

40721  
373



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGÓN**

**CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO  
OBLIGACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A N:  
**MICHELLE LIZBETH RAMÍREZ MIRAMONTES**  
**GERARDO RAMÍREZ GARCÍA**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**ASESOR:**  
**LIC. ROSA LAURA RIVERA ZARATE**

MEXICO

2003

A



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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**

**A Dios.**

*Gracias le doy  
por haberme dejado  
llegar hasta aquí  
rodeada de mis seres  
queridos.*

**A mis Padres.**

*Les doy gracias  
por todo el amor que  
me dan día a día, por  
el apoyo incondicional,  
por los buenos  
consejos, y por la  
paciencia que han  
tenido para poder  
guiarme por el camino  
del bien.*

**A mi Hermano.**

*Le doy gracias  
por su apoyo, por todo  
su amor, y por ser una  
de las personas más  
importantes en mi  
vida.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**A mis Abuelitos.**

*Les doy gracias por el cariño, la confianza, y el apoyo, que me ayudo a alcanzar esta meta.*

**A mi Familia.**

*Gracias a todos y cada uno de mis tíos, tías, primos y primas por confiar en mí, apoyarme y estar junto a mí con todo ese cariño que siempre me han brindado.*

**A Ti.**

*Gracias por aprender junto a mí tanto de las cosas buenas como de las malas, por tu apoyo y confianza.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Michelle L. Ramirez  
Miramontes.**

**A Dios.**

*Por haberme dado  
la oportunidad de  
alcanzar una meta más  
en mi vida.*

**A Mis Padres.**

*Por toda su  
paciencia, esfuerzo,  
dedicación y amor que  
han sembrado en mi.*

*No hay palabras  
con las que pueda  
manifestarte que los  
quiero mucho y que se  
los agradezco con todo  
mi corazón.*

**A Mis Hermanos.**

*Por haber confiado  
en mi en todas y cada  
una de las cosas que  
hemos realizado juntos.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**A Mi Abuelita.**

*Por haber confiado  
en mi brindándome  
todo su amor, cariño y  
confianza.*

**A Mi Familia.**

*Por alentarme  
cada día a seguir  
adelante y ser mejor.*

**A Ti.**

*Por haber estado  
conmigo en todos los  
momentos felices y  
tristes, así como  
ayudarme a concluir  
una meta más en  
nuestras vidas.*

**T.Q.M.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Gerardo Ramirez Garcia.**

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN.

I

### CAPITULO I

#### MARCO CONCEPTUAL.

1.1. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	1
1.2. DERECHO DEL TRABAJO	5
1.3. PATRÓN	10
1.4. RELACIÓN DE TRABAJO	12
1.5. TRABAJADOR	15

### CAPITULO II

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

2.1. OBJETO DE LAS OBLIGACIONES	18
2.2. SUJETOS DE LAS OBLIGACIONES	25
2.3. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACIÓN Y AL ADIESTRAMIENTO	29
2.4. LA OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES	54
2.5. LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES	58

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## CAPITULO III

### CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

3.1. ANTECEDENTES	70
3.2. NATURALEZA JURÍDICA	86
3.3. EL OBJETO	91
3.4. TIPOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	97
3.5. LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES	100
3.6. ASPECTOS LEGALES	105

## CAPITULO IV

### LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR

4.1. ADICIÓN AL ARTÍCULO 153 A PARA OBLIGAR A ADQUIRIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES	111
4.2. OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES A CUMPLIR CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SATISFAGAN A LAS PARTES	115
4.3. BENEFICIOS QUE PRODUCE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA AMBAS PARTES	119
4.4. SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO	125

**CONCLUSIONES.** 129

**BILIOGRAFÍA.** 135

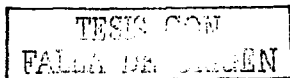


## INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es ofrecer, a quienes se interesan en el tema, la idea de la capacitación y el adiestramiento, ya que consideramos que es una de las mas brillantes que se han manejado en los últimos tiempos y una verdadera innovación dentro del derecho laboral mexicano y que con mayor experiencia, es ineludible que tendrá que ser regulada en forma mas adecuada.

Queda así pues advertido, que de ninguna manera se pretende con este trabajo hacer simplemente una critica destructiva, sino, por el contrario, ofrecer una modesta aportación al desarrollo de la capacitación y el adiestramiento y facilitar el cumplimiento de las nuevas obligaciones, a efecto de que todos podamos obtener los beneficios que con ellas se pretenden.

Estimamos que la reglamentación legal es sumamente defectuosa, y si bien es de reconocerse que es el primer intento en relación con la materia, debe pensarse en una reforma legal en más o en menos tiempo, para poder subsanar una gran cantidad de omisiones que no necesariamente podrán serlo a través de la reglamentación que las partes convengan y algunas de estas omisiones habremos de referirnos a continuación, por considerar que son las que tienen mayor importancia aun en riesgo de incurrir en repeticiones.



Nos parece de todo punto indispensable y cualquier insistencia en relación con esta idea será siempre insuficiente, que si de lo que se trata en realidad es de que el trabajador mexicano sea capacitado y adiestrado como consecuencia del cumplimiento de las normas legales, ineludiblemente debe contemplarse entre las obligaciones del propio trabajador, al mismo nivel que aquellas que adquiere en relación con la materia del trabajo contratado, su contribución a la capacitación y al adiestramiento de aquellos trabajadores, compañeros suyos que le sean encomendados para ese efecto, en la medida en que el plan o el programa, aprobado por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento lo contemple, pues de ninguna manera podrá tener ningún plan de extensión ni proyección que debe tener, sino se cuenta con la contribución de todos los trabajadores.

Ahora bien, esta obligación que a los ojos de cualquier persona puede parecer simplemente lógica e implícita en el sistema, no esta, sin embargo, establecida en forma expresa y resulta ineludible su inclusión como reforma legal, a menos que, como señalamos, se pretenda única y exclusivamente dar un beneficio para los trabajadores sin una finalidad practica real de que sean capacitados y adiestrados, pues independientemente de las muchas razones que se pueden aducir, hay conocimientos que solo los propios trabajadores pueden transmitir como lo es por ejemplo la destreza en el manejo de cierto equipo o maquinaria que adquiere el trabajador en mucha mayor proporción que cualesquiera otra persona, precisamente

TRABAJADORES CON  
FALLA DE ORIGEN

por encontrarse desempeñando la misma actividad durante una jornada de trabajo diariamente.

En toda la ley, como ya lo señalábamos, no se contempla en alguna manera la posibilidad de que un trabajador no desee ser capacitado, ya sea por que represente algún inconveniente personal para el puesto de ascenso que pudiera corresponderle; por que reconociendo sus propias limitaciones prefiera no correr el miedo de exhibirlas; por que el diferencial de salarios que existía entre el puesto que ocupa y el inmediato superior no le resulte atractivo por tantas razones que pueden existir para que un trabajador rechace la capacitación y el adiestramiento y no solo por motivos que la ley presupone, de que ya tenga los conocimientos necesarios para ocupar el puesto superior, como dice el artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo y creemos que este es un aspecto que también resulta urgente de reglamentar.

Asimismo, estimamos indispensable establecer que ocurre cuando un trabajador, rechaza un programa de capacitación y adiestramiento, y sin embargo en la practica es capaz de adquirir los conocimientos necesarios para ocupar el puesto superior; o en realidad no manifiesta interés en tomar dichos cursos, o bien es reprobado en el examen de evaluación de conocimientos.

Estimamos que de ninguna manera es ni puede ser el propósito de la ley de que se desperdicien esfuerzos, dinero y tiempo en aquellas personas que de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ninguna manera u otra no adquieran conocimientos adicionales a los que ya tienen, y si bien estimamos que la reglamentación que las partes puedan establecer en esta materia es perfectamente legal y jurídica, por que ante la omisión de la ley imperara la voluntad de las partes, cierto es también que determinados sindicatos de lucha, con el solo propósito de causar molestias y dificultades en las empresas pueden rechazar algunas o todas estas ideas que parecen simplemente elementales para que pueda existir un verdadero programa de capacitación y adiestramiento.

También estimamos que a través de la reglamentación que las partes convengan, se puede subsanar otra omisión clara de la ley en cuanto que las únicas obligaciones que tienen los trabajadores son las que señala el artículo 153-H y que son las de asistir puntualmente a los cursos de capacitación y adiestramiento; atender las indicaciones de las personas que los impartan y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, no tienen sanción de ninguna especie.

No es que pretendamos seguir la vieja formula de que "la letra con sangre entra", sino simple y sencillamente que si se ha de contemplar con seriedad un sistema de capacitación y adiestramiento, de alguna manera debe exigirse de los trabajadores que acepten ser capacitados y adiestrados, y den cumplimiento de estas obligaciones mínimas que la ley les señalo, ya que de otra manera, si los trabajadores son libres de asistir puntualmente a los cursos sin que su omisión tenga consecuencias de ninguna naturaleza o si son igualmente libres de no atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación e inclusive, en casos



extremos, ninguna responsabilidad adquieren por impedir su propia capacitación y adiestramiento y las de sus compañeros mediante alteraciones de la disciplina, entonces no se tendrá control sobre dichas circunstancias.

Otro punto importante que cabe señalar, es la expedición y vigencia de las constancias de habilidades laborales.

En efecto, un trabajador que ha llevado un curso de capacitación y adiestramiento en un determinado momento puede presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud de que habla la fracción III del artículo 153-H, lo que no necesariamente demostrara su posibilidad de desempeñar el puesto inmediato superior, ya que, como es tan frecuente, en las labores industriales en ocasiones se requiere de cierta capacidad física, mental o control nervioso o se requiere una habilidad manual o algunos otros requisitos que no necesariamente a través de un examen podrá demostrarse que se satisface.

Además, ninguna de las disposiciones de la ley indica que ocurre cuando un trabajador no es aprobado en dicho examen de evaluación de conocimientos y si el hecho de que uno o varios trabajadores rechacen la capacitación, o no demuestren en realidad interés en adquirirla aunque no la hubieran rechazado, no obstante ello se consideran capacitados a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior como dice el segundo párrafo del artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cabe recordar en relación con este punto, en que antecede que independientemente de las omisiones de la ley, y de que sería preferible que fueran cubiertas con una reglamentación legal adecuada, existe de todas formas un principio general de derecho que rige en esta materia y en cualquier otra y es el de que nadie está obligado a lo imposible, motivo por el cual estimamos que no se viola en manera alguna el sistema general de capacitación ni puede presentarse que haya incumplimiento de los programas o de la ley, si habiéndose intentado la capacitación de un trabajador este no quiere o no puede adquirir los conocimientos que se le impartan y en tal virtud se le relega, sin que tal hecho pueda considerarse incumplimiento, ni al segundo párrafo del artículo 159 de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que la empresa tuviera aprobados, ni a la disposiciones de la ley sobre la materia en general.

Nos parece indispensable que se contemple la capacitación y el adiestramiento como obligación por parte de los trabajadores para que así pueda adquirir una constancia de habilidades laborales que acredite el aprovechamiento de los conocimientos y así poderlos hacer valer para su beneficio.

TESIS CON  
FALTA DE ORIGEN

**CAPITULO I**

**MARCO CONCEPTUAL**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## CAPITULO I

### MARCO CONCEPTUAL.

#### 1.1.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

##### CAPACITACIÓN.

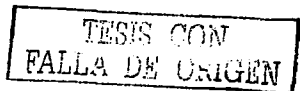
El primer concepto que obtenemos de la palabra capacitación, es la que se encuentra en el diccionario, que nos señala que capacitar, es hacerlo a uno apto, habilitarle para una cosa.

Tena Morelos señala al respecto de la capacitación manifestando que: "Significa acción de capacitar o capacitarse, y capacitar significa hacer a uno apto, habilitarse para alguna cosa".<sup>1</sup>

Desde luego que para definir a la capacitación existen diversos criterios, sin embargo en todos ellos encontramos rasgos comunes particulares por ejemplo la acción; la capacitación es y será una acción, aun sin que se haya determinado su clase, además de que la capacitación tienen una finalidad, que es hacer más hábil, diestro y competente al sujeto, es decir, hacerlo capaz.

---

<sup>1</sup> TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento. México, Fondo Editorial Coparmey, 1981, Pág. 17.



Tradicionalmente la capacitación a sido definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos y mejorar su aptitud técnica y manual en actividades útiles y adquirir un grado profesional en la ciencia o arte.

En la estricta materia laboral se pretende que con la capacitación del trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida mas elevado. Por otra parte en nuestro sistema Constitucional, la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto este busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

#### ADIESTRAMIENTO.

Si nos remitimos a la acepción que el diccionario nos proporciona respecto del termino adiestramiento, encontramos que nos señala que se trata de la acción y efecto de adiestrar, y algunos diccionarios agregan, que adiestrar significa a ser

diestro, instruir, guiar y encaminar. De lo anterior tenemos que los términos son semejantes.

En la legislación los términos capacitación y adiestramiento tienen un significado concreto que está señalado en el artículo 153-E el cual dice a la letra:

"La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, 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 podrán 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 realizara fuera de la jornada de trabajo".

De lo anterior expuesto, podemos señalar que cuando la Ley se refiere a la capacitación, lo hace respecto a la aptitud del trabajador en una labor diferente a la que normalmente venía desarrollando. Sin embargo en las demás disposiciones legales sobre el tema, generalmente es usado el término capacitación y adiestramiento conjuntamente, lo que produce que se haga una distinción de ambos términos.

Señala Tena Morelos al respecto: "Pero en todo caso sugerimos, para evitar confusiones, en la reglamentación legal que pudiera hacerse a través del convenio que debe celebrarse para determinar la manera de impartir la capacitación

y el adiestramiento, de manera expresa se defina la capacitación, como la impartición de conocimientos buscando la aptitud del trabajador en una labor distinta a la que normalmente desarrolla en el adiestramiento como la misma impartición de conocimientos para hacer al trabajador mas apto en el desempeño de la labor que normalmente le corresponde.”<sup>2</sup>

Por su parte la unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, señala las siguientes definiciones:

**Capacitación.-** Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad.

**Adiestramiento.-** Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto de trabajo.

El objeto principal de la capacitación y el adiestramiento es el de actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, así como sus habilidades en la actividad o actividades que desarrolla, y proporcionarle información sobre la

---

<sup>2</sup> Ibidem. Pág. 18.

aplicación de nueva tecnología en ella; algo que hace resaltar su importancia es la de prevenir riesgos de trabajo.

Señala Mario de la Cueva: "Entendemos por capacitación o adiestramiento la enseñanza teórica y practica, que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficacia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los mas altos niveles en la escala de la profesión y oficios."<sup>3</sup>

En conclusión podemos señalar que la capacitación y el adiestramiento son acciones para que el trabajador pueda, mediante ellas desarrollarse en el campo de actividad que el determine con una conciencia clara de que su actividad es importante para el desarrollo de él, el de su familia, de la sociedad, y por ende, de nuestro país por que tendremos mayor productividad, y en consecuencia el trabajador mayor seguridad en su empleo; por tanto es necesario crear conciencia sobre los trabajadores de capacitarse en todas y cada una de las actividades laborales.

## **1.2.-DERECHO DEL TRABAJO.**

El derecho del trabajo ha sido definido como derecho obrero, derecho laboral o bien derecho del trabajo, por lo que sabemos que las variadas opiniones se

---

<sup>3</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima tercera edición, Editorial Porrúa. México, 1993. Pág. 82.

refieren al mismo concepto porque ahora enunciaremos las mas sobresalientes.

Para el maestro Mario De la Cueva: "El derecho del trabajo en su acepción en nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".<sup>4</sup>

Néstor De Buen Lozano define al derecho del trabajo como: "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente deriva de la prestación libre, subordinada, remunerada, de servicios personales y cuya función es producir un equilibrio de los factores de juego mediante la realización de la justicia social."<sup>5</sup>

Trueba Urbina manifiesta que el derecho del trabajo es: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, tutelan, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico (socializar la vida humana)".<sup>6</sup>

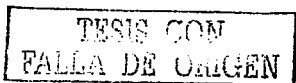
Edgar Peniche López apunta que el derecho del trabajo es: "El que determina tanto las relaciones jurídicas como la prestación de servicios entre los trabajadores y los patrones. Además de reglamentar el trabajo en talleres, factorías

---

<sup>4</sup> Op. Cit. Pág.85.

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Octava edición, Editorial Porrúa. México, 1990. Pág. 131.

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Editorial Porrúa. México, 1991. Pág. 135.



industriales fabriles, también lo reglamenta en el hogar, en las oficinas, embarcaciones, ferrocarriles, minas, rancherías, etc".<sup>7</sup>

Para Delgado Moya es: "Un constante devenir entre este y el derecho social, es el principal integrante de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y distributivo de las riquezas materiales".<sup>8</sup>

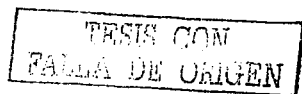
Manuel Alonso define al derecho del trabajo en un sentido amplio o doctrinal diciendo que: "Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente y en sentido estricto o jurídico positivo, como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personales, libre, por cuenta ajena, remunerado, y en situación de subordinación o dependencia".<sup>9</sup>

Para Héctor Escribar, el derecho del trabajo: "Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta de obreros, empleados, trabajadores, intelectuales e independientes".<sup>10</sup>

<sup>7</sup> PENICHE LÓPEZ, Edgar. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa. México 1978. Pág. 30.

<sup>8</sup> DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. México 1977. Pág. 130.  
<sup>9</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Ariel. Barcelona, España, 1975. Pág. 123.

<sup>10</sup> HÉCTOR ESCRIBAR. Citado por Carro Igelmo, Alberto. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Casa Bosch. Barcelona, 1985. Pág. 25.



Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora define al derecho del trabajo o derecho laboral como: "Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".<sup>11</sup>

Efrén Borrajo Dacruz nos dice que el derecho del trabajo es: "El conjunto sistemático de las normas que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regulan las relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena".<sup>12</sup>

En el Diccionario Enciclopédico se encuentra la siguiente definición: "El conjunto de normas y disposiciones para regular las relaciones laborales entre empresa y trabajador".<sup>13</sup>

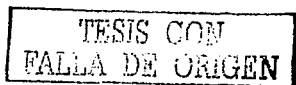
El Diccionario de la lengua Española dice: "Es el conjunto de principios o de normas que regulan las relaciones de los empresarios y trabajadores de ambos con el estado a los efectos de protección y tutela del trabajador".<sup>14</sup>

<sup>11</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. y Alcalá - Zamora y Castillo Luis. Diccionario de Derecho. Tomo II. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1982. Pág. 577.

<sup>12</sup> BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Tecnos. Madrid España. 1978. Pág. 32.

<sup>13</sup> Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo IX. Editorial Salvat. Barcelona, España. 1976. Pág. 1157.

<sup>14</sup> Gran Diccionario de la Lengua Española. Tomo III, Editorial Patna. México, 1983. Pág. 193.





Para De Ferrari, el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada ".<sup>15</sup>

Hernáinz Márquez nos dice que es: "El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad en sus aspectos la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen ".<sup>16</sup>

De acuerdo con los elementos contenidos en las definiciones citadas, podemos concluir, que el Derecho del Trabajo esta formado por el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los patrones y los trabajadores y a su vez las relaciones de aquellos con el Estado.

Se trata de un ordenamiento exclusivo del trabajador o de la clase trabajadora puesto que las normas contenidas por el Derecho del Trabajo tienen como objetivo primordial regular las relaciones jurídicas de Trabajo.

La legislación esta dirigida a aquellas personas que trabajan de manera dependiente y subordinada, el Derecho del Trabajo tiene como objetivo regir las relaciones entre los asalariados y los empleadores, tomando en cuenta principalmente la opinión del trabajador tratando de conservar un margen justo para

---

<sup>15</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda edición. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1976. Pág. 223.

<sup>16</sup> HERNÁNDEZ MÁRQUEZ. Citado por Cabanellas y Alcalá-Zamora. Op. Cit. Pág. 577.

el empleado parar con ello dignificar su modo de vida y evitar todas aquellas injusticias y condiciones deplorables de trabajo del cual es presa por parte del patrón.

### **1.3.- PATRÓN.**

#### **TERMINOLOGÍA.**

Cuando hacemos referencia a las personas que reciben los beneficios de la prestación del servicio de los trabajadores, nos estamos refiriendo sin duda alguna a los patrones, los cuales son denominados en otros países como acreedores de trabajo, empleador, locatario, dador de trabajo, empresario, o principal, pero gran parte de las legislaciones se han inclinado al igual que la nuestra por el término patrón.

#### **CONCEPTO DOCTRINAL.**

Para dar una definición del término patrón, nos encontramos con la misma problemática que sucede con los trabajadores, ya que se pueden dar tantas definiciones como autores de la materia existen en el mundo, por lo tanto solamente daremos algunas de éstas.

Manuel Alonso García define al patrón como: "Toda persona jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición, Editorial Ariel, Barcelona 1975, Pág. 360.

Krotoschin, nos dice que el patrón: "Es aquella persona física o jurídica que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicio". (mencionada por Néstor de Buen).<sup>18</sup>

Juan D. Pozzo dice que el patrón: "Es aquél que directa o indirectamente tiene poder de disposición de la actividad de quienes trabajan a su servicio".<sup>19</sup>

Roberto Muñoz propone como definición la siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza por cuenta propia y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador".<sup>20</sup>

El concepto de patrón es genérico se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, utilizan la fuerza de trabajo de uno o mas trabajadores, y es la propia Ley la que nos ofrece el concepto de patrón, al señalar en su artículo 10° :

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

<sup>18</sup> BUEN LOZANO DE, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1977. Pág. 360.

<sup>19</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985. Pág. 154.

<sup>20</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, México 1983. Pág. 25.

Como podemos darnos cuenta, no importa la persona que se ostente como patrón, ya que ésta puede ser física o moral, que utilice los servicios de uno o mas trabajadores, pudiendo ser en forma directa o indirecta, tal es el caso de aquellas personas que contratan los servicios de un trabajador, para que preste sus servicios a otra persona, la cual tiene poder de mando sobre la primera.

#### **1.4.- RELACIÓN DE TRABAJO.**

Mucho se a discutido acerca de si la relación de trabajo es o no una figura independiente del contrato de trabajo. Los tratadistas de inclinación contractual, afirmaban que al existir un acuerdo de voluntades y un objeto lícito, necesariamente se esta hablando de un contrato, el cual podría ser escrito, verbal o tácito, y por lo tanto la relación de trabajo es el resultado de dicho contrato.

Pero eso no era lo mas grave, ya que existieron quienes afirmaban que la relación de trabajo no era otra cosa que un contrato civil, por ende se debería regir por las normas de derecho común. Entre los tratadistas que compartían esta idea, esta el maestro Francisco Camelutti, quien sostenía: "Que la relación de trabajo no era otra cosa, que un contrato de compraventa, el cual se equiparaba a un contrato de suministro de energía eléctrica, ya que los trabajadores vendían su energía de trabajo al patrón, quien podía utilizarla en la forma en que estimara conveniente".<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1977. Pág. 181.

En contraposición, existió la corriente de autores tratadistas, los cuales sostuvieron que la relación de trabajo es una figura independiente y totalmente diferente al contrato de trabajo, y más aún al contrato civil.

La Ley Federal del Trabajo nos dice en la primera parte del artículo 20, que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...".

Por lo que hace a la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, esta contempla la relación de trabajo en su artículo 2°, el cual establece: "Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas (en el artículo 1°) y los trabajadores de base a su servicio...".

El maestro Mario de la Cueva, define a la relación de trabajo como: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley de sus normas supletorias".<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Ibidem. Pág. 182.

En virtud de lo anterior, debemos entender que independientemente de la forma en que se preste un servicio, tal prestación será suficiente para que se de la figura de la relación de trabajo, aclarando que dicha prestación debe estar subordinada a otra persona y que a cambio de esta el trabajador perciba un salario.

La relación de trabajo puede ser consecuencia de un contrato laboral o de otra circunstancia; por lo que hace al contrato, la relación que se va a dar en el momento en que el trabajador empiece a prestar sus servicios, y no a partir de la firma de este, ya que suele suceder que en ocasiones se conviene que la prestación inicie con posterioridad, y en aquellos casos en que no exista tal contrato, si existe la relación de trabajo, esto debido a que el derecho del trabajo tutela precisamente la prestación del servicio personal subordinado, y no el acuerdo de voluntades y es con el objeto de que no se cometan arbitrariedades en perjuicio del trabajador.

Hay quienes dicen que en ocasiones la relación de trabajo se da como una imposición, es decir, en aquellos casos en los cuales no existe el acuerdo de voluntades, ejemplo claro es la cláusula de exclusión, por medio de la cual los sindicatos titulares del contrato colectivo de trabajo es una empresa, tiene el derecho a que el patrón admita única y exclusivamente a trabajadores que estén afiliados al mismo, es por eso que el patrón no llega a conocer a los trabajadores subordinados a él, y menos aún puede darse el acuerdo de voluntades entre este y aquél. En estos casos, dice el maestro Bermúdez Cisneros que: "La relación de trabajo se equipara a

un cuasicontrato, ya que existen derechos y obligaciones de las partes, que nacen de un hecho lícito y la inexistencia del acuerdo de voluntades".<sup>23</sup>

### 1.5.- TRABAJADOR.

#### TERMINOLOGÍA.

A la persona que presta un servicio a otra se la ha denominado de diversas maneras: obrero, operador, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el trabajador.

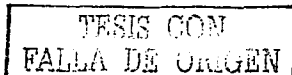
#### CONCEPTO DOCTRINAL.

Múltiples han sido las definiciones que se han dado del vocablo trabajador, esto debido a que los autores que las han proporcionado no comparten dichos criterios, ya que según algunos de ellos no satisfacen plenamente la necesidad de proteger a las personas consideradas como tales.

El maestro Francisco de Ferrari, que nos dice con otras palabras, pero en el mismo sentido: "Que la expresión trabajador tienen un carácter genérico ya que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, independientemente de la naturaleza del mismo".<sup>24</sup>

<sup>23</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Tercera edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1977. Pág. 85.

<sup>24</sup> FERRARI DE, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I "Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo", Segunda edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1976. Pág. 253.



Por su parte el tratadista Alberto Briceño, propone que se debe definir al trabajador en los siguientes términos: "Trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado".<sup>25</sup>

Orlando Gómez, define al trabajador como: "Aquellas personas físicas que prestan servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de este y mediante el pago de un salario".<sup>26</sup>

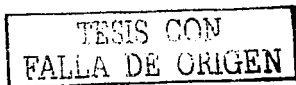
El concepto de trabajador es genérico se atribuye a todas aquellas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinción, así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 3°, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al establecer:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Es la propia Ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8°:

<sup>25</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, México 1985. Pág. 138.

<sup>26</sup> GÓMEZ Orlando, et. Al. Curso de Derecho de Trabajo Tomo I. Traducido por Miguel Bermúdez Cisneros. Séptima Edición, Cardenas Editor y Distribuidor, México 1979. Pág. 113.





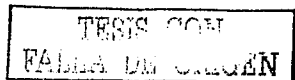
" Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajador toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones a saber:

El trabajador siempre será una persona física. Esto significa que nunca podrá intervenir en una relación de trabajo en calidad de "trabajadores", las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas, es decir, seres humanos individuos de carne y hueso.

El servicio ha de ser en forma personal. Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona. El servicio ha de ser de manera subordinada, es suficiente con que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, del cual tiene un objeto y sujetos.



## **CAPITULO II**

# **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES**

TESIS CON  
FALDA DE ORIGEN

## **CAPITULO II**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.**

#### **2.1.- OBJETO DE LAS OBLIGACIONES.**

Antes de adentrarnos al objeto de la relación laboral hablaremos brevemente sobre el acto jurídico laboral.

Primeramente diferenciaremos lo que es hecho jurídico, un acto jurídico y un negocio jurídico según la doctrina italiana o alemana (teoría tripartita).

En los hechos jurídicos se producen consecuencias jurídicas generándose derechos y obligaciones sin que intervenga la voluntad del hombre.

En los actos jurídicos la voluntad del hombre interviene en la realización del acontecimiento que origina las consecuencias jurídicas.

En el negocio jurídico se observa la intervención de la voluntad del hombre en la realización del acontecimiento y de la producción de las consecuencias jurídicas que derivan de la ley que vendrán a ser propiamente los contratos y los convenios.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En forma mas especifica tenemos que: "El acto jurídico es la manifestación exterior de la voluntad tendiente a la producción de efectos de derecho sancionados por la ley.

Como todo ser real o conceptual, precisa para su formación de ciertos elementos esenciales sin los cuales no existe:

- I. La voluntad;
- II. Un objeto posible hacia el cual se dirige esa voluntad; y ocasionalmente,
- III. Una manera solemne para exteriorizar esa voluntad."<sup>27</sup>

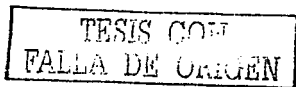
Dentro del derecho del trabajo según Nestor de Buen existen los siguientes acontecimientos que originan consecuencias jurídicas y son:

a) Hecho Jurídico: Todo acontecimiento jurídico que produce consecuencias de derecho, v. gr. embarazo, nacimiento, enfermedad, incapacidad, vejez, invalidez, muerte, siniestro, etc.

b) Acto jurídico: Es la conducta humana que produce consecuencias de derecho sin la necesaria concurrencia de una

---

<sup>27</sup> BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles: Tercera edición, Ed. Harla, México 1984; Págs. 45 y 46



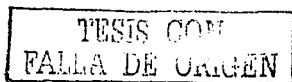
voluntad v. gr. violación de las normas que regulan la convivencia laboral, trabajo de los menores de 14 años, etc.

c) Acto jurídico en sentido estricto: Es la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de efectos materiales y donde la ley les atribuye consecuencias jurídicas, v. gr. Despido del trabajador suspensión de la relación laboral; rescisión del contrato de la relación de trabajo por parte del trabajador, etc.

d) El acto debido: Que es la manifestación de la voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez de un cumplimiento de la norma legal, v. gr. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

e) Acto necesario: Es la manifestación de la voluntad para la producción de determinadas consecuencias de derecho que se actualiza como resultado de una exigencia material inaplazable, se da perfectamente en los trabajadores aunque también del lado patronal v. gr. el paro por exceso de producción.

f) Negocio jurídico: Es la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho previstos por el ordenamiento legal, la voluntad esta rodeada de toda clase de



garantías, solo se realiza por sujetos capaces que convengyan respecto de un objeto lícito, se trata de un contrato de un contenido económico y son poco frecuentes en el derecho laboral.

g) Actos procesales privados del derecho laboral: Son los actos dirigidos a la aplicación del estatuto sindical."<sup>28</sup>

De lo antes mencionado observamos que el acto jurídico laboral se desprenden elementos esenciales que son: el consentimiento y el objeto.

El consentimiento "es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios."<sup>29</sup>

El objeto de las obligaciones lo entendemos como el objeto de la relación de trabajo, toda vez que dentro de una relación contractual existen estatutos que obligan a las partes o son los que dan vida a la relación laboral. En forma genérica el objeto de la relación de trabajo, es el contrato de trabajo.

---

<sup>28</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Págs. 479, 480 y 481.

<sup>29</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición actualizada, Ed. Porrúa, México 1994. Pág. 108.

No podríamos considerar que tratando lo concerniente al objeto de las obligaciones dentro del contrato de trabajo, si eludiésemos hablar en relación al tema tan controvertido como lo es el objeto materia del contrato de trabajo, ya que muchos autores lo hacen confundible no faltando quien considera que el objeto del contrato es el lucro o ganancia que obtiene el patrón, por lo antes mencionado partiremos de lo tradicional, es decir, los requisitos que dentro de la doctrina son exigibles para la determinación del contrato de trabajo, o sea, sus cualidades, que no son otras que la licitud, posibilidad y determinación.

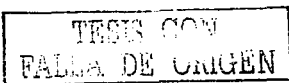
"Hablando de cada uno de estos elementos nos ocuparemos primeramente de la posibilidad o sea la necesaria condición de que el trabajo contratado, sea algo posible, algo comúnmente realizable, pues nadie podría comprometerse a realizar lo imposible".<sup>30</sup>

Mario de la Cueva no elimina, como frecuentemente se dice la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato.

"Sobre la licitud en el objeto materia de un contrato de trabajo, diremos que, dadas las características tan especiales que casi todo este derecho guarda, hace que se considere bajo un doble aspecto, en que se proteja la no realización de un contrato ilícito y la no realización de un trabajo en contra de una prohibición; que

---

<sup>30</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo: Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor; México 1979. Págs. 45 y 46.



aunque lo parezca no es lo mismo; una cosa es el objeto ilícito cuya ilicitud nace en su propia naturaleza intrínseca como sería por ejemplo el robo, pensamos podría hablarse del robo como un objeto ilícito de un contrato de trabajo, mientras que la prohibición no deriva de la naturaleza misma de la prestación sino de un imperativo legal que es el que impide contratar".<sup>31</sup>

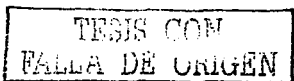
También de la Cueva aporta este dato interesante: "En el supuesto de que se viera el trabajador obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente. Y con respecto al trabajo en actividades ilícitas apunta: el artículo cuarto (ahora quinto constitucional) dispone que: a nadie se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícito. El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en si misma, pero si a la actividad que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres."<sup>32</sup>

Por último, "en relación a la determinabilidad del objeto materia del contrato sufre aquí también variación ya que se permite cierta flexibilidad o mejor dicho cierta vaguedad en la determinación de los servicios, la clase o la cantidad de trabajo a realizar, ya que en tales casos la ley suple esta deficiencia de la

---

<sup>31</sup> Ibidem. Pág. 46.

<sup>32</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 106.





determinación fijando como obligación la compatible con las fuerzas y características del trabajo y esta flexibilidad resulta efectiva en un amplio número de casos en que por no existir contrato escrito, no se llega a determinar condición alguna de la forma de realización de trabajo. La ley así lo reconoce al establecer que si no se hubiere determinado al servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedara obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que fomen el objeto de la empresa o establecimiento."<sup>33</sup>

Para Alonso García el objeto del contrato es: "El interés practico, preciso y determinado que se da en el mismo caso como negocio jurídico y en el cual, en cierto modo lo especifica."

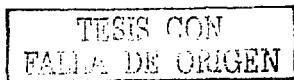
El objeto directo se hace consistir en el nacimiento de derechos y obligaciones y el objeto indirecto es la cosa misma que el obligado debe dar, hacer o no hacer.

Así tenemos que el objeto posible del contrato de trabajo puede ser según Dávalos: "...un objeto directo:

I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar un trabajo en forma personal y subordinada, y

---

<sup>33</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 46.



II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

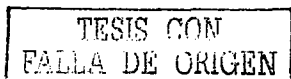
Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva de un servicio específico y el pago del salario."<sup>34</sup>

Con lo anterior podemos pasar a analizar a los sujetos de las obligaciones ya que conjuntamente se relacionan con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, es decir, como otro elemento del mismo contrato, toda vez que es necesario que exista este para que se estipulen las condiciones bajo las cuales se prestara el servicio, y específicamente se determinen las funciones que desempeñara el trabajador y en que estado de seguridad e higiene, se harán sometiéndose así al cumplimiento de este contrato el prestador en relación con sus obligaciones laborales, y el contratante a cumplir con sus obligaciones, que se refieren al cuidado y cargo de prevenir negligencias contra la vida y físico del trabajador, el cual obedecerá las indicaciones que le de el patrón, así también este deberá de cumplir con el pago del salario que se estipule, si es de acuerdo a las aptitudes y condiciones será remunerado en su pago de igual forma.

## **2.2. SUJETOS DE LAS OBLIGACIONES.**

"También conocidos como sujetos de la relación laboral, de los cuales son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una

<sup>34</sup> DÁVALOS, JOSÉ. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 109.



persona moral, bastara que un representante de la empresa (artículo once) otorgue su consentimiento para que nazca el contrato con todas sus consecuencias. "35

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

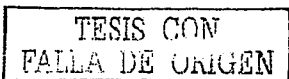
"Si se ha de afirmar que trabajador y patrón son los sujetos del contrato del trabajo, no seria sobranste señalar que dichas categorías tienen sus particulares clasificaciones, por ejemplo: los dadores de trabajo o patrones pueden ser: patrón propiamente dicho, o sea al que se refiere el artículo 10 de la Ley federal del Trabajo; y acerca de que la Corte a sostenido los siguientes criterios: Entidad patronal.- La integran las personas físicas o morales y el conjunto de bienes que conforman el negocio o empresa. De esta relación de personas y bienes no puede hacerse abstracción en el Derecho Obrero Mexicano, por que daría margen a las innumerables simulaciones de contrato, tendientes a eludir la responsabilidad de los patrones."36

Después de haber tratado lo concerniente a que personas podrían ser sujetos del contrato de trabajo, corresponde ahora tratar lo relativo a la capacidad requerida para obligarse a través de un contrato de trabajo.

---

<sup>35</sup> Ibidem, Pág. 108.

<sup>36</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Op. Cit. Pág. 39.



" Enunciamos que por capacidad debemos entender: La aptitud que tiene una persona para ser sujeto o parte, por si o por representante, en las relaciones jurídicas, ya como titular de derechos y facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber".<sup>37</sup> Entonces en materia laboral tanto el patrón como el trabajador son sujetos de derechos y obligaciones.

En relación con la capacidad de los trabajadores para la celebración de los contratos de trabajo debemos de tener en cuenta como lo afirma Riva Sansivernio "la dificultad de la disciplina legislativa de este aspecto, consiste en conciliar dos fines igualmente merecedores de tutela, generalmente importantes también para todo el ordenamiento jurídico de las relaciones individuales del trabajo; la otra, la necesidad de limitar la autonomía individual acerca de la disponibilidad del propio trabajo, a fin de evitar deplorables abusos."<sup>38</sup>

Sin embargo la Ley impone una restricción en cuanto a los menores de edad:

La Constitución y la ley prohíben el trabajo a menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16 años que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o tutores y a falta

---

<sup>37</sup> Ibidem. Pág. 42.

<sup>38</sup> Ibidem. Pág. 43.

de ellos la autoridad correspondiente."<sup>39</sup>

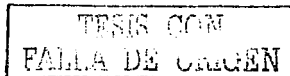
"La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de 16 años que no han terminado la educación obligatoria."<sup>40</sup>

El párrafo inicial del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo dice que: "Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan". Si bien los menores de 16 años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, en cambio al igual que los mayores de edad, recibir sus salario y ejercitar las acciones de trabajo, sin la intervención del padre o tutor.

"Con la reforma de 1980 que trata de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores, el artículo 691 dispone: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin la necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitara la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, les designara un representante."

<sup>39</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 109.

<sup>40</sup> Ibidem. Págs. 109 y 110.



El artículo 100 que dispone: "El salario se pagara directamente al trabajador, el pago hecho en contravención a ese mandato no libera de responsabilidad al patrón. Esta norma es de orden publico, de aplicación imperativa. Cabe citarla en los casos menores.

Los menores de 18 años no podrán prestar su trabajo fuera de la Republica, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados. (Artículo 29)."<sup>41</sup>

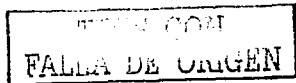
Con lo anterior podemos observar que existen limitaciones para evitar abusos en los derechos de los trabajadores y principalmente con los menores, esto como ya se cito, para la protección de la niñez, y así dantes los derechos que se han obtenido a lo largo de la historia, y es de observarse que para que pueda hacerse cumplir con las obligaciones de los sujetos del contrato de trabajo, es necesario se contemplen las condiciones de manera expresa, a efecto de que se estipulen los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

### **2.3. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 153, incisos de la A a la X, establece todo lo referente a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores.

---

<sup>41</sup> Ibidem. Pág. 110.



Se entiende por capacitar a la formación, preparación en el ámbito de enseñanza aprendizaje de los trabajadores. Adiestrar, por su parte, significa enseñar habilidades y destrezas para el mejor desempeño de un trabajo.

Este derecho se consagra a favor de los trabajadores, en la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978, se deriva de la Fracción XIII, del artículo 123 Apartado "A" Constitucional que dice:

"Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos mediante los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. Este derecho constitucional de los patrones se reglamenta en el artículo cuarto, Capítulo III-bis en el Artículo 153-A al 153-X, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, quedando determinado en la Ley, que todo trabajador tiene 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 de Trabajo y Previsión Social.

Pudiendo convenir los patrones y los trabajadores en que la capacitación y el adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella,

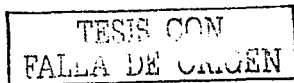
por conducto del personal propio o instructores especialmente contratados, instituciones o escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en este último caso quedará a cargo de los patrones a cubrir las cuotas respectivas por la adhesión.

Las escuelas o instituciones que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como el personal docente, deberán estar mencionadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, aclarando que los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o de una rama de la industria o actividad determinada.

No obstante estar prevenido en Ley en que la capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador dentro de las horas de su jornada de trabajo, existe la opción de que las partes se pongan de acuerdo, si por la naturaleza de los servicios se imparta de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña en cuyo supuesto señala la parte final del artículo 153-E de la Ley Laboral de que la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.<sup>42</sup>

"Las Reformas de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo para

<sup>42</sup> RAMÍREZ, Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda edición, Ed. Haría. México 1985. Págs. 76 y 77.





establecer el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, constituye un derecho cuya importancia muchos compatriotas todavía no llegan a comprender en su exacta dimensión.

Vigilar que se cumpla este derecho es tarea que a todos atañe. Proponer medidas que aclaren confusiones y mejoren el sistema, así como plantear soluciones a los problemas que van surgiendo en el camino, es responsabilidad de todos cuantos se preocupan por el destino de este país.

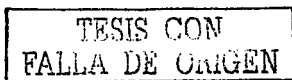
El panorama internacional nos empuja hacia horizontes cada vez más inciertos. Ojala que el desarrollo industrial del porvenir de México nos tome preparados.

Jesús Reyes Heróles ha advertido: En estos instantes hace falta serenidad para analizar los problemas y voluntad y capacidad para resolverlos... en tiempos de crisis. De dificultades financieras, las sociedades, como los individuos, se ven forzados a meditar acerca de su conducta pasada y su comportamiento venidero.

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.<sup>43</sup>

---

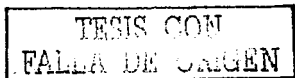
<sup>43</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 277.



Es obligación del patrón capacitar y adiestrar a sus trabajadores, pues así lo establecen los siguientes artículos:

153 A.- 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.

Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso



de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C.- 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.

Artículo 153-D.- 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.

Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

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

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

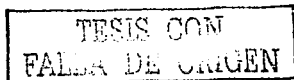
II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que 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.



Artículo 153-H.- 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 conocimiento y de aptitud que sean requeridos.

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

TRIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales y 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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.

Artículo 153-L.- 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.

Artículo 153-M.- 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.

Artículo 153-N.- 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.

Artículo 153-O.- 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.

Artículo 153-P.- 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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.

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

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

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

TESIS CON  
FALLA DE URGEN

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.

Artículo 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta los aprobará o dispondrá que 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Artículo 153-S.- 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 conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 992 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de las dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T.- 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, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U.- 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.

Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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 planes 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.

Artículo 153-W.- 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 los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X .- 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.

La capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto

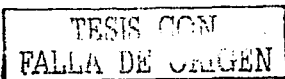
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

Durante varios años se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal sólo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado. Esta circunstancia ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y que mejor se establezca una nueva obligación patronal: dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento con vista a un mejoramiento integral de sus condiciones de vida y para evitar que sean, como reza una antigua conseja mexicana aprendices de todo y oficiales de nada.

Con este propósito el legislador modificó, adicionándolo, al artículo 123 de la Constitución General de la República, para establecer 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 método y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación... (fracción XIII). Y a su vez la ley señala actualmente que todo trabajador tiene derecho a que





su patrón le proporcione esta capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a planes y programas que se formulen de común acuerdo con él o con su sindicato.

La capacitación podrá ser proporcionada, de ser posible, en las instalaciones de la empresa; pero no siendo así, se hará a través de instructores, institutos o escuelas, siendo a cargo de los patrones el costo de la preparación que resulte indispensable respecto de cada trabajador (artículos 153-A y 153-B).

En los planes y programas que se elaboren, al igual que para la autorización a instructores, institutos o escuelas que impartan capacitación y adiestramiento, intervendrá la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto para uniformar los trámites administrativos como la enseñanza, o para distinguir las características que corresponden a cada centro de trabajo (artículos 153-C, 153-D y 153-E).

Los objetivos de toda capacitación y adiestramiento deberán sujetarse a las siguientes bases:

- a) En materia de unidad de la enseñanza se vigilará el desarrollo de los planes y programas que se pongan en ejecución, fijándose además los términos o periodos de cada curso;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

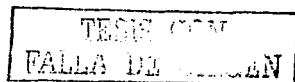
b) Deberán integrarse grupos coherentes o de ser posible, instalarse para un adecuado entrenamiento, instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país;

c) Se integrarán comisiones mixtas con representantes de los trabajadores y de la empresa o establecimiento de que se trate, mismas que vigilarán la operación e instrumentación del sistema, así como los procedimientos de enseñanza que se implanten, pero podrán además sus integrantes sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores;

d) Cuidarán que los conocimientos y habilidades que adquiera el trabajador sean actuales y correspondan a la actividad que desarrolle en el centro de trabajo en donde se encuentre empleado;

e) El trabajador deberá estar debidamente informado de la aplicación de la nueva tecnología relacionada con su actividad profesional;

f) La preparación que reciba el trabajador habrá de permitirle tanto mejorar sus aptitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación u obtener un ascenso, como prevenir los riesgos inherentes al trabajo que desempeña mediante una correcta utilización del equipo o herramienta que se le proporcione y la atención que debe tener en la operación de aquellos mecanismos que desconozca, y



g) La capacitación y adiestramiento deberán permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo (artículos 153-F y 153-G).

La capacitación, tratándose de trabajadores de nuevo ingreso, se proporcionará conforme a estipulaciones que habrán de consignarse en los contratos individuales o colectivos de trabajo que sean celebrados, según el caso. La obligación del trabajador será asistir con puntualidad a los cursos, sesiones de grupo o a todas aquellas actividades que formen parte de la enseñanza que se le imparta; atenderá cualquier indicación que se le haga por parte de los instructores o encargados de su enseñanza, y al finalizar un curso presentará los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud para los cuales sea requerido y mismos que deberá aprobar (artículo 153-H).

En lo que respecta a los requisitos de los planes y programas de capacitación o adiestramiento, las disposiciones legales contienen las siguientes características:

a) Los periodos de capacitación no serán por más de cuatro años para evitar una prolongación indefinida en la enseñanza, que debe incluir de preferencia materias técnicas, las materias académicas se impartirán sólo cuando la actividad profesional lo requiera;

TESIS CON  
PALA DE ORIGEN

b) Dichos periodos comprenderán la totalidad de los puestos y niveles que existan en una empresa, por muy variados que sean éstos, a fin de evitar que sea compleja o demasiado general la instrucción que reciba el trabajador en cada caso particular;

c) La totalidad de los trabajadores de toda empresa o establecimiento deberá recibir capacitación y adiestramiento y para lograr este propósito se fijarán con exactitud las etapas durante las cuales se impartirá la enseñanza; ésta podrá distribuirse por secciones, especialidades o departamentos, conforme a la actividad que en cada una se realice o haya quedado comprendida, de acuerdo al nivel de preparación que tenga cada grupo de trabajadores;

d) El procedimiento de selección de los trabajadores que sean capacitados se fijará a través de un orden determinado, tomando en cuenta el puesto y categoría de cada uno y su nivel de conocimientos, con el objeto de que sean integrados grupos afines; la capacitación personal tendrá un carácter extraordinario y se aplicará sólo cuando la calidad del trabajo a realizarse lo amerite,

e) Cuando la empresa o establecimiento no se encuentre en condiciones económicas de impartir en forma directa o por medio de instructores particulares la instrucción que deba darse a los trabajadores, se permitirá que sea una institución o escuela la que se encargue de ello, siempre que la misma se encuentre debidamente

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

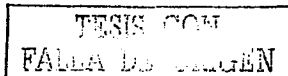
registrada y autorizada para funcionar con tal carácter por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

f) Podrán sufrir modificaciones los planes y programas cuando esto sea pertinente o el avance tecnológico obligue a ello, o cuando varíen las técnicas dentro de una negociación por cambio de maquinaria o de sistemas de operación, y

g) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobará los planes y programas, disponiendo se hagan las modificaciones que estime pertinentes antes de dicha aprobación (artículos 153-Q, 153-R y 153-S).

Es importante aclarar que mediante convocatoria de las autoridades del trabajo se integrarán comités nacionales de capacitación y adiestramiento respecto de algunas ramas industriales o actividades, que actuarán como órganos auxiliares de la unidad coordinadora del empleo y cuyos comités tendrán facultad para participar en los requerimientos; de capacitación y adiestramiento, formular recomendaciones específicas en materia de planes y programas, así como evaluar sus efectos y colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre características de maquinaria; y equipo en existencia y uso en cada rama industrial (artículo 153-K).

Finalmente, respecto a planes y programas, aquellas empresas en que por alguna razón no rija un contrato colectivo de trabajo, tendrán la obligación de



ponerse de acuerdo con sus trabajadores para convenir la forma en que se les proporcionará capacitación y adiestramiento, sometiendo dichos planes y programas a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e indicando la forma en que las comisiones mixtas que se integren en cada centro de trabajo cuidarán y vigilarán su cumplimiento.

Con motivo de la Reforma Constitucional a la que ya hemos hecho referencia, la filosofía social de la obligación patronal se orienta al fortalecimiento de los derechos de las clases económicamente menos protegidas. Por esta razón fue indispensable reformar asimismo la ley (artículo 132 fracción XV) e imponer esta nueva obligación, derivada de la complejidad del proceso industrial que ha tenido México y de la interrelación existente en los sistemas de educación formal, ya que las particulares condiciones de nuestro proceso tecnológico exigían una reglamentación flexible a través de la cual los métodos y procedimientos implantados pudieran ser suplidos por los patrones con la intervención de los sindicatos o del Estado en lo que resultará necesario. La finalidad fue evitar al mismo tiempo, que la capacitación o el adiestramiento pudieran representar un obstáculo para un adecuado desarrollo de las fuentes de trabajo; de ahí que se haya buscado realizar una acción conjunta de dos principios: el de la capacitación del trabajador y el de proporcionarle una adecuada actividad, empleo o trabajo derivados de la preparación que adquiera; para cuyo logro debe disponerse de las escuelas o institutos que satisfagan en forma conveniente la necesidad que tiene cada hombre de trabajar.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

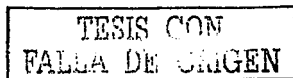
La capacitación y el adiestramiento han de ser esfuerzo de todos: trabajadores, patrones y autoridades, demostrándose con este interés conjunto que sólo así se responde a una sociedad en la que cada vez sean más los trabajadores, porque en ello se encuentra la clave del progreso personal y social. Por lo que proponemos que no solo sea una obligación para el patrón, sino también una obligación para los trabajadores, pues con ello se lograra lo antes expuesto.

#### **2.4. OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

La principal obligación del trabajador es prestar el servicio; de ella deriva toda una serie de obligaciones y de prohibiciones al igual que ocurre con el patrón, de modo que este tiene frente al trabajador tantos derechos como obligaciones y prohibiciones tiene su subordinado.

Las obligaciones contenidas en las trece fracciones del artículo 134 se pueden clasificar en seis aspectos:

- |                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| 1.- Obediencia          | I y III         |
| 2.- Higiene y seguridad | II, X, XI y XII |
| 3.- Eficiencia          | IV              |
| 4.- Orden y cuidado     | V, VI y VII     |
| 5.- Solidaridad         | VIII y IX       |
| 6.- Lealtad             | XIII.           |



En la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 134, nos dice que son obligaciones de los trabajadores:

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;

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

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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 peligren 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

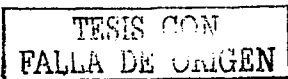
XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda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

Además hay obligaciones de los trabajadores contempladas como obligaciones morales y sociales, las cuales son:

La obligación moral y las sociales: "Los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, señalan una serie de obligaciones, que proceden de la Ley de 1931, a las que se conoce con el rubro de este párrafo: guardar buenas costumbres durante las horas de trabajo; abstenerse de todo acto injurioso o del mal trato para el patrono o los compañeros de trabajo; no presentarse a la negociación en estado de ebriedad; no portar armas durante las labores; y otras parecidas, disposiciones que también se justifican por si solas.

Otras obligaciones: los mismos artículos 134 y 135 mencionan diversas obligaciones, tales como cuidar las herramientas y útiles de trabajo y devolvérselos al disolverse la relación de trabajo; no usarlos para fines propios y otros semejantes."<sup>44</sup>

<sup>44</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, I, Op. Cit. Pág. 92.



Una de las obligaciones que se adquiere por medio de la costumbre son las humanitarias, y se da este nombre a los auxilios obligatorios que deben de prestar los trabajadores en cualquier tiempo que lo necesiten.

Como se puede observar en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo no existe fracción alguna que obligue a los trabajadores a tomar capacitación y adiestramiento, que es en el cual se encuentran las obligaciones básicas; es por tal motivo que nuestra propuesta es añadir una fracción mas que los obligue, correlacionando este con el artículo 153-A.

Hoy en día es urgente la obligación de los trabajadores de capacitarse o adiestrarse para mejorar la mano de obra y el desarrollo económico del país. Dentro de la ley reglamentaria encontramos sistemas, métodos y procedimientos conforme los cuales los patronos deberán cumplir, ya que sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que se requiere para la competencia en el mercado internacional.

## **2.5. OBLIGACIONES DEL PATRON.**

Las obligaciones de los trabajadores y de los patronos son de dos clases: fundamentales y derivadas. Las fundamentales son: pagar el salario y prestar el servicio. Una vez celebrado el contrato de trabajo, ambas partes se encuentran ante una serie de normas imperativas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Debe distinguirse entre una obligación y una prohibición: ambas son imperativas e irrenunciables, pero las obligaciones consisten en un hacer, en tanto que las prohibiciones exigen un no hacer.

Las obligaciones de las 28 fracciones del Artículo 132 se pueden clasificar en nueve rubros:

- |                                       |                           |
|---------------------------------------|---------------------------|
| 1.- Sanitarias y de seguridad         | I, XVI, XVII, XVIII, XIX. |
| 2.- Económicas                        | II, XX, XXIII, XXVI.      |
| 3.- Laborales                         | III, IV.                  |
| 4.- Humanitarias y de respeto         | V, VI y XXVII.            |
| 5.- Reconocimiento al trabajo         | VII y VIII.               |
| 6.- Políticas                         | IX                        |
| 7.- Sindicales                        | X, XI, XXI y XXII         |
| 8.- Educativas                        | XII, XIII, XIV, XV y XXV  |
| 9.- Vigilancia oficial y organización | XXIV y XXVIII.            |

En la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 132 nos dice que son obligaciones de los patrones:

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

TESIS CON  
FALLA DE ORDEN

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 aquéllos 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 número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas

TESIS CON  
FALLA DE CARGEN

comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará 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 número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término 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 5o. 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

que avisen con la oportunidad debida y que el número 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 término 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 Secretaría de Educación Pública;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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 más 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 éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos 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**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



**adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.**

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, 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,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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 esté 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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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;

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

y

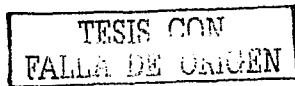
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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 reglamentos.

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.

"El hecho de ser patrón, lógicamente implica la automática aceptación de varias obligaciones para con sus trabajadores; estas obligaciones a las que ahora hacemos referencia, son las impuestas por la Ley, es decir, ajenas a las de el en su carácter de patrón contratante pueda contraer con el trabajador o trabajadores, a través del respectivo contrato, cuando se lee el texto del artículo 31 de la Ley Federal del trabajo: los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo a la buena fe y a la equidad. La razón por la cual el derecho del trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en que la relación laboral y todos los efectos con que la



relación laboral y todos los aspectos que trae consigo, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes desproporción de fuerzas de uno u otro sujeto, por lo que el legislador interviene para nivelar de cierta manera dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales debe sujetarse el patrón y el trabajador."<sup>45</sup>

Considera Baltasar Cabazos Flores que "de todas las obligaciones las mas importantes es desde luego pagar los salarios e indemnizaciones y proporcionar el trabajo a los obreros y/o empleados.

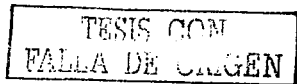
La fracción XV obliga a las empresas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y constituye uno de los requerimientos mas importantes en los tiempos actuales.

La violación al incumplimiento de dichas obligaciones puede traer como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo por parte de los obreros con la consiguiente obligación del pago de tres meses de salario, veinte días por año y salarios caídos."<sup>46</sup>

Por lo tanto, hemos llegado a la conclusión de que así como tiene obligación el patrón de capacitar y adiestrar al trabajador de acuerdo al artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, es necesario anexar al artículo 134 de la

<sup>45</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. Pág. 257.

<sup>46</sup> CAVAZOS, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Quinta edición, Editorial Trillas, México 1986. Pág. 179.



misma ley que comprende las obligaciones de los trabajadores una fracción que los obligue a tomar capacitación y adiestramiento; ya que en la actualidad es de suma importancia, por que se requiere de nueva tecnología en las empresas y que puede ser aprovechada por el trabajador al máximo aplicando los conocimientos adquiridos en la capacitación y adiestramiento brindadas por el patrón, alcanzando un mejor nivel de vida, así como una superación personal y ser mas productivo para el patrón; siendo esto benéfico para ambos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO III**

**CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO III

### CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

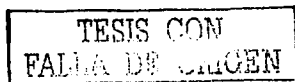
#### 3.1. ANTECEDENTES

Tanto el proceso de selección como el de capacitación de personal depende en gran medida de factores como el análisis de puestos, el plan de recursos humanos y la oferta y calidad del mercado de trabajo.

Es cierto que la capacitación es un medio de auxilio para los miembros de la organización para llevar a cabo su trabajo, pero también es cierto que es un medio de integración al medio laboral que puede prolongarse para toda su vida.

La capacitación es tan importante en el actual entorno laboral que la negativa de la sociedad de invertir recursos para obtener una fuerza de trabajo altamente capacitada se refleja en la presencia de amplios grupos de población que no resultan empleables ni pueden encontrar su ubicación en el moderno mercado de trabajo.

Con respecto a los antecedentes de la capacitación y adiestramiento, podemos observar que a lo largo de la historia el hombre ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste mas eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente; las corporaciones romanas, los gremios, y el aprendizaje, son un ejemplo de lo





anterior, no obstante que con el paso del tiempo degeneraron en formas de explotación.

"La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad, por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos. 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.

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 manejo de los instrumentos y la transformación de la materia prima en objetos necesarios para el comercio.

Francia, Alemania e Inglaterra, con mayor capacitación, originan la estructura político-social de la época moderna. Esos países, en auge económico, transforman la primitiva agricultura, con técnicas de cultivo; las industrias multiplican fuentes de trabajo para los obreros.

La República Francesa buscó el auge industrial en los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, al fundar la libre

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

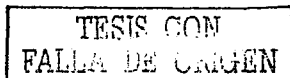
empresa y la libertad de concurrencia. Se abolieron los exámenes de artesanos, que lesionaban fundamentalmente a los aprendices e impedían la creación de grandes fábricas. Entre nosotros Morelos, también proclamó el término de los exámenes de artesanos. Ello no significaba destruir la capacitación, sino 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. Hacia sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos; debían de ejecutar cualquier tarea, laborar sin horario, estar sometidos a disciplina rigorista; carecían de derecho o prestaciones. Los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador; los sindicatos obreros luchan por la abolición del trabajador a prueba.

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 convenida.

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

Entre las obligaciones que se imponían al aprendiz, estaban las de



obedecer al maestro o patrón, observar buenas costumbres y guardar respeto y consideración al patrón, al maestro y a sus familiares; cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva respeto a la vida privada del patrón, maestros y familiares; procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo

Se facilitó el despido del aprendiz, al permitir que el patrón o el maestro pudieran hacerlo por: a) faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia; causal de tal amplitud que podía abarcar casi cualquier situación; b) incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate, lo que fue invocado sin límite y a conveniencia del patrón, en detrimento de los derechos de los aprendices. El patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz, aun cuando se acreditara la injustificación del despido.

Cuando el aprendiz se separaba del trabajo por culpa del patrón o del maestro, sólo recibía como indemnización el pago de mes y medio de salario. Se le negó, además, el derecho a participar en el reparto de utilidades de las empresas.

Es sin duda, con base en los abusos a los que las disposiciones anteriores dieron lugar, que la Iniciativa, como señala la Exposición de Motivos de la Ley actual, suprimió el contrato de aprendizaje, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos."<sup>47</sup>

"El derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento es un derecho nuevo; ni en la constitución de 1917 ni en la Ley Federal de Trabajo de 1931, se estableció este beneficio. Sus perspectivas son múltiples, como las de un amanecer.

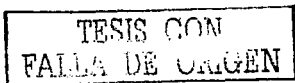
A lo único a lo que se referían estos ordenamientos, era a las obligaciones patronales al establecer escuelas y de otorgar becas de estudio a los trabajadores o a sus hijos, y a la regulación del contrato de aprendizaje, que luego degeneró en una forma más de explotación de trabajo humano. Sin embargo, las figuras anteriores no constituyen antecedentes de la capacitación y el adiestramiento.

El nacimiento de este derecho en el plano jurídico lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, que estableció dentro de las obligaciones del patrón, la de organizar cursos de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores"<sup>48</sup>

Es por ello que "una nueva tendencia se empezó a marcar en la Ley, a partir de 1968. La capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser

<sup>47</sup> BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Op. Cit. Pág. 274

<sup>48</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda edición actualizada; Ed. Porrúa, México 1998; Pág. 182.



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

Con relación a la iniciativa de ley que contenía la obligación patronal de capacitar, el sector patronal sostuvo que por cuanto hace a programas de adiestramiento y capacitación profesional (artículo 132, fracción XV), quedarían regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial en lo relativo a Capacitación industrial y aprendizaje, incluidos Capítulo I Bis y II del título VI.

Los Capítulos que proponía sobre aprendizaje y capacitación los basaba en las siguientes consideraciones: En su informe de septiembre de 1965, el señor Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, fundando su exhortación para la capacitación de los trabajadores y formación de técnicos, dijo que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo, observando en los últimos 10 años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales. Agregó que la tecnología es uno de los procedimientos más eficaces de que dispone en nuestros días, para acrecentar la productividad y para sustentar sólidamente el aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos. La sustitución costeable de importaciones y la participación en los mercados internacionales, exigen que las industrias fundamentales y secundarias mejoren sus condiciones de operación técnica y eleven su productividad. El país necesita lograr según expresión del mismo señor

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Presidente una alta tasa de inversión intelectual: Tarea de gran magnitud que concierne a toda la nación.

La continuación del proceso de industrialización de México, y en general todo el desarrollo del país, exigen que todos los puestos en los centros de producción o distribución, sean ocupados por las personas más capaces. Por otra parte, México es un país, que carece de trabajadores calificados en todo, y esta carencia se manifiesta en todos los niveles, desde personal de confianza hasta trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada.

La capacitación de los trabajadores y el crear alicientes para los capacitados, es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país.

Tanto el Congreso General como el Poder Ejecutivo Federal, han expedido, entre otras, las siguientes disposiciones legislativas y reglamentarias, a fin de corregir la notoria desproporción que existe entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores debidamente preparados (Decreto Presidencial de 26 de noviembre de 1963, Diario Oficial de 5 de diciembre):

a) Decreto del Congreso General, de 31 de diciembre de 1956, que adiciona a fracción XXI del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

imponiendo a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo, y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades. Esta disposición legal tiene implícito el derecho de trabajador capacitado y del patrón a cuya costa ha sido capacitado, para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse.

b) la Ley de 3 de enero de 1963 (Diario Oficial de 1º de febrero), incorporada a la Ley de Ingresos de la Federación para 1964, en que se establece el Impuesto del 1% con destino a la enseñanza media, superior y universitaria y a la **CAPACITACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL**.

c) Decreto de 15 de mayo de 1962, modificado por el de 27 de abril de 1964 mediante el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial. Funda su creación el señor Presidente de la República, entre otros consideran dos, en que el ritmo actual del desarrollo de la industria en el país requiere con urgencia, incrementar la **FORMACIÓN DE TÉCNICOS DE PREPARACIÓN MEDIA**.

d) Decreto de 26 de noviembre de 1963 que establece el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria. Es en este Decreto: en el que el señor Presidente proclama la necesidad de corregir la desproporción entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores capacitados.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

e) Con base en los Decretos citados, la Secretaría de Educación Pública, según informes de su Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales, en octubre de 1966 tenía establecidos 30 Centros de Capacitación para el trabajo Industrial en la República. Su objeto, según expresión del mismo Director, es ayudar a resolver el problema de mano de obra para la industria.

Es de indiscutible interés público que no se pierda esa serie de esfuerzos que desde hace tiempo vienen realizando en materia educativa el Estado mexicano y los industriales. Más aún, el desarrollo económico de la Nación exige que se multipliquen tales esfuerzos, para lo cual, ante todo, debe estimularse tanto al trabajador capacitado dándole oportunidad de acceso a puestos en donde su competencia sea debidamente aprovechada y consecuentemente mejor remunerada, como al patrón para que aproveche preferentemente la mano de obra capacitada. De esta forma se fomentará el interés del trabajador en adquirir mayores conocimientos técnicos y mejores aptitudes.

Para que el sector empresarial contribuya, como es su obligación a la formación profesional de los trabajadores, es indispensable contemplar dos situaciones totalmente diferentes: una, la de las artesanías y la de las pequeñas empresas y otra la de la gran industria. En el primer caso debe subsistir el contrato de aprendizaje tradicional que no ha desaparecido aún en los países altamente especializados. Por ejemplo en Francia, en el año de 1967 había 200 000 jóvenes formándose profesionalmente mediante el tradicional contrato de aprendizaje.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



El suprimir el contrato de aprendizaje es ignorar la realidad económica y social mexicanas y creer ingenuamente que toda la economía nacional está integrada en grandes empresas productoras o distribuidores de bienes o servicios.

Es indispensable mantener el aprendizaje tradicional para que se puedan formar trabajadores de oficio; para que los jóvenes que no tienen acceso a los estudios técnicos ni medios para subsistir durante tales estudios, se puedan formar como trabajadores de oficio. Los organismos empresariales están conscientes de que hay patrones inmorales que explotan a los trabajadores mediante la simulación de contratos de aprendizaje pero sostenemos que la solución a ese problema no es el suprimir el contrato de aprendizaje, sino por el contrario, reglamentario adecuadamente para que pueda celebrarse únicamente cuando real y verdaderamente tenga por objeto la enseñanza de un oficio de aplicación general que haga del joven un trabajador calificado con posibilidad de tener trabajo de cualquier parte. La reglamentación debe también impedir la explotación de diversas maneras, entre otras, prohibiendo la aceptación de contratos de aprendizaje tradicional para puestos que únicamente tienen aplicación en una misma empresa o en una misma industria.

Como es notorio, México carece de mano de obra calificado y por lo tanto la empresa moderna, especialmente la industrial, necesita dar al personal de nuevo ingreso una capacitación para formarlo en los puestos propios de la empresa.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

El contrato que al efecto se celebre, no puede confundirse con el contrato a prueba: cuando un trabajador entra a capacitarse, ambas partes saben que no posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño eficiente del puesto, y el objeto del contrato es adquirirlos para después permanecer en la empresa; en cambio el contrato a prueba tiene por objeto que el trabajador demuestre que sí tiene tales conocimientos y habilidades.

La Ley debe prever la posibilidad de un contrato especial de capacitación con bases diferentes al de aprendizaje tradicional. A este trabajador, se le va a capacitar para que preste sus servicios precisamente en esa empresa, no se le va a dar un oficio que pueda desempeñar en cualquier parte. En el aprendizaje tradicional, la enseñanza es parte importante de la contraprestación al trabajo. En la capacitación industrial, esa enseñanza no puede considerarse como contraprestación sino como necesidad de la propia empresa.

De la misma manera que los contratos de aprendizaje tradicional o de capacitación industrial, deben ser reglamentados para evitar la explotación, también debe reglamentarse adecuadamente el término de prueba, para evitar que patrones inmorales pretendan ocultar contratos por tiempo indeterminado mediante la simulación de los contratos a prueba o exploten al trabajador durante el término de prueba.

La reacción no se hizo esperar, habían sido muchos años de lucha contra

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la explotación de estos trabajadores para echar marcha atrás: La Iniciativa presidencial adopta un criterio general, que busca una solución integral al problema de la capacitación, problema que no puede quedar sujeto a reglas absolutamente fijas, ya que ello haría imposible el desarrollo de planes y programas que tienen que evolucionar a medida que surjan nuevas especialidades y necesidades. La Iniciativa Presidencial descansa en el principio de que las autoridades del trabajo, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones, deben formular planes de estudios, los que podrán revisarse periódicamente (Respuesta de la Secretaría del Trabajo).

Por lo que hace a la proposición para adicionar un capítulo sobre contrato de aprendizaje y otro sobre capacitación industrial:

El Gobierno de la República está consciente y está realizando los máximos esfuerzos a su alcance, para resolver el problema educacional en México en todos sus aspectos, partiendo de la enseñanza obligatoria, pasando por la secundaria hasta los estudios profesionales, técnicos y universitarios. Dentro de este plan general se encuentra la capacitación para el desempeño de las más diversas actividades.

En consecuencia, el Gobierno de la República está haciendo y continuará realizando esfuerzos para preparar personal, que podrá ofrecer sus servicios a la industria y a las diversas empresas, en todos los niveles de la capacitación, desde los menos complejos, hasta los que plantea en la actualidad el progreso de la ciencia

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

y de la técnica, pero el problema que se trata de resolver, y el que pasan por alto los empresarios, es de naturaleza distinta independientemente de los esfuerzos del Gobierno de la República, en cada empresa, los patrones deberán, según se dice en el artículo 132, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación para los trabajadores que ya están prestando sus servicios, obligación que se impone en beneficio de las mismas empresas, pues su personal quedará mejor capacitado. En el fondo de la proposición se observa una negativa a colaborar en la resolución de un problema nacional.

La fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo es suficientemente amplia, y se redactó con ese propósito, a efecto de que la capacitación profesional pueda realizarse en armonía con las exigencias y con el progreso continuo de la ciencia y de la técnica. Las Autoridades del Trabajo, según ya se expresó en un párrafo anterior, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones, formularán los planes para esta capacitación.

El contrato de aprendizaje, que, vuelve a decirse, tiene antecedentes en las prácticas de la Edad Media, ha sido utilizado, según ya también se expresó, como un procedimiento para utilizar personal pagándole salarios inferiores a los que corresponden de conformidad con las normas vigentes en la empresa. Pero es de hacerse notar que nada impedirá que las Autoridades del Trabajo establezcan cursos o métodos de capacitación para el personal de nuevo ingreso. La Iniciativa Presidencial se propone, en armonía con un clamor generalizado en la República, evitar que con pretexto de esa capacitación, se utilicen trabajadores en condiciones

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

inferiores a las que deben regir su actividad. por otra parte, si los trabajadores de nuevo ingreso no resultan aptos para el trabajo, podrán ser separados de su empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173, fracción IV, de la Iniciativa Presidencial, separación que será tanto más justificada por cuanto no obstante la capacitación que se ofreció al trabajador, éste no resultó apto para el trabajo.

Por lo que se refiere al contrato de capacitación industrial, se trata de una relación que pretenden establecer los empresarios con el objeto de hacer a un lado a sus trabajadores, violar sus derechos de antigüedad y traer personal nuevo, con plena libertad, a pretexto de capacitación. Los propósitos de la Iniciativa Presidencial consisten en que esa capacitación se otorgue a los trabajadores de la empresa y no al personal ajeno. Una vez más vuelve a decirse que será en los planes y programas que formule la Secretaría del Trabajo donde establezca la manera de capacitar al personal. Cuando el personal de la empresa no demuestre, después de seguir los cursos, su aptitud para el puesto, será cuando pueda llamarse a personal ajeno.

La Ley debe proteger los derechos del trabajador frente a cualquier posible violación. El mismo Sector Patronal reconoció las violaciones y excesos por parte de patrones; esto era suficiente para justificar las nuevas medidas que se proponían.

El texto original de la fracción XV del artículo 132, decía: Organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren la Secretaría

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de Trabajo y Previsión Social y las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorio y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones. Estas mismas autoridades vigilarán la ejecución de los planes.

Después de muchas horas de trabajo y de escuchar distintas opiniones, estimamos que debía modificar este texto para permitir una ágil aplicación y evitar que sus principios fueran objeto de nuevas violaciones o de erróneas interpretaciones. El dictamen de la Cámara de Diputados dice que: Se modifica la fracción XV del artículo 132 para hacerla más flexible a fin de que cumpla sus objetivos de capacitación y adiestramiento en forma más expedita.

El texto aprobado en el Congreso de la Unión, vigente hasta 1978, es el siguiente:

Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas profesionales 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. Estos podrán implantarse en cada empresa o para 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 e institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

En esta forma contemplamos múltiples posibilidades:

- a) intervención del patrón y de los trabajadores.
- b) Adecuación de planes y programas a las necesidades de cada empresa y, dentro de ellas, a cada una de sus partes, sin descuidar los requerimientos de la industria.
- c) Variedad de formas, sistemas o procedimientos, que hacían factible su aplicación y evitaban gravar innecesariamente a las empresas.
- d) Las autoridades reducían su intervención a una adecuada vigilancia en cuanto a la ejecución de cursos y enseñanzas.

"La importancia de la obligación trascendió a los derechos de preferencia y a la posibilidad de ocupar puestos vacantes.

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

Para proteger al patrón, la Ley establece como causal de rescisión del contrato de trabajo, el engaño con documentos o certificados falsos."<sup>49</sup>

<sup>49</sup> BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Op. Cit. Págs. 275, 281.

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en su reunión en el año de 1975 adoptó el Convenio número 142, relativo a la orientación y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.

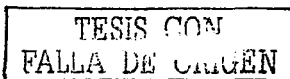
En el avance científico y tecnológico, México hizo conciencia de la importancia de la capacitación y el adiestramiento; por decreto publicado en diario oficial de nueve de enero de 1978, se elevó a rango constitucional este derecho. La reforma consistió en la adición de la fracción XIII al apartado A del artículo 123, en los siguientes términos: "XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajador la Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

En el mismo año de 1978, México ratificó el convenio 142 de la OIT y Reformo la LFT para reglamentar y hacer aplicable la nueva norma constitucional.<sup>50</sup>

### 3.2. NATURALEZA JURÍDICA.

Analizar la naturaleza jurídica de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores es compleja pero necesaria. Para poder entender necesitamos analizar algunos aspectos como son las definiciones de capacitación y adiestramiento mismas que se vieron en el Capítulo Primero; objetivos y significado.

<sup>50</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Op. Cit. Págs. 288,289.





"La Ley, al referirse a la capacitación y el adiestramiento, los utiliza siempre de manera conjunta, en tal forma que puede pensarse que, para el legislador, se trata de palabras sinónimas, lo cual parece coincidir con los conceptos de la Real Academia. Sin embargo, en los reglamentos establece una distinción en cuanto a sus alcances, si bien no atribuye a cada uno de sus dos fines primordiales un nombre específico. Así en el artículo 153- F distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento; lo segundo, la de incremento de los conocimientos."<sup>51</sup>

En la actualidad es necesario que se obligue a los trabajadores para que tomen capacitación y adiestramiento, de este modo podrán ocupar una vacante superior o un trabajo que les ayude alcanzar un nivel de vida mejor.

El maestro Mario de la Cueva dice, "Lo importante es que, en efecto, se preparen a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir su actividad con mayor eficiencia."<sup>52</sup>

El maestro Mario de la Cueva hace referencia a la importancia que tiene el propósito de la institución, y no las diferencias que tienen las palabras capacitación y adiestramiento.

<sup>51</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México 1983. Pág. 271.

<sup>52</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo II, Cuarta Edición. Ed. Porrúa, México, 1986. Pág. 84.

## OBJETIVOS.

"En el artículo 153-F de la ley se establece como objetivos de la capacitación y adiestramiento los siguientes:

- 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.

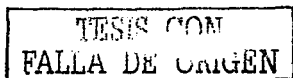
La Recomendación 87 de la OIT de 1939, proporcionó una breve y precisa definición:

La expresión "formación profesional" designa todos los medios de formación que permita adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales,

ya sea que se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo."<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup>ibidem. Pág. 83



Mediante la aplicación de esta norma, se pretende preparar a los trabajadores para adaptarlos al ritmo tan acelerado y cambiante de la sociedad actual. Se procura difundir las modernas tecnologías para elevar la dependencia tecnológica.

"Las políticas de capacitación y adiestramiento deben tener por objeto conforme a la recomendación 150 de la OIT, asegurar el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, el subempleo y los riesgos profesionales; y conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan."<sup>54</sup>

Esta norma contiene los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, y al numerarios nos podemos dar cuenta de que es básico el legislar sobre la obligación de los trabajadores para capacitarse, y de este modo evitar los riesgos de trabajo, los cuales debido a la falta de conocimientos son mas frecuentes dentro de las empresas, convirtiéndose en un problema mayor para los trabajadores que en un futuro no podrán conseguir trabajo por falta de capacidad física, y a los patrones los limita en la producción de la empresa.

#### SIGNIFICADO

"Con la capacitación y el adiestramiento se pretende mejorar las aptitudes

---

<sup>54</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Ed. Porrúa, México 1990, Pág. 281.

del trabajador e incorporarlo al desarrollo económico, "porque México necesita hombres capaces en todas las áreas técnicas, especialmente en aquellas que han venido siendo reservadas a pequeños grupos de gente privilegiadas."<sup>55</sup>

"Por lo tal motivo es urgente sensibilizar a las empresas para que en un esfuerzo coordinado con el gobierno y los trabajadores se haga realidad este derecho que a todos trae nuevos dividendos"<sup>56</sup>

Por otra parte, el derecho de capacitación y adiestramiento está íntimamente relacionado con uno de los grandes principios rectores de la ley como es el derecho al trabajo, que forma parte del artículo 123 Constitucional a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de 19 de Diciembre de 1978:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

Los trabajadores tienen garantizado en la Constitución el derecho al trabajo. Este derecho solo podrá realizarse si hay capacidad en la fuerza de trabajo. He aquí la trascendencia de la capacitación y adiestramiento en relación al trabajo.

---

<sup>55</sup> DÁVALOS, José. Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, N° 39. UNAM, México 1980, Págs. 685.

<sup>56</sup> *Ibidem*. Pág. 282.

Por tal motivo la naturaleza jurídica de la capacitación y el adiestramiento corresponde a un derecho social de clase y de orden publico, que constituye la formula eficaz para preparar a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que se les presente, para producir mas y mejor, para lograr su realización como hombres en su vida, en su trabajo y en el desarrollo económico. Es por lo que proponemos, que se les obligue a los trabajadores dentro de la legislación a adquirir capacitación y adiestramiento, ya que complementariamente es un elemento indispensable para que se realice plenamente el derecho al trabajo.

### **3.3. EL OBJETO.**

"El artículo 153-F nos indica que el propósito que se tiene al capacitar y adiestrar al trabajador es el de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en la actividad que normalmente desarrolla, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

Los objetos que se persiguen son favorables indudablemente, y además señalan el rumbo a seguir en el establecimiento de los planes y programas respectivos.

En efecto, el hecho de intentar mejorar el nivel cultural de un trabajador proporcionándole alfabetización o inclusive, en determinados casos, estudios

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

superiores, no creemos que satisfaría los requisitos de la ley y que en tal virtud no debiera de ser aprobado el plan o programa que contemplara ese sistema para dar cumplimiento a las obligaciones sobre capacitación y adiestramiento, pues lo que se pretende es hacer más apto al trabajador en el desarrollo de sus labores cotidianas.

Sin embargo, deberán hacerse ciertos distingos, pues si un trabajador desempeñara, trabajo estrictamente de carácter manual en donde ni siquiera la alfabetización fuera un requisito, pero para poder acceder a un puesto superior requiriera como mínimo el saber leer y escribir, estimamos que la alfabetización si podría constituir el cumplimiento de la ley. Asimismo, la importación de algunos otros conocimientos que en cierto momento podrían significar simplemente el mejoramiento del nivel cultural del trabajador, también podrían llegar a ser utilizados para satisfacer los requisitos legales, tal como podría ocurrir en la impartición de conocimientos de un idioma extranjero a una secretaria bilingüe o a técnicos que requieran en el desarrollo de sus labores el conocimiento de algún idioma extranjero.

El propósito es claro, ya que la fracción V del artículo 153-F viene a resumir filosofía y propósitos que encierran las cuatro fracciones anteriores, e indica que en general el objeto de la capacitación y el adiestramiento es mejorar las aptitudes del trabajador.

A mayor abundamiento la fracción I textualmente señala como objeto de la capacitación y el adiestramiento actualizar y perfeccionar los conocimientos y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

Esta norma legal, en extremo ambiciosa, señala también, a nuestro juicio, la filosofía que encierra, no sólo la disposición legal en sí mismo, sino todo el sistema que, para enfatizar su importancia, tuvo que ser incluido en un texto constitucional.

Por otra parte, la generalidad con que se contempla en la fracción II de este artículo, el que el trabajador se prepare para ocupar una vacante o puesto de nueva creación estará sujeto a las normas que imperen en la empresa, sobre todo en tanto que exista un contrato colectivo de trabajo, al referimos a los sistemas de ascensos establecidos por la ley, deberá delimitarse precisamente el puesto al cual tiene acceso el trabajador en caso de un movimiento ascendente. Es en ese puesto inmediato superior en el cual el trabajador podría ser capacitado y adiestrado, pero no en términos generales en cualquier puesto de nivel superior.

De hecho la disposición legal habla de preparar al trabajador para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, sin decir que se trate de un movimiento ascendente para el mismo. Sin embargo, si aun los movimientos ascendentes pueden ser renunciados por el trabajador, con mayor razón sería de suponer su falta de interés para capacitarse en un puesto distinto al suyo si no hubiera el incentivo de un movimiento ascendente o cuando menos la percepción de una mayor remuneración. Habrá casos de excepción, sin embargo, en que el trabajador acepte ser sujeto de un movimiento horizontal y no ascendente, pero esto será o por

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

razones personales o para facilitar un ascenso posterior en una línea escalafonaria distinta, por haber llegado al tope en la suya.

Esto nos lleva a pensar que resultará indispensable que conjuntamente con los planes y programas de capacitación y adiestramiento, las partes convengan líneas escalafonarias para poder precisar cuál es el puesto en el que algún trabajador deba ser capacitado, independientemente de que, al estudiar los sistemas de ascenso en relación con la capacitación y el adiestramiento, el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que principalmente rige el tema, habla de los trabajadores de la categoría inmediato inferior en varias ocasiones, y ésta sólo podrá definirse mediante las líneas escalafonarias que, por tanto, resultan indispensables y que casi no existen pactadas en ninguna empresa.

La fracción III del artículo 153-F señala como objeto de la capacitación y el adiestramiento el prevenir riesgos de trabajo.

En muchas ocasiones nos hemos encontrado ante la duda de los empresarios respecto a las posibilidades de impartir capacitación y adiestramiento a trabajadores que desarrollan labores manuales únicamente y a los que les parece en extremo difícil poder hacer más aptos. Sin embargo, independientemente de que siempre se podrá encontrar cómo mejorar de alguna manera la labor que desarrolla el trabajador, el impartirle conocimientos respecto a la manera de prevenir riesgos de trabajo creemos que estaría en concordancia con el objetivo que para la capacitación y adiestramiento señala la fracción III del artículo 153-F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



El incrementar la productividad como objeto de la capacitación y el adiestramiento, según reza la fracción IV del artículo 153-F es simplemente la consecuencia lógica de hacer al trabajador más apto o más diestro en el desempeño de la labor, siendo ésta además la norma contenida en el artículo 153-F, que más directamente señala un beneficio para el empresario, derivado de la mayor aptitud de los trabajadores a su servicio logrado mediante la existencia de programas de capacitación y adiestramiento. <sup>57</sup>

Pero 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 bajo las medidas de seguridad e higiene preventivas de enfermedades y accidentes. En las reformas de 1978, se tuvo presente la importancia de esa necesidad y, en el artículo 153-F, fracción III, se consagró como una de las finalidades de la capacitación y adiestramiento que: "deberán tener por objeto: prevenir riesgos de trabajo".

La capacitación y adiestramiento va dirigida fundamentalmente a las aptitudes intelectuales: desenvolvimiento del intelecto y preparación para la utilización de la técnica; y a las aptitudes físicas: desarrollo orgánico de las condiciones psicobiológicas y utilización científica de las energías del hombre trabajador. Pero además de las aptitudes intelectuales y físicas, el hombre tiene también aptitudes éticas y aptitudes estéticas. Ahora bien como la vida humana

<sup>57</sup> TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y el Adiestramiento. Tercera edición. Ed. Coparmex, México 1981. Págs. 19-21.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

constituye una unidad inseparable, el desarrollo de una de las aptitudes implica necesariamente el desenvolvimiento de las otras, por lo que teniendo en cuenta este enlace indisoluble, en la fracción V, del artículo 153-F, se dispuso: "Que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: en general, mejorar las aptitudes del trabajador". La capacitación y el adiestramiento es educación, y como educación tiende a colaborar en el desarrollo integral y armónico de las aptitudes intelectuales, físicas, éticas y estéticas del hombre trabajador".<sup>58</sup>

La fracción V del artículo 153-F, al hablarnos sobre las aptitudes del trabajador engloba las fracciones que le anteceden, es por eso que no despierta mayores dudas lo dispuesto en dicho artículo, solo amerita un comentario en relación al objeto marcado con el número IV, con respecto a incrementar la productividad.

Creemos que es este, el objetivo fundamental de todo este sistema, dado que el país requiere un crecimiento de productividad, tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores para los trabajadores como para los patrones y en general para nuestras crecientes necesidades demográficas. Al hacer un estudio del objeto de la capacitación y adiestramiento hemos llegado a la conclusión que solamente resta que al trabajador se le obligue a tomar cursos adecuados de capacitación y adiestramiento para que se puedan lograr los objetivos antes mencionados.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

---

<sup>58</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I. Op. Cit. Págs. 224, 225.

#### 3.4. TIPOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

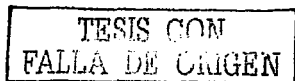
"Ante la imposibilidad de la Ley de contemplar todas y cada una de las diversas situaciones que puedan presentarse en las múltiples empresas que operan en el país, el artículo 153-A de la Ley Federal de Trabajo, remite al común acuerdo de patrón y sindicato o sus trabajadores, la formulación de los planes y programas para llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento, cuyos planes y programas deberán estar aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Ley, pues, en este aspecto es sumamente amplia y deja la libertad a las partes de convenir lo que las circunstancias de la capacidad de la empresa; la actividad que desarrolle; el número de trabajadores que tenga su servicio, etc., puedan determinar como conveniente y si bien es cierto que no deja de parecer inconveniente la injerencia estatal en la aprobación, modificación o rechazo de los planes y programas que convengan las partes."<sup>59</sup>

Es cierto que algunos empleados pueden aprender su trabajo más fácil y rápidamente que otros, pero con una buena capacitación se puede mejorar prácticamente el desempeño de cualquier persona. Las necesidades de capacitación varían según las diversas circunstancias para cubririrlas, existen tres tipos de capacitación, tales como:

---

<sup>59</sup> TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y el Adiestramiento. Op. Cit. Pág. 43.



## CAPACITACIÓN PARA HACER

Es la más común la que generalmente se practica y que descansa casi siempre en el adiestramiento. Se refiere al desarrollo de las aptitudes, y habilidades para poder actuar sobre las cosas. Su objetivo es la transformación de la materia. Sus condiciones son lo observable, lo cuantificable, lo dominable. Es la capacitación que parece ser más útil y de resultados más inmediatos.

## CAPACITACIÓN PARA LLEGAR A SER

Esta se proyecta hacia el desarrollo del hombre, es decir, hacia el perfeccionamiento de su personalidad. Esta capacitación es generalmente ignorada. No obstante es esencial para la vida de la empresa. Descansa en motivos principalmente éticos. Se refiere entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la auto valoración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y el desarrollo del espíritu de justicia.

## CAPACITACIÓN PARA HACER Y LLEGAR A SER

Se refiere al obrar humano en la conveniencia de la empresa. Tiene un doble objeto: el hacer trabajo conjunto, esto es, el trabajo en su dimensión social, o más claro aún, el trabajo organizado; y por otra parte, el desarrollo del hombre como miembro de grupos de la comunidad de la empresa y de la sociedad en general.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Esta capacitación tiene sus exigencias propias, pero muy poco exploradas, casi desconocidas, entre las principales: el sentido de la participación objetiva en una obra común y que es, subjetivamente, la convicción de la solidaridad humana, la cual se logra mediante una sistemática cooperación dentro del orden que implica una coordinación auténtica, y buscando como resultado final, la integración del hombre como persona en el ambiente social de la empresa y del país donde esta opera.

Estos tipos de capacitación se complementan y por ello no pueden desligarse, a veces ocurre que se emplea únicamente la capacitación para hacer. Se piensa erróneamente que lo esencial es la eficiencia en el trabajo, como si este pudiese desprenderse del trabajador en su calidad humana. El resultado es casi siempre negativo, el trabajador puede adquirir la habilidad y competencia necesaria, pero se sentirá desligado de la labor que ejecuta, no se identifica con ella, se está entonces en presencia del trabajo deshumanizado y del trabajador enajenado, y menos puede esperarse que el trabajador se vincule con la empresa y descubra el valor o significado social que su esfuerzo representa.

La única forma de subsanar tales deficiencias es abordar la capacitación en toda su amplitud. Los aspectos de participación, la solidaridad, la cooperación, la coordinación y la integración son los que darán vida, sentido y positiva eficiencia a la capacitación para hacer.

Para ello es preciso, que la capacitación descansa sobre conceptos fundamentales. El respeto a la dignidad humana del trabajador y espíritu de justicia

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

social en la realización del bien común de la empresa y de la sociedad en general.

Tomando en consideración que la ley es demasiado amplia, nos da pauta a que se utilicen distintos tipos de capacitación y adiestramiento, con la finalidad de que los trabajadores accedan a tomar dichos cursos por convicción y no verse obligados a tomarlos, teniendo como resultado que estos mismos estén mejor preparados para cumplir los objetivos de las empresas y tener la posibilidad de ascenso dentro de la empresa y el mejoramiento en la actividad que desempeñan.

### 3.5. LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

"Una de las metas de la capacitación y el adiestramiento es otorgar a los trabajadores que hayan sido aprobados en los programas respectivos, la constancia respectivas."<sup>60</sup>

Tal como lo menciona el artículo 153 T de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

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

<sup>60</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II Op. Cit. Págs. 306, 307.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

se harán del conocimiento de la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento por conducto del correspondiente comité nacional o, a falta de este, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados, que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 539, Fracción IV.- ...En materia de registro de constancias de habilidades:

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

Se comprende en este precepto una completa planeación e instrumentación en tres aspectos: capacitación o adiestramiento, colocación y expedición de las constancias respectivas.

La expedición de las constancias es absolutamente indispensable, ya que es la prueba formal de los conocimientos adquiridos. Prueba que podrá no ser necesaria dentro de la empresa en la que los hubiera adquirido el trabajador, pero

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

absolutamente necesaria en el supuesto de que este quisiera o se viera obligado a cambiar de compañía.

Artículo 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir esta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de insuficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

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

Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditara haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento 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 que haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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 respectivo, acreditara para cual de ellas es apto.

El supuesto contenido en el último párrafo de lo anterior es un medio ad hoc para la selección del personal y de su correcta ubicación dentro de la empresa.

Objetivamente es más confiable este sistema que el psicólogo, que se ha implantado en los últimos años.

153-W.- 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 capacitación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondiente figuren en él.

Artículo 153-X.- 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 capacitar o adiestrar impuestas en este capítulo.

Pensamos que la capacitación no debe concentrarse única y exclusivamente en la impartición de conocimientos a un trabajador en un determinado momento, sino que será necesario, especialmente en tanto no haya

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

podido ascender al puesto inmediato superior, que se le mantenga actualizado en los conocimientos que adquirió, actualización que estimamos debe ser contemplada desde dos puntos de vista.

El primero sería en razón de una cierta periodicidad, que guardaría estrecha relación con el grado de dificultad del puesto de que se tratara. En efecto, para recapacitar o actualizar a un trabajador manual se deberían de contemplar cursos de actualización cada seis meses o cada año pero tratándose de un puesto altamente especializado, como puede ser un manejo de un aparato de precisión, tal vez el trabajador requeriría actualización de conocimientos o de recapacitación cada tres meses.

Por otra parte, a nuestro juicio deberían establecer también cursos de actualización de conocimientos en la medida en que el puesto para que el trabajador tiene extendida a su favor una constancia de habilidades laborales, sufra modificaciones substanciales.

Lógicamente para que las constancias de habilidades laborales conservaran su validez debieran estar sujetas a que el trabajador estuviese obligado a los cursos de actualización y los hubiere aprobado, ya que de otra forma, estimamos, de ninguna manera se satisfacen las finalidades de la ley.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3.6. ASPECTOS LEGALES.

#### LA CONSTITUCIÓN

Nuestra Constitución de 1917 para lograr plasmar en su artículo 123 los derechos sociales de los trabajadores, así como su carácter reivindicador y protector de clase, hubo de nutrirse de los acontecimientos sociales que le precedieron. Es decir que las fuentes formales del artículo 123 lo fueron las luchas de los trabajadores, su explotación, la violencia en su contra, las leyes liberales del siglo anterior.

Refiere Mario de la Cueva: " La conquista de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, se obtuvo en las discusiones de 1968, entre la comisión redactora de la Nueva Ley Federal del Trabajo y los representantes del capital, que culminaron en la iniciativa de ese mismo año, enviada por el Presidente de la Republica al Congreso de la Unión, el cual con una serie de modificaciones, la mayoría infortunadas por su espíritu conservador, lo aprobó en el año de 1969 como la Nueva Ley Federal de Trabajo. En el año de 1977, el poder ejecutivo decidió asegurar el derecho para el futuro a cuyo efecto propuso el poder revisor de la Constitución la constitucionalización; de la nueva fracción XIII del artículo 123.<sup>61</sup>

A nivel Constitucional la capacitación y el adiestramiento han quedado

---

<sup>61</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 82.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

aseguradas, tanto a que se refieren en el apartado "A" del artículo 123, y al respecto señalamos lo que dicen las fracciones correspondientes:

Fracción XIII.- Las empresas cualesquiera sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción XXXI.- La aplicación de las Leyes de Trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales de los asuntos relativos a...también será competencia de las autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de Trabajo... respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores...para la cual la autoridades federales contarán con auxilio de las estatales.

Debemos hacer mención de que el derecho a la capacitación y adiestramiento, a elevarse a rango Constitucional, permite que mediante la Ley Reglamentaria se establezcan los métodos y sistemas adecuados a nuestra realidad para que el postulado Constitucional se lleve a la práctica y los beneficios incidan directamente sobre el trabajador y su familia además de los intereses de los patrones y de la economía en su conjunto.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## LEY FEDERAL DE TRABAJO

Inicialmente la filosofía del artículo 123 tenía como fundamento y postulado, la tendencia a lograr el equilibrio de la producción sin embargo con las reformas que se dieron al precepto y que hemos señalado en capítulos anteriores, dicho precepto se fue modificando sin duda.

La Ley Federal de Trabajo en vigor, reglamenta los preceptos Constitucionales en lo que se refieren a la capacitación y al adiestramiento, señalando el artículo 3° de la ley que trata de los Principios Generales:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la humanidad y dignidad de quien lo presta y deben de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán realizarse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

Por su parte el artículo 7° del mismo Título Primero que establece los principios generales de la Ley Laboral, queda señalado que:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

"En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos, en las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo los que no haya en una especialidad determinada, en cuyo caso, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate."

En el Título Segundo de la ley que se refiere a las relaciones individuales de Trabajo, y en referente a las disposiciones generales, se establece:

Artículo 25.- "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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 las empresas, conforme a lo dispuesto en esta Ley."

Los trabajadores que presten sus servicios fuera de la Republica mexicana, también tiene derecho a la capacitación y al adiestramiento, toda vez que en términos del Artículo 28 de la ley en comento, las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y deberán contener los requisitos que previene el artículo 25.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En el Título Cuarto a que se refiere de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, nos señala el artículo 132:

"Son obligaciones de los patrones:

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deberán formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido en esta Ley."

La capacitación y el adiestramiento se encuentran reguladas específicamente en el capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, la cual se ha venido comentando a lo largo de l desarrollo del presente trabajo.

Como ya hemos mencionado en los capítulos precedentes, en nuestro marco jurídico han quedado establecidos los principios de derecho que rigen sobre la capacitación y el adiestramiento, que como todos los derechos de los trabajadores, se trata de conquistas y nos de concesiones gratuitas. La clase trabajadora mexicana se ha caracterizado en el consenso mundial por su lucha, por su histórica misión de lograr mejoras, que tradicionalmente son negadas por la clase capitalista.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cada precepto de la ley ha costado sudor y sangre a los trabajadores, cada norma que constituye ese derecho social ha emanado de la resistencia de obreros y de campesinos por lograr que se les reconozca la calidad de seres humanos, y su dignidad como trabajadores. De tal modo que su derecho a la capacitación y al adiestramiento no es gracioso favor sino legitimo derecho, y aun asi contemplamos la necesidad de que sea obligatorio para los trabajadores, acondicionando algunos preceptos antes mencionados a efecto de que se vaya elevando el nivel de vida de cada trabajador y poder lograr una capacitación y adiestramiento adecuada en nuestros días.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **CAPITULO IV**

# **LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO IV.**

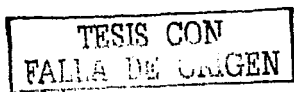
### **LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR**

#### **4.1.-ADICIÓN AL ARTÍCULO 153-A PARA OBLIGARA A ADQUIRIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES.**

En esta materia parecería lógico que si el propósito que se persigue es precisamente el de obtener capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se les hubiera señalado algunas obligaciones que tendieran al cumplimiento por su parte de las normas legales, de manera de hacerlas más eficientes.

Sin embargo, como frecuentemente ocurre en la expedición de normas legales en materia laboral, a los trabajadores se les señalan exclusivamente derechos y prácticamente ninguna obligación, desaprovechando una y otra vez las oportunidades que se presentan de exigir del trabajador mayor responsabilidad y cumplimiento a una serie de obligaciones que elementalmente les corresponderían.

Por lo que consideramos la importancia que tiene el adicionar al artículo 153-A la obligación de los trabajadores a adquirir capacitación y adiestramiento y no solamente se contemple como un derecho; ya que las dos obligaciones fundamentales, vistas las finalidades de la capacitación y el adiestramiento, debieron



haberse impuesto a los trabajadores: en primer lugar, la obligación de capacitarse y adiestrarse y, en segundo lugar, la obligación de colaborar, durante las horas de su jornada como instructores internos habilitados, en la capacitación y el adiestramiento para sus compañeros de trabajo.

Estas dos obligaciones que resultan lógicas y necesarias para el éxito del sistema brillan por su ausencia en el ordenamiento laboral vigente.

Se dejó a la pena y libre voluntad de cada uno de los trabajadores decidir si aceptan o no ser capacitados y adiestrados, estos están facultados, no obligados, a capacitarse y adiestrarse. El trabajador puede negarse, sin ninguna responsabilidad a capacitarse y adiestrarse. El dejar a la voluntad de los trabajadores decidir si se capacitan y adiestran va a dificultar y retardar el logro de las nobles finalidades de esa institución; se topa con la indiferencia de la mayoría de nuestros trabajadores para alcanzar su propia formación y superación personal. Todo el soporte y el éxito del complicado, acucioso e impresionante sistema se dejó a la decisión personal de cada trabajador. "Ya es hora afirma NESTOR DE BUEN de que también el trabajador sea considerado como hombre con responsabilidades sociales, mayor de edad y no un sujeto endeble, incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente. Es necesario, por que lo es, que en nuestro país se incremente la productividad, obliguese a los trabajadores a que se preparen y no se sigan adoptando actitudes incongruentes con las dramáticas exigencias del tiempo en que vivimos".

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Si es importante que los trabajadores estén obligados a capacitarse y adiestrarse, también resulta de trascendental importancia de que se les obligue a contribuir en la capacitación y el adiestramiento de sus compañeros de trabajo.

Basta recordar, para fundar la necesidad de esta colaboración, que son los propios trabajadores quienes mejor conocen, por estar operándola durante todas sus jornadas, la maquinaria que se encuentra a su cargo y, por razón natural, son las personas mas idóneas para hacerlos instructores.

El legislador no incluyó esas dos importantes obligaciones y solamente, con timidez y con un criticable sentido de protección, se atrevió, en el artículo 153 H, señalando como obligaciones de los trabajadores el asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento; atender las indicaciones de las personas que impartan la mencionada capacitación y cumplir con los programas respectivos presentando los exámenes de valuación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos. Es decir, puras obligaciones de carácter teórico que relativamente pudieran considerarse obligaciones, en la medida en que la propia ley no establece ninguna medida coercitiva o sanción para hacer que se cumplan con ellas. En otras palabras, si algún trabajador deja de asistir puntualmente a los cursos, de atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, no debe temer, conforme a la ley, que pueda ser objeto de sanción de naturaleza alguna.

Ya nos referimos a la capacitación y al adiestramiento como un derecho para los trabajadores, sin embargo los derechos siempre son correlativos de obligaciones, de ahí la bilateralidad de las normas jurídicas. Como derecho el trabajador tiene el beneficio de la actitud, de la capacidad, de la superación en sus actividades, y en consecuencia de la estabilidad en el empleo y mejor nivel de vida. Como obligación, la capacitación y el adiestramiento producen un incremento en la productividad y se protege la subsistencia de las fuentes de trabajo; se reducen los riesgos de trabajo y los niveles sociales se incrementan en lo particular para el trabajador, como en lo colectivo como miembro de la comunidad.

La ley señala los lineamientos de la capacitación y el adiestramiento, las ramas de la industria que llevan la directriz en los programas y sistemas, también la ley señala las obligaciones de los trabajadores sujetos a capacitación, sin embargo no se señalan las responsabilidades de los trabajadores que se niegan a cumplir con su obligación de capacitarse.

El artículo 153 U de la Ley Federal del Trabajo menciona:

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

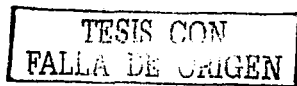
En términos del artículo anterior el supuesto que se da es que implantando el programa de capacitación, un trabajador se niega a recibir esta, considerando estar capacitado para el puesto que desempeña y el inmediato superior, sin embargo, veamos el caso de un trabajador que tampoco acredita sus conocimientos y se niega a presentar el examen ante la entidad instructora, entonces puede producir su despido sin responsabilidad para el patrón. Por ser un hecho negativo llevado a cabo por el trabajador y por lo tanto es causa justificada de despido.

Por lo tanto, consideramos pertinente que al artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo se le adicione la obligación del trabajador a adquirir capacitación y adiestramiento y no solo se contemple como un derecho para este.

#### **4.2.- OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES A CUMPLIR CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SATISFAGAN A LAS PARTES.**

En un país de grandes carencias como el nuestro, con una multitud de problemas de toda índole, entre otros un crecimiento demográfico exagerado, destaca sin duda alguna el problema educacional en todos sus niveles.

Los informes estadísticos sobre los logros en dicha materia, no obstante los esfuerzos realizados y la gran proporción que de los presupuestos nacionales y locales se destina a educación, revelan resultados muy limitados.



Pero el problema educacional no se limita a la alfabetización o a la profesionalidad de la población, si no que se extiende a las habilidades en el trabajo y es así como resulta en ocasiones en extremo encontrar los trabajadores especializados o debidamente capacitados, aun en zonas de amplio desarrollo industrial.

Estamos acostumbrados a encontrar trabajadores mexicanos que tienen la mejor disposición para trabajar en lo que sea, pero que difícilmente pueden ofrecer habilidades específicas o especiales en áreas concretas.

No es posible suponer un alto desarrollo industrial de un país como el nuestro en tanto que se carezca de una mano de obra debidamente entrenada y capacitada en todos los niveles y desde luego, en trabajos especializados.

Este no es, sin embargo, un problema privativo de México. Aun en países altamente desarrollados desde el punto de vista industrial, se ha visto la necesidad de implementar programas de capacitación y adiestramiento de trabajadores.

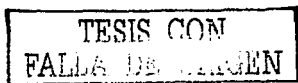
Existen facultades que se desprenden no solamente del artículo 153-A que hemos referido, sino también del artículo 153-R, el cual menciona el plazo de 60 días para presentar los planes y programas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual determinara si están o no aprobados, dicha ingerencia debe de estar contemplada en pactos de carácter colectivo que por primera vez se presenta en la

Historia del Derecho Laboral en México, también es cierto que debe de vigilarse a las partes para que efectivamente den cumplimiento a las normas legales, para que la materia de capacitación y adiestramiento pueda convertirse exclusivamente en un elemento mas de presión en contra de las empresas en una negociación de carácter colectivo para obtener mayores ventajas económicas para los trabajadores.

Es precisamente una adecuada reglamentación en el convenio a que hace referencia el artículo 153-A, ya que solo faltaría agregar la palabra obligación, motivo de especial preocupación y el propósito de este trabajo.

De lo anterior surge la necesidad ineludible de consignar en la reglamentación que se establezca entre sindicato y empresa o entre trabajadores y empresa, la forma y términos en que se impartirá la capacitación y adiestramiento y la obligación de todo trabajador de adquirir la capacitación que se imparta, ya que el programa mismo, como antes se apunta podría verse obstaculizado en su normal desarrollo.

Así mismo, para dar mayor carácter de obligatoriedad a la norma que se establezca en el convenio respectivo, nos parece que al dar cumplimiento a lo dispuesto en la fracción VIII del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el contrato de trabajo deberá contener entre otras 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 la





propia ley, debe señalarse la adhesión ilimitada del trabajador al convenio en que se contenga la reglamentación correspondiente a los planes y programas a que se le haga mención.

Por otra parte, es obvio el hecho de que las disposiciones de la ley no pretenden de ninguna manera el desperdicio de esfuerzos, tiempo y dinero, sino el logro de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Por lo tanto, nos parece igualmente indispensable el consignar en los convenios en que se contenga la reglamentación sobre la capacitación y el adiestramiento la obligación de los trabajadores de concurrir a los cursos correspondientes cuando estos se impartan dentro de la jornada de trabajo, así como atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y el adiestramiento, en los términos de las fracciones I y II del artículo 153-H considerando desobediencia a la materia del trabajo contratado, la falta de cumplimiento a dichas obligaciones, a efecto de que quede perfectamente establecido que el trabajador incurrirá en la causal de rescisión que hemos mencionado, contenida en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo si se niega a concurrir a la impartición de los cursos o lo hace con el único propósito de perder el tiempo y lo hace perder a los demás, por una absoluta falta de atención o si mediante bromas interrupciones o cualquier otro medio, impide el desarrollo normal del curso.

Sin embargo, otros deberán ser los efectos del incumplimiento del trabajador a las normas establecidas por las fracciones I y II del artículo 153-H de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ley Federal del Trabajo, en tratándose de cursos de capacitación y adiestramiento que puedan brindárseles fuera de las horas de trabajo, pues vemos difícil que tal cosa pudiera considerarse desobediencia, pero cuando menos con una adecuada reglamentación de la obligación del trabajador, la falta de cumplimiento a este debiera dar lugar a nuestro juicio a la sustitución del trabajador que no tenga interés o capacidad para aprender, por quien les siga en antigüedad y si pueda ser capacitado.

Es de lamentarse que no se hubiera aprovechado en forma alguna la reglamentación que se estableció en la Ley Federal del Trabajo para haber señalado obligaciones a los trabajadores de manera que se aprovechara invariablemente el esfuerzo que se exija de las empresas en el cumplimiento de la ley para impartir capacitación y adiestramiento.

#### **4.3.- BENEFICIOS QUE PRODUCE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO PARA AMBAS PARTES.**

Ya analizamos en párrafos anteriores el derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados, a efecto de elevar sus capacidades en el proceso productivo y el mejoramiento de su vida familiar.

En cuanto a los beneficios directos de la capacitación y el adiestramiento, en primer término se encuentra el hecho de que un trabajador con aptitudes y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

conocimientos obtenidos sistemáticamente, tiene mejores oportunidades en las plazas laborales respecto de los trabajadores no capacitados o de aprendizaje empírico.

Los trabajadores que se han sometido a la disciplina educativa obtienen una visión distinta de la vida y sus facultades intelectuales tienden a desarrollarse, en diferencia de los que no son capacitados que resultan mas conformistas en la vida. El trabajador educado en su actividad rinde mas y el patrón en consecuencia recibe los beneficios en la productividad.

La Ley Laboral ha establecido que sus normas tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, señalando a su vez los derechos y obligaciones que le corresponden al trabajador y al patrón, para que tengan cabal cumplimiento a los postulados. Sin embargo en la practica los avances de la capacitación y el adiestramiento no se producen con la efectividad necesaria, por el simple hecho de que al trabajador no se le obliga a tomar la capacitación y el adiestramiento.

El mercado nacional, era un mercado cerrado, cautivo y nuestras exportaciones en su mayor volumen consistieron en materia prima o productos semielaborados, y por parte de nuestras importaciones solo ingresaban a nuestro país productos de desecho principalmente de Estados Unidos, artículos superfluos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En las condiciones anteriores durante décadas no se exigió modernidad a nuestro propio aparato de producción, y con ello la tecnología fue tradicionalmente de las más atrasadas en el consenso internacional, toda vez que los productores nacionales al no tener competencia con productos extranjeros de calidad, su producción siempre fue mala y cara, y en consecuencia, los trabajadores no necesitaban de capacitación y adiestramiento por no exigirse patrones mínimos de calidad.

En esas circunstancias también se produjo el hecho de que los patrones no les interesaba la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, ya que en principio eso implicaba un incremento en los salarios de la mano de obra calificada, que de no darse un aumento sustantivo existía el peligro de que los trabajadores capacitados emigraran.

Todo elemento que ingresa a una organización necesita recibir un entrenamiento de las aptitudes y capacidades que posee, es decir una capacitación y adiestramiento para adaptarlo exactamente para lo que el puesto va a exigirle.

Desde su nacimiento hasta su muerte el ser humano vive en una constante interacción en su medio ambiente, recibiendo y ejerciendo influencia en sus relaciones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La educación es toda influencia que el ser humano recibe del ambiente social durante toda su existencia para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados.

En términos generales la educación es extraordinariamente importante, ya que por la educación se permite un mayor aprovechamiento de todos los recursos materiales y técnicos; la educación es preparación para la vida y por la vida cuando hablamos de ella nos referimos en el aspecto social, religioso, cultural, político, moral y profesional.

Para las empresas que pretenden mejorar su rendimiento y desarrollar a su personal, la capacitación solo es una posibilidad. La capacitación no solo debe ser efectiva, sino que debe notarse. Puede ser una de las maneras más eficaces de transmitir habilidades y una fuerza poderosa para el desarrollo de las propias compañías y de sus trabajadores.

Las empresas normalmente llevan a cabo la capacitación para cumplir con los requisitos indispensables que pide la autoridad como son:

- a) Elaborar los planes y programas de capacitación.
- b) Registrar los planes y programas.
- c) Dar capacitación a los trabajadores por obligación legal.

d) Otorgar y registrar las constancias de habilidades de los trabajadores.

En la actualidad, algunas empresas han hecho conciencia de la importancia que tiene capacitar y adiestrar a sus trabajadores, ya que con ello trae ventajas competitivas de la empresa con las demás, y a su vez los trabajadores podrían lograr un mejor nivel de vida como lo hemos mencionado en párrafos anteriores.

La capacitación de aprender más rápido que la competencia es quizá la única ventaja sostenible.

Una organización en aprendizaje permanente, es aquella que reconoce la importancia de las personas que componen, aumentar su pleno desarrollo y productividad, crean un contexto en el que pueden aprender, cabría decir: contando con las personas, no solo debemos pensar en los trabajadores como un simple par de manos, sino como seres humanos inteligentes, que son capaces de aprender, si se les obliga a capacitarse y adiestrarse.

La capacitación y el adiestramiento tienen elementos que puede beneficiar a ambas partes como lo son:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### A) A LA EMPRESA

- a) Conduce a la rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- b) Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- c) Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- d) Mejora la relación jefe-subordinado.
- e) Incrementa la productividad y la calidad de trabajo.

#### B) AL INDIVIDUO

- a) Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- b) Alimenta la confianza, y mejora su desarrollo individual.
- c) Permite el logro de metas individuales.
- d) Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.
- e) Incrementa el nivel de satisfacción del puesto.

#### C) A LAS RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

- a) Mejorar la comunicación entre grupos y entre individuos.
- b) Ayuda en la orientación de nuevos trabajadores.
- c) Hace viables las políticas de la organización.

- d) Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir sin ella.

#### 4.4.- SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.

En el presente trabajo hacemos una referencia en el sentido que si bien el trabajador tiene derecho a la capacitación y al adiestramiento, tiene también una obligación y en el supuesto de que no cumpla con ese deber a capacitarse y adiestrarse, debe existir una sanción que sea impulso para no evadir el mejorar sus aptitudes y su nivel de vida.

No obstante el sentido tutelar de la ley en este capítulo, el legislador se atrevió a tocar con pétalos de rosa la dura epidemia de los trabajadores al imponerles una relativa obligación correlativa de su derecho a la capacitación y al adiestramiento. En el artículo 153-H se indica, precisamente, que aquellos trabajadores a quienes se imparta capacitación y adiestramiento están obligados a:

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



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

La ley es omisa, al menos en este capítulo, respecto a las consecuencias que podría producir 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.

Es claro que estamos en presencia de una legislación de apoyo que deja a los interesados la tarea de precisar en los contratos colectivos de trabajo o los convenios directamente celebrados con los trabajadores, los términos en que se producirán las responsabilidades mutuas. Estas disposiciones claman, pues, por una reglamentación a cargo de los propios interesados.

Todo el artículo 153-H parte de la hipótesis de que el trabajador haya aceptado ser capacitado y adiestrado. La pregunta que surge es de que si esa adhesión voluntaria tiene o no un camino lícito de regreso, esto es, una vía de arrepentimiento. A nuestro criterio no debería de ser así. El trabajador se vincula a determinadas obligaciones de las que no podrá sustraerse en forma unilateral salvo, claro esta, una razón justificada.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La cuestión se plantea, de hecho, respecto a las dos primeras fracciones, ante la posibilidad del incumplimiento. ¿Que consecuencia traerá al trabajador?:

- a) No asistir a los cursos
- b) No, asistir puntualmente;
- c) No atender las indicaciones de los instructores;
- d) No cumplir con los programas respectivos.

Al analizar este problema estimamos que el incumplimiento "generaría" para la empresa el derecho de sanción disciplinaria o rescisión, según la importancia o gravedad del caso conforme a las disposiciones jurídicas que deberían estar contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

De producirse el incumplimiento de la obligación del trabajador en tomar la capacitación y el adiestramiento, creemos razonable que la conducta del trabajador se entienda realizada con motivo de su trabajo, por lo que las inasistencias se equiparan a las inasistencias al trabajo; los retardos, a las situaciones análogas previstas, en su caso, en el Reglamento Interior de Trabajo y a la desatención a las instrucciones del capacitador o a la no realización del programa aprobado, a la desobediencia respecto del trabajo contratado o a la falta de probidad. En ese sentido podrán aplicarse sanciones menores o mayores (amonestación, suspensión hasta por ocho días, rescisión) de acuerdo a la causal específica. Esta equiparación

podría tener fundamento en la fracción XV del artículo 47 que hace referencia a las causas análogas en las primeras catorce fracciones.

Si el incumplimiento tiene lugar fuera de jornada de trabajo la situación sería, en nuestro concepto otra. Aquí el patrón sacrifica recursos económicos pero no el tiempo de trabajo. La aportación en tiempo del trabajador coloca las cosas a un nivel distinto.

La sanción habrá de ser, simplemente, que el trabajador perderá la oportunidad de capacitarse, con las consecuencias relativas que ello trae consigo en orden a la pérdida de oportunidades de ascenso.

Con respecto a la fracción III del artículo 153-H, nos parece 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 es obligado a capacitarse y adiestrarse su evidente inhabilidad permitirá al patrón dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad, con apoyo en la fracción IV del artículo 153.

Este tipo de sanciones son las que consideramos que se pueden aplicar en caso de que el trabajador no cumpla con la obligación de adquirir la capacitación y adiestramiento que el patrón le proporciona.

TESIS CON  
FALLA DE CALIFICACION

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La capacitación y el adiestramiento son acciones para que el trabajador pueda mediante ellas desenvolverse en el campo de trabajo que el determine con una conciencia clara de que su actividad es importante para su desarrollo, el de su familia, de la sociedad, y así como de nuestro país porque tendremos mayor productividad, y en consecuencia mayor seguridad en su empleo; por lo que es necesario crear conciencia a los trabajadores de capacitarse en todas y cada una de sus actividades laborales.

**SEGUNDA:** El derecho del trabajo esta formado por el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los trabajadores y los patrones, y a su vez las relaciones de aquellos con el estado. Se trata de un ordenamiento exclusivo del trabajador, puesto que las normas contenidas por el derecho del trabajo tienen como objetivo primordial regular las relaciones jurídicas de trabajo.

**TERCERA:** El concepto de patrón es genérico se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, utilizan la fuerza de trabajo de uno o más trabajadores, ya que aquel puede ser persona física o moral.

**CUARTA:** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto o causa que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**QUINTA:** El concepto de trabajador es genérico se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los ordenamientos constitucionales, no admite distinción, como se reconoce en el artículo tercero segundo párrafo de la Ley Federal del trabajo.

**SEXTA:** El propósito de las obligaciones las entendemos como el objeto de la relación de trabajo, toda vez que dentro de este existen estatutos que obligan a las partes o son las que dan vida a la relación laboral.

**SÉPTIMA:** El derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento se encuentra consagrada en el artículo 153-A, todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y 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.

**OCTAVA:** En cuanto a la obligación del trabajador, es el prestar un servicio; de ella derivan una serie de obligaciones y prohibiciones al igual que ocurre con el patrón, de modo que este tiene frente al trabajador tanto derechos como obligaciones. Hoy en día es necesario que los trabajadores se encuentren obligados para mejorar su nivel de vida, mano de obra y un desarrollo económico en nuestro país mediante la capacitación y el adiestramiento a que se sometan.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**NOVENA:** Así como tiene obligación el patrón de capacitar y adiestrar al trabajador de acuerdo al artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, creemos necesario que se adicione al artículo 134 que comprende las obligaciones de los trabajadores, y que también los trabajadores sean obligados a capacitarse y adiestrarse siendo de gran importancia y beneficio para ambas partes el que se haga lo anterior.

**DÉCIMA:** México hizo conciencia de la suma importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento, por decreto publicado en el Diario Oficial de 9 de enero de 1978 se elevó a rango constitucional este derecho, consistiendo en la adición de la fracción XII apartado A del artículo 123, en los siguientes términos: las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajador, la ley reglamentaria determinará los sistemas métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

**DÉCIMA PRIMERA:** La naturaleza jurídica de la capacitación y el adiestramiento corresponde a un derecho social de clase y de orden público que constituye la forma eficaz para preparar a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que se les presenten para producir más y mejor, para lograr su realización como hombres en su vida, en su trabajo y en el desarrollo económico. Complementariamente es un elemento indispensable para que se realice el derecho al trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**DÉCIMA SEGUNDA:** El objeto que persigue la capacitación y el adiestramiento es favorable por el hecho de actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador así como las habilidades en la actividad que normalmente desarrolla, preparándolo para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación y aplicando nueva tecnología, dando como resultado prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

**DÉCIMA TERCERA:** Al ser la Ley Federal del Trabajo tan amplia permite que los trabajadores y/o patrones utilicen diversos tipos de capacitación y adiestramiento con la finalidad de que los trabajadores mejoren su nivel de vida teniendo la posibilidad de ascenso dentro de la empresa, así como el mejoramiento de la actividad que desempeñan.

**DÉCIMA CUARTA:** Las constancias de habilidades laborales para que conserven su eficacia deberían estar sujetas a que el trabajador fuese obligado a tomar los cursos de capacitación y adiestramiento y los hubiere aprobado, de otra forma, estimamos que de ninguna manera se satisfacen las finalidades de la ley.

**DÉCIMA QUINTA:** El derecho a la capacitación y el adiestramiento no es gracioso favor sino legítimo derecho, más sin embargo contemplamos la necesidad de que sea obligatorio para los trabajadores al considerar la inexistencia de dicho derecho.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**DÉCIMA SEXTA:** Consideramos la importancia que tiene el adicionar al artículo 153-A la obligación de los trabajadores a adquirir capacitación y adiestramiento y no solamente se contemple como un derecho; sin embargo los derechos siempre son correlativos de obligaciones de ahí la bilateralidad de las normas jurídicas. Como derecho el trabajador tiene el beneficio de la actitud de la capacidad, de la superación en sus actividades, y en consecuencia la estabilidad en el empleo y un mejor nivel de vida. Como obligación, la capacitación y el adiestramiento producen un incremento en la productividad y se protege la subsistencia de las fuentes de trabajo; se reducen los riesgos de trabajo y los niveles sociales se incrementan en lo particular para el trabajador.

**DÉCIMA SÉPTIMA:** En cuanto a los planes y programas surge la necesidad ineludible de consignar en la reglamentación que se establezca la obligación de todo trabajador de darle cumplimiento a los planes y programas que sean formulados entre sindicato y empresa, o entre trabajadores y empresa en la forma y términos que se imparta; siendo benéfico para ambas partes.

**DÉCIMA OCTAVA:** En cuanto a los beneficios que produce la capacitación y el adiestramiento se encuentra el hecho de que un trabajador con aptitudes y conocimientos obtenidos sistemáticamente, tiene mejores oportunidades en las plazas laborales respecto de los trabajadores no capacitados o de aprendizaje empírico. El trabajador educado en su actividad rinde mas y el patrón o empresa en consecuencia reciben los beneficios en la productividad.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



**DÉCIMA NOVENA:** Al producirse incumplimiento por parte del trabajador de adquirir capacitación y adiestramiento, sea por inasistencias, retardos, u otras situaciones análogas previstas, en su caso, en el reglamento interior de trabajo y a la desatención de las instrucciones del capacitador o a la no realización del programa aprobado se aplicarían sanciones mayores o menores (amonestación, suspensión hasta por ocho días o en su caso rescisión) de acuerdo a la causal específica. Por ejemplo si el trabajador incumple con dicha obligación fuera de su jornada de trabajo la sanción sería simplemente perder la oportunidad de capacitarse así como las oportunidades de ascenso.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Ariel, Barcelona, España 1986.

BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Tercera edición. Editorial Harla, México 1984.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Tercera edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. Cuarta edición, Editorial Tecnos, Madrid, España 1978.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, México 1985.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1977.

\_\_\_\_\_, Derecho del Trabajo. Tomo II. Octava edición, Editorial Porrúa, México 1990.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. y Alcalá – Zamora y Castillo Luis. Diccionario de Derecho. Tomo II. Tercera edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina 1982.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1994.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda edición, Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima tercera edición, Editorial Porrúa, México 1993.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa, México 1977.

GÓMEZ Orlando. Curso de Derecho de Trabajo. Tomo I. Traducido por Miguel Bermúdez Cisneros, Séptima Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1979.

HÉCTOR ESCRIBAR. Citado por Carro Igeimo, Alberto. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Casa Bosch. Barcelona 1985.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, México 1983.

TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento. Editorial Coparmey, México 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Editorial Porrúa. México 1991.

### LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Editorial Mac Graw Hill, 2003.

Ley Federal del Trabajo. México, Editorial Mac Graw Hill, 2003.

Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Oxford, 2003.

### DICCIONARIOS

Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo IX. Editorial Salvat, Barcelona, España. 1976.

Gran Diccionario de la Lengua Española. Tomo III. Editorial Patria, México 1983.