral.

El patrón tiene la obligación de conservar documentos que tengan relevancia para la relación laboral, al respecto el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el siguiente:

"RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA. La inspección es uno de los medios de prueba permitidos por la ley para que el juzgador pueda llegar al conocimiento real de la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto que el tribunal verifique, por conducto del funcionario facultado para ello, hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, esto es, la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas, perceptibles a través de los sentidos. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros documentos, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable; las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o los recibos de pago de salarios; los controles de asistencia, también cuando se lleven en el centro de trabajo, así como los comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere dicha ley; a su vez, el artículo 805 del propio ordenamiento legal prevé que el incumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su

demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En ese tenor, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 38/95, que aparece publicada en la página 174 del Tomo II, correspondiente al mes de agosto de 1995, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvo que la presunción de la existencia de la relación laboral se actualiza, si para el desahogo de una prueba de inspección, el patrón no exhibe los documentos que conforme a la ley está obligado a conservar. Por tanto, atendiendo a lo anterior y a los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, necesariamente ha de concluirse que cuando la referida presunción no se encuentre desvirtuada con medio alguno de prueba aportado por el patrón, por sí sola resultará suficiente para acreditar la existencia de la relación laboral".

Novena Época. Instancia Segunda Sala.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Marzo de 200. Tesis 2a./J. 12/2001. Página 148.

Contradicción de tesis 86/2000-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 9 de febrero de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 12/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de febrero de dos mil uno.
Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 38/95.

Lo anterior, confirma el hecho de que en caso de conflicto derivado de la existencia o no de la relación laboral, será el patrón quien tendrá la carga de la prueba, ya que como mencionamos anteriormente, es el quien está obligado a conservar todos los documentos que tengan importancia para demostrar la existencia de la relación de trabajo.

1.2.2. Concepto de Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo

Suspensión: Algunos autores opinan que la suspensión es un derecho de los trabajadores, y que por ello se ven beneficiados, ya que durante esta existen derechos que no se ven afectados como el de la antigüedad, sin embargo, existen casos en los cuales, el trabajador se ve afectado con ella, por lo que, se le puede considerar como una sanción, ya que la ley permite que el patrón la

pueda aplicar como una medida disciplinaria, la cual de conformidad con lo establecido en el artículo 423 fracción X, no puede exceder de ocho días.

Se consideran causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

a) La enfermedad contagiosa del trabajador: Esta como una forma de protección del derecho de los demás trabajadores de a la salud, en cuyo caso solamente tendrá derecho a la asistencia médica que le proporcione el Seguro Social.

b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo: En este caso el trabajador debe dar aviso a la empresa y acreditar su incapacidad mediante certificado médico en la fecha en que vuelva a su trabajo.

En estos casos, la suspensión surtirá sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa a partir de la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

El trabajador deberá regresar a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

d) El arresto del trabajador, entendido como medida administrativa o sanción judicial por faltas menores.

En estos casos, surtirá sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

En el primer caso, el trabajador deberá regresar a su trabajo, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

En el segundo caso el trabajador deberá regresar a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.

f) La designación de los trabajadores como representantes antes de los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

En estos casos la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años y el trabajador deberá regresar a su trabajo, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

g) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En este caso, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses, el trabajador deberá regresar a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

h) Para el caso de que los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

El trabajador deberá regresar a su trabajo, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

También existen las llamadas causas contractuales de suspensión las cuales derivan de los derechos o prestaciones del trabajador, entre ellas se pueden mencionar:

a) Los permisos económicos, que son permisos sin goce de sueldo, otorgados con el objeto de que el trabajador pueda atender asuntos de carácter personal.

b) Las licencias, que son autorizaciones para ausentarse por un determinado tiempo del empleo, en estos casos si se ven interrumpidos los derechos de antigüedad, se clasifican de acuerdo al motivo de la solicitud, y son de dos tipos, con y sin goce de sueldo.

Rescisión: La ley dispone que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Y que se consideran causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

a) Engañar al patrón con documentos falsos o referencias en los que se señalen capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

b) Incurrir en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, o similares en contra del patrón, o sus familiares, salvo que se trate de defensa propia.

c) Cometer actos similares a lo señalado en el inciso anterior en contra de sus compañeros.

d) Los actos de violencia hacia el patrón o su familia no estando en funciones.

e) Ocasionar intencionalmente perjuicios materiales a objetos relacionados con el trabajo.

f) Perjuicios en los edificios, maquinarias, instrumentos o materias primas.

g) Poner en peligro la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que se encuentra en él.

h) Realizar actos inmorales en el trabajo.

i) Revelar secretos o asuntos privados de la empresa.

j) Más de tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días.

k) La desobediencia respecto del trabajo contratado.

l) La negativa a adoptar las medidas preventivas.

m) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

n) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión.

o) Las análogas.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador la ley establece:

- a) El engaño al trabajador de las condiciones de trabajo.
- b) Las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- c) Los actos señalados en el inciso anterior, en contra del trabajador o sus familiares fuera del trabajo.
- d) La reducción del salario.

Al respecto es conveniente apuntar lo que la tesis aislada I.9o.T.37 L del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito establece, en el siguiente sentido:

"RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR REDUCCIÓN DEL SALARIO. CUANDO OPERA LA CAUSAL DE. Para que se configure la causal de rescisión contenida en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el derecho del trabajador para dar por terminada la relación laboral cuando el patrón le reduzca el salario, se requiere que el descuento que se haga sea de manera permanente y que esa haya sido la intención del patrón; por ende, tal causal no opera, cuando el menoscabo del sueldo del trabajador, se hace en forma aislada y apoyada en la falta de asistencia o retardo del trabajador en el inicio de la jornada, que sólo faculta al empleado para solicitar la devolución de los descuentos correspondientes, en caso de que se hayan hecho de manera equivocada".

Novena Época. Instancia: Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Noviembre de 1995. Tesis: I.9o.T.37 L. Página 593.

Amparo directo 10899/95. Consorcio Aviaksa, S. A. de C. V. (AVIACSA). 31 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

- e) No recibir el pago conforme a lo convenido.
- f) Los perjuicios causados por el patrón, en los útiles de trabajo.

g) El que exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.

h) Poner en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

i) Las análogas.

Terminación: Las causas de terminación de la relación laboral están señaladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y son:

a) El consentimiento de las partes.

b) La muerte del trabajador.

c) La terminación de la obra o vencimiento de término o inversión del capital.

d) La incapacidad física o mental del trabajador.

e) Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

1.3. Concepto de Condiciones de Trabajo

En la Teoría General del Derecho del Trabajo, las condiciones de trabajo, constituyen las determinaciones específicas de las obligaciones de las partes en la relación laboral lo cual confirma la relación de trabajo.

Las condiciones de trabajo, también son consideradas como normas que fijan los requisitos para la defensa de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que estos deben percibir por la prestación de sus servicios al patrón.

Pero no se pueden considerar solamente como beneficios para los trabajadores ya que la legislación, establece también obligaciones para los trabajadores lo que presume la existencia de derechos para los patrones.

Generalmente, son consideradas como las causas que aseguran la salud, la vida del trabajador, y la percepción de un salario, esto a grandes rasgos.

Entendemos como Condiciones de Trabajo aquellas normas que establecerán la forma en la cual deberá prestarse el trabajo y los derechos y obligaciones de las partes incluidas obviamente las prestaciones de las cuales gozará el trabajador por la prestación de sus servicios.

Las Condiciones de Trabajo pueden referirse a diversos aspectos como por ejemplo: El lugar en el que se presta el servicio, la jornada de trabajo, el salario, vacaciones y demás prestaciones, mismas que es importante establecer ya que aunque la ley lo prevé estas en ocasiones se otorgan de manera discrecional por el patrón, lo cual se presta a diversas controversias.

Por ello, la Ley Federal del Trabajo establece que, las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley y que estas deben ser proporcionales a los servicios y como se mencionaba anteriormente, iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las excepciones que la misma establece. Asimismo, señala que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. También, el patrón podrá solicitar la modificación de las Condiciones de Trabajo cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 establece que "Las Condiciones de Trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder del trabajador y otro en poder del patrón".

En relación con lo anterior, es conveniente mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala, en su artículo 88 que las Condiciones Generales de Trabajo deberán contener: La intensidad y calidad del trabajo, las medidas que deben adoptarse para prevenir los riesgos profesionales, las disposiciones disciplinarias y las formas de aplicarlas, las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, la prohibición de que los menores de edad y las embarazadas realicen labores insalubres y peligrosas y las demás que sean convenientes para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.

Asimismo, serán nulas las condiciones las que establezcan: una jornada mayor a la permitida por la ley, las labores peligrosas e insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años, la jornada inhumana por el grado de peligrosidad que esta implique en protección también de la mujer embarazada y su producto, un salario inferior al mínimo legal y por último un plazo mayor de quince días para el pago de su salario y demás percepciones.

En el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece los requisitos que deberán contener los nombramientos los cuales coinciden en algunos aspectos con lo establecido en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo como lo son:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- b) Los servicios que se deben prestar con la mayor precisión.
- c) El carácter de los nombramientos ya sea por tiempo determinado o indeterminado, por obra determinada u otro.
- d) La duración de la jornada de trabajo.
- e) El sueldo y demás percepciones que percibirá.
- f) El lugar en que se prestará el servicio.

Cabe señalar, que el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito considera que el nombramiento a que hace referencia la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace las veces del contrato individual de trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CONTRATO QUE HACE LAS VECES DE UN NOMBRAMIENTO. Cuando una persona labora en una dependencia del Estado mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido, en el que se señalan las condiciones conforme a las cuales se prestarán los servicios, según las reglamentaciones de la dependencia oficial, este contrato de trabajo hace las veces de un nombramiento legalmente expedido en términos del artículo 3o., de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII, Mayo de 1994. Página 554.

Amparo directo 8981/93. Secretario de la Reforma Agraria. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Véase Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 217-228, quinta parte, Pág. 57.

La Ley Federal del Trabajo establece, la posibilidad de modificación de las condiciones de trabajo ya sea a petición del patrón o del trabajador, esto se puede llevar a cabo a través de un convenio lo cual tendrá validez por medio de la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no implique la renuncia de los derechos de los trabajadores.

En atención a lo anterior, es importante analizar los conceptos establecidos como requisitos en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo:

a) *Nombre*: El nombre de una persona nos proporciona una forma de identificación, va en la mayoría de los casos vinculado con el sexo de la persona.

b) *Nacionalidad*: Al hablar de nacionalidad deben intervenir diversos factores comunes, entre los cuales se encuentran: hablar un mismo idioma, practicar costumbres semejantes, habitar en un mismo territorio y sujetarse al mismo orden jurídico entre otros.

El artículo 30 de nuestra Constitución establece que la nacionalidad mexicana se adquiere a partir del momento del nacimiento en territorio nacional o por actos posteriores como la naturalización. El primer caso que se prevé es atendiendo a que el lugar del nacimiento en caso en territorio mexicano, sea cual fuere la nacionalidad de los padres, también, serán mexicanos los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, o de padre mexicano o de madre mexicana, y los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas ya sean de guerra o mercantes, estimadas como parte del territorio nacional. El segundo caso prevé, que serán mexicanos los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones Exteriores carta de naturalización, y la mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o mujer mexicana y tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional.

c) *Edad*: En cuanto a esta, el Código Civil para el Distrito Federal señala en su artículo 23, que "el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia", pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes. El artículo 24 prevé, que "el mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley".

Al respecto, el artículo 123 constitucional en su apartado A fracción III prohíbe la utilización de trabajo de los menores de catorce años, y los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

d) *Estado civil:* El Código Civil para el Distrito Federal dispone que, el estado civil se comprueba con las constancias relativas del registro Civil, y que ningún otro documento ni medio de prueba es admisible para comprobarlo.

Cuando no hubieren existido registros o estos se hayan perdido, estuvieren ilegibles o faltaren las formas en que se pueda suponer que se encontraban las actas, se podrán recibir pruebas del acto por instrumento testigos.

Establece además, que los mexicanos que hubieren adquirido otro estado civil en territorio extranjero deberán presentar las constancias de dichos actos, conforme a lo establecido en el Código Federal de Procedimientos Civiles y deberán ser registrados en la Oficina que corresponda del Distrito Federal o de los Estados.

Solamente existen cuatro tipos reconocidos de estado civil: Soltero, casado, viudo y divorciado.

e) *Domicilio:* Para las personas físicas es el lugar donde residen habitualmente, a falta de éste, el lugar principal de sus negocios; en ausencia de éstos, el lugar en donde simplemente residan o en el lugar donde se contraten.

Cuando una persona tenga más de dos domicilios se considerará domiciliada en el lugar en que simplemente resida o en aquel en que se encuentre.

Las personas morales tienen domicilio en donde se halle establecida su administración, cuando esta se encuentre fuera del Distrito Federal, pero se ejecuten actos jurídicos dentro de su circunscripción, se considerarán domiciliadas en el lugar donde los hayan ejecutado, en todo lo que a esos actos se refiera.

Las sucursales que operen en lugares distintos de donde se encuentra la casa matriz, tendrán su domicilio en esos lugares para el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las mismas sucursales. Se tiene derecho a designar un domicilio convencional para el cumplimiento de determinadas obligaciones.

Otros requisitos del documento son: Establecer el servicio o servicios que deban prestarse, determinados con la mayor precisión, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a la misma ley y en su última fracción establece que también se deberán contener aquellas que convengan al trabajador o al patrón, como se mencionaba

anteriormente, en relación con las necesidades de las partes. Otro de los elementos es de establecer el lugar de trabajo, este debe cumplir con los requisitos de seguridad e higiene, indispensables para la prestación del servicio, con la debida protección a la seguridad y la salud de los trabajadores, para evitar los accidentes o riesgos de trabajo.

1.3.1. Jornada de Trabajo

De conformidad con lo que establece el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".¹²

La Ley Federal de Trabajo también establece que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

El trabajador y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Cabe mencionar que el tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquel se integra también con los días festivos, de incapacidad por riesgos, vacaciones y descansos legales y contractuales.

Se considera importante establecer los límites de la jornada de trabajo, conforme a la lógica, ya que una jornada excesiva de trabajo, no permitiría la calidad en el trabajo, ya que intervendrían factores como el cansancio lo cual también estaría en contra de la protección de la salud de los trabajadores.

Las clases de jornadas de trabajo, que la ley establece en razón del momento del día en que se realiza, son:

a) *Diurna*: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, su máximo de duración es de ocho horas; b) *Nocturna*: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, con una duración máxima de siete horas y c) *Mixta*: Que es la que comprende periodos de jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o

¹² Al respecto, el Diccionario de la Lengua Española define a la jornada como el tiempo de duración del trabajo diario.
<http://www.rae.es>

más, se reputará jornada nocturna, su duración máxima es de siete horas y media.

Robert Owen fue el primero en establecer una duración máxima de la jornada de trabajo, por lo que, nuestra constitución de 1917 tomando en cuenta este y otros antecedentes incluyó en su artículo 123 esta limitante.

La ley establece que durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, durante dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos, si así lo desean. No hay obligación de la empresa de conceder otra media hora para tal efecto, sin embargo, esta situación se da con frecuencia.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón, o la existencia de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable. Podrá también prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

1.3.2. Días de Descanso

Nuestra Ley Federal del Trabajo dispone que, por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario.

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo teniendo los trabajadores que presten servicio en día domingo derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo no establece con claridad los casos de procedencia del pago de la prima dominical, por lo que, el criterio de la Suprema Corte de Justicia es el siguiente:

“PRIMA DOMINICAL. PROCEDENCIA DE SU PAGO. Cuando un trabajador manifiesta prestar sus servicios durante los siete días de la semana y dicha aseveración se presume como cierta por no haber demostrado el patrón, de conformidad con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajador tenga una jornada no mayor de seis días a la semana con uno de descanso diferente al domingo, resulta procedente el pago de la prima adicional del veinticinco por ciento, sobre el salario de los días normales de trabajo a que se refiere el artículo 71 de la ley de la materia, por existir la presunción, no desvirtuada, de que aquél labora ordinariamente en domingo”.

Novena Época. Instancia Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Febrero de 1997. Tesis I.3o.T. J/4. Página 652.

Amparo directo 1513/90. Ezequiel Álvarez Moctezuma. 14 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

Amparo directo 1123/90. Ramiro Martínez Ramos. 20 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 2493/90. Raúl Navarro Silva. 26 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: José Luis Torres Lagunas.

Amparo directo 3433/91. Patricia Pérez Gómez. 30 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 8443/96. Bernardo Jiménez Hernández. 19 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Callegos Benítez.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 74 los días de descanso obligatorio, atendiendo a las tradiciones o costumbre mexicanas, en este caso los patrones y trabajadores determinarán quienes prestarán sus servicios en esas fechas, y tendrán derecho a un salario doble por el servicio prestado.

1.3.3. Vacaciones

La legislación laboral establece que, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios y que después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos

días por cada cinco de servicio. Disfrutando de seis días de vacaciones continuos, por lo menos, sin que puedan ser compensadas con una remuneración, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido el siguiente criterio:

"VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al decimocuarto años de dieciséis y así sucesivamente".

Novena Época. Instancia Segunda Sala.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Febrero de 1996. Tesis 2a./J. 6/96.Página 245.

Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores tienen derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones (prima vacacional).

1.3.4. Salario

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 establece que, "salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario, puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El maestro Néstor de Buen menciona que "salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo".¹³

En cuanto a la clasificación del salario, esta puede ser:

1. Por su naturaleza.
 - a) Sólo en efectivo
 - b) En efectivo y especie
 - c) Depósito Bancario

Tratándose de la forma de pago, este se pagará directamente al trabajador, en los casos en que está imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

Cuando el pago del salario sea en efectivo, deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal; las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y equivalente al monto del salario que se pague en efectivo y para que exista salario en especie debe haber salario en efectivo.

2. En cuanto al tipo de contrato:

- a) Por unidad de tiempo
- b) Por unidad de obra
- c) Por comisión

¹³ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 199.

d) A precio alzado

e) Otro

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, de una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

En los casos de salario por unidad de obra, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

3. Por los factores que lo integran:

a) Nominal o tabular

b) Por cuota diaria

c) Integral

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

4. En cuanto a la cuantía:

a) Salario mínimo general, de acuerdo con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" y que este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de la familia ya sean sociales o culturales y para garantizar la educación primaria y secundaria de los hijos de los trabajadores.

b) Salario mínimo profesional, aplicará en zonas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

c) Salario remunerado, se entiende como el que es suficiente para cubrir las necesidades del jefe de familia y acorde con el trabajo realizado.

5. En cuanto al origen de su fijación.

- a) Legal
- b) Individual
- c) Contrato colectivo
- d) Contrato-ley
- e) Resolución de las Juntas

La ley establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor el fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En defensa de la igualdad de los trabajadores, principio consagrada en nuestra constitución, la ley dispone que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual.

6. Por la causa que lo origina:

- a) Ordinario
- b) Extraordinario

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste.

En cuanto a los plazos para el pago del salario, estos nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Para determinar la forma adecuada de integrar el salario para el pago de las indemnizaciones apuntamos el criterio vertido en el Amparo Directo 893/93 del Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, en los siguientes términos:

"SALARIO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES. En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha Ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria".

Octava Época. Instancia Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII, Febrero de 1994. Página 418.

Amparo directo 893/93. Horacio Gutiérrez Orea. 7 de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados, Séptima Época 1969-1987, Tomo XVI, página 5510.

7. Por la oportunidad de pago:

- a) Semanal
- b) Quincenal

1.3.4.1. Salario Mínimo

Es clara la definición que establece la Ley Federal del Trabajo, que nos dice que "salario mínimo es la cantidad menor que deber percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Asimismo, establece que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

De acuerdo con el Dr. Borrel Navarro, consideramos que el establecer un salario efectivamente remunerador y no mínimo sería una adecuada medida, otorgando adicionalmente otros beneficios a los trabajadores que perciban una cantidad apenas suficiente para cubrir sus necesidades.¹⁴

Existen los salarios mínimos generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, los salarios mínimos profesionales, que son los destinados a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos dentro de una zona geográfica.

La Ley establece también los casos especiales por los cuales podrán ser objeto de compensaciones o descuentos los salarios mínimos.

Las Comisiones de Salarios Mínimos son las encargadas de establecer los montos, de conformidad con que establece el artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo.

1.3.4.2. Normas protectoras y privilegios del salario

La ley también establece normas protectoras y privilegios del salario, tales como que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios por lo que, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, así como el que es irrenunciable el derecho a percibir un salario, ya que esta se considera como lo habíamos comentado anteriormente, la principal obligación patronal.

Dentro de las diversas prohibiciones que existen en la ley en relación con el salario están las siguientes:

- a) Se considera nula la cesión de salarios en favor del patrón o de terceras personas.
- b) El salario no será objeto de compensación alguna.
- c) La obligación del patrón de pagar el salario se suspenderá únicamente en los casos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 136.

d) Se prohíbe la imposición de multas a los trabajadores.

Otras consideraciones a favor del trabajador con relación al pago del salario, son que el lugar de pago será donde los trabajadores presten sus servicios y deberá efectuarse en día laborable durante horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Como circunstancias especiales en relación con el salario, la ley establece protección a los beneficiarios del trabajador fallecido, ya que estos tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercer las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

1.3.5. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, cuyo porcentaje será determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, mediante la realización de estudios e investigaciones tomando en cuenta las condiciones económicas del país y de la empresa. Asimismo, establece el derecho de los trabajadores a objetar la determinación de la Comisión, igualmente se establecen los plazos en los que deberá entregarse. También existen reglas para determinar el monto asignado a cada trabajador, quedando exceptuados de este derecho, los administradores y gerentes generales y los trabajadores domésticos.

Existen empresas exceptuadas de otorgar este derecho a los trabajadores, como se establece en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, entre las que se encuentran, las empresas de nueva creación, durante su primer año de funciones; las que están dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años; las instituciones de asistencia privada; el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.

1.4. Concepto de Capacitación y Adiestramiento

La ley señala que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo con el fin de elevar su nivel de vida y productividad, lo cual se otorgará conforme a los planes y programas que formulen de común acuerdo el patrón y el sindicato o sus

trabajadores mediante la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo, será en beneficio de la empresa que lo otorgue pero también para el trabajador.

Consideramos, que igualmente debiera existir la obligación de los empleados a capacitarse, para poder aportar mayor calidad a su trabajo, lo cual le permitiría tener acceso a mejores condiciones de trabajo.

Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

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

La capacitación o adiestramiento, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que patrón y trabajador lo acuerden de otra manera.

Como objeto de la capacitación y adiestramiento la ley menciona en su artículo 153-F lo siguiente:

- a) Actualización del trabajador.
- b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.
- c) Prevenir riesgos.
- d) Incremento de la productividad.
- e) Mejorar las aptitudes del trabajador.

Existe la obligación de los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento de:

- a) Asistir puntualmente a los cursos y demás actividades de

capacitación o adiestramiento.

b) Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, cumpliendo con los programas establecidos.

c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en cada empresa se deben constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación de los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento y realizarán las adaptaciones necesarias de acuerdo a los diferentes requerimientos.

También existe la obligación de expedir constancias a los trabajadores que hubieren aprobado los exámenes correspondientes, las cuales servirán a los trabajadores para fines de ascenso. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el control de las constancias que se hayan expedido para su debido registro.

1.4.1. Diferencia

Con respecto al significado de Capacitación y Adiestramiento ha habido numerosas controversias en la doctrina laboral, seguramente por la semejanza del concepto de cada uno de dichos vocablos, pues adiestrar es hacer capaz, hábil, diestro, preparado, instruido a una persona en una profesión, arte u oficio, y capacitar es instruir, hacer idóneo y hábil al trabajar en el desempeño de un oficio o profesión.¹⁵

“Se ha pretendido distinguir entre capacitación y adiestramiento, y se explica: capacitar es proporcionar al trabajador tanto teoría como en la práctica elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeñaba. Y adiestrar es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña. Esto es, la capacitación es para un puesto distinto y el adiestramiento para el mismo puesto que desempeña”.¹⁶

¹⁵ Cfr. *Ibidem*. Pág. 313.

¹⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. "Instituciones". Porrúa. México, 1983. Pág. 223.

La Ley Federal del Trabajo no proporciona los conceptos de capacitación y adiestramiento sin embargo podemos resumir que:

Capacitación: Es la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos básicos indispensables para que el trabajador obtenga y desarrolle la concepción de ideas, abstractas, mediante la aplicación de procesos mentales y pueda tomar decisiones que le ayuden realizar su tarea.

Adiestramiento: Consiste en mostrar el uso es decir aprenda a operar o manipular alguna herramienta o maquinaria de trabajo, cae en la esfera de los conocimientos prácticos.

La Capacitación entonces, se refiere a un esfuerzo planificado por parte de una organización para facilitarle al personal el aprendizaje de las aptitudes relacionadas con su trabajo, aptitudes que incluyen: El conocimiento, las habilidades y los comportamientos necesarios para un desempeño exitoso del trabajo. La definición se ha ampliado para incluir la creatividad y el compartir los conocimientos. La meta de la capacitación es que los trabajadores dominen el conocimiento, las habilidades y los comportamientos presentados en el programa o sesión de capacitación y que los apliquen en el trabajo diario.

La capacitación es más que el mero aprendizaje o desarrollo de habilidades, en los negocios, es la creación del capital intelectual para tomar una ventaja competitiva.

La capacitación, se debe ver como parte del esquema de manejo no como una actividad ocasional o esporádica. Debe vincular a todo el personal en un momento u otro para crear una organización que aprenda.

Consiste en Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo, ya que es una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos del colaborador.

Es la preparación teórica, que se le da al personal con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia.

El Adiestramiento, por tanto es un proceso educativo y de formación a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual los trabajadores aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos; es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una practica mas o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

El adiestramiento, es la preparación ya no de los conocimientos teóricos, si no de la practica que es indispensable, para que los conocimientos adquiridos durante la capacitación sean útiles.

Por lo tanto, podemos concluir que tanto la capacitación como el adiestramiento son herramientas de vital importancia y van relacionadas a un concepto de desarrollo general, sin embargo, en nuestra opinión la primera es el camino para poder acceder a la segunda etapa, ya que con la capacitación se rompen paradigmas y se logra obtener un mejor resultado del adiestramiento, dicho resultado a nivel empresa es una mayor especialización lo cual trae como consecuencia reducción en tiempos, productividad, ahorro y mayores utilidades y para el trabajador cambios de actitud que se pueden ver reflejados en su vida cotidiana y en el acceso a mejores condiciones de trabajo y en el mejor de los casos el no desempleo, como lo señala el maestro Baltasar Cavazos.¹⁷

En el siguiente capítulo, abordaremos los antecedentes y el momento histórico en el cual surgieron la capacitación y el adiestramiento, dentro de nuestra legislación.

¹⁷ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas, México, 1994. Pág. 133.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES

2.1. Nacimiento de la capacitación y el adiestramiento

La preocupación por la capacitación y el adiestramiento es tan antigua como la historia del hombre. Si analizamos la historia del trabajo, se puede ver que el hombre creó todo tipo de estructuras relacionadas con la capacitación, por ejemplo, las corporaciones romanas, los gremios, y el aprendizaje, sin olvidarnos de que, con el paso del tiempo degeneraron en formas de explotación.

Los pueblos de la antigüedad, cuya primera etapa culminó con la gran civilización romana, idearon una estructura de trabajo, sobre la base de la habilidad y la destreza en los gremios, que alcanzó pleno auge en la Edad Media. El maestro es poseedor del máximo conocimiento, el oficial ejecuta el trabajo que el maestro le encomienda, el aprendiz va enterándose de la técnica y del arte para el manejo de los instrumentos y la transformación de la materia prima en objetos necesarios para el comercio.

Francia, Alemania e Inglaterra, con mayor capacitación, originaron la estructura político-social de la época moderna. Estos países, en auge económico, transformaron la primitiva agricultura, con técnicas de cultivo; las industrias multiplicaron la fuente de trabajo para los obreros.

La República Francesa, buscó el auge industrial con los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, al fundar la libre empresa y la libertad de concurrencia. Se abolieron los exámenes de artesanos, que lesionaban fundamentalmente a los aprendices e impedían la creación de grandes fábricas. Entre nosotros Morelos, también proclamó el término de los exámenes de artesanos. Ello no significaba destruir la capacitación, sino ampliar sus cauces, permitir una acelerada evolución con la creación de nuevos centros de trabajo.

Con el desarrollo, se configuró el contrato a prueba que llegó a ser una forma de explotación, ya que no otorgaba derechos.

La Ley de 1931, dedicó el Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la conveniencia; dicho contrato se suprimió, por considerar

que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

Ahora bien, no en todo tiempo se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derecho social orientado a la clase trabajadora, ya que en la era del contractualismo individualista y liberal, la misión de la sociedad consistía únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad, estaba obligada a ayudarlo.

En 1977 se consideró la necesidad de elevar la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a rango constitucional. La exposición de motivos sostuvo: "Que el país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar nuestras reservas, a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar".¹⁸

La capacitación y el adiestramiento de conformidad con lo que establece el artículo 25 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece que estas se consideran parte de las condiciones de trabajo que deben estar establecidas en el contrato de trabajo, por lo tanto, consideramos importante conocer sus antecedentes en la legislación mexicana, en atención a que en nuestra opinión, se debe establecer en el contrato de trabajo, la obligatoriedad para el trabajador a capacitarse y adiestrarse, conforme a los planes y programas que se desarrollen en la organización.

2.1.1. Antecedentes

Las corporaciones romanas, los gremios medievales y su sucedáneo, contemplaban el viejo contrato de aprendizaje. En la legislación mexicana, este último quedó regulado por la ley de 1931, pero a su vez fue sustituido; fue a partir de la ley de 1970, que por unas reglas altamente imprecisas se incluyeron en la fracción XV del artículo 132.

Con el objeto de ubicarnos en el tiempo vamos a mencionar algunas notas históricas que, directamente e indirectamente sirven como antecedentes de lo que hoy llamamos capacitación.

Se debe de mencionar que el fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo. El proceso de aprendizaje, eje de toda acción

¹⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985. Pág. 281.

educativa y de entrenamiento, era claro en los primeros intentos por enseñar e intercambiar habilidades entre los pueblos primitivos.

Los apéndices que se conocen desde 2000 años A.C., y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación. Con el surgimiento de lo que podemos llamar la era industrial, primera mitad del siglo XVIII aparecen innumerables escuelas industriales cuya meta es lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

Ya en nuestro siglo, el entrenamiento y la capacitación han tenido un gran desarrollo. Por el año de 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como "Método de los cuatro pasos" que son:

- a) Mostrar
- b) Decir
- c) Hacer
- d) Comprobar

Debemos indicar que en las dos guerras sufridas en este siglo dieron lugar a las técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se han ajustados a otros campos de la acción humana, especialmente de la industria.

En 1940, fue cuando se empezó a entender la labor que la capacitación debería ser una función sistematizada y organizada, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia.

En el año de 1970 en México, la Ley Federal del Trabajo estableció como obligación de las empresas el capacitar a sus empleados, y para 1977 la capacitación para el trabajo se convierte en un derecho para el trabajador, en 1978 se origina el sistema de capacitación y desarrollo.

Por otro lado, como mencionábamos anteriormente, las condiciones de trabajo entre ellas la de capacitación, deben estar contenidas en el contrato de trabajo, por lo que analizaremos su evolución; en Roma surge el contrato, pero originalmente no es una fuente genérica de obligaciones, ya que solo algunas figuras típicas del acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su cumplimiento. El sistema contractual romano en una larga evolución histórica que va del formalismo al consensualismo ve aparecer las siguientes figuras:

a) Contratos verbis, que se perfeccionan o adquieren obligatoriedad sólo mediante el uso de determinadas fases verbales.

b) Contrato literis, que se perfeccionaba mediante la inscripción de un registro de una deuda.

c) Contratos, que se perfeccionan mediante el consentimiento de las partes aunado a la entrega de una cosa, eran el mutuo el comodato, el depósito y la prenda; creando obligaciones generalmente solo para la parte que recibía la cosa, eventualmente podían surgir para la otra parte.

d) Contratos consensuales, que se perfeccionaban por el simple acuerdo de las partes, por ejemplo la compraventa.

e) Contratos innominados, que eran aquellos que no cuadraban con una forma típica y que eran obligatorios cuando había consentimiento, y la prestación de alguna de las partes.

f) Pactos, que eran acuerdos que no producían ningún efecto jurídico, posteriormente para alguno se concedió acción para reclamar su cumplimiento.

La concepción romana del contrato, subsiste prácticamente inalterada hasta la aparición del liberalismo a fines del siglo XVIII. En esa época se otorga a esa figura jurídica un valor fundamental, pues incluso la existencia de la sociedad se quiere hacer depender de un pacto.

Se instituye el principio de la autonomía de la voluntad y el de una casi absoluta libertad de contratación.

Ahora bien en la historia del Derecho Mexicano los antecedentes se clasifican en:

a) Período precolonial

b) Período colonial

c) Período independiente

Al referirnos al período precolonial, podemos decir que a la llegada de los españoles, la evolución del derecho no estaba a la altura de la de los colonizadores, sin embargo, regulaba con eficiencia las relaciones entre hombres y entre el Estado y el ciudadano, bajo un sistema de subordinación clasista, en el que la jerarquía de los estratos sociales marca con precisión las garantías, libertades públicas y las restricciones impuestas a esas libertades.

Los grupos más avanzados a nivel jurídico eran: los toltecas, los mayas y los aztecas. Estos últimos son los más avanzados en cuanto a la aplicación de norma y contaban con una perfecta organización política, jurisdiccional.

Sin embargo, no encontramos ningún adelanto en cuanto al derecho del trabajo, menos aun relativo a la capacitación y el adiestramiento, ya que la esclavitud, llegó a ser entre los mexicanos al igual que para otros pueblos, una verdadera institución.

Había tres clases de esclavos: los prisioneros, quienes perdían su libertad y eran reservados para trabajos forzados o difíciles o bien para el sacrificio en las grandes solemnidades; los que eran sometidos a la esclavitud por deudas y quienes podían ser redimidos si familiares o amigos pagaba la deuda; finalmente existía la esclavitud voluntaria, ya sea de jefes de familia o hijos mayores para cumplir compromisos económicos o para aligerar la carga del hogar, éstos eran los que recibían el mejor trato, siempre y cuando no decidieran huir, ya que pagaban con su vida.

La compra y venta de esclavos, era un acto solemne que se realizaba en lugares públicos a los que tenían acceso sólo quienes podían comprobar que estaban en condiciones de comprar, dicho acto debía revestir ciertas formalidades. Los esclavos podían casarse, tener bienes y adquirir a sus propios esclavos.

En el periodo colonial, la conquista trajo un cambio en el régimen político y jurídico, durante el siglo XVI se conservaron muchas de las instituciones establecidas.

Dentro del periodo anterior a la existencia de un verdadero Derecho del Trabajo, encontramos:

Las Leyes de Indias, que es la primera legislación social dictada en el mundo, con características que no se consideran como propias de un sistema de explotación, sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada.¹⁹

¹⁹ Al respecto el Maestro José Dávalos señala en su libro *Derecho del Trabajo I* que "Las leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse".

DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Cuarta Edición. Porrúa, México, 1992. Pág. 53.



Sin embargo, constituye más un informe legislativo, que el examen de una realidad.²⁰

Dentro de las disposiciones fundamentales de las Leyes de Indias encontramos:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, repartidas convenientemente.
- c) Descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- d) El pago del séptimo día.
- e) La protección al salario de los trabajadores, en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también, la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.
- f) La tendencia de fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta.
- h) Protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba a favor de los indios.
- j) Principio de las casas higiénicas.
- k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

No existen noticias exactas de las condiciones del trabajo en la época precolonial, se supone que los artesanos y obreros, en general formaban gremios, cada uno de ellos tenían su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. Como mencionábamos, nada se sabe respecto de las horas de trabajo, salario, ni de las relaciones de trabajo

²⁰ El Maestro Mario de la Cueva señala en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que "Las Leyes de Indias son medidas de misericordia, actos pios determinados por el remordor de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada".

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Séptima Edición. Porrúa. México, 1999. Pág. 39.



entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.²¹

En el período independiente, no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los documentos dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

El "Bando de Hidalgo": (Dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, se ordenaba a los dueños de esclavos que les otorgaran la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte).

Al iniciarse el siglo XIX el problema político que sobrevino con la ocupación de España por las tropas napoleónicas, fue el factor que determinó el nacimiento del concepto de independencia, desde que los jesuitas fueron expulsados de España. La alianza entre Francia y España en contra de Inglaterra, fue la primera llamada de atención en defensa de las colonias.

En esos momentos en Hidalgo, se encontraban maduras las ideas de independencia, culminando en el pueblo de Dolores proclamando la independencia de nuestra patria el 16 de septiembre de 1810, iniciando la guerra de independencia en mando de Don Miguel Hidalgo y Costilla, quien publicó varios decretos que se pueden sintetizar de la siguiente forma:

- a) Decreto aboliendo la esclavitud, sentando las bases para que los dueños de los esclavos les otorgaran su libertad.
- b) Decreto agrario.
- c) Decreto aboliendo los impuestos alcabalatorios y los tributos de las castas.
- d) Decreto para que se dejara de usar papel sellado, ya que éste se cobraba a muy alto precio.

²¹ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 54

e) Decreto que creaba las Secretarías de Gobierno, de Justicia y Gracia y de Asuntos Exteriores, designando en el mismo a las personas que las representarían.

A la muerte de Hidalgo, su sucesor el licenciado Ignacio López Rayón estableció la Suprema Junta Nacional Americana o Junta de Zitácuaro, que según sus integrantes, debía gobernar a la Nueva España en nombre de Fernando VII, mientras que este regresaba al trono español.

Los integrantes de la Junta elaboraron un proyecto de Constitución que denominaron "Elementos Constitucionales", los cuales sirvieron de enlace ideológico entre los principios sustentados por Hidalgo y los que fijó Morelos posteriormente, determinaba igualmente la proscripción de la esclavitud, y la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En la Constitución española de Cádiz del 19 de marzo de 1812, no se establece norma alguna relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo, dicha constitución, fue promulgada el 30 de septiembre de 1812, abrogada en 1814, y en 1820 fue restaurada.

En los "Sentimientos de la Nación", documento en el cual se encuentra comprendido el pensamiento político de Morelos, se compone de veintitrés puntos entre los que destacan, la libertad de América, el concepto de soberanía popular, la división de poderes y además, señala que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte el Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y que como consecuencia se aumenten el jornal del pobre, en otros puntos menciona lo referente a la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas.²²

El Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana, del 22 de octubre de 1814, realizado a instancias de Morelos, conocido como Constitución de Apatzingán, se dividía en dos partes, la primera llamada Elementos Constitucionales y la segunda Organización del Estado, en ellas establece la libertad de cultura, industria y comercio, a favor de todos los ciudadanos.

El Plan de Iguala se promulgó el 24 de febrero de 1821, y recibió el nombre de Plan de las Tres Garantías, que eran Religión, Unión e Independencia, en el se menciona que todos los habitantes del imperio

²² A pesar del pensamiento de Morelos, en la Nación Mexicana se seguían aplicando los ordenamientos del viejo derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

mexicano sin otra distinción de su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo. Este movimiento dio origen a la Bandera Nacional, además de que turbide consumó la independencia de México.

El 5 de agosto de 1821, fueron celebrados los Tratados de Córdoba, modificando en pequeñas partes el Plan de Iguala, reconociendo plenamente la independencia que se consumaría en la Ciudad de México el 27 de septiembre de 1821. Estos fueron desconocidos por los españoles y también por México.

El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano del 18 de diciembre de 1822, no menciona nada respecto de derechos vinculados con el trabajo.

La Constitución del 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular y federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.²³

Fue el fruto de una lucha entre centralistas y federalistas, que finalmente quedaría a favor de los últimos. Se inspiró básicamente en el sistema norteamericano, en la Constitución de Cádiz y en el pensamiento de Montesquieu.

Las Siete Leyes Constitucionales de 1836, la primera de ellas fue promulgada el 15 de diciembre de 1835 y las seis restantes, se publicaron juntas y fueron terminadas el 6 de diciembre de 1836.

Estas leyes integraron la norma fundamental preparada por el partido conservador, y se puede considerar como la segunda constitución, sin embargo, al igual que documentos anteriores no menciona nada respecto de derechos laborales para los trabajadores, esta preocupación por satisfacer dicha necesidad que era evidente, apareció hasta el año de 1856.

Por mandato de Santa Anna, en el año de 1841, quedaron sin efecto las Siete Leyes Constitucionales. En 1842 el Presidente de la República, Nicolás Bravo designó a las personas que debían elaborar las bases constitucionales y el 8 de abril de 1843 se empezó a discutir el proyecto.

El 12 de junio de 1843 fueron sancionadas por Santa Anna las Bases de Organización Política de la República Mexicana y fueron publicadas el 14 de junio de 1843.

²³ Cfr. DÁVALOS, José. Op.Cit.Pág. 56.

El 6 de diciembre de 1846, se instaló el nuevo Congreso Constituyente el cual ratificó la vigencia de la Constitución de 1824 y emitió el Acta de Reformas Constitucionales, en donde se dictan principios protectores de los derechos del hombre.

El 22 de abril de 1853, Santa Anna publicó las Bases para la Administración de la República, en las cuales quedó concentrado todo el poder de su alteza Serenísimas, título que se le había otorgado a Santa Anna.

Al triunfo de la revolución de Ayutla²⁴ que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, a efecto de formular un proyecto de Constitución. La constitución del 5 de febrero de 1857 nació de dicho proyecto y en ella no se consideraba nada con relación a derechos para los trabajadores, pero cabe señalar que en las discusiones para realizar el proyecto de una Constitución si existieron diversos discursos al respecto.

El resultado de las discusiones, condujo al Congreso a aprobar el artículo 5°, que años más tarde se convertiría en el 123 Constitucional, en este artículo 5° se mencionaba lo siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción de destierro".

El triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica.

Posteriormente, inicia la llamada Guerra de los Tres Años o Guerra de Reformas, Juárez en su carácter de Presidente de la República dicta leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero. Estas son las llamadas "Leyes de Reforma", entre las que se encuentran las de nacionalización de los bienes eclesiásticos, la orgánica del Registro Civil, sobre el estado civil de las personas y otras.

²⁴ El objeto fundamental de la revolución de Ayutla fue, derrocar a la dictadura de Santa Anna, y obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Posteriormente, México estaba dentro de los planes de expansión imperial francesa, lo que culminó en el establecimiento de una monarquía imperial en México.

Juárez, superó los factores adversos y en el Cerro de las Campanas, el 19 de junio de 1867 se llevó a cabo la ejecución de Maximiliano de Habsburgo.²⁵

A pesar de la larga guerra, en 1870, el 13 de diciembre se promulgó el primer Código Civil para el Distrito y territorios Federales y en 1872, entra en vigor el Código penal.

Respecto de lo que hoy llamamos relaciones laborales, el Código Civil, trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación del servicio no era equiparable al contrato de arrendamiento. Sin embargo, a pesar de lo anterior, la situación de los trabajadores continuo sin obtener beneficios.²⁶

Por su parte, la legislación penal dispuso que se impondrían penas de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formaran un tumulto o motín, o emplearen de cualquier modo la violencia, física o moral con el objeto de hacer que subieran o bajaren los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.

El liberalismo antisocial de Juárez, reprimió en todo momento el intento a los trabajadores de mejorar su condición, y sentó las bases que permitieron durante el porfiriato, una mayor explotación.

En la segunda mitad del siglo XIX, la industria agrícola elaboraba principalmente, aceite de oliva, ajonjolí, linaza y aguardientes de uva y caña.

Los molinos de trigo producían harina por más de diez millones de pesos anuales, el Distrito Federal era el lugar de mayor concentración industrial. Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias eran miserables. Es en este momento cuando se empiezan a dar los primeros conflictos entre ellos los de las fábricas de "La Hormiga", "La Magdalena" y otras, los industriales con el objeto de lograr una rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

²⁵ Maximiliano de Habsburgo contrario a lo que el grupo de hombres que lo impuso como emperador, elaboró una legislación social, llamada Estatuto Provisional del Imperio en principio y después la llamada Ley del Trabajo del Imperio, ambas tendientes al desarrollo de la Nación buscando proteger a los campesinos y trabajadores.

²⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 58

Los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos y, particularmente la difícil situación que atravesaban.

Por su parte Juárez, no respondió a ninguna comunicación de los obreros, y éstos después de cuatro meses de dificultades, emigraron a otros pueblos. En su lugar los trabajadores contrataron otros trabajadores a quienes impusieron las siguientes condiciones:

a) Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.

b) Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo.

c) Debían trabajar una semana completa, de lo contrario perdería el importe por lo trabajado, excepto en caso de enfermedad.

d) Se les imponían multas sobre multas.

Los trabajadores tenían la obligación de velar adicionalmente a su trabajo, de lo contrario se les separaba del trabajo.

En Guadalajara, con la formación de algunas agrupaciones de trabajadores, se producen diversos movimientos agrarios, de los que surgen algunos líderes con ideas preponderantemente socialistas como se evidencia en el "Manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y del universo" del 20 de abril de 1869, con lo que se da fundamento a su rebelión.

Posteriormente, surge otro movimiento basado en el "Plan Socialista de Sierra Gorda" del 15 de julio de 1879, el cual no originó una rebelión armada.

Sin embargo, en el último tercio del siglo XIX, las ideas socialistas toman fuerza.

Ejemplo de lo anterior, es que en el año de 1874 el gran círculo de Obreros publicó un proyecto de "Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México", quizá el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México.

El último tercio del siglo XIX, pueden destacarse diversos acontecimientos de carácter social como lo son, en primer término la huelga de sombreros de 1875, que coincidió además con una huelga estudiantil, y en segundo lugar el movimiento de Pinos Altos, ocurrido el 21 de enero de 1883.

Aunque se mencionó anteriormente que durante el porfiriato se realizó una gran explotación hacia los trabajadores, se puede mencionar como punto a favor, la creación de leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México, y conocida como Ley de Vicente Villada y una dictada en el Estado de Nuevo León.

Ambas leyes adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa.

Lo fundamental, es el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidentes o enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se consideró que todo accidente era de carácter profesional, mientras no se demostrara lo contrario.

Posteriormente, surgieron movimientos con violencia como fue, la Huelga de Cananea, el movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana.

En primer término, se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, de tras del movimiento obrero existía una clara dirección política y a cargo de gentes preparadas para la lucha social. En tercer término, se reclamó quizá por primera vez en México la jornada de ocho horas y lo más importante la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

Existió un documento en el cual se consignaban las peticiones mencionadas entre otras, y en su punto segundo se mencionaba que "el pueblo obrero se obligaba a trabajar sobre las condiciones siguientes", por lo tanto, es una base importante de las condiciones de trabajo que ya se necesitaban para el desempeño del trabajo, lo que posteriormente, serviría de fundamento para la creación de leyes apegadas a la realidad.

Sin embargo, a pesar de la importancia de lo solicitado por el movimiento, la falta de malicia y de formación sindical, determinó que los trabajadores fueran sorprendidos por las provocaciones, lo cual les costaba muchas vidas y el fracaso del movimiento con la eliminación de sus dirigentes.

Otro movimiento fue, la Huelga de Río-Blanco, este acontecimiento tuvo lugar en el año de 1907, con características diferentes a la Huelga de

Cananea,²⁷ en realidad la huelga fue un poco antes de lo acontecido en Río-Blanco, que más que un movimiento obrero, fue una protesta de carácter social.

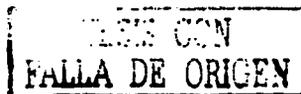
Los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí, una huelga que fundara peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo, por el rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya, cuya condición particular, se confirma al ser repetido en otras poblaciones y da el fundamento para que el régimen revolucionario prohibiera, después las tiendas de raya.

Posteriormente, en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norte América, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el 1° de julio de 1906, el Programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional.

En el capítulo referente a "Capital y Trabajo", se mencionan, los siguientes puntos:

- a) Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.
- b) Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- c) Creación de medidas para en cuanto al trabajo a destajo no exista conflicto para la determinación del tiempo de trabajo.
- d) Prohibir el empleo para niños menores de catorce años.
- e) Obligar a los dueños de los centros de trabajo a mantener mejores condiciones de higiene y mantener la seguridad a la vida de los trabajadores.
- f) Obligar a los patronos y propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores.
- g) Pago de indemnización derivado de accidentes de trabajo.
- h) Declarar nulas las deudas existentes de los jornaleros de campo para con los amos.
- i) Adopción de medidas para evitar que los dueños de las tierras abusen de los medieros.

²⁷ La huelga de Cacanea se realizó con la finalidad de obtener mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos.



j) Obligar a los arrendadores de campos y casas, a que indemnicen a los arrendatarios.

k) Prohibir a los patrones que paguen al trabajador de cualquier otra forma que no sea con dinero efectivo, y así mismo que se les realicen descuentos, impongan multas o se retarde su pago por más de una semana, entre otras.

l) Obligar a todas las empresas o negociaciones a ocupar entre sus trabajadores una minoría de extranjeros, y mantener la igualdad entre mexicanos y extranjeros.

m) Hacer obligatorio el descanso dominical.

Este documento contiene, la estructura básica del artículo 123 constitucional, con algunas excepciones como son el derecho para constituir sindicatos, y el derecho de huelga, así como la protección a menores y a mujeres trabajadoras, etc.

El Programa del Partido Liberal, refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene la estructura capitalista, evitando excesos con prohibiciones para los patrones salvaguardando con ello los derechos de los trabajadores.

Es indudable, que el programa del partido liberal, constituye, el documento más importante del proceso pre-revolucionario, desde un punto de vista social.

Por otra parte, el movimiento armado en contra del porfiriato, se inicia en forma definitiva a partir del Plan de San Luis Potosí, el 5 de octubre de 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas.

En 1908 existieron pronunciamientos en Baja California, que fueron reprimidos fácilmente.

En el Plan de San Luis se advierte la clara intención de terminar con el régimen porfirista, pero sin una tendencia social determinada, con lo que se da el triunfo de Madero, quien no lleva a cabo ninguna reforma social, pero si pone de manifiesto su carácter burgués, al reprimir y atacar a través de la prensa, el movimiento obrero que intenta agruparse en "La Casa del Obrero" al principio fundada como una escuela.

Posteriormente, vendría la usurpación de Victoriano Huerta, que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en los muros de la penitenciaría de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, para continuar con el senador Belisario Domínguez y la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de

ambas Cámaras, lo cual, no se consideran reformas sociales, sino la representación de Huerta como el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen.

Bajo su gobierno, el primero de mayo de 1913, se conmemoró por primera vez la muerte de los mártires de Chicago y se entregó una petición para que se reglamentara por ley la jornada de ocho horas, que se dictara otra ley sobre indemnizaciones por pago de accidentes de trabajo y se reconociera por los patrones la personalidad de los directivos sindicales, esto, en una ceremonia llevada a cabo por la "Casa del Obrero Mundial, por supuesto Huerta mando clausurar dicho lugar y mandó aprehender a muchos de sus dirigentes, y nunca se le pudo dar trámite a la petición realizada.

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, quien fue llamado Primer Jefe del Ejército constitucionalista.

La obra legislativa de la Revolución principalmente en lo que respecta al derecho del trabajo, comenzó desde el momento en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país.

El 13 de agosto de 1914, los generales revolucionarios Álvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del huertismo, suscribieron los tratados de Teoloyucan, en virtud de los cuales el Ejército Federal rindió sus armas y se determinó la manera como el ejército constitucionalista se haría cargo de la Ciudad de México y ocuparía las posiciones del Ejército Federal frente a los zapatistas.

El día 15 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D. Gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas, el general Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar del Estado de San Luis Potosí, mediante decreto de fecha 15 de septiembre instituye el salario mínimo para el Estado, la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el "Departamento del Trabajo" y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley, posteriormente en Tabasco se promulga un decreto aboliendo la esclavitud, impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

Las primeras y más importantes reglamentaciones sobre el derecho del trabajo son en Jalisco, que consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones de ocho días anuales, la jornada limitada en los

almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía, establece sanciones para los que trabajan en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la ley; en Veracruz: Decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, consagra el descanso semanal.

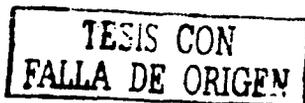
La Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, dentro de sus disposiciones se encuentran la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpidas por descansos para tomar alimentos, el descanso semanal los domingos y días festivos, con excepciones, y el salario mínimo, que podía pagarse por día, semana o mes. La ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivada de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de tener servicio médico adecuado. Imponía a los patrones la obligación de crear primarias laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

La existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil".

La Ley Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, en ocasión de ocupar la gubernatura provisional del Estado, menciona por primera vez las asociaciones profesionales, aunque exclusivamente en forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir inmuebles a lo estrictamente necesario para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.

En el Distrito Federal, el 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, estando la Ciudad de México ocupada por zapatistas y villistas, se dicta por el primer Jefe un decreto en el cual, después de exponer las razones por las que entiende ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe,²⁸ se compromete, para expedir y poner en vigor durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí, leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz,

²⁸ El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, movimiento conocido como constitucionalismo, posteriormente llamado movimiento revolucionario que dieron lugar al surgimiento de la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.



legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.

Previamente, por decreto de 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación el departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma a la fracción X del artículo 72 constitucional había dado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo. Con ese motivo se formuló un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, con la participación del ministro de gobernación.

Este proyecto es un intento de reforma a la legislación civil, se pretende sustituir el criterio individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrón y trabajador. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los benéficos resultados que de él se esperaron. El proyecto se, quedó encerrado en los moldes del derecho civil.

En Yucatán, la obra legislativa del general salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes²⁹ emanadas de la Revolución. No puede olvidarse que el Estado de Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y que en ese estado, por tanto, es donde se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis progresistas.

Son dos de las leyes promulgadas por el general Alvarado para el Estado. La primera, del 14 de mayo de 1915, creó el consejo de conciliación y el tribunal de Arbitraje. La segunda del 11 de diciembre del mismo año, es la ley del trabajo. Las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del trabajo han sido conocidas como "Las cinco hermanas" por perseguir todas un mismo propósito: Contribuir a la transformación del régimen económico.

La ley del Trabajo prevé la participación del estado del fenómeno económico-social, con el objeto de lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y de promover, sustituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colectivo, en realidad se trata de lograr un socialismo de estado.

Los rasgos más importantes de la Ley del trabajo del Estado de Yucatán podrían sintetizarse como sigue: El establecimiento de las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y del departamento del Trabajo,

²⁹ Es importante señalar que en los estados de Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco y Veracruz, se contemplaron ordenamientos que contenían diversas disposiciones sobre derechos de los trabajadores.



constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivas. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituía en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.

El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

La reglamentación de los "Convenios Industriales" expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la Yucateca y que constituían no un contrato normativo sino uno de ejecución.

El rechazo de la huelga salvo en situaciones de excepción como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el Arbitraje forzoso, la regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo proyectos anteriores, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

En Coahuila, la Ley del Trabajo fue promulgada por el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, el 27 de octubre de 1916, reproduciendo íntegramente el proyecto Zubarán, con el agregado de tres capítulos sobre la participación de los beneficios, Conciliación y Arbitraje y Accidentes de Trabajo, este último capítulo fue tomado, a su vez, de la Ley sobre accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes en realidad, no aporta nada nuevo al proceso de desarrollo de la legislación laboral mexicana.

La obra social en esa etapa de la Revolución, no fue hecha por iniciativa de Venustiano Carranza, este mostró en todo momento, salvo en el discurso de Hermosillo, una total indiferencia hacia el problema obrero y un odio hacia la clase trabajadora, producto de su radical concepción burguesa de la vida.

Podría pensarse, en cambio, considerando tanto su labor durante la Revolución, como su actitud frente a la clase obrera al ocupar la presidencia de la república en la influencia personal del General Álvaro Obregón. No debe olvidarse que encontrándose en Celaya, entre dos batallas contra las fuerzas de Villa, el día 9 de abril de 1915 expide Obregón un Decreto instituyendo el salario mínimo de los jornaleros, más un veinticinco por ciento en la ración de cereales, beneficio que extiende a los domésticos.

Dicho Decreto se dicta para los estados de Michoacán, Querétaro, Hidalgo y Guanajuato, y se anuncia su extensión a otras entidades federativas "Tan pronto estén controladas." Sin embargo, no satisface tampoco esta explicación ya que Obregón, en la etapa legislativa preconstitucional no tenía aun la influencia nacional suficiente.

La primera etapa de la Revolución, ofrece un leve renacimiento del sindicalismo en México, el organismo sindical con mayor influencia fue la "Confederación Nacional de Artes Gráficas", ya que extendió sus actividades a muchos estados, de la misma forma se crearon diferentes organizaciones de sindicatos cuyo fin era lograr la organización obrera, la lucha de clases y como finalidad suprema el movimiento proletario, así como la socialización de los medios de producción, excluyendo la acción política para el logro de sus fines, por lo tanto ejercería solamente la acción directa.

El año de 1916, en el que se da la consolidación del poder de Venustiano Carranza, fue un año difícil para los trabajadores, estos percibían un salario en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo que tenían que adquirir productos cuyo precio estaba calculado en oro. Se consiguió un pequeño aumento en los salarios, como consecuencia de una huelga de los electricistas, tranviersos y otros gremios, sin embargo esta mejoría se diluyó.

Por lo que, la Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal, resolvió declarar una huelga general, con ello fueron suspendidos muchos de los servicios básicos, como agua potable, luz panaderías, tortillerías y otros.

Venustiano Carranza con engaños logro tener una conversación con los miembros del comité de huelga, en la cual los injurió, los dirigentes fueron conducidos a la Penitenciaría del Distrito Federal y puestos a disposición de las autoridades militares.

La intención de Carranza era la de aplicar la Ley marcial expedida por Benito Juárez que iba destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público, sin embargo, esto no pudo llevarse a cabo y por tanto expidió un decreto el día 1° de agosto de 1916 que entre otras cosas establece lo siguiente:

"Se castigará con pena de muerte, además de los trastornadores del orden público a los que inciten a la suspensión del trabajo en las fabricas o empresas destinadas a servicios públicos o la propaguen, a los que se aprovechen de dichas suspensiones de labores para agravarlas".

2.2. Introducción en la Legislación Mexicana de la Capacitación y el Adiestramiento

2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Para la reforma de la Constitución de 1857, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe que le autorizaba para convocar elecciones para un Congreso Constituyente.

En el congreso se pusieron de manifiesto dos tendencias, la progresiva y la avanzada, Venustiano Carranza presentó un discurso al inaugurar las sesiones del Congreso, y en el recordó su promesa de conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el obrero no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso, con la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidentes, con seguros para casos de enfermedad y vejez, con la fijación de un salario mínimo suficiente para cubrir sus necesidades primordiales.

En la realidad, el proyecto de reforma no aportaba nada nuevo, excepto que se establecía que el contrato de trabajo sólo obliga a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

México, no podía quedarse fuera de los problemas sociales previos a la conflagración mundial de la segunda década del siglo. Es cierto que nuestra industrialización apenas nacía y que no podíamos partir todavía de la existencia de grandes centros fabriles o de numerosas concentraciones obreras para presumir la creación de un orden jurídico normativo de las relaciones laborales.

Pero México, tuvo por su parte un problema social propio, fue por ello que el constituyente de 1917, al especular sobre la reglamentación del trabajo humano, en la discusión de los artículos 4° y 5° de la nueva Constitución proyectada, dio una magnífica solución incluyendo en nuestra Carta Magna las que han dado a llamarse "garantías sociales" para oponerlas a las tradicionales

"garantías individuales", que hoy en día son motivo de la más avanzada técnica jurídica.³⁰

El artículo 27 y el 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fracción XIII establece que: "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."

2.2.2. Ley Federal del Trabajo

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929,³¹ redactado por encargo de Emilio Portes Gil; fue rechazado en virtud de los errores que presentaba en materia sindical y de huelga.

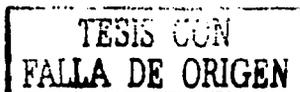
El segundo proyecto que ya fue llamado ley, teniendo en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

La Ley, fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogados 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.

La ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada, algunas de las más importantes fueron:

³⁰ "La Constitución mexicana fue precursora, dentro de las demás constituciones del mundo; la de Weimar que también incorporó cuestiones de Derecho del Trabajo dentro de su texto, se expidió dos años después." GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa. México, 1998. Pág. 23.

³¹ Antes de esta fecha, el gobierno tenía planteada la reforma de algunos artículos de la Constitución con el objeto de lograra la federalización de la ley del trabajo, y antes de esto, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo.



En la ley del 18 de agosto de 1931 el contrato de aprendizaje era definido como aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar a otra sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio una enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Como no contemplaba el pago de un salario mínimo dio origen a muchos abusos que llevaron al legislador de 1970 a suprimirlo. Para ello se invocó, en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y por que en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

En lugar de contrato de aprendizaje se incluyó en el artículo 132 relacionado con las obligaciones patronales, la fracción XV cuyo texto es expresivo, por sí mismo, de su absoluta. Vale la pena reproducirlo a continuación:

"Art. 132 Son obligaciones de los patrones

XV.- Organizar permanentemente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal.

Estos podrán implementarse en cada empresa o varias, en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas."

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo a través de la Conferencia General congregada en Ginebra, Suiza, en su Cuadragésima reunión, adoptó el día 27 de junio de 1962 la recomendación 117 sobre la formación profesional. Posteriormente, en la Sexagésima reunión celebrada en la misma ciudad, aprobó el Convenio 142 que denominó Convenio sobre la orientación profesional y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, la cual incluye un extenso capitulado que contiene las bases para un sistema de formación, advierte de la necesidad de proveer de la debida orientación profesional, selección y regulación de la preparación profesional, sugiere procedimientos para la organización de la formación, con base en análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene, políticas empresariales para la formación de sus trabajadores, con planes, programas e instructores propios y reglas para el aprendizaje y para la formación acelerada.

Además, con vista a la situación de los países en vías de industrialización, se plantean sugerencias importantes tanto en el orden de formulación de inventarios de sus necesidades y recursos actuales y futuros de mano de obra, como a la posible colaboración internacional que puede, inclusive, prestarse al nivel de establecimiento entre países limítrofes, de medios comunes de formación.

El convenio 142, redactado en sólo trece artículos, impone a los suscriptores la obligación de adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos en el campo de orientación y formación profesionales, que habrán de vincularse estrechamente con los servicios públicos de empleo.

Es obvio que dichas políticas, habrán de adaptarse a las condiciones nacionales. En todo caso sugiere que los sistemas de formación profesional comprendan todos los sectores de la economía y todos los niveles de calificación y responsabilidad y que en la implantación de los respectivos sistemas se obtenga la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de cualquier otro organismo interesado.

Durante esa misma reunión se adoptó la recomendación 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, en la cual se delinearón los aspectos fundamentales para llevar a cabo la formación profesional de los trabajadores.

En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo. Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos de carácter político.

En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación con las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de

su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

En vez de ser un freno a la industrialización y en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a estos tres instrumentos, ha hecho efectiva la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales. Es importante reconocer que paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien demasiado entregados a este.

Al no ser suficiente la ley, se han venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales, pueden mencionarse por ejemplo:

a) Los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b) El reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

c) El de la Inspección Federal del Trabajo.

d) El de Higiene en el Trabajo, entre otros.

En conclusión, podemos decir que a pesar de lo expuesto, la Ley Federal de Trabajo de 1931, vino a mediar la desproporción existente entre el elemento trabajador y el capitalismo, y a poner así freno a la explotación del hombre por el hombre.

En 1977 se propuso una modificación a la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional, que se promulgó el 30 de diciembre de 1977 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978 para quedar en los siguientes términos:

"XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están 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."

Con fecha 7 de abril de 1978 aprovechando un periodo extraordinario de sesiones convocado al efecto, el ejecutivo presentó la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año.

La modificación incluyó, la adición del artículo 3 de la ley para indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

La modificación al artículo 25 relativo al contenido necesario de los contratos de trabajo, establece que los contratos, deberán contener la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan las empresas, conforme a lo dispuesto por la ley.

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

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

Adaptación al capítulo relacionado con el trabajo de los menores, a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento.

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

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

En el renovado artículo 153, se determinan las obligaciones y derechos de patronos y trabajadores en materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y el adiestramiento, la intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico de un sistema mediante la participación de las partes interesadas y su control a través de una unidad coordinadora.

En 1983 mediante decreto del 21 de diciembre se realizaron modificaciones al artículo 153, la principal de ellas fue la supresión de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, sustituida por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por último, consideramos importante apuntar lo que señala el maestro Mario de la Cueva en su obra: "La ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso."³²

La importancia de tomar en cuenta estos antecedentes, radica en que así como el derecho va cambiando continuamente, así también, deben ser adecuadas a realidades históricas todas las instituciones contenidas en nuestra legislación, dentro de estas la capacitación y el adiestramiento.

Con la finalidad de ahondar en lo dispuesto por nuestra legislación con respecto al tema de esta investigación, analizaremos en el siguiente capítulo los preceptos que consideramos relevantes para su análisis, así como las autoridades en materia laboral creadas, con la finalidad de proteger y salvaguardar el debido cumplimiento de las obligaciones que nacen de la aplicación de las normas de trabajo, con respecto a la capacitación y el adiestramiento.

³² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 61.

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

3.1.1. Artículo 123

El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados emana del artículo 123 apartado A fracción XIII de nuestra Constitución, tal como quedó modificada por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978, que dispone: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley Reglamentaria determinará los sistemas y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

En nuestro país la teoría integral del Derecho del Trabajo y de la previsión social esta fundada en el artículo 123, cuyo contenido identifica el derecho del trabajo con el derecho social.

El artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, así como las contraprestaciones, que los patrones tienen la obligación de dar. Para nuestro interés constituye una importante novedad la reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XIII, en la que consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

En 1917, surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social, se trató en el seno del Constituyente de incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendientes a proteger específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los llamados empleadores, sólo que fueron tantas y de tal importancia las cuestiones discutidas, que ello llevó a la creación de un nuevo tipo de discusión que se alejó de la terminología legal comúnmente empleada y trajo la aparición de un nuevo capítulo de garantías elaboradas para la clase trabajadora; así nació el artículo 123 constitucional.

Sin embargo, todavía se caminó un largo trecho para llegar a una completa reglamentación de las cuestiones que entrañaban las relaciones obrero patronales, pues si bien es cierto, que los principios relacionados con el contrato de trabajo, el salario, la protección al trabajador, los riesgos profesionales, el derecho colectivo, la previsión social y las autoridades de trabajo, se habían bosquejado en el artículo 123, faltaba una interpretación más amplia, y acorde a la realidad social, así como en nuestro industrialismo, desconociendo, por así decirlo antes de la Revolución. Por esta razón, no fue sino hasta 1931 que nació la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta el citado precepto de nuestra Constitución Política, interpretándolas con un justo sentido de equilibrio social, las diversas fracciones en que se hubo dividido el artículo 123 para comprender los problemas derivados, vuelve a repetirse, del concepto de que el trabajo era como una mercancía, cuando es la más noble de las labores humanas en las sociedades modernas.

El artículo 123, establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económica débil. Tales garantías, tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo.

Por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 19 de diciembre de 1978, se declaró el derecho al trabajo. Es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además, a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuya al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de sus hombres y de sus mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un nivel decoroso de existencia, y una aceptable calidad en la vida de sus habitantes.

Al derecho de cada uno a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad: procurar que esa declaración se cumpla. Por eso el derecho al trabajo es un derecho social.

El artículo 123 vigente, comprende dos partes: En la primera (A) se reglamentan las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones. La segunda (B) se refiere a esas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del apartado A es la Ley Federal del Trabajo y la ley reglamentaria del apartado B es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Bajo el apartado A se hayan estudiados, fundamentalmente, los siguientes principios:

La fracción primera fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias. Con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aun cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador. Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero-patronales regía la libre contratación y operaba la ley de la oferta y la demanda, circunstancia que conducía a una serie de abusos en perjuicio de los trabajadores. Hoy, los vinculados por una relación laboral no pueden convenir en que la jornada sea superior a ocho horas diarias. En la fracción II se prevé el caso de trabajo nocturno, y para él se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.

Las fracciones II, III y XI consagran principios protectores para los menores de 16 años. Los menores tienen prohibido dedicarse a determinadas labores peligrosas para su salud. La ley estima que el niño menor de 14 años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esa etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación.

En cuanto a las mujeres, otorga mayor protección a la mujer durante el embarazo. Asimismo, extendió la seguridad social al servicio de guarderías y a otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias, y estableció el principio de que se preferirá para realizar determinado trabajo, en igualdad de circunstancias, a quien tenga a su cargo en forma exclusiva el sustento del hogar.

La fracción IV fija que por cada seis días de labor, el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso.

La ley, además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador; quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende, además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato.

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa.

Por reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 3 de enero de 1978 se estableció una obligación para los patronos: brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La fracción XVI reconoce el derecho de trabajadores y patronos de asociarse en defensa de sus respectivos intereses.

La asociación profesional es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción.

Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patrones. Los tribunales de trabajo son distintos e independientes de los del orden común.

Se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias a favor de los trabajadores son irrenunciables, es decir, aun cuando el trabajador, por necesidad o por ignorancia, exprese su voluntad de rechazar lo que las leyes les conceden, semejante actitud no tendrá ninguna validez.

Por ley publicada el 19 de enero de 1943, reglamentó en México la fracción XXIX del artículo 123, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social. La seguridad social tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo para su trabajo. Es uno de los esfuerzos más generosos de nuestra época y de nuestra Revolución en favor de los trabajadores de la ciudad o del campo, asalariados y no asalariados, a quienes asegura contra esos perjuicios con atención médica, jubilaciones, pago de pensiones en caso de incapacidad, desempleo o muerte; capacitación profesional y otras prestaciones sociales.

El apartado B, contiene una reglamentación diversa, en algunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general, y rige para el servidor público.

Así por ejemplo, en nuestro país la seguridad social de esos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y también para resolver conflictos entre el empleado público y el estado existe un Tribunal de Arbitraje, diferente a las juntas establecidas para dirimir los surgidos entre patrones y obreros.

Se creó un fondo nacional para la vivienda con el fin de proporcionar ésta a los empleados públicos.

3.2. Ley Federal del Trabajo

La vigente Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, y que entró en vigor el 1° de mayo del mismo

año, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, abrogó la anterior Ley Federal del trabajo de 18 de agosto de 1931.

Lo establecido en esta ley es supletorio en todo lo no previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y rigen en toda la República Mexicana, procura la justicia social, equilibrio entre los factores de la producción y especial ayuda que le otorga a la parte trabajadora, por considerarla la más débil en la relación laboral.

Su alcance y ámbito de aplicación, comprende a las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y trabajadores tanto de las ciudades como del campo, así como a las dedicadas a actividades propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón.

3.2.1. Interés social, artículo 3°

El artículo 3° de la ley Federal del Trabajo dispone que: "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."

Consideramos, que en lo relativo a capacitación y adiestramiento deben intervenir las partes en la relación de trabajo, es decir patrones y trabajadores, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad administrativa que tiene a su cargo supervisar y aprobar los convenios y los programas respectivos, sin embargo, los beneficios que producen la capacitación y el adiestramiento son extensivos a la comunidad por lo tanto dependiendo del papel que nos toque jugar en las organizaciones, es nuestra obligación vigilar que se de debido cumplimiento a la obligación y en el caso de los trabajadores la obligación consistirá básicamente, en apoyar en la realización de los planes y programas de capacitación asistiendo puntualmente a los cursos y exigiendo que estos sean de calidad.

3.2.2. Contenido del Contrato Individual de Trabajo, artículo 25

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón".

Consideramos además, que el contrato de trabajo debe contener la obligación de los trabajadores a capacitarse, y con ello asegurar la aplicación de los planes y programas y no dejar al arbitrio del trabajador, el cumplimiento de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.

Ya que la Ley Federal del Trabajo impone solamente para el patrón sanciones por incumplimiento a la obligación relativa a proporcionar capacitación y adiestramiento, en el artículo 994 fracción IV establece que: "Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 993, por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132 la multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del aplazo que se conceda para ello.

3.2.3. Causas de rescisión de la relación de trabajo, artículo 47

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado".

En atención a que en la práctica, la aplicación de los planes y programas de capacitación no resulta tarea fácil, ya que además de instrumentarlos también la organización a través de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento deben realizar labor de convencimiento para que los trabajadores tomen la decisión de asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento, se ha considerado que la negativa del trabajador a ajustarse a los cursos de capacitación como una causa de rescisión, sin embargo, por lo que hemos anotado anteriormente, no existe una causal dentro de las establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que pueda ser aplicada al caso, ya que la desobediencia según la fracción XI del artículo en comento debe referirse al trabajo contratado.

3.2.4. Obligaciones de patrones y trabajadores, artículos 132 y 134, respectivamente

"Es de suma importancia para el patrón, así como para el trabajador, conocer cabalmente cuáles son sus obligaciones legales dentro de la relación laboral a fin de cumplirla oportunamente y evitar conflictos y reclamaciones que afectarían sus intereses económicos y la armonía que debe presidir siempre la relación laboral en beneficio de la buena marcha de la empresa".³³

De conformidad con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo "Son obligaciones de los patrones las siguientes:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. el registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el numero suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. la misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del numero de días trabajados y del salario percibido;

³³ BORREL NAVARRO, Migúel. Op. Cit. Pág. 263.

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años. los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas artículo 123 constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaria de educación publica;

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capitulo III bis de este título;

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones iv del artículo 97 y vii del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamento;

XXVIII.- Participar en la Integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley."

"Estas obligaciones generales que la ley le impone al patrón, las que son imperativas y de estricto cumplimiento, tienen diversas razones y formalidades, pues son tanto de carácter económico, laboral o político, como sindical, humanístico, educativo y sanitario".³⁴

La ley Federal del Trabajo señala que "Son obligaciones de los trabajadores, las siguientes:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

³⁴ Idem.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Las obligaciones a que se ha hecho referencia no pueden ser negociadas, ya que su cumplimiento es estricto para las partes en la relación laboral, y solo en caso de duda se aplicará la interpretación más favorable para el trabajador, el conocimiento y respeto de las mismas, como ya mencionamos anteriormente es de suma importancia ya que con ello, se garantiza la convivencia estable y satisfactoria y por lo tanto, mayor será el progreso, productividad y paz social.

3.2.5. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, artículo 153

El artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone la propia ley.

Asimismo, establece que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Establece además, que los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Es importante mencionar, que las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo de gran importancia que los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Tratándose de trabajadores de nuevo ingreso, durante el tiempo en que se requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

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

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

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

El artículo 153 establece además que, en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda.

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido, un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en registros, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

El legislador se atrevió imponer algunas obligaciones para el trabajador respecto de la capacitación y al adiestramiento, señalando que deberán:

- 1.- Asistir puntualmente a cursos de capacitación.
- 2.- Atender indicaciones.
- 3.- Presentar exámenes de evaluación.

La ley, es omisa respecto de las consecuencias que se podría producir por el incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones previstas en las dos primeras fracciones. Tampoco se precisa dentro del propio capítulo cual será el efecto de que el trabajador se abstenga de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Por lo tanto, es importante plantearse la interrogante de que consecuencias traerá para el trabajo lo siguiente:

- 1.- No asistir a los cursos
- 2.- No asistir puntualmente
- 3.- No atender las indicaciones de los instructores
- 4.- No cumplir con los programas respectivos

Por lo anterior, puede equipararse el incumplimiento una de las obligaciones previstas en el artículo 153 a las establecidas en el artículo 47 de la ley.

Se deben distinguir dos situaciones:

Distinguir, entre la capacitación y el adiestramiento prestados durante la jornada de y trabajo y la que recibe el trabajador antes o después de la jornada de trabajo.

La regla general, impone al patrón la obligación de impartir la capacitación durante la jornada aunque con excepción, previo acuerdo entre las partes se lleve a cabo fuera de ella, lo que en todo caso ocurrirá si se trata de preparar al trabajador para una actividad distinta a la habitual.

De producirse el incumplimiento de las obligaciones en la primera de las hipótesis, se considera razonable que la conducta del trabajador se entienda realizada con motivo de su trabajo, por lo que, las inasistencias equiparan a las inasistencias al trabajo, los retardos a las situaciones análogas previstas, en su caso, en el Reglamento Interior de Trabajo y la falta de atención a las instrucciones del capacitador en la no realización del programa aprobado, a la desobediencia del trabajo contratado o a la falta de probidad.

En este sentido se podrán aplicar sanciones menores o mayores de acuerdo a la causal específica.

Si el incumplimiento tiene lugar fuera de la jornada de trabajo, la situación será en nuestro concepto otra.

Aquí, el patrón sacrifica recursos económicos pero no el tiempo de trabajo, la aportación en el tiempo del trabajador coloca las cosas en un nivel distinto, la sanción por lo tanto, simplemente será que el trabajador perderá la oportunidad de capacitarse, con las consecuencias relativas a ello, ya que trae consigo la pérdida de oportunidades de ascenso.

En cuanto a que si el trabajador no presenta los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos, o resulta reprobado en

ellos, perderá su derecho a los ascensos. Si el trabajador fue contratado para capacitarse, su evidente inhabilidad permitirá al patrón dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad.

Como aspectos particulares de la obligación de proporcionar capacitación podemos mencionar los siguientes:

1.- Proporcionar a cada trabajador capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

2.- Designar a los representantes patronales que deberán integrara las comisiones de capacitación.

3.- Participar en la constitución de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento por ramas industriales o actividades.

4.- Incluir en los contratos colectivos de trabajo las cláusulas relativas a la obligación de capacitar y adiestrar.

5.- Presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo para su aprobación o modificación los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hubieran sido acordados.

6.- Celebrar con sus trabajadores, cuando no hubiere contrato colectivo de trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la secretaria del trabajo, dentro de los primeros 60 días de los años impares.

Enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su registro y control, listas de las constancias que hubieren expedido a sus trabajadores.

3.3. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Misión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es, impulsar una permanente comunicación entre capital y trabajo, garantizando que las cuestiones que devienen de la relación laboral sean puntualmente ajustadas a derecho y ceñidas a nuestros ordenamientos jurídicos, asimismo mantener un clima adecuado para que la relación obrero-patronal, se desarrolle, en condiciones de estabilidad y de justicia y promover una política eminentemente conciliatoria y de un profundo sentido social que permita una relación fundamentada sobre las bases de certidumbre, confianza, respeto y equidad para ambos.

Como instancia jurisdiccional; cumplir con las normas establecidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aplicando los mecanismos legales establecidos en la Ley de la materia, garantizando la aplicación de la justicia social, otorgando además seguridad y legalidad jurídica tanto a los Trabajadores como a los Poderes Estatales, Ayuntamientos y Empresas y Organismos Descentralizados sujetos a dicha legislación.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde, entre otros, el despacho de los siguientes asuntos:

1.- Ejercer las funciones que en materia de trabajo correspondan al Ejecutivo del estado.

2.- Coadyuvar con las autoridades federales a la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo, y poner a disposición de las autoridades federales del trabajo la información que soliciten para el cumplimiento de sus funciones.

3.- Participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, y de la Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4.- Desahogar consultas sobre la interpretación de las normas de la Ley Federal del Trabajo o de los contratos colectivos de trabajo e intervenir, a petición de parte, en la revisión de los contratos colectivos de trabajo.

5.- Mediar y conciliar, a petición de parte, en los conflictos que surjan por presuntas violaciones a la ley o a los contratos colectivos de trabajo y visitar los centros de trabajo para constatar que se cumpla con las condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo y las normas que de ella se deriven.

6.- Vigilar que se cumplan las normas existentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo; así, como el cumplimiento de las normas relativas a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Ya que el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo establece que, compete a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que la propia ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

7.- Elaborar y ejecutar programas de capacitación de la fuerza laboral en el estado.

8.- Formular y ejecutar el Plan Estatal de Empleo.

9.- Prestar asistencia jurídica gratuita a los sindicatos o trabajadores que lo soliciten y representarlos ante los tribunales del trabajo.

10.- Formular y ejecutar programas de difusión de los cambios que se den en las normas laborales, así como e imponer las sanciones establecidas en el título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo en el ámbito de su competencia.

11.- Organizar y operar el Servicio Estatal de Empleo.

12.- Promover y apoyar el incremento de la calidad y de la productividad, así como fomentar y apoyar la organización social para el trabajo y el autoempleo.

13.- Impulsar y apoyar el desarrollo social, cultural y recreativo de los trabajadores y sus familias.

Los objetivos fundamentales que persigue la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son:

1.- Promover una mano de obra eficaz, calificada y de calidad para competir en los mercados internacionales y así lograr mejores niveles de bienestar, en un marco de justicia laboral.

2.- Proteger los derechos que la Ley Laboral y sus reglamentos consagran a favor de los trabajadores.

3.- Instrumentar la conciliación entre el capital y el trabajo con el propósito de solucionar los conflictos de las mismas, bajo un contexto de equidad y justicia social.

4.- Participar en el fortalecimiento de la paz social.

Los organismos que integran la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son:

1.- Oficina del C. Secretario

2.- Juntas de Conciliación y Arbitraje

3.- Tribunal de Conciliación y Arbitraje

4.- Dirección del Servicio Estatal de Empleo

5.- Dirección de Capacitación

La Dirección General de Capacitación a través de la Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo, lleva a cabo el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), en el marco del cual opera el Sistema de Capacitación para el Trabajo (Sicat), mediante el cual se otorgan becas de capacitación a personas desempleadas.

La capacitación se imparte a través de cursos de corta duración (de uno y hasta cuatro meses) con el fin de mejorar sus conocimientos y habilidades y, con ello, facilitar su acceso al empleo.

Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo, señala los principales objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a cargo de la Secretaría del trabajo y Previsión Social, por conducto sus unidades administrativas los cuales serán:

- 1.- Estudiar y Promover la generación de empleos.
- 2.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- 3.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y
- 4.- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 539 fracción III, que las actividades en materia de capacitación y adiestramiento corresponden a la Secretaría del Trabajo y previsión Social las siguientes:

- 1.- Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- 2.- 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;
- 3.- 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;

4.- 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;

5.- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

6.- 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;

7.- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III bis del título cuarto;

8.- Establecer coordinación con la secretaria 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;

9.- En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la secretaria del trabajo y previsión social en esta materia.

3.3.1. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

1.- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

2.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

3.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

4.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

5.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y

6.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

3.4. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son los organismos creados por la Ley Federal del Trabajo que establecen, coordinan y supervisan los programas y planes de capacitación y adiestramiento, por eso, antes de ponerse en ejecución, deberán integrarse en cada empresa, dichas comisiones. Estas comisiones son las que vigilan el funcionamiento y desarrollo de los planes y programas, proponen las medidas que estimen más adecuadas para su mejor implementación y cumplimiento, responsabilizándose con sus resultados.³⁵

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación

³⁵ Cfr. Ibidem. Pág. 316.

y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

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

Las empresas, deberán mantener en sus registros internos la información respecto a la integración de las comisiones mixtas, conforme al formato DC-1 "Informe sobre la constitución de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento", así como información de las bases generales de funcionamiento y las actividades de los últimos doce meses.

Esta información deberá ser presentada por la empresa, cuando la autoridad laboral lo solicite.

3.4.1. Integración

De acuerdo con las últimas reformas ya no se establece la obligación de tener que registrar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo suficiente que la empresa conserve en sus registros internos, los antecedentes en relación con dichas Comisiones Mixtas; tampoco hay que designar un número mínimo de representantes de los trabajadores y de los patrones debiéndose integrar en forma bipartita y paritaria.

Las Comisiones se componen de igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, los que son designados en proporción al número de trabajadores con que cuenta el centro de trabajo o empresa de que se trate.

De acuerdo con las recomendaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Sistema Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se sugiere que cuando la empresa tenga hasta 20 trabajadores haya un representante por sector; cuando tenga de 21 a 100 personas, haya tres por cada sector y que cuando se sobrepase el número de 100 trabajadores, se designen cinco representantes por cada uno de los dos factores de la producción.

Asimismo, señala los requisitos indispensables que deben reunir los miembros de dichas comisiones, para los representantes de los trabajadores estos serán:

- 1.- Ser trabajador de la empresa.
- 2.- Ser mayor de edad.
- 3.- Saber leer y escribir.
- 4.- Tener buena conducta.
- 5.- Ser elegido de acuerdo con los estatutos sindicales y a falta de sindicato, ser elegido por asambleas de todos los trabajadores de la empresa.

Para los representantes patronales estos serán:

- 1.- Ser mayor de edad.
- 2.- Saber leer y escribir.
- 3.- Tener buena conducta; y, poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de ala empresa.

3.4.2. Funciones

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, no debe ser omitida o disminuida sino por el contrario a través de las Comisiones bipartitas de Capacitación y Adiestramiento deben ser siempre revisados y mejorados constantemente los planes y programas sobre la materia en beneficio de la productividad de las empresas y del mejor estándar de vida obrero.³⁶

De conformidad con el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

3.4.3. Reglamento

El artículo 153-O establece que se deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto de la constitución y bases generales a que

³⁶ Cfr. Ibidem. Pág. 311.

se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, es el documento en el cual se establecen las cuestiones más importantes para el funcionamiento de la misma, tales como, el ámbito de aplicación, objetivos, terminología, forma en la que se integrará la Comisión, las obligaciones fundamentales que debe cumplir, sanciones a sus integrantes en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas y todas aquellas cuestiones que puedan beneficiar el funcionamiento eficaz de la Comisión.

Por ultimo, consideramos que si de inicio, nos ajustamos a la normatividad establecida respecto de la capacitación y adiestramiento, conseguiremos sentar las bases para la aplicación exitosa de estas instituciones dentro de las organizaciones.

Ahora bien, en el siguiente capítulo abordaremos, los beneficios que consideramos más importantes, que se producen con la capacitación y el adiestramiento y la importancia de crear conciencia en trabajadores y patrones de dichos beneficios.

CAPITULO 4

CONSIDERACIONES JURÍDICAS RESPECTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

4.1. Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento

El artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

Estos objetivos tienen un gran contenido socioeconómico y tienden a preservar la salud e integridad física del trabajador y mejorar al propio tiempo sus niveles de vida.³⁷

Independientemente de lo que establece nuestra legislación laboral, consideramos que el objetivo general de la capacitación es: "Lograr la adaptación del personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, en determinada organización y con ello obtener incremento en la productividad".

Como objetivos particulares de la capacitación, consideramos entonces:

1.- Incrementar la productividad.

2.- Promover la eficiencia del trabajador, sea obrero, empleado o funcionario.

³⁷ Cfr. Ibidem. Pág. 318.

- 3.- Proporcionar al trabajador una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad.
- 4.- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- 5.- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.
- 6.- Promover el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
- 7.- Contribuir a reducir las quejas de personal y proporcionar mejor clima laboral.
- 8.- Facilitar la supervisión del personal.
- 9.- Promover ascensos sobre la base del mérito personal.
- 10.- Contribuir a la reducción de accidentes de trabajo.
- 11.- Contribuir a la reducción de los costos de operación.
- 12.- Promover el mejoramiento de las relaciones humanas en la organización.
- 13.- Promover el desarrollo Integral.
- 14.- Asegurar el conocimiento, aprendizaje e incorporación de los valores del trabajo.
- 15.- Crear sentido de conciencia y compromiso.
- 16.- Habilitar los aspectos técnicos-administrativos propios de cada puesto para lograr un desempeño eficaz y productivo dentro de la empresa.

Con base en nuestra experiencia práctica profesional concluimos que son ocho los propósitos fundamentales de la capacitación.

- 1.- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.

El éxito en la realización de estas cinco tareas, dependerá del grado sensibilización, concientización y comprensión que exista en la empresa.

- 2.- Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales, las técnicas educativas modernas y la psicología humanísticas aplicadas a la vida

de las organizaciones, han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado, es indicador indiscutible de la efectividad del aprendizaje. Los verdaderos cambios de actitud en sentido evolutivo logrados invariablemente mediante procesos educativos son requisito indispensable y plataforma básica para asegurar cambios en las organizaciones. Ante la permanencia del cambio en nuestro entorno, este segundo propósito constituye una aplicación de gran demanda y actualidad.

3.- Elevar la calidad del desempeño.

Identificar los casos de insuficiencia en los estándares del desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades, significa haber detectado una de las más importantes prioridades de capacitación técnica, humana o administrativa. Sin embargo, habrá de tenerse presente que no todos los problemas de ineficiencia encontrarán su solución vía capacitación y que en algunos casos, los problemas de desempeño deficiente requerirán que la capacitación se dirija a los niveles superiores del empleado en quien se manifiesta la dificultad, pues la inhabilidad directiva es indiscutible generadora de problemas de desempeño.

4.- Resolver problemas.

La alta dirección enfrenta cada día más la necesidad de lograr metas trascendentales con altos niveles de excelencia en medio de diversas dificultades, financieras, tecnológicas, administrativas y humanas.

5.- Habilitarlo para su promoción.

El concepto de desarrollo y planeación de carrera dentro una empresa es practica directiva que atrae y motiva al personal a permanecer dentro de ella, cuando esta practica sistemáticamente se apoya en programas de capacitación que permiten que la política de promociones sea una realidad al habilitar íntegramente al individuo para recorrer exitosamente el camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y que implican mayor responsabilidad.

6.- Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.

Las primeras impresiones que un trabajador o empleado obtenga de su empresa; abran de tener un fuerte impacto en su productividad y actitud hacia el trabajo y hacia la propia organización. La alta dirección y las relaciones industriales se asegurarán que exista un programa sistemático que permita al nuevo colaborador conocer y entender cuestiones como:

1.- Historia de la empresa.

- 2.- Misión, valores y filosofía de la empresa.
- 3.- Las instalaciones.
- 4.- Los miembros del grupo ejecutivo.
- 6.- Las expectativas de la empresa respecto al personal.
- 7.- Las políticas generales y específicas de recursos humanos.
- 8.- Los procesos productivos y los productos mismos.
- 9.- Los mercados y los sistemas de comercialización de la empresa.
- 10.- Los medios y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, así como los sistemas de reconocimiento.

7.- Actualizar conocimientos y habilidades.

Un constante reto directivo consiste en estar alerta de nuevas tecnologías y métodos para hacer que el trabajo mejore y la organización sea más efectiva. Los cambios tecnológicos realizados en las empresas producen a su vez modificaciones en la forma de llevar a cabo las labores. Es importante entonces, que desde el momento de planear este tipo de cambios, se consideren prácticamente todas las implicaciones que tendrán en materia de conocimientos y habilidades.

8.- Preparación integral para la jubilación.

Esta es una forma de entender la capacitación como responsabilidad social de la empresa.

La jubilación en México, también denominada retiro, es una etapa vital a la que no se le otorga la importancia que realmente tiene, y por lo tanto no se destinan recursos a su planeación adecuada.

Resulta obvio, que estamos refiriéndonos a una fase de vida diferente que puede y debe ser altamente productiva, por lo que es preciso que los planes de capacitación consideren con anticipación razonable la preparación de los individuos en periodos de prejubilación y se les apoye, oriente y eduque en la selección y realización de sus nuevas actividades, el manejo de su tiempo, en las nuevas características de la relación familiar y la administración de su ahorro y presupuesto.

En síntesis, es poner en marcha esfuerzos institucionales en materia educativa lo que representara estabilidad y desarrollo para la empresa y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en general.

Dentro de este punto es conveniente considerar al retiro que se da con motivo de rescisión o terminación de la relación laboral, con la finalidad de que con conciencia social y tomando en cuenta las condiciones actuales en nuestro país, la empresa apoye al trabajador para su colocación en otra organización.

Ahora bien, tomando en cuenta que la diferencia entre capacitación y adiestramiento a la cual hemos hecho referencia en un capítulo diverso, es conveniente mencionar que consideramos que los objetivos generales del adiestramiento son:

1. Preparar a los trabajadores para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.
2. Proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional continuo.
3. Cambiar la actitud de los trabajadores, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre ellos mismo, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Podemos señalar que en sentido estricto existe gran similitud entre los objetivos de la capacitación y los del adiestramiento, más aun en cuanto surgen conceptos como productividad y desarrollo.

4.2. Desarrollo de Planes y Programas de Capacitación

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, definió los conceptos de planes y programas de capacitación y adiestramiento en los siguientes términos:

Plan de Capacitación y Adiestramiento, es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación de actividades para presentar una visión integral de los programas que lo comprenden.

Programa, es la parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de una manera pormenorizada,

las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

"Es importante, que las empresas puedan incluir en sus programas de educación, la alfabetización, la educación básica para adultos, la primaria intensiva y la secundaria abierta."³⁸

Dentro del proceso de capacitación se encuentra el desarrollo de planes y programas de capacitación, esta labor se realiza con base en la detección de necesidades que se determine dentro de una organización, por lo tanto, tomando en cuenta que las características de una empresa y otra son diferentes (básicamente tomando en cuenta al factor humano que la conforma), así mismo los planes y programas de capacitación tendrán que serlo.

De acuerdo con las últimas reformas, los planes y programas de capacitación y adiestramiento son el conjunto de acciones específicas que permiten atender las necesidades de formación, actualización y desarrollo de los trabajadores en las empresas, con el objeto de proporcionarles información sobre la aplicación de nueva tecnología, prepararlos para ocupar una vacante, o puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.³⁹

De conformidad con lo que establece nuestra legislación laboral, estos planes y programas tendrán que ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la solicitud para su aprobación y registro, debe ser presentada por el patrón o representante legal de la empresa ante la Dirección General de Capacitación y Productividad o la Delegación Federal del Trabajo que corresponda, utilizando el formato DC-2, denominado "Presentación del Plan y Programas de Capacitación y Adiestramiento.", debidamente requisitado conforme a lo establecido en los criterios administrativos indicados.

Derivado del registro de planes y programas de capacitación y adiestramiento, una gran cantidad de trabajadores han resultado beneficiados al ser considerados en los procesos de capacitación que llevan a cabo las empresas.

La solicitud para el registro de los sistemas generales de capacitación y adiestramiento es presentada por las asociaciones empresariales que diseñen programas generales de capacitación que respondan a las necesidades de todas las empresas pertenecientes a una determinada actividad económica.

³⁸ Ibidem. Pág. 326.

³⁹ Cfr. Ibidem. Pág. 312.

Utilizando para este propósito, el formato DC-2B, denominado "Solicitud de Registro de Sistema General de Capacitación y Adiestramiento", debidamente requisitado conforme a lo establecido en los criterios administrativos indicados.

Una parte importante para el desarrollo de los planes y programas de capacitación son los capacitadores, mismos que pueden ser internos o externos; el registro de capacitadores externos, debe ser realizado por las instituciones, escuelas u organismos especializados de capacitación, ante la Dirección General de Capacitación y Productividad o la Delegación Federal del Trabajo que corresponda, presentando la siguiente documentación:

Formatos de "Informe sobre la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación"; de "Presentación del plan y programas de capacitación y adiestramiento"; de "Solicitud de registro de sistema general de capacitación y adiestramiento"; de "Constancia de habilidades laborales"; (la constancia de habilidades laborales, es el documento que acredita la capacitación que un trabajador recibe como resultado de la aprobación de los cursos) de "Lista de constancia de habilidades laborales"; y de "Solicitud de registro de agente capacitador externo capacitador externo."

Tratándose de personas morales, una copia del acta constitutiva que señale en su objeto social el relativo a la capacitación de recursos humanos. En el caso de personas físicas, una declaración bajo protesta de decir verdad de que ejercen actividades de capacitación a través de instructores contratados específicamente para tal fin.

En el caso de los instructores independientes, deberán presentar la "Solicitud de registro de agente capacitador externo.", debidamente requisitada; documentos que acrediten los conocimientos técnicos en los temas de instrucción, adquiridos empírica o académicamente.

4.2.1. Detección de Necesidades

El proceso de capacitación consiste en 5 pasos:

1. Detección de necesidades
2. Planeación
3. Ejecución
4. Divulgación

5. Evaluación

El primer paso de la capacitación es el detectar las necesidades esto se logra con base en una comparación, por medio de la cual se detectan discrepancias o diferencias entre los que debería hacerse en la organización y de lo que se hace en realidad. Algunas formas de detectar las necesidades son las siguientes:

Registros de personal: Esta técnica consiste en obtener de los archivos, de la empresa, todos aquellos datos que reflejan el desempeño de los trabajadores. Los datos que se obtienen de los registros son los siguientes:

- 1.- Asistencia
- 2.- Accidentes
- 3.- Tiempos extras
- 4.- Escolaridad
- 5.- Formación
- 6.- Participación sindical
- 7.- Promociones
- 8.- Cambios dentro de la organización

Los indicadores de las posibles áreas, en donde existen fallas o deficiencias de trabajo, se pueden obtener por medio de datos fijos sobre: costos, horas trabajadas, niveles de producción, control de calidad, rotación de personal, calificación de meritos, promociones, cambios o transferencias, salarios.

Inventario de habilidades: Es el instrumento que se utiliza para determinar en que áreas o tareas y que personas requieren la capacitación.

Inventario de recursos humanos: Cada empresa debe de conocer las características de su capital humano para poder planear las necesidades futuras de la organización. Para lograr esto, se debe de tomar en cuenta toda la información que se refiere a cada uno de su integrantes, la cual se vaciara en una forma que deberá contener los siguientes puntos:

- 1.- Nombre

- 2.- Edad
- 3.- Sexo
- 4.- Estado civil
- 5.- Ascensos
- 6.- Experiencia ocupacional
- 7.- Cursos recibidos
- 8.- Nivel de estudios
- 9.- Metas
- 10.- Idiomas
- 11.- Actitudes hacia el trabajo
- 12.- Actitud hacia sus superiores
- 13.- Índices de ausentismo y demás incidencias

Las quejas pueden servir para detectar problemas en la organización ya que por medio de quejas el personal expresa sus inquietudes e insatisfacciones por errores en la administración o en los procesos de producción además estas pueden ser con nombre o anónimas.

También es importante realizar una clasificación de las necesidades, pudiendo ser de la siguiente forma:

Por su accesibilidad

a) Necesidades manifiestas: Son aquellas que indican un problema cuya causa se detecta a simple vista. Estas necesidades por ser evidentes, no requieren de investigación para ser detectadas. Se pueden presentar en trabajadores de nuevo ingreso, en aquellos que acaban de ser promovidos y en caso de cambios tecnológicos, administrativos u operacionales.

Las necesidades manifiestas, por ser evidentes, son establecidas sobre la base de todo el sentido común.

b) Necesidades encubiertas: Son aquellas, que indican un problema cuya causa no se detecta a simple vista, para detectarlas se debe de hacer un cuidadoso análisis, por medio de una investigación sistemática y exhaustiva.

Cuando las necesidades de la capacitación no son tan obvias, es necesario buscar evidencias generales y síntomas de los problemas.

Por su ámbito:

a) Necesidades organizacionales: Se refiere a las limitaciones o problemas generales que presenta la organización como estructura orgánica.

b) Necesidades ocupacionales: Son limitaciones o deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes que tienen un grupo de personas de un mismo puesto.

c) Necesidades individuales: Son aquellas deficiencias en conocimientos, habilidades, actitudes que tiene un trabajador.

Otro procedimiento para la detección de las necesidades se logra con base en una comparación, por medio de la cual se detectan discrepancias o diferencias entre los que debería hacerse en la organización y de lo que se hace en realidad. Este procedimiento se divide en tres fases y son:

1.- Modelo ideal (hacia una situación idónea)

Se empieza por determinar lo que debe hacerse en la organización, esto debe estar precisado en ciertos documentos en los que se señalan los objetivos, la situación ideal se puede lograr cuando en la organización, existan los recursos suficientes para el adecuado desarrollo de todas las actividades.

Dichos documentos son:

1.- Manual de organización: Este describe la estructura de la empresa; las jerarquías, funciones, relaciones, responsabilidades y limitaciones del puesto.

2.- Manual de procedimientos: Describe los procedimientos o pasos que deben seguirse para ejecutar un puesto.

3.- Manuales de políticas: Establece los límites dentro de los cuales se va a llevar a cabo una actividad.

4.- Reglamento interior de trabajo: Contienen el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores.

5.- Contrato colectivo de trabajo: Es el convenio celebrado entre una serie de trabajadores y uno a varios patrones en donde se estipulan las condiciones de trabajo.

6.- Análisis de puestos: Es el estudio de un puesto realizado para obtener información, con el objeto de conocer las necesidades que se deben de cubrir, para que se desempeñe de la manera eficiente y eficaz.

7.- Planes y programas de organización: Acciones concretas de la organización.

8.- Índices de producción: Sirven para verificar si existen bajas en la producción.

9.- Recursos materiales: Que los trabajadores cuenten con el equipo indispensable para el desarrollo de sus labores.

10. - Actividades: Descripción de las acciones de los puestos.

11.- Requerimientos: Establecer los requisitos mínimos que los puestos exigen como indispensable para su desempeño.

12.- Índices de eficiencia: Obtención de los resultados que reflejen en forma cualitativa y cuantitativa los logros.

13.- Ambiente laboral físico: Adecuado clima organizacional.

14.- Medidas de seguridad: Prevención de accidentes.

II.- Modelo real (métodos y técnicas de capacitación)

En una organización, la gama de métodos y programas es amplia y varía desde cursos y programas hasta seminarios y planes de autodesarrollo.

Los propósitos de la capacitación son las declaraciones de lo que el personal entrenado debe saber, creer, ser capaz de hacer o lograr cuando termine el programa de capacitación. Además es importante una consideración general de los objetivos a corto mediano y largo plazo de la organización, para el desarrollo de una perspectiva sobre la filosofía de la capacitación.

El uso de un método en particular deberá determinarse por la clase de comportamiento que se ha de adquirir (habilidades motoras, conceptos, habilidades interpersonales, etc.), y considerar los gastos involucrados, las habilidades del instructor y de los participantes (su número, nivel de trabajo), y el tiempo requerido para el programa de capacitación. Por ello, es preciso

seleccionar el método y los mecanismos que permitirán al participante aprender de manera efectiva.

Todos los índices de eficacia, análisis de operaciones como el análisis humano, utilizan indistinta y específicamente los siguientes métodos.

a) Observación. Tiene por objetivo el evaluar las actividades en forma objetiva.

b) Cuestionario: Consiste en la realización de una serie de preguntas sobre aspectos relevantes que ayuden a la obtención de información deseada.

Es aplicada al empleado que ocupa el puesto a investigar.

c) Entrevista: Es la platica de manera interpersonal que se tiene con la persona que ocupa el puesto con el fin de adquirir la información necesaria.

d) Quejas: Nos pueden servir para detectar problemas en la organización. Por medio de quejas del personal expresa sus inquietudes e insatisfacciones por errores en la administración o en los procesos de producción. Con estos se pueden detectar necesidades a nivel organizacional, ocupacional e individual. Las quejas pueden ser con nombre o anónimas.

e) Inventario de recursos humanos: Cada empresa debe de conocer las características de su capital humano para poder planear las necesidades futuras de la organización. Para lograr esto, se debe de tomar en cuenta toda la información que se refiere a cada uno de su integrantes, la cual se vaciara en una forma.

f) Conferencia: La conferencia se puede usar para presentar un tema nuevo para resumen final en cada sesión. Permite abarcar gran cantidad de material en la mínima cantidad de tiempo, no tiene interrupciones, no hay preguntas ni discusiones, permite alcanzar directamente el objeto deseado.

g) Mesa redonda: Método de discusión normal, el instructor y el grupo forman parte de una discusión y un intercambio de ideas y de información. El instructor dirige al grupo hacia un objetivo predeterminado. La participación del grupo es la base principal de este método. La mesa redonda exige más tiempo que la conferencia y es aceptable hasta un grupo de 25 personas, ya que si hay más se desvira la atención. Se debe estar alerta todo momento para resolver en ese instante lo que pudiera surgir.

h) Demostraciones: Es la principal técnica de capacitación para la transmisión de conocimientos sobre la operación de máquinas y equipos, ya sean de escritorio o producción fabril.

i) **Dramatización:** Es una técnica de capacitación ideal para la transmisión de nuevas actitudes y conductas. Se basa en representar un rol. Ideal para cargos que exigen contacto con personas, como vendedores, demostradores, etc. Es muy utilizada para capacitar en relaciones humanas en el trabajo.

j) **Representación:** La representación es similar a la dramatización, en la representación el director no determina previamente el resultado. Le solicita a los actores representar sus sentimientos y cada actor trata de comportarse de acuerdo con dichos sentimientos.

k) **Método de casos:** El método de casos da la oportunidad de aplicar nuevos conocimientos a situaciones específicas. El problema o caso debe ser construido de modo que sea real en lo que concierne a los participantes, deberán reconocer que se relacionan con ellos y con su trabajo.

l) **Grupo de discusión:** Los grupos de discusión son grupos de tres a seis personas, constituidos para resolver un problema breve o para la sesión informal corta. Para utilizar esta técnica se debe dividir al grupo en grupos pequeños y se debe nombrar un presidente y un secretario.

m) **Clases magistrales:** Es la principal técnica de capacitación para la transmisión de nuevos conocimientos e informaciones. Generalmente se utilizan recursos como pizarrón, retroproyector, etc.

n) **Lectura programada:** Es una técnica de capacitación barata, porque se basa en la lectura de textos o libros previamente indicados. No exige instructor y puede ser realizada fuera del horario de trabajo, pero exige que el mismo capacitado evalúe su aprendizaje.

o) **Instrucción programada:** Es una técnica de capacitación nueva que se basa en grupos de informaciones seguidas por una prueba de aprendizaje que determina si el aprendiz vuelve al grupo anterior si no aprendió lo suficiente o si continúa en el grupo siguiente.

p) **Registros de personal:** Esta técnica consiste en obtener de los archivos, de la empresa, todos aquellos datos que reflejan el desempeño de los trabajadores. Los datos que se obtienen de los registros son los siguientes: asistencia, accidentes, tiempos extras, escolaridad, formación, participación sindical, promociones, cambios dentro de la organización.

q) **Índices:** Los indicadores de las posibles áreas, en donde existen fallas o deficiencias de trabajo, se pueden obtener por medio de datos fijos sobre: costos, horas trabajadas, niveles de producción, control de calidad, rotación de

personal, calificación de méritos, promociones, cambios o transferencias, salarios.

r) Técnica de tarjetas: Es una técnica en la cual un grupo de sujetos, seleccionan las actividades en las que consideran necesitan capacitación.

s) Corrillos: Es una técnica en la cual se le entrega una tarjeta a un grupo de personas; la tarjeta contiene una pregunta relacionada con aspectos donde se necesita capacitación. La pregunta se contesta en un lapso de tiempo determinado y después se llega a la conclusión.

t) Lluvia de ideas: Aquí se hace una pregunta con respecto a requerimientos de capacitación y los participantes dan una serie de ideas para que al final se llegue a una conclusión y un acuerdo.

u) Cuchicheo: Consiste en formar parejas para dialogar simultáneamente sobre un tema o problema a resolver. Al final se informa al instructor la respuesta de cada una de las parejas y con base en estas se obtiene la conclusión final.

v) Phillips 66: Es una técnica que consiste en dividir al grupo en equipos de 6 personas, para analizar y discutir durante 6 minutos la información que manejen los participantes. El número de participantes, puede ser hasta 36, la duración del ejercicio es de 30 minutos. El instructor selecciona un tema, sobre el cual los participantes tengan conocimientos, cada equipo nombrará a un secretario que anotará las conclusiones del equipo y un moderador, que motivará y controlará al equipo, al término del tiempo el equipo plantea sus conclusiones ante el grupo. El instructor sintetiza las conclusiones expuestas y se formulan conclusiones generales.

w) Foro: Consiste en que un grupo discute informalmente un tema o problema, dirigida la discusión por un coordinador. Al final de este ejercicio el instructor hace una síntesis o resumen de las opiniones, señala coincidencias y deferencias, y formula conclusiones.

Es muy común el uso simultáneo de varias de estas técnicas de capacitación, pues cuando una ayuda a la otra se produce un efecto sinérgico.

Por otro lado, las ayudas didácticas son auxiliares importantes de la comunicación: cuando una persona (emisor) desea comunicarse con otra (receptor) debe tener en cuenta el nivel de conocimientos, los antecedentes socio-culturales, las habilidades y las actividades del receptor. Las ayudas didácticas en la capacitación aceleran el aprendizaje; disminuyen el esfuerzo del comunicador, el esfuerzo del receptor y se aprende más en menos tiempo.

Dicho de otra manera, las ayudas didácticas son el conjunto de técnicas que, utilizando los impulsos propios de los sentidos corporales, ayudan a una mejor comprensión de las ideas y a la unificación e interpretación de los mismos. Algunas de ellas son: Pizarrones, cuadros sinópticos, graficas, diagramas, ilustraciones, carteles, diapositivas, grabaciones, proyecciones, maquetas, videos, computadoras, rota folios y fotografías.

Todos estos apoyos son utilizados por el capacitador para la mejor comprensión y captación de los conocimientos que se quieren transmitir. Esta es una forma muy práctica y eficaz para que el capacitado de manera sencilla logre que los conocimientos que ha recibido se le queden grabados, ya que es más fácil recordar una imagen.

Por último, dentro de la detección de necesidades de capacitación, se debe realizar un informe final que cubra los siguientes puntos: Enumeración de los problemas detectados, tipificación de los mismos, análisis causal, jerarquización, ámbito de repercusión, actividades que piden capacitación, plan general de la misma y expectativas de mejoramiento como fruto de la capacitación.

III- Análisis comparativo

Al llevar acabo un análisis comparativo entre el modelo ideal y al modelo real encontramos o detectamos las necesidades de capacitación del trabajador, con lo cual podemos conocer a quien y en que se debe capacitar.

Cabe señalar que dentro de todo el proceso es importante llevar a cabo adecuada evaluación y seguimiento, lo cual, permite elaborar programas de capacitación cada vez mas adecuados para satisfacer las necesidades de cada empresa, así como identificar cuales son los aspectos a evaluar y los métodos que pueden utilizarse, además de que se mide el grado del cumplimiento de los objetivos, en general la evaluación nos va a proporcionar información acerca de:

- 1.- La calidad del diseño de la organización y el desarrollo de los cursos.
- 2.- El cumplimiento de las expectativas de los participantes.
- 3.- El grado de los conocimientos adquiridos, incremento del nivel de habilidades.
- 4.- Resultado tangible.
- 5.- El procedimiento para la evaluación del programa de capacitación consiste en determinar desde el punto de vista metodológico, que es lo que

debió hacerse considerando todos los elementos que conforman el diseño y la organización del curso se les da un paso a cada factor de acuerdo a la importancia que tenga. Así el evaluador compara lo que debió hacerse con lo que realmente se hizo.

Ahora que los aspectos a considerar para la evaluación son:

- 1) Diagnósticos de necesidades
- 2) Objetivos del curso
- 3) Contenido del curso
- 4) Técnicas de aprendizaje utilizadas
- 5) Medición del aprendizaje
- 6) Materiales
- 7) Aulas
- 8) Selección de los participantes
- 9) Comunicación del evento
- 10) Control de los participantes

Los factores a evaluar pueden ser más, eso dependerá de la metodología y necesidades de la empresa hacia su personal a capacitar.

Medir la reacción de los participantes es conocer el grado en que disfrutaron y aprovecharon la capacitación.

El aprendizaje debe ser medido de tal manera que los resultados puedan expresarse cuantitativamente.

La evaluación debe realizarse antes y después de la capacitación, los resultados de la evaluación se procesarán estadísticamente a fin de poder establecer correlaciones. Es importante aplicar un examen antes y después de haber recibido la capacitación para hacer una comparación de lo que sabían y lo que aprendieron.

La medición de resultados implica conocer la relación entre los costos y los beneficios. Se determina el costo real y se compara con lo presupuestado y se obtiene la diferencia y porcentaje que representa.

Por otro lado, es importante conocer la aplicación de los conocimientos o habilidades adquiridas al desempeño del trabajo y los cambios de actitud que se observen en las labores cotidianas. Este análisis significa que se conoce la forma ideal en que debe desempeñarse el puesto (análisis y evaluación de puesto) y el nivel de rendimiento o productividad del empleado participante en el curso (calificación de méritos)

4.3. Beneficios que producen la Capacitación y el Adiestramiento

"La capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser motivadores tanto para los patrones como para trabajadores."⁴⁰

La capacitación profesional no es solamente esencial en la hora actual, sino que es además un beneficio general: para los trabajadores, porque es la base de su elevación en la jerarquía de las actividades; y para la empresa, porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y porque aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades.⁴¹

"No basta que los trabajadores mejoren los conocimientos y destrezas de un trabajo, sino que es necesario que se les capacite y adiestre para que puedan desempeñar ese trabajo conforme a las medidas de seguridad e higiene preventivas de accidentes y enfermedades."⁴²

A través de la capacitación y el adiestramiento se logra la superación del trabajador y su mejor nivel de vida, más y mejor producción y productividad y el desarrollo y progreso del país en general.⁴³ Ya que "el grado de desarrollo económico se mide, entre otros parámetros, en la calidad de la fuerza de trabajo."⁴⁴

En general los beneficios que se pueden obtener a proporcionar capacitación y adiestramiento son:

- 1.- Incremento en la cantidad y la calidad de la producción.

⁴⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op.Cit. Pág. 275.

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 403.

⁴² MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. Pág. 224.

⁴³ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 274.

⁴⁴ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 285.

- 2.- Reducción de los tiempos de producción.
- 3.- La disminución de desperdicios.
- 4.- La disminución de los costos de producción.
- 5.- La disminución de los accidentes de trabajo.
- 6.- La disminución de inasistencia al trabajo.
- 7.- Un mejoramiento del clima laboral.
- 8.- La adopción de criterio, conocimientos y habilidades que permitan un buen liderazgo y encauzamiento de la energía.
- 9.- Identificación de los símbolos, valores y compromisos del personal respecto a su trabajo.
- 10.- La capacidad y/o responsabilidad en el manejo de máquinas y equipos.
- 11.- Cumplir con las obligaciones legales.
- 12.- Integración del personal de la empresa .
- 13.- La formación de actitudes de calidad y productividad.

Si bien se han hecho algunos esfuerzos por mejorar los niveles de capacitación en nuestro país elevándola a rango constitucional estructurando las obligaciones patronales respectivas, estas tentativas no han podido responder a las graves necesidades y deficiencias que en este trascendente renglón enfrentan las organizaciones.

4.3.1. Económicos

La capacitación debe ser entendida por la organización como una inversión de la empresa, el empleado debe valorar la inversión que hace la organización para el desarrollo en el ámbito laboral de la empresa con la finalidad de que ocupen posibles nuevos puestos o para evitar malos hábitos en el trabajo. La capacitación favorece a la cultura organizacional de la empresa.

El maestro Euquerio Guerrero, considera que falta mucho por realizar respecto de la capacitación y el adiestramiento, siendo vital que, en primer término, se convencen plenamente todos los patrones de las bondades de un sistema de capacitación y observen que los recursos invertidos en esa labor dan excelentes frutos.⁴⁵

Como resultado de la aplicación de los planes y programas de capacitación surgen conceptos como el de ahorro, calidad, productividad, rentabilidad, innovación y crecimiento que lleva consigo expansión.

Debemos considerar la capacitación y adiestramiento como un mecanismo que coadyuvará a salir de nuestro subdesarrollo y un motor en nuestra estructura laboral que se traducirá en superación y progreso para la comunidad y en forma directa para empresarios y trabajadores.⁴⁶

4.3.2. Sociales

La capacitación y el desarrollo son programas que ayudan a los empleados a que se preparen integralmente como personas; además, con la capacitación, se le proporcionan al empleado conocimientos sobre todos los aspectos técnicos del trabajo. El pequeño empresario debe evaluar como se están llevando a cabo las funciones (en caso de que ya este establecido) para determinar si necesita o no un programa de capacitación, por lo que el trabajador se encontrará más adaptado dentro de la organización, creando un sentido de pertenencia, obtendrá crecimiento personal que le proporcionará mayor seguridad, mejorando la relación con el jefe, una mayor motivación y realización, en cuanto a la organización, mejora la capacidad de la toma de decisiones y un adecuado clima laboral.

4.3.3. Culturales

Es difícil separar los beneficios culturales de los sociales, sin embargo consideramos que en este caso es conveniente mencionar que los trabajadores obtendrán como consecuencia de la capacitación recibida una mayor preparación y mejora la percepción del mundo en el que vive, abriendo perspectivas y despertando y facilitando el acceso al conocimiento, lo cual trae

⁴⁵ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 224.

⁴⁶ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 323.

como consecuencia el deseo de elevar su calidad de vida, mejorando su comportamiento en el trabajo e incluso en su ámbito familiar.

4.4. Importancia de crear conciencia en el trabajador y en el patrón de los beneficios que se obtienen con la Capacitación y el Adiestramiento

"La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad económica por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos."⁴⁷

En las tareas de capacitación y adiestramiento deben intervenir las partes en la relación de trabajo, es decir patrones y trabajadores, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad administrativa que tiene a su cargo supervisar y aprobar los convenios y los programas respectivos.⁴⁸

El maestro José Dávalos menciona⁴⁹ que "El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente."

Dentro de los principios fundamentales de la capacitación está el que a partir de las necesidades reales detectadas, se establezca un sistema integral de capacitación y desarrollo que comprenda todos los esfuerzos y actividades educativas en un mismo plan rector de desarrollo humano y profesional y un incremento en la productividad organizacional.

La creación de un ambiente en el que la capacitación y el desarrollo signifiquen un reto, un interés y crecimiento individual, grupal y organizacional; el convertir a la capacitación en una filosofía y estilo de trabajo con clara dirección; el brindar al personal un nuevo concepto de la productividad, así como el de trabajo en equipo y de los valores laborales; definir y buscar el compromiso; la formación de grupos que se conviertan en agentes de cambio; la creación de un programa de integración humana a través del trabajo en equipo que fomente la creatividad y el diagnóstico de problemas para una mejor toma de decisiones; a través de la presencia directiva en los diversos eventos educativos, patentizar y enriquecer el liderazgo de la dirección general para

⁴⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 274.

⁴⁸ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 274.

⁴⁹ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 277.

motivar y reforzar las conductas de integración y productividad de todo el personal frente a la empresa; el establecimiento de un programa estratégico que contemple actividades inmediatas, a mediano y a largo plazo que de manera sistemática y acumulativa, formen, enriquezcan y mantengan una cultura organizacional basada en la productividad e involucrar a directivos, jefes, técnicos y personal en general, en las tareas educativas de capacitación y desarrollo, es la meta que se debe perseguir con la aplicación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Además, el desarrollo de los programas de capacitación, debe comprender integralmente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir)

En nuestra legislación laboral, la obligación de capacitar y adiestrar se limita únicamente al patrón y no se complementa con otra obligación paralela de los trabajadores de capacitarse o adiestrarse.

Lo cierto también es que los trabajadores no se encuentran motivados a capacitarse o adiestrarse, ya que no encuentran en ella ni a corto ni a mediano plazo un medio para ganar más.

Son los patrones quienes impulsan el establecimiento de sistemas, que les resultan atractivos para mejorar su productividad.

Al perfilar a la capacitación y el adiestramiento como derecho de los trabajadores, el legislador colocó en situación comprometida al patrón y queda a la buena disposición de los trabajadores, el que el mismo cumpla con esta obligación.

Cabria por lo tanto, preguntarse si se está cayendo en un afán tutelar que tan pernicioso puede resultar y que se produce en los casos en que el legislador demuestra un celo social, a pesar de que el mundo en la actualidad lo que debe plantearse son mayores responsabilidades sociales.

Ya es hora de que el trabajador sea considerado un hombre, con responsabilidades sociales, mayor de edad, y no como un sujeto incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente.

México requiere, exige, un incremento de su productividad, tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores para nuestras crecientes necesidades demográficas: productividad cuantitativa como para poder competir en mercados internacionales, tanto capitalistas como socialistas, mucho más exigentes con la calidad de los productos: productividad cualitativa.

La productividad se entiende entonces como un concepto plurivalente: beneficio económico para el trabajador, para el patrón, para la economía nacional.

Dada la intensidad poblacional de México, estimamos urgente que se capacite en forma masiva, no sólo a la masa trabajadora, sino a toda la población en aptitud y necesidad de trabajar, debiéndose instrumentar a la brevedad posible, las reformas legislativas pertinentes a tal fin, tanto en los ámbitos laborales como educativos hasta lograr que efectivamente, todo trabajador esté o no trabajando, reciba una educación y capacitación eficiente, que lo prepare para afrontar en mejores condiciones los retos de la vida moderna.⁵⁰

En la forma en que esta planteada la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, la ley lo concibe como un derecho de estos. Ahora bien, a partir de la celebración de los convenios y lógicamente en la medida en que los convenios lo determinen la capacitación y el adiestramiento pueden convertirse en obligatorios para el trabajador. Sin embargo, la obligación será relativa ya que el trabajador podrá negarse a recibirla si considera que tiene los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto y el inmediato superior y acredita esa circunstancias con documentales o, en su defecto, presenta y aprueba ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Raras veces el personal contratado puede completar sus actividades y obligaciones de trabajo; incluso los empleados ya experimentados tienen algo que aprender sobre la forma de operar de la organización, como por ejemplo: su personal, sus políticas, procedimientos, controles, normas, etc.

Aun cuando la capacitación y el desarrollo cuestan dinero y tiempo, las organizaciones modernas y con éxito consideran tales costos como una correcta inversión en los recursos humanos.

La diferencia entre las capacidades de un nuevo empleado y las exigencias de su puesto puede ser importante. La capacitación complementa las capacidades de los nuevos empleados. El resultado que se espera lograr es un equilibrio entre lo que puede hacer el nuevo trabajador y lo que exige el puesto.

Aunque esos esfuerzos requieren mucho tiempo y dinero, reducen la rotación del personal y ayudan a los nuevos trabajadores a ser más productivos.

⁵⁰ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 312.

Aun el personal con antigüedad necesita capacitación, ya que le es de ayuda a evitar la obsolescencia y a realizar sus tareas con mayor eficacia.

Los valores humanos-sociales y económicos-productivos acortan sus distancias, y en la moderna filosofía administrativa se coinciden no solo como interdependientes sino como dimensiones de un mismo fenómeno: El desarrollo del hombre y la construcción de una sociedad sana y justa que promueva su crecimiento y realización.

"La capacitación es presupuesto del trabajo, nace con el trabajo y, en la medida en que los implementos se van complicando, adquiere las variantes que el progreso le imprime."⁵¹

Afortunadamente, bajo la anterior premisa, los modelos educativos en lo general y la capacitación en particular, han tomado el lugar que les corresponde en la práctica de la administración. Hoy por hoy los empresarios se han hecho a la idea y han adoptado la necesidad de la capacitación y en entrenamiento no solo para el desarrollo de su personal sino para el propio desarrollo de la empresa, ya que si la organización cuenta con un personal preparado será más competitiva al igual que el personal con el que cuenta.

Ante los retos de cambio que enfrentan las organizaciones laborales en nuestro país y también, a nivel internacional; la capacitación y el adiestramiento es una de las áreas de recursos humanos que requiere especial interés, ya que mediante ésta el personal adquiere los conocimientos teóricos, técnicos y administrativos que le permitan desempeñar eficientemente su trabajo, lograr desarrollo personal y profesional, motivación y satisfacción laboral contribuyendo así al logro de las metas de la organización. Por lo anterior, es de suma importancia que los psicólogos involucrados en el proceso de capacitación y adiestramiento, cuenten con los conocimientos tanto teóricos como prácticos en temas sobre el comportamiento individual y grupal en el aprendizaje de adultos así como en el proceso didáctico y administrativo de la capacitación.

Es precisamente como consecuencia de lo anterior, que en la actualidad se hacen más notorios los defectos y lagunas con las que cuenta nuestra Ley Federal del Trabajo puntos a los que hace referencia el Dr. Borrel Navarro⁵² tales como:

1.- La omisión de señalar en el artículo 134 que se refiere a las obligaciones a cargo del trabajador, la de capacitarse y/o adiestrarse.

⁵¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 274.

⁵² Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 320.

2.- La de no especificar en que forma participa la Secretaría de Educación Pública en la capacitación y adiestramiento.

3.- Que sucede cuando los trabajadores no aprueben los exámenes o pruebas establecidos.

Nuestra legislación no establece la obligación del trabajador de capacitarse y adiestrarse, siempre existen en las empresas trabajadores que no tomen los cursos de capacitación y como consecuencia no se alcanzan los objetivos de aplicación de los cursos de capacitación y adiestramiento, por lo que es necesario, realizar una adecuada labor de persuasión y concientización, de los beneficios que se obtienen con la capacitación y el adiestramiento a través de incentivos, premios o distinciones.

En atención a que nuestra Ley Federal del Trabajo como ya se mencionó es imprecisa y omisa respecto de diversos puntos es que actualmente, el tema de la reforma laboral, ha formado parte del paquete de cambios de la política neoliberal que toma fuerza desde los años 80, con la caída del socialismo y con las nuevas formas de integración del poder internacional del capital que, a la vez que debilita los estados y las economías de los países atrasados, fortalece los bloques regionales y los organismos como el Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y Organización Mundial de Comercio, cuyos intereses que representan son inequívocos, pero amparados en la era de la aldea global, barren las fronteras del comercio y la comunicación, a la vez que levantan fronteras más altas de desigualdad entre los países pobres y ricos, los emigrantes de unos y otros países.

En efecto, desde los años 80 cobran fuerza las reformas neoliberales y las privatizaciones de las empresas públicas en el mundo, que implementan en la mayoría de los casos en los años 90.

En México, la reforma laboral se intenta formalmente en 1989 con el gobierno de Carlos Salinas, y después, en 1998, con el de Ernesto Zedillo, ambas, con el mismo contenido, finalmente fracasan; sin embargo, el actual gobierno insiste sorprendentemente en hacer el mismo tipo de reforma, pues el contenido que pretende es esencialmente el mismo, pero con variantes secundarias.

También llama la atención que, pese al fracaso que han representado las reformas laborales que sí se llevaron a cabo en Latinoamérica, se haga caso omiso de esos resultados, ya que se sigue el mismo modelo de reforma laboral de Colombia, Argentina, etc., donde lejos de crear empleos y mejorar salarios, como se prometió con la reforma laboral, se acentuó el empleo precario o eventual y por horas, lo mismo que el desempleo abierto o encubierto de la economía informal, la pobreza, etcétera.

La actual propuesta de modificación de la Ley Federal del Trabajo, difundida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está cimentada en los principios de la flexibilidad, productividad, movilidad y polivalencia; introduce dos nuevos artículos y numerosas modificaciones; reforma indirectamente las fracciones I, XI, XIII, XVII y XVIII del artículo 123; desmantela dos de los principios fundamentales en que descansa la Ley Federal del Trabajo y el mismo Derecho del Trabajo, a saber, el principio de la estabilidad en el empleo y el de la irrenunciabilidad de los derechos; y aniquila o disminuye los derechos actuales de las y los trabajadores (estabilidad en el empleo, definición de funciones por puestos, jornada máxima de ocho horas, formación de sindicatos y derecho de huelga)

Se proponen cinco nuevos artículos, el 39-A, el 39-B, el 39-F, el 153-Y, y el 153-Z, mismos que por su importancia conviene citar ampliamente.

Con el primero, el 39-A, se establece el contrato de trabajo a prueba, "aquél por virtud del cual se explica que un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un período que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o trabajo que se solicita.

El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para ocupar puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento."

Mediante el 39-B se instala el contrato de trabajo para capacitación inicial, "aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un período, bajo la dirección y mando técnico de personal capacitado en determinada actividad o categoría, con la finalidad de proporcionarle los conocimientos necesarios para la realización de una actividad productiva determinada, de acuerdo con un programa acordado con el empleador.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior se agrega tendrá una duración máxima de seis meses. El salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo."

Por medio del artículo 39-F se establece el contrato para labores discontinuas. Dice: "Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios del trabajador sean requeridas, para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios todos los días laborales de la semana, del mes o del año."

Con los artículos 153-Y y 153-Z, se introducen las estancias laborales para becarios, con el objeto, de que "los alumnos de escuelas e instituciones educativas de nivel medio y superior puedan observar y desempeñar las funciones propias de los distintos puestos de trabajo relativos a una profesión u oficio. El período de formación se realizará, en términos generales, a lo largo de 300 a 400 horas de estancia en una empresa o centro de trabajo, sin exceder la jornada máxima legal y sin que la estancia establezca relación laboral o contractual alguna del becario con la empresa.

Estos cinco artículos tienen un solo propósito: desregular el mercado de trabajo, flexibilizar la contratación como paso previo a su cancelación, suprimir la estabilidad en el empleo, discriminar laboralmente y precarizar el empleo. Todo lo cual beneficia a los patrones, dado que, por un lado, les permite reducir costos laborales y, por el otro, ampliar su poder sobre los trabajadores, acotar el derecho de asociación sindical y contratación colectiva, y debilitar aún más a las organizaciones sindicales existentes.

Se propone modificar el artículo 56, agregándole el siguiente párrafo:

El empleador y el trabajador podrán convenir en que el segundo desarrolle labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuente con la capacitación que para tal efecto se requiera.

De aceptarse esta modificación, los patrones podrían compactar puestos, ampliar funciones, aumentar la intensidad y las cargas de trabajo, reducir personal, aumentar la explotación, incrementar el desgaste laboral, reducir costos laborales y acrecentar la tasa de ganancia.

Se propone la modificación del Capítulo III bis, De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, para que sea "De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores."

El conjunto de modificaciones propuestas se pueden agrupar en dos bloques, en el primero se configura toda una estrategia desreguladora orientada a eliminar la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito de la capacitación o adiestramiento; y, en el segundo, se define con todo detalle una estrategia productivista orientada a convertir a los trabajadores en simples insumos productivos y a los sindicatos en instrumentos al servicio del capital, es decir, de la productividad.

Se propone eliminar la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito de la capacitación o adiestramiento, del modo que sigue:

I. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento dejarán de ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-A)

II. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento ya no deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

III. Se deroga el artículo 153-C, que establece que "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento así como su personal docente deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo de Previsión Social."

IV. Se deroga el artículo 153-J, que establece la facultad de las autoridades laborales de cuidar que las Comisiones Mixtas de Capacitación se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

V. Se deroga el artículo 153-I, que establece la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de fijar las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como los relativos a su organización y funcionamiento.

VI. Desaparece la obligación patronal establecida en el artículo 153-N, de presentar dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, para su aprobación por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

VII. Desaparece la obligación que establece el artículo 153-O para las empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo, de someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; y de informar, igualmente, respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

VIII. Se deroga el artículo 153-P, que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para evaluar, conceder o negar el registro a las personas o instituciones capacitadoras o adiestradoras de los trabajadores.

IX. Se deroga el artículo 153-R, que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para, dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento,

aprobarlos o disponer que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes.

X. Se deroga el artículo 153-T que establece la obligación de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de hacer del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las constancias entregadas a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento.

XI. Se deroga el segundo párrafo del artículo 153-V, que establece la obligación de las empresas de enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su registro y control, las listas de las constancias de habilidades que se hayan expedido por el capacitador o sus trabajadores.

XII. Se deroga, igualmente, el artículo 153-W, que establece la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de registro de constancias de habilidades laborales.

Actualmente, las empresas y los patrones que cumplen con el texto actual del Capítulo III bis, De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, representan un porcentaje reducido. De aprobarse la estrategia desreguladora propuesta por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ese porcentaje tenderá a reducirse aún más, confirmando que la preocupación de ésta no es la de la capacitación y el adiestramiento de las y los trabajadores, sino la de soslayar dicha obligación patronal, como una más de las maneras de reducir los costos laborales.

Se propone una estrategia productivista, se sustenta en la propuesta de modificar las funciones, tanto de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, como de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. En efecto, las sugerencias sobre las nuevas funciones de éstas, se definen en lo fundamental en dos modificaciones.

Primera: "En las empresas que tengan más de 20 trabajadores —dice el artículo 153-I, modificado— se constituirán comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento integradas por igual número de representantes de los empleadores y los trabajadores, y serán las encargadas de vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como de proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la reorganización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con la necesidad de los trabajadores y los empleadores."

Segunda: se modifica el artículo 153-K, para dotar a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de nuevas facultades, entre las que sobresalen las siguientes:

1.- Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencia adquiridas así como a la evolución de la productividad de la empresa.

2.- Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad.

3.- Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad.

4.- Proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad.

Se propone modificar el artículo 154, para dejar la redacción que sigue:

Artículo 154. Los empleadores estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

Serán factores escalafonarios, en ese orden:

I. La aptitud y los conocimientos para realizar un trabajo;

II. La disciplina y la puntualidad, y

III. La antigüedad.

Con esta redacción se elimina el derecho de preferencia atendiendo a la antigüedad, a que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y tenga a su cargo una familia y, por último, al hecho de que pertenezca o no a una organización sindical.

De esta manera se elimina el derecho de preferencia para dejar en manos exclusivas del patrón, la decisión de quién debe ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, con lo cual disminuye el poder sindical y aumenta el poder patronal.

En la nueva redacción se introduce, igualmente, un orden de los factores escalafonarios en el que la aptitud y los conocimientos, ocupan el primer lugar, y la antigüedad el último, abriéndose la posibilidad de que el derecho de antigüedad y ascenso, se desplace del ámbito de las decisiones sindicales al ámbito de las decisiones patronales.

Ahora bien, por otro lado la Secretaría del Trabajo ha dado gran impulso a la Nueva Cultura Laboral que, representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo.

Busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México.

La Nueva Cultura Laboral reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

El trabajo contribuye a la realización personal y a logro del bien común familiar y nacional, por lo que debe valorarse mediante un salario justo, tomando en cuenta la situación del trabajador y su familia, así como las posibilidades de la empresa y las condiciones económicas del país.

La Nueva Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios más justos y en condiciones laborales más dignas.

Los principios de la nueva cultura laboral son:

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente.
2. La dignidad de la persona determina el valor del trabajo.
3. El trabajo, que es el medio para el sostenimiento propio y de la familia, debe ser también un medio para el desarrollo integral de la persona.
4. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones.
5. El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa.
6. Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad.
7. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica del país y de las empresas.

8. Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos.

9. La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad.

10. El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

Dentro de los objetivos centrales la nueva cultura laboral, se contempla impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios, y dentro de sus principios básicos esta la determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo; y el empresario podrá contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

También, se señalan los principios de ética en las relaciones laborales para el trabajador y el patrón respectivamente tales como: Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva y proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo.

En materia económica, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población; México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La transformación productiva y organizacional implica que trabajadores y empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.

La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como la responsabilidad, la solidaridad, la superación continua, la capacidad de adaptación al cambio y el trabajo en equipo, entre otros.

La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad.

La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos.

Debe señalarse que la promoción a puestos de categoría superior ha de realizarse con base en la capacidad del individuo, y en caso de que los trabajadores demuestren estar igualmente capacitados, en términos de aptitudes y eficiencia, habrá de promoverse, en igualdad de circunstancias, a quien goce de mayor antigüedad.

Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se sintetizan en los siguientes puntos:

a) Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.

b) Es necesario reforzar los valores tanto, en la formación personal, como en la vida cívica y social; educar, enseñar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.

c) Debe fomentarse una cultura de la capacitación que ésta asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación, estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los

límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Existe un Programa de Apoyo a la Capacitación es un mecanismo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creado para apoyar la capacitación de los trabajadores en activo de las micro, pequeñas y medianas empresas, (PAC) contribuye, de esta forma, a promover la cultura laboral que entiende el trabajo como el punto en donde la persona descubre la naturaleza y la transforma para su beneficio. Lo anterior, como condición fundamental para incrementar su productividad.

El actual entorno de crecimiento económico requiere, de empresas productivas con organizaciones competitivas que puedan adaptarse a la dinámica de los mercados y al ritmo del cambio tecnológico, que demandan mayores niveles de capacitación de los trabajadores.

Así como la orientación que se requiere para trabajar por su cuenta o formar parte de un grupo de trabajo independiente, servicios médicos gratuitos de primer nivel de atención que consiste en consulta externa y medicamentos, a través de la unidad médica que le corresponda, de acuerdo con su domicilio, constancia que certifique su capacitación, una vez que el curso haya terminado.

Al recibir los beneficios antes mencionados, en ningún caso usted estará obligado a realizar acciones o tareas que no estén relacionadas con la capacitación en la que participe.

PAC está orientado a la identificación de las necesidades concretas de capacitación de cada empresa, apoyando el diseño y la ejecución de programas de intervención a la medida de sus necesidades.

PAC opera a través de 72 Unidades Promotoras de Capacitación ubicadas en todo el país, con la participación de los organismos empresariales locales.

Uno de los propósitos fundamentales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es establecer programas de capacitación que respondan a las necesidades de las empresas para incrementar su productividad y competitividad y al mismo tiempo permitir el desarrollo de las actitudes, habilidades y destrezas de los trabajadores, con objeto de que mediante la

capacitación puedan obtener la certificación de competencia laboral que acredite los conocimientos y técnicas adquiridas.

En este sentido, conforme a la Ley Federal del Trabajo, la Dirección General de Capacitación y Productividad, promueve, difunde y verifica el cumplimiento de las obligaciones legales que tienen las empresas en materia de capacitación, con apego a lo establecido en el "Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes, para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de abril de 1997.

Asimismo, el registro de las obligaciones legales que tienen las empresas y los agentes capacitadores, se ha visto beneficiado con las acciones de simplificación administrativa, que han contribuido a impulsar la formación de los recursos humanos en los centros de trabajo, al facilitar a los usuarios el registro de sus trámites a través de procesos ágiles y sencillos, logrando de esta forma mejorar los estándares de calidad en el servicio de atención a usuarios a través de la reducción en los tiempos de respuesta y la desconcentración de los servicios a los usuarios.

Actualmente la capacitación y adiestramiento, tienen como finalidad fundamental la productividad pero lograr esto no es tarea fácil, su adecuación y estrategia deberán encaminarse a establecer lo que pudiera denominarse la educación o la cultura de la productividad, la que deberá encuadrarse en parámetros de concientización, solidaridad, libertad y motivación.

Consideramos indispensable la necesaria participación y aportación la representación sindical en su instauración, desarrollo y oportuno cumplimiento.

La capacitación y el adiestramiento no deben concentrarse sólo a los trabajadores, sino extenderse hasta el patrón.

Debemos tomar en cuenta además, que a la fuerza, no es posible aprender ni superarse. Debemos comprender que aunque se establezcan los mejores y más brillantes planes de capacitación y adiestramiento, con los más depurados y modernos métodos y sistemas, si el trabajador no quiere adiestrarse o capacitarse, si no tiene conciencia de lo que eso significa, si no esta motivado, nunca se capacitará ni adiestrará y no se obtendrán los resultados perseguidos.

El Dr. Miguel Borrel considera que si esta institución jurídica-laboral es reestructurada con sentido realista habrán de resultar indiscutibles beneficios para la sociedad en general y para el progreso del país. Así como que ha llegado el momento de constituir organismos continentales y mundiales lo que

podiera lograrse a través de la Organización Internacional del Trabajo, que se avoquen directamente al análisis y valoración de lo que se ha venido haciendo, sus resultados, fallas y desviaciones, y tomando en cuenta estos antecedentes, formular las recomendaciones más convenientes y urgentes para mejorar los sistemas y planes de capacitación y adiestramiento.⁵³

⁵³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 323.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El contrato individual de trabajo es, el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

SEGUNDA. Se debe establecer como obligatorio en el contrato de trabajo, que el trabajador se sujete a los cursos de capacitación y adiestramiento que establezca el patrón.

TERCERA. Se debe estipular en el contrato de trabajo, que con independencia de las causas de rescisión establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo también será causa de rescisión la violación a las obligaciones contenidas en el contrato individual de trabajo.

CUARTA. Capacitación: Es la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos básicos indispensables para que el trabajador obtenga y desarrolle la concepción de ideas, abstractas, mediante la aplicación de procesos mentales y pueda tomar decisiones que le ayuden realizar su tarea.

QUINTA. Adiestramiento: Consiste en mostrar el uso, es decir aprenda a operar o manipular alguna herramienta o maquinaria de trabajo, cae en la esfera de los conocimientos prácticos.

SEXTA. El objetivo general de la capacitación y el adiestramiento es, lograr la adaptación del personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, en alguna organización y con ello, obtener incremento en la productividad.

SÉPTIMA. La capacitación debe ser entendida por el patrón como una inversión de la empresa, el empleado debe valorar la inversión que hace esta para el desarrollo en el ámbito laboral de la empresa con la finalidad de que ocupen posibles nuevos puestos o para evitar malos hábitos en el trabajo. La capacitación favorece a la cultura organizacional de la empresa.

OCTAVA. Dentro de los principios fundamentales de la capacitación está el que a partir de las necesidades reales detectadas, se establezca un sistema integral de capacitación y desarrollo que comprenda todos los esfuerzos y actividades educativas en un mismo plan rector de desarrollo humano y profesional y un incremento en la productividad organizacional.

NOVENA. México requiere, exige, un incremento en su productividad, tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores para nuestras crecientes necesidades demográficas: Productividad cuantitativa como para poder competir en mercados internacionales, tanto capitalistas como socialistas, mucho más exigentes con la calidad de los productos: productividad cualitativa.

La productividad se entiende entonces como un concepto plurivalente: beneficio económico para el trabajador, el patrón y principalmente, para la economía nacional.

DÉCIMA. En materia económica, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población; México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

DÉCIMA PRIMERA. Trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

DÉCIMA SEGUNDA. La capacitación en las organizaciones, forma parte de la educación y de la formación integral de las personas.

En las organizaciones, el entrenamiento de los trabajadores debe vincularse y complementarse con otras actividades que contribuyan a su formación. El aprendizaje en la capacitación significa un cambio de conducta del trabajador y esto debe estar relacionado con las necesidades previamente detectadas.

BIBLIOGRAFÍA

1. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. UNAM. México, 1974.
2. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Pac. México, 1994.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1995.
4. BARBAGELATA, Héctor Hugo. Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección de Capacitación y Adiestramiento. México, 1981.
5. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas. México, 1978.
6. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México, 2001.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México, 1994.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México, 1991.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas. México, 1994.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997.
12. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Porrúa. México, 2000.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Tercera Edición. Porrúa. México, 1994.

14. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III. Segunda Edición. De Palma. Argentina, 1977.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Séptima Edición. Porrúa. México, 1999.
16. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México, 1977.
17. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1992.
18. DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1991.
19. GRANADOS ESPINOZA, Jaime A. Capacitación y Desarrollo de Personal. Trillas. México, 1999.
20. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa. México, 1998.
21. MENDOZA NÚÑEZ, Alejandro. Capacitación para la Calidad y la Productividad. Segunda Edición. Trillas. México, 1998.
22. MERCADO RAMÍREZ, Ernesto. Capacitación a Empleados. Limusa. México, 1991.
23. MOGUEL CABALLERO, Manuel. Obligaciones Civiles Contractuales y Extracontractuales. Porrúa. México, 2000.
24. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. "Instituciones". Porrúa. México, 1983.
25. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo: "Comentarios y Jurisprudencia". Segunda Edición. Publicaciones Administrativas Contables. México, 1985.
26. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de los Patrones y Trabajadores: "Comentarios y Jurisprudencia". Publicaciones Administrativas Contables. México, 1985.
27. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Obligaciones. Quinta Edición. Porrúa. México, 1985.

28. TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta Edición. Porrúa. México, 1981.
29. VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas. México, 1979.
30. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Quinta Edición. Porrúa. México, 1994.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Andrade. México, 2001.
2. Ley Federal del Trabajo. Editores Mexicanos Unidos. México, 2000.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Décima Tercera Edición. Delma. México, 2000.
4. Código Civil para el Distrito Federal. Andrade. México, 2001.
5. Compilación Fiscal. Dofiscal. México, 2001.

JURISPRUDENCIA

1. CONTRATO A PRUEBA. INEXISTENCIA LEGAL DEL. Novena Época. Instancia Segundo Tribunal Colegiado Del Sexto Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Agosto de 1996. Tesis VI.2o.45 L. Página 649.
2. CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Novena Época Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII. Noviembre de 1998. Tesis: III.T. J/26. Página 425.
3. RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE

1. DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA. Novena Época. Instancia Segunda Sala. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Marzo de 200. Tesis 2a./J. 12/2001. Página 148.
2. RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR REDUCCIÓN DEL SALARIO. CUANDO OPERA LA CAUSAL DE. Novena Época. Instancia: Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Noviembre de 1995. Tesis: I.9o.T.37 L. Página 593.
3. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CONTRATO QUE HACE LAS VECES DE UN NOMBRAMIENTO. Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII. Mayo de 1994. Página 554.
4. PRIMA DOMINICAL. PROCEDENCIA DE SU PAGO. Novena Época. Instancia Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Febrero de 1997. Tesis I.3o.T. J/4. Página 652.
5. VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO. Novena Época. Instancia Segunda Sala. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Febrero de 1996. Tesis 2a./J. 6/96. Página 245.
6. SALARIO INTEGRADO. SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES. Octava Época. Instancia Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII, Febrero de 1994. Página 418.

OTRAS FUENTES

1. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. España, 2001. <http://www.rae.es>
2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Novena Edición. Porrúa. México, 1996.
3. IUS 2001. Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

J. B. 2
24

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**