



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGÓN**

**EL INCUMPLIMIENTO A LA CAPACITACIÓN  
Y ADIESTRAMIENTO COMO CAUSA DE  
RESCISIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO  
SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:**

**MORGAN MORENO ARTURO**

**ASESOR:  
LIC. OSCAR BARRAGÁN ALBARRÁN**



**México**

**2004**



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.

Hasta ahora he sentido tu presencia,  
Agradezco tu ayuda,  
Anhelo tu paz,  
Gracias **DIOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO  
ESCUELA NACIONAL ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGÓN

Máxima casa de estudios del país, gracias por dejarme formar parte de tu  
grandeza

Forjadora de los más notables abogados del país.  
Ejemplo obligado de las instituciones que imparten esta Ciencia.  
Lugar donde se debaten con la más absoluta libertad y responsabilidad la función  
del Derecho,  
• Impulsadora de la norma jurídica,  
• Representas para mí un Orgullo, Respeto y Honor

**PADRE**

He seguido tu ejemplo de superación  
Tus consejos me han guiado por la vida  
Espero que los triunfos de tu hijo e hijas  
Te llenen de orgullo y satisfacción  
Te amo Padre.  
Gracias Arturo.

**MADRE**

Tú me haz dado esta hermosa vida  
Además de comprensión y cariño  
Sin ti, hubiese sido muy difícil salir adelante  
Te amo Madre.  
Gracias Elena.

## **CONY**

La vida esta llena de momentos, algunos tristes y otros alegres, caminos diversos de los cuales solo uno puedes tomar, no ha sido fácil dirigirme por la senda correcta, sin embargo contigo no me he equivocado, espero que tu seas en mi vida un momento,

Que se quede para siempre

Te Amo

## **HIJOS**

Perdón por haberles quitado un poco de atención, pero lo que sigue es dedicarme a ustedes y a su educación en cuerpo y alma, los amo. Gracias Ilich, Allan, Arturo y Alexander.

## **HERMANAS**

Solo los locos se atreven a hacer las cosas que después son comunes, a crear un puente donde no es posible cruzar, gracias por enseñarme el camino, gracias por brindarme su ayuda, gracias por ser ustedes, tan especiales, Irasema, Erika, Brenda, Aurora y Edna.

## **LIC. OSCAR BARRAGÁN ALBARRÁN**

Agradecimiento especial a quien me ha brindado su ayuda, su tiempo y conocimiento, para la realización de este trabajo, pero más que ello, agradezco la amistad que me ha brindado.

Para quien su principal satisfacción es convertir un profesionista más, gracias  
Maestro.

## **Más que un Agradecimiento**

A mis sobrinos, Lorena, Humberto, Ednita, Jaasiel y Jorgito.

Al Cuñado, al Casi Compadre, y todo lo que se me ocurra, Jorge Jiménez Acosta.

A mis Amigos Alberto Hernández López y Cesar Alcaraz Morales.



## INDICE

### EL INCUMPLIMIENTO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO CAUSA DE RESCISIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

#### CAPITULO PRIMERO

##### ANTECEDENTES

1.1 Antecedentes Histórico-Legislativos.....	1
1.1.1 Constituyente de Querétaro de 1917.....	2
1.1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	5
1.1.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	8
1.1.4 Reforma constitucional del 9 de enero de 1978.....	9
1.1.5 Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 28 de abril de 1978.....	11
1.1.6 Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1983.....	12
1.2 Organización Internacional del Trabajo.....	14
1.2.1 Convenio 142 sobre la orientación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.....	16
1.3 Aspectos Legales de la Capacitación y Adiestramiento.....	22
1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	23
1.3.2 Ley Federal del Trabajo (Capitulo III Bis).....	24
1.3.3 Criterios Vigentes de la Extinta Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	32

#### CAPITULO SEGUNDO

##### MARCO CONCEPTUAL

2.1. Generalidades.....	36
2.1.1 Concepto del Derecho del Trabajo.....	37
2.2 Relación de Trabajo.....	39

2.3 Sujetos en la Relación de Trabajo.....	40
2.3.1 Trabajador.....	40
2.3.2 Patrón.....	43
2.4 Obligaciones de los Patrones y Trabajadores.....	44
2.5 Suspensión.....	63
2.6 Disolución de la Relación de Trabajo.....	68
2.6.1 Rescisión.....	68
2.6.2 Terminación.....	74
2.7 Como se contempla la Capacitación y Adiestramiento en la jornada de Trabajo y tiempo extraordinario.....	76
2.8 Salario, dentro de la Capacitación y Adiestramiento.....	81
2.9 La Capacitación y Adiestramiento en el Contrato Colectivo.....	85
2.10 La Capacitación y Adiestramiento en el Contrato Ley.....	91
2.11 Reglamento Interior, como beneficio de la Capacitación del trabajador.....	95
2.12 Derechos de Preferencia.....	98

### **CAPITULO TERCERO**

#### **AUTORIDADES ENCARGADAS DE ORGANIZAR, DESARROLLAR Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO**

3.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	103
3.2. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.....	108
3.2.1 Estructura y Funcionamiento.....	109
3.3. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.....	113
3.3.1. Estructura y Funcionamiento.....	117
3.4. Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	124
3.4.1. Dirección General de Capacitación.....	125
3.4.2. Registro y Autorización de las Escuelas que Imparten la Capacitación y Adiestramiento.....	128
3.4.3. Aprobación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.....	133
3.4.4. Sistemas Generales de Adhesión de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	136

3.4.5. Regulación y Sugerencia de la Expedición criterios generales.....	137
3.4.6. Inspección, Vigilancia y Verificación del Cumplimiento de la Capacitación y Adiestramiento.....	138
3.4.7. Sanciones por Incumplimiento.....	144
3.5. Secretaria de Educación Pública.....	151
3.6. Servicio Nacional de Empleo de Capacitación y Adiestramiento.....	154

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL INCUMPLIMIENTO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO CAUSA DE RESCISIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN**

4.1 La Capacitación y Adiestramiento como un deber.....	158
4.2 La Capacitación y el Adiestramiento como derecho del trabajador.....	162
4.3 La Capacitación y Adiestramiento como obligación del Trabajador.....	171
4.4 La Capacitación y Adiestramiento como causa de rescisión de la relación laboral.....	176
4.5 El Escalafón como obligación del curso de capacitación.....	181
4.6 La Capacitación y Adiestramiento en el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos.....	187
4.7 Sanciones derivadas de su incumplimiento por parte del trabajador en el Reglamento Interior del Trabajo (amonestación, sanción, rescisión).....	202
4.8 Escuelas de Capacitación.....	203
CONCLUSIONES.....	207
BIBLIOGRAFIA.....	211

### **ANEXOS**

## INTRODUCCIÓN

Vivimos en un contexto económico y social, nacional y mundial, que anticipa una nueva dinámica en las relaciones laborales, en la cual las mejores oportunidades serán aprovechadas por los trabajadores más calificados y productivos; serán generadas por las empresas con producción y tecnología, y serán promovidas por los países capaces de impulsar la creación constante de nuevos y mejores empleos para que trabajadores, patrones y gobiernos colaboren en un marco de seguridad jurídica, de respeto a la dignidad humana del trabajador, de impulso de la actividad productiva y de distribución adecuada de los beneficios generados por el trabajo.

Nuestro país debe responder a un entorno social que demanda oportunidades laborales para todos, elevación de los niveles de bienestar, creación de empleos de calidad y bien remunerados, incremento del poder adquisitivo y estricta observancia de los derechos laborales y de la dignidad humana de los trabajadores.

En este contexto se requiere en específico adicionar al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como causal autónoma, el incumplimiento a la capacitación y adiestramiento como causa de rescisión, y en consecuencia de lo anterior reformar el Título Cuarto, Capítulos II y III BIS, ya que solo de esta manera se obligaría al trabajador a conseguir el bienestar personal y laboral, a través de empleos de calidad y mejores salarios, lo que conllevaría a una obligatoriedad de participar en los cursos de capacitación y adiestramiento.

Por lo que es necesario generar un entorno laboral competitivo y justo; que mantenga el objetivo de promover la justa retribución al trabajador garantizando un ingreso suficiente para él y su familia, y que considere la importancia de la capacitación y adiestramiento para estimular de manera constante la actividad

productiva, crear empleos y elevar la productividad y competitividad de las empresas que operan en el país.

Las propuestas de reforma laboral previamente expuestas, tienen por objeto adecuar las relaciones laborales a la dinámica productiva actual de México y a las condiciones de la competencia económica nacional e internacional; a promover la creación de nuevos y mejores empleos; a fortalecer el salario y demás percepciones de los trabajadores y a brindar mayor certidumbre jurídica en las relaciones laborales.

Para el presente trabajo se proponen 4 capítulos, en los cuales, el Primero de ellos lo componen los Antecedentes Históricos-Legislativos, consistentes en el análisis de los diferentes ordenamientos legales, en los que se ha venido regulando a la Capacitación y Adiestramiento en nuestro País, desde el año de 1917.

El Segundo capítulo, se compone de los diferentes conceptos, que se relacionan con la Capacitación y Adiestramiento y que se encuentran regulados dentro de la Ley Federal del Trabajo de los cuales algunos deben ser modificados para que a esta noble Institución se le dé la importancia que realmente merece.

En el Tercero de los capítulos, se analizan a todas y cada una de las autoridades que tienen encomendadas, las funciones de organizar, desarrollar y vigilar el cumplimiento de la Capacitación y Adiestramiento.

El Cuarto de los capítulos, se refiere a la propuesta de que el trabajador debe ser obligado a capacitarse y adiestrarse, y en caso contrario, se decreta la rescisión de la relación laboral, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo, prevé únicamente sanciones administrativas impuestas por el Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al patrón, sin que contemple para el trabajador alguna sanción de peso, como lo es la rescisión de la relación laboral; tomando en consideración que dicha Capacitación y Adiestramiento es en beneficio tanto del trabajador, como del patrón, ya que el trabajador al estar

debidamente capacitado, mejoran sus ingresos y su nivel de vida, y el patrón eleva la productividad de su empresa y por ende sus ganancias, por lo que debe convertirse a esta noble Institución en obligatoria para el trabajador (para el patrón, ya lo es), y en caso de que éste no cumpla con su obligación de Capacitarse, tenga como consecuencia el despido justificado sin responsabilidad para el patrón.

## CAPÍTULO PRIMERO

### ANTECEDENTES

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES**

#### **1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS – LEGISLATIVOS**

El derecho de los trabajadores a la Capacitación y Adiestramiento nace en la Ley Federal del Trabajo de 1970, es un derecho de reciente creación, sin embargo la necesidad de capacitarse es tan antigua como la historia del hombre.

Podemos empezar desde los romanos en una primera etapa y continuar hasta la edad media donde el sistema de capacitación alcanza su esplendor con los gremios, organismos que tenían plenamente separadas las funciones dentro de la esfera laboral, ya que contaban con un maestro, un oficial y su aprendiz.

Pasando sin duda por el pensamiento liberal donde la sociedad permite al individuo, la libertad plena, para ascender en la escala social, sin obligación alguna de la sociedad en prepararle dejándolo en una situación de libre albedrío.

En México esta obligación recayó en el Estado que al verse imposibilitado de cumplir esta función, la reglamentó con la finalidad de que no se pierda la enseñanza del arte u oficio, por parte del maestro y su aprendiz.



### **1.1.1. EL CONSTITUYENTE DE QUERETARO DE 1917.**

La historia del hombre ha estado plagada de injusticias que han cobrado la sangre de miles de seres humanos, siempre se ha tratado de conseguir la libertad y el respeto a la dignidad humana, cuando se expresa esto, parece retórico y un poco literario, desgraciadamente la explotación del hombre por el hombre, no puede ser descrita en su total magnitud. Cuando el término trabajador y esclavo, eran sólo sinónimos, es aquí donde nace el derecho del trabajo.

Es la lucha obrera por dignificar lo único que tiene, su esfuerzo y trabajo, que se intensificó a finales del siglo XIX. En nuestro País, en el siglo antepasado no existió el derecho del trabajo.

En la primera mitad siguieron aplicándose los reglamentos coloniales: Las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad del País en sus primeros años de independencia.

La Constitución de 1857 consagró la declaración de los derechos, que establecía los derechos que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez destacaron por sus conceptos avanzados para la época en torno a los problemas liberales.

Bajo el sistema liberal, la situación de los asalariados fue cada vez más injusta, así la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos de Cananea y Río Blanco en la primera década del siglo pasado.

“El 1° de julio de 1906, el Partido Liberal dirigido por Flores Magón publicó un manifiesto a favor de la legislación del trabajo. En él están señalados los derechos

que deben gozar los obreros y campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho del trabajo es obra de la revolución mexicana. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes de la revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo<sup>1</sup>.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero patronales.

El 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar, expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una Ley de Trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

Siendo estos los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza, convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857, más el proyecto enviado por Carranza al Congreso Constituyente de 1916 – 1917, no incluía preceptos de trabajo constitutivos de derechos sociales, “según las crónicas de la época, el

---

<sup>1</sup> Rabasa, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano, esta es tu constitución. Ed., Porrúa México, 1994, 9ª ed., Pag. 357.

Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada."<sup>2</sup>

Al discutirse el artículo 5º, que establecía como garantía individual que la jornada máxima de trabajo no debía exceder de ocho horas y otras proposiciones de algunos Constituyentes, el diputado Fernando Lizardi pronunció el discurso manifestado que en la Constitución no debían figurar normas sobre jornada de trabajo, por que "le quedaban al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo"<sup>3</sup>, contrario a lo anterior, otros legisladores hablaron de la necesidad de proteger al trabajador con normas fundamentales. Así, el diputado Froylan C. Manjarrez presentó los puntos relacionados con la cuestión obrera para que formaran en título especial en la Constitución.

Consiente de las necesidades laborales, Venustiano Carranza comisionó al diputado José Natividad Macías para que formulara un anteproyecto, que se sometió a la consideración de los diputados (46 de ellos), turnándose a la Comisión respectiva, que sólo fue cuando estuvo concluido el capítulo correspondiente, naciendo así los artículos 5º y 123 Constitucionales, éste último con sus XXXI fracciones.

De acuerdo a lo anterior, el 5 de febrero de 1917, entra en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ella el artículo 123 y de este modo pasó México a los anales de la historia como el país que por primera vez dio rango Constitucional a las garantías sociales.

---

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed., Porrúa, México, , 2001-2002, 18ª ed., actualizado por Porfirio Marquet Guerrero. I Tomo. Pag. 47.

<sup>3</sup> Diario de los Debates del Congreso Constituyente, México, 1992, Pag. 678.

### 1.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el Congreso Constituyente de Querétaro no se implementó una ley que obligara a la capacitación, sin embargo se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1931, el contrato de aprendizaje, para salvaguardar la enseñanza del arte u oficio y se reglamentó en 13 artículos, estableciendo en el artículo 218 la regulación de dicho contrato.

El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio una enseñanza en arte u oficio y la retribución convenida.

Así nació un sujeto nuevo en la relación laboral que era el aprendiz, que de acuerdo con el maestro Trueba Urbina son: "los individuos que reciben instrucción en un arte u oficio".<sup>4</sup>

Esto fue en beneficio para el país de acuerdo con algunos estudiosos del derecho del trabajo, ya que fue de gran utilidad para la gran mayoría de nuestros trabajadores, electricistas, herreros, torneros, mecánicos, impresores, carpintero etc., por que recibieron las enseñanzas de su arte u oficio mediante el sistema de aprendizaje.

Sin embargo, es innegable que esta figura jurídica contemplada por la ley de 1931, fue tomada más como una forma de explotación del trabajador, bajo pretexto de la enseñanza de un arte u oficio, además de atentar contra la integridad del trabajador o denominado aprendiz, toda vez que la ley contemplaba un salario que quedaba a consideración del maestro, puesto que se le descontaba el costo de la enseñanza.

---

<sup>4</sup> Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa, México 1981, 6ª ed. pág. 23.

Este contrato de aprendizaje, regulado en la ley de 1931, bajo el Título Tercero, que comprendía del artículo 218 a 231, fue el antecedente que dio cabida a la Capacitación y Adiestramiento o al menos al ser suprimido este contrato nació el derecho a la capacitación. Este contrato contenía una escala para medir el tiempo en que el aprendiz dejaba de serlo y el pago que cada avance le significaba.

Se hizo obligatorio que en la empresa se contratarán aprendices por lo menos en una cantidad igual al 5% del total de trabajadores y si sólo laboraban 20 trabajadores en la empresa, cuando menos debía contar con un aprendiz, además de que los hijos de los trabajadores sindicalizados, tenían preferencia para ser admitidos como aprendices.

Las obligaciones a las que estaba sujeto el aprendiz de acuerdo con el artículo 223 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 eran las siguientes:

- Prestar personalmente con cuidado y aplicación el trabajo convenido de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;
- Obedecer la ordenes del maestro o el patrón;
- Observar buenas costumbres y guardar respecto tanto al maestro como al patrón o a su familia;
- Cuidar de los materiales y herramientas;
- Guardar absoluta reserva en cuanto a la vida privada del maestro y el patrón;
- Procurar la mayor economía.

En cambio las obligaciones que esta ley contemplaban para su maestro o patrón eran conforme al artículo 224 de la Ley Federal del Trabajo de 1931

- Proporcionarle la enseñanza en el arte u oficio;

- Pagarle una retribución pecuniaria; o suministrarle alimentos o ambas a criterio del patrón;
- Guardarle consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra;
- A proporcionarle un testimonio escrito acerca de su conocimiento y actitud, al concluir el aprendizaje;
- Cuando concluye el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Sin embargo, al no ser considerado trabajador, podía ser despedido por dos causas (artículo 225), la primera por faltas graves de consideración y respeto a su patrón, maestro o familia, y la segunda por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio.

No obstante las anteriores obligaciones que tenía el aprendiz que lo volvían casi un esclavo o un súbdito del Rey. El problema esencial del contrato de aprendizaje recaía en éstas absurdas causales de despido, ya que sólo la palabra del patrón, por sentir, que su aprendiz no le tenía la consideración debida, podía sin más ni más, despedirlo sin ninguna responsabilidad.

La ley de 1931 trató de equilibrar en algo lo anteriormente dicho y en su artículo 226, estableció el supuesto de que el patrón no cumpliera con sus obligaciones o se diera un despido injustificado, sólo entonces el aprendiz tenía derecho a un mes y medio de indemnización.

La pregunta es si su relación de trabajo era sólo de alimentos o de una remuneración simbólica, debemos suponer entonces, que salía sumamente barato su despido, ya que no gozaba del derecho de reinstalación.

También en este contrato de aprendizaje se regulaba a los aprendices del trabajo marítimo y ferrocarrilero, llamando la atención el artículo 231, del mismo

ordenamiento, donde establece categóricamente que para estos oficios no se permitiría aprendices menores de 16 años.

El único beneficio del que gozaban estos aprendices del trabajo marítimo, fue el no estar sujetos a obedecer a toda la tripulación, sólo el superior jerárquico podía darles una orden, además recibían alimentos siempre y cuando se le otorgará a toda la tripulación.

Este contrato nació con la idea de fomentar la profesionalización de los trabajadores, desgraciadamente, este fin no lo cumplió y terminó por convertirse en una forma de explotación para la clase trabajadora.

### **1.1.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

Después de lo establecido en la ley de 1931, era de esperarse, un cambio en esta nueva Ley Federal del Trabajo, y así lo manifestó la exposición de motivos bajo el título X Derecho y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones "El proyecto suprimió el contrato de aprendizaje por considerar que, tal como se encontraba reglamentado era una reminiscencia medieval, y por que, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos..."<sup>5</sup>.

Sin embargo esta Ley no pudo lograr el cambio, ya que la propuesta original, no fue aprobada por el Congreso y terminó siendo modificada, sin lograr por tanto su cometido y quedó finalmente así:

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

---

<sup>5</sup>Cavazos Flores, Baltazar e Hijos. Hacia un nuevo Derecho Laboral, Ed., Trillas, México, 1997, 3ª ed., pág. 35.

- XV Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informado de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a la Autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo, vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas”.

Es de considerarse este precepto por tratarse del primer antecedente directo, del nacimiento de la Capacitación y Adiestramiento, por consiguiente esta fracción resultó inicua así regulada, toda vez que no garantizó la capacitación que tanto se añoraba, sólo algunos empresarios lograron implantar por voluntad propia, puesto que veían en ella un provecho real. Sin embargo fue la primera piedra del gran edificio que se construiría en torno a la Capacitación y Adiestramiento

#### **1.1.4 REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 9 DE ENERO DE 1978**

El presidente José López Portillo, envió al Congreso de la Unión, la iniciativa de ley para adicionar el artículo 123 apartado “A”, fracción XIII, con la intención de elevar a rango constitucional el derecho a la capacitación y formación profesional.

En la exposición de motivos de dicha iniciativa se destaca lo siguiente: “Los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable, se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología, circunstancia que paradójicamente, es el elemento subyacente de



muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue la actitud, para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar en los procedimientos de reciente diseño”.

“Dicha reforma constitucional, tiene la finalidad de consagrar, una garantía social a favor de los trabajadores en la particularidad de beneficiar a los empresarios, mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo”.

“Todas las consideraciones anteriores, demuestran la inaplazable necesidad de reformar el artículo 123 Constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional...”.

“Sea previsto dejar a la ley reglamentaria correspondiente la definición de los sistemas, métodos y procedimientos, conforme a los cuales, los patrones deban cumplir con dicha obligación, así mismo que las autoridades laborales se encargarían de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores y de coordinar los esfuerzos públicos y privados tendientes a tal fin”<sup>6</sup>

Esta iniciativa tuvo una gran acogida por parte del Congreso de la Unión, no sólo aprobando la reforma, sino además decidieron no adicionar tan importante propuesta a la fracción XII del artículo 123, dejando en la fracción XIII del mismo artículo, sólo al nuevo precepto de capacitación en esta fracción y no incorporándolo como pretendía la iniciativa presidencial.

Para quedar de la siguiente manera:

---

<sup>6</sup> H, Cámara de Diputados LVI legislatura. Derechos del Pueblo Mexicano., Ed., Porrúa, México a través de sus Constituciones, 13 Vol. I, Vol. I, Tomo 12, Serie VI, pág. 708.

“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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo
  
- XIII Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.

#### **1.1.5. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1978**

En cumplimiento por lo dispuesto por la Constitución, en su artículo 123 apartado “A” fracción XIII, recientemente reformada, esto motivó al presidente López Portillo, a que por medio del decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo se incluyera a la Capacitación y Adiestramiento.

Estas reformas prometidas en la exposición de motivos de dicha reforma constitucional del 9 de enero de 1978, donde se estableció que se dejaría a la ley reglamentaria, la especificación y el desarrollo u ordenamiento de la misma; fue entonces este cumplimiento el que crea la reglamentación de la ley actual, da nacimiento al derecho de Capacitación y Adiestramiento, por que más allá de adicionar y reformar algunos artículos, también creo una nueva forma de llevar a cabo la capacitación.

Fue así como el 28 de abril de 1978 entro en vigor tan importante reforma, base actual que regula la Capacitación y Adiestramiento en México, y ha sido sin lugar a dudas un gran acierto en su momento, sin embargo a través de los años se han venido demostrando los errores que la misma ley tiene y su finalidad a quedado empañada al igual que sus antecesores.

Los artículos que este decreto reforma en la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento son: el artículo 3, 25, 123 fracción XV, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 a 877 y 891, así como la denominación del Capitulo Cuarto Título Once.

Se adicionó a la Ley Federal del Trabajo con el Capitulo 3 bis, del título cuarto que comprende los artículos 153-A a 153-X, con los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F.

#### **1.1.6. REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1983.**

El viernes 30 de diciembre de 1983, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a las reglas de Capacitación y Adiestramiento, por decreto emitido por el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Miguel de la Madrid Hurtado, se reformaron los artículos 153-K, primer párrafo, 153-P fracción II; 153-O fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V, segundo párrafo del Capitulo III bis, Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo y el 538, 539 primer párrafo, 539-A, 539-B, primer párrafo, 539-C, 539-D y 539-E, del Capitulo cuarto título once de la misma ley.

A pesar de la gran reforma, su finalidad era clara, desaparecer a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y en su lugar sería destinada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección

General de Capacitación y Productividad. Así se desprenden del artículo 153-K, de la anterior Ley que decía:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley”.

Y esta reforma ahora establece:

“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 o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría”

Así también en el artículo 153-Q fracción VI, decía: aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Y ahora dispone:

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

- V 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.”

También es claro ejemplo de este cambio el artículo 538 que establecía que el servicio nacional de empleo, Capacitación y Adiestramiento, estaba a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Después de la reforma este mismo artículo prevé:

“Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior”.

## **1.2 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La preocupación en el ámbito internacional en el Siglo XIX, por los crecientes conflictos internacionales, originó una conciencia global por la humanidad; en las relaciones laborales, no fue la excepción.

Si la Primera Guerra Mundial dejó una ola de destrucción, solo con el trabajo podía lograrse nuevamente el resurgimiento de las Naciones, por lo que se consideró el proteger los derechos de la clase trabajadora

México en el Siglo XIX, también sorprendió al mundo con la conformación de la primera Constitución de corte social, como respuesta a las graves injusticias sufridas a causa del régimen gubernamental opresor de aquellos tiempos.

Fue así como se originó la idea de crear una Organización que protegiera los derechos sociales del trabajo humano; fue así como el 28 de junio de 1919, como consecuencia del Tratado de Paz de Versalles, en su parte XIII, intitulado Trabajo, que abarco los artículos 387 a 427, crearía lo que hoy conocemos como la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo tiene como razón fundamental:

- I. Que la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- II. Las condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama
- III. Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, obedece a la sola idea de la Paz Mundial, sabedores de que no es posible llegar a un Estado justo si el elemento humano sufre de injusticia y miseria en todo el mundo.

La intención de este Organismo no es fácil, por que en primer lugar, el regular los derechos sociales del mundo es algo complicado, aunado a que no todos los Estados son miembros, y de los que forman parte del Organismo, no todos aprueban los Convenios, como acontece en nuestro País, toda vez que la Constitución establece en el artículo 133, que se necesita una ratificación previa para que el convenio sea considerado ley.

“Artículo 133 Constitucional:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados.”

Sin embargo a bastado con la presión Internacional que se ejerce a los países que no acceden a firmar los Convenios, mas no creemos que esta forma se la mas adecuada, toda vez que el sueño del hombre, la paz y el bienestar social debe existir solo por naturaleza.

#### **1.2.1 CONVENIO 142 SOBRE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**

En la sexagésima reunión de la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza, se aprobó el convenio 142 de fecha 23 de junio de 1975, que se denominó “Convenio sobre la orientación profesional en el desarrollo de los recursos humanos”, el Convenio 142 está redactado en 13 artículos, que a continuación he considerado transcribirlos de manera integra por la importancia que tienen y la influencia que tuvieron para las reformas que se hicieron en México en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de noviembre de 1978, establece lo siguiente:

"Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.
2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:
  - a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
  - b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
  - c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.
3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.
4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.
5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.



## Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

## Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.
2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.
3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

#### Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

#### Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

#### Artículo 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 8.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 9

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 10

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una

información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 11

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 12

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### Artículo 13

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas. "

Es innegable la influencia jurídica de este convenio en nuestra legislación, primero propicio la reforma constitucional de 1978, y posteriormente fue aprobado y ratificado el 24 de diciembre de 1978.

## 1.3 ASPECTOS LEGALES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La Capacitación y Adiestramiento contenida en el artículo 123, fracción XIII de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, es la muestra clara de la importancia de esta Institución del Derecho Laboral, la razón por la que conforma nuestra carta magna no es otra que la de consolidar el crecimiento de nuestra sociedad, hacer producir mas y mejor a las empresas y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Es por ello que se regulo en la ley Federal del Trabajo tan importante reforma Constitucional, contenida en el Capitulo III Bis, bajo el titulo de "Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores" que comprende los artículos 153-A a 153-X, donde se establecen las reglas sobre las cuales deben regirse los sujetos de la relación de trabajo.

Sin dejar de mencionar que al respecto también existen criterios que estableció la extinta Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento, dependiente de la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social, los oficios que sobre el particular emita la mencionada Secretaria.

Todo ello conforman los aspectos legales de la capacitación y adiestramiento, que rigen su funcionamiento, norman sus condiciones y procuran su finalidad,

### **1.3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

En nuestra Carta Magna se incorporó el derecho a la Capacitación y Adiestramiento por medio de la reforma del 9 enero de 1978, en la cual se reconoció este magno derecho como una lucha social reconocida en el artículo 123.

Artículo 123 apartado "A" fracción XIII:

XIII. La empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento, para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deban cumplir con dicha obligación.

El hombre a través de los años a logrado en base a su trabajo, ser el camino para el establecimiento y formación de las sociedades, el trabajo como creador de riqueza y parte integrante de los factores de producción. En el campo el hombre es creador de vida, así mismo de los cambios evolutivos que propicia la ciencia, es por ello que la Constitución consagra este derecho de Capacitación y Adiestramiento sabedor de que un trabajador que no es apto, que no esta preparado, no es útil, por lo tanto es un trabajador incapacitado para crear su propio porvenir.

El artículo 27 Constitucional, protege a la parte más desprotegida que es la campesina, el artículo 123 de nuestra Constitución, recogió el inminente derecho de proteger al trabajador y defenderlo, por ello y en ese afán de protección lo prefiere preparado para desempeñar con éxito su futuro, sin temer a la evolución de la vida misma y al progreso del mañana.

Esta fracción, va más allá de un derecho puramente social, es un derecho inalienable, ve por el progreso del trabajador y conlleva el de su familia, el de la empresa y claramente el de su país.

Por ello la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra los más caros anhelos de la sociedad, que desea, vivir en una armonía perfecta, por lo que esta consagrada en sus 136 artículos la forma de conseguirlo, por lo que no es aberrante ver reflejado este derecho laboral dentro de nuestra Carta Magna.

### **1.3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CAPÍTULO III BIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES**

Una vez consagrada la reforma constitucional, se presentaron por medio del decreto presidencial las reformas a la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de reglamentar y aclarar en que consiste este nuevo derecho, contemplado principalmente en la adición a la Ley Federal del Trabajo del Capítulo III Bis.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente tiene regulado el presente derecho en los artículos 153 –A al 153 –X. Nace como una obligación patronal de acuerdo con la exposición de motivos de dicha iniciativa, su finalidad es otorgar al trabajador los conocimientos técnicos necesarios para ser más productivo en la empresa, y como el patrón es el que se beneficia de esta mano de obra calificada,

a el corresponde ser el obligado a proporcionarla, como así se desprende del artículo 132 fracción XV del mismo ordenamiento.

Artículo 132.- Son obligación de los patrones...

XV. Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

Así es como esta obligación nace a cargo de los patrones, a los cuales corresponde proporcionarla a sus trabajadores, los cuales no están obligados a recibirla, lo único que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-H, es a cumplir con esta Capacitación y Adiestramiento, una vez que hayan aceptado entrar a dicho curso, más no especifica el mismo precepto, que pasa si el trabajador no cumpliera con esta obligación, toda vez que los artículos 47 y 51 de la misma ley, no contemplan en fracción alguna la sanción que deba seguir el desacato a lo anteriormente dicho.

La Capacitación y Adiestramiento es un derecho del trabajador, que tiene la finalidad de elevar su nivel de vida, con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos o habilidades laborales, informándole de la nueva tecnología con la que cuenta, en su lugar de trabajo, de esta forma no se le expone a que se rezague y no pueda ocupar una vacante o puesto de nueva creación. En la razón de no estar capacitado para ello.

Además, esta Capacitación y Adiestramiento incrementa la productividad y al rendimiento del trabajador, puesto que hace mejor y más eficientemente su trabajo, evitando riesgos o accidentes que por no ser apto se ocasione a él mismo, a sus compañeros o a la empresa, en sí mejora sus actividades dentro de la rama industrial.



Esta capacitación debe otorgarse conforme a los planes y programas que se formulen de común acuerdo entre el patrón y el sindicato o los trabajadores, el cual será calificado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estos planes y programas podrán referirse no sólo en exclusividad a un solo establecimiento, puesto que también podrán realizarse respecto a una o varias empresas o incluso hasta una rama industrial o actividad determinada, implantándose estos planes en el contrato colectivo del trabajo, también así el procedimiento conforme al cual se capacitará y adiestrará a quienes pretendan laborar en la empresa.

Estos planes y programas de Capacitación y Adiestramiento no deben, en ningún caso, contravenir lo establecido en la Ley Federal del Trabajo , por lo que el artículo 153-Q, establece los requisitos que deben de contener los mismos:

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;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

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

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

El tiempo para presentar estos planes y programas de Capacitación y Adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es una obligación a cargo del patrón, se hará conforme lo establecido en el artículo 153-N y 153-O.

Cuando exista en el Contrato Colectivo, se presentará dentro de los 15 días siguientes a la celebración del mismo, a su revisión o prórroga, con las modificaciones que a estos planes se realicen o bien con las modificaciones que se realicen a los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento ya implantados con anterioridad en el establecimiento.

Cuando no exista Contrato Colectivo el patrón tendrá 60 días hábiles de los años impares para presentar dichos planes y programas ante el órgano calificador.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá 60 días hábiles, contados a partir del día siguiente de dichos planes y programas de Capacitación y Adiestramiento para:

- a) Aprobarlos;
- b) Dispondrá que se le realicen las modificaciones que estime pertinentes conforme a lo establecido en esta Ley.

Así lo contempla el artículo 153-R, además de aclarar en el supuesto de que no hayan sido objetados por la Autoridad Laboral en el término antes citado se entenderán aprobados, dichos planes y programas de capacitación.

La sanción que establece la Ley Federal del Trabajo, al patrón que no diera cumplimiento de presentar los planes y programas en el plazo establecido o cumpliendo con ello no los llevara a la practica se le impondrá una sanción que va de 15 días de salario mínimo a los 315 días, sin que por ello la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social pueda tomar las medidas conducentes para hacer cumplir al patrón con dicha obligación.

“Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

- IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

El lugar en que debe tomarse las clases de Capacitación y Adiestramiento será dentro o fuera de la empresa previo acuerdo entre el patrón y el trabajador, esta se proporcionará ya sea por personal propio de la empresa, instructores especialmente contratados para tal fin, escuelas u organismos especializados, y si lo prefieren pueden adherirse al sistema general de Capacitación y Adiestramiento de la propia Secretaria, quedando a cargo del patrón, cubrir con los gastos respectivos.

Estas instituciones o escuelas, así como su personal docente deben estar previamente autorizados y registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así lo requiere el artículo 153-C de la Ley, además de cumplir con los siguientes requisitos:

Primero. Deben comprobar las instituciones o escuelas que su personal docente quien Capacita o Adiestra a los trabajadores, están preparados en esa rama industrial o actividad determinada a la que prestan sus servicios.

Segundo.- Acreditar satisfactoriamente a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos suficientes en los procedimientos tecnológicos específicos de la rama industrial o actividad determinada a la que pretendan enseñar.

Sin embargo el no cumplir con alguno de estos requisitos dará lugar, a que podrá ser revocado el registro concedido, así lo establece el artículo 153-P de la Ley en comento, contemplando el derecho de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga ante la Autoridad Laboral con la finalidad de que no le sea revocado el registro y la autorización para poder impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento.

La Capacitación y Adiestramiento, debe impartirse por regla general, durante las horas de trabajo, a no ser que por el acuerdo de patrón y trabajador atendiendo a la naturaleza del servicio, ésta se imparta fuera de la de jornada de trabajo, sin embargo cuando el trabajador desee capacitarse en una ocupación distinta será siempre fuera del horario de trabajo así se encuentra contemplado en el artículo 153-E.

Cuando el trabajador acepte tomar la capacitación es cuando nace la obligación a cumplir con la misma, ya que el artículo 153-H, de la Ley Federal del Trabajo lo compromete tanto a asistir al curso como a presentar sus exámenes para acreditar el mismo, también, así mismo el artículo 153-U, establece que cuando ya se haya implantado en el establecimiento un plan y un programa, ya sea por que se considere que tiene los conocimientos necesarios tanto de su puesto como del inmediato superior, tendrá la obligación de acreditarlo documentalmente o en su caso aprobar el examen de conocimientos ante la

escuela instructora, este examen que será aplicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Cuando el trabajador apruebe el examen, recibirá su constancia de habilidades laborales que es conforme al artículo 153-V, "El documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación", la unidad instructora o escuela que preste el servicio de Capacitación y Adiestramiento al trabajador será la encargada de proporcionar dicha constancia de habilidades. Que es el derecho que tiene el trabajador que apruebe dicho curso.

Además de que las empresas están obligadas a enviar las listas de las constancias de habilidades laborales de sus trabajadores ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control que lo hará la propia Secretaría por medio del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, conforme al artículo 539-F fracción IV, las que registrará y tomará en cuenta para elaborar el padrón.

Estas constancias de habilidades le dan el derecho al trabajador para los asensos en la empresa, además de que serán inscritos en el Catalogo Nacional de Ocupaciones, siempre y cuando:

- a) El puesto y categoría figuren en él;
- b) Sean similares a los incluidos ahí.

En cada empresa se van a constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento las cuales se integran por igual número de representantes tanto del patrón como de los trabajadores.

Con la función por un lado de vigilar la instrumentación, operación y procedimiento del sistema que se implante en la empresa para mejorar la

capacitación y por otro lado la de sugerir las medidas tendientes a perfeccionar dichos mecanismos sin olvidar, dicha comisión que debe estar conforme a las necesidades de los trabajadores y patrones, éstas también verificarán la autenticidad de las constancias de habilidades laborales.

Corresponde por ello a las autoridades laborales que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se integre y funcione oportunamente y normalmente. Cuando en la empresa no exista Contrato Colectivo, deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto a la constitución y bases generales a que se sujeta el funcionamiento de la comisión.

Por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de convocatoria, constituirá a la Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento, que se integraran por los representantes de los patrones, y trabajadores libres, sindicatos de la misma rama industrial, con la finalidad que tengan la Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento, el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaría en materia de Capacitación y Adiestramiento, por lo que su constitución, la forma de designar a sus miembros, su organización y funcionamiento corresponde a la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las funciones que esta tiene de acuerdo a lo establecido por el artículo 153-K son las siguientes:

“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 o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.”

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto".

### **1.3.3. CRITERIOS VIGENTES DE LA EXTINTA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

Creada con la reforma a la Ley Federal del Trabajo el 28 de abril de 1978, y abolida el 30 de diciembre de 1983; en tan corto tiempo no pudo sostener una gran madurez como organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, sin embargo su reglamento para llevar a cabo las funciones encomendadas sigue vigente hasta nuestros días.

Este Reglamento se originó del decreto presidencial del 27 de abril de 1978, y publicado en el Diario Oficial al día siguiente, de donde se desprende que; la Unidad Coordinadora del empleo, Capacitación y Adiestramiento, es en materia de Capacitación y Adiestramiento la encargada, encomendada por la Ley para ser el órgano único y controlador en esta materia.

Por lo que el 5 de junio de 1978, se expidió el presente reglamento en el Diario Oficial, éste contemplaba seis capítulos, el primero se refería a la competencia, que lógicamente se consideró de carácter federal, también tenía las funciones de manejar el servicio nacional de empleo, Capacitación y Adiestramiento, promoviendo y supervisando la colocación de los trabajadores, organizando la Capacitación y Adiestramiento y registrando las constancias de habilidades laborales, dentro del mismo reglamento bajo el capítulo cuarto denominado de las atribuciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento decía:

Serán funciones de Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

- I. En materia de Capacitación y Adiestramiento;
  - a) Cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
  - b) Estudiar y en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;
  - c) Estudiar y en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos



- que deban observar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, de la Ley Federal del Trabajo, a las instituciones y escuelas privadas que deseen impartir Capacitación y Adiestramiento, a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
  - e) Aprobar, modificar y rechazar, según el caso los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que los patrones presenten;
  - f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales, que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional al que se refiere al artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo;
  - g) Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III bis, título IV de la propia Ley Federal del Trabajo;
  - h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública, para implantar planes y programas sobre Capacitación y Adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- II. En materia de registro de constancias y habilidades laborales:
- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades;
  - b) Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores en el caso previsto en el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo.

- III. En general realizar todas aquellas funciones que las leyes o reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

También, este reglamento contemplaba que los manuales de operación y procedimiento serian expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asimismo, esta secretaría supliría al Director de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, o designaría a su sucesor.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### MARCO CONCEPTUAL

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **MARCO CONCEPTUAL**

#### **2.1 GENERALIDADES**

Ante la continua reforma legislativa de los últimos años por parte del Congreso de la Unión y con tanta iniciativa de ley por parte del Poder Ejecutivo, se ha perdido la coherencia, la uniformidad y el lógico sentido de la norma jurídica laboral. No se sabe que papel va a jugar el Derecho de Trabajo en esta situación, como soporte del orden social o como soporte del orden económico, ante el acoso de los intereses políticos y económicos.

Los primeros encaminados por una democracia que no precisamente es una representatividad y la segunda por un neoliberalismo, Tratado del Libre Comercio, un mercado común; que cada uno según sus intereses ante él estira y afloja que tiene que sufrir nuestra noble ciencia del derecho.

México es un país de gente y con recursos, con ideas y pensamientos, es el lugar donde converge un mundo que lo aprisiona, debido a su situación geográfica ante los dueños del liberalismo y en el mercado mundial, aquí es donde la clase social, en especial los trabajadores luchan por lograr no una vida digna sino una subsistencia.

El trabajador a sido cuidado y protegido, acogido en la Constitución de nuestro País, contemplado en el Artículo 123 Constitucional en sus apartados "A" y "B"; que en materia laboral, la Capacitación y Adiestramiento a quedado confinada a la necesidad diaria y clara de cada empresa o comercio.

La Ley Federal del Trabajo otorga al trabajador el derecho a ser capacitado y adiestrado para el trabajo, pero es a elección de éste el incorporarse o no ha está tan importante institución laboral. Por ello consideramos partir de una base productiva clara, ante los cambios de la empresa, del comercio, como de la política del mundo y simplemente del tiempo. No se puede dejar al arbitrio de los sujetos del Derecho Laboral tan importante decisión.

### 2.1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Anterior al desarrollo de este tema resulta indispensable definir al Derecho del Trabajo, existe un sin número de definiciones, los tratadistas han enriquecido la gama de explicaciones y jamás se podrá escribir la última palabra sobre ello, debido al cambiante mundo del derecho, gracias a esta variedad podemos tener más claro lo que busca el Derecho del Trabajo, en primer lugar se entiende su origen eminentemente social y de clase, contrario del derecho común o de gentes donde todos se encuentran en un plano de igualdad, en nuestra rama esta desigualdad es dada por el Patrón y el Trabajador, siendo el Derecho de Trabajo, un derecho de "Clase" por que define dos clases y "Social" por que protege a la clase más desprotegida o sea la clase obrera.

Así para el maestro Trueba Urbina "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protege, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para le realización de su destino histórico: Socializar la vida humana"<sup>7</sup>.

Esta definición que tomó como base el artículo 123 de nuestra carta magna, ya que para el maestro Trueba Urbina, ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, sino la reivindicación de los derechos del proletariado. Por esta razón es un concepto que

---

<sup>7</sup> Trueba Urbina, Alberto, ob.cit. pág. 135.

busca una justicia social, por ello no deja de ser idealista. Toda vez que para lograr los fines que enumera como reivindicar los derechos de los trabajadores y buscar su destino histórico, va a depender por su puesto del derecho, pero también de varios factores políticos y económicos principalmente, que no son tomados en cuenta para lograr ese fin.

La definición que da el Maestro Mario de la Cueva, citado por el Doctor José Dávalos Morales, al Derecho del trabajo: "Es un nuevo derecho, es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"<sup>8</sup>, es una definición que atiende únicamente a los fines del derecho, como es la justicia social, el bien común. Es un concepto completo y claro, que observa la relación entre el trabajador y empleador, como fin único y primordial de esta nueva rama de la ciencia del derecho.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano, el derecho del trabajo es: "Un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"<sup>9</sup>, Esta definición establece la diferencia entre las relaciones directas o indirectas estableciendo que en las primeras se dan por previo contrato de trabajo, las segundas son las que se dan por previo acuerdo aunque no exista contrato por escrito.

Para el Doctor Miguel Borrell Navarro, el derecho del trabajo es "una ciencia social y pública, sistematizada y dinámica, por que sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones"<sup>10</sup>, para

<sup>8</sup> Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I. Ed., Porrúa, México, , 2002, 9ª Ed., Pág. 40.

<sup>9</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo T.I, Ed. Porrúa, 16ª Ed., México 2002. Pág. 138.

<sup>10</sup> Borrell Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista, México, 1998, 6ª. Ed., Pág. 4.

el Doctor Borrell Navarro es un derecho imperativo, puesto que se cumplen sus normas de una u otra manera, ya sea por normas establecidas o convenidas entendiendo al derecho del trabajo como algo fluctuante y que se va acopando a los cambios de nuestro entorno.

EL Doctor José Dávalos Morales, dice que el derecho del trabajo "Es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"<sup>11</sup>.

Por lo que consideró que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que tienden a regular toda la actividad humana intelectual o material, las relaciones que de ella deriva para garantizar el equilibrio y la justicia social de los sujetos del trabajo.

## **2.2 RELACIÓN DE TRABAJO**

Como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". De este concepto se desprende que para que exista una relación de trabajo debe existir primeramente, la prestación de un trabajo personal subordinado, sin importar el acto o causa que le dé origen y que sea remunerativo, que más bien sea la consecuencia.

Para que exista la relación de trabajo es necesario que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado, al presentarse está, el trabajador se encuentra bajo los estatutos del derecho del trabajo, que están integrados por los

---

<sup>11</sup> Dávalos Morales, José. Ob. Cit., Pág. 44.

principios, instituciones y normas y todo el ordenamiento imperativo que lo constituye, quedando fuera de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, esto es, que puede existir relación de trabajo sin que exista contrato, pero no lo contrario.

Para que exista una relación de trabajo, no necesariamente tiene que ser un contrato el que le dé origen, ya que el artículo antes citado es claro al establecer "cualquiera que sea el acto que le dé origen", por ello el acuerdo de voluntades no es un requisito sinecuanon para que se de está, toda vez que el derecho de trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo.

Resumiendo, la relación laboral nace para protección del derecho laboral, sólo cuando se da una prestación de un servicio personal subordinado, entendiéndose que esta prestación debe ser personal y bajo el mando de un superior, características que lo definen.

## **2.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

En las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas existen elementos fundamentales que son objeto de estudio y que ocupan nuestra atención en el derecho del trabajo, dentro de esta relación laboral, los sujetos que la conforma son el trabajador y el patrón por tanto de manera precisa los definiremos tomando en cuenta lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en relación a estos términos.

### **2.3.1 TRABAJADOR**

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° menciona que "Se entiende por trabajador a toda persona física que presta a otra, física o moral un



trabajo personal subordinado". De este precepto para comprender correctamente lo que es trabajador nos precisa en su segundo párrafo lo que es trabajo, Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado o preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De lo anterior, se entiende que trabajo es toda actividad humana y por ende el trabajador es la persona física que lo realiza. Por lo cual el concepto tiene la finalidad de evitar los términos discriminatorios como son los vocablos de obrero, empleado, prestador de servicios u obras, etc. Además este término no admite distinciones, así lo establece la comentada Ley en su artículo tercero segundo párrafo:

"Artículo 3° - .....

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

Así este artículo contempla la igualdad que existe en el término de trabajador, con la única finalidad de unificar el criterio de aquellos que viven de su esfuerzo, ya sea material o intelectual. Esta definición que contempla la multicitada ley en su artículo 8° primer párrafo podemos distinguir de acuerdo con el Maestro José Dávalos Morales, cuatro características a saber:

- a) El trabajador siempre será una persona física,
- b) Esa persona física, debe prestar un servicio a otra persona física o moral
- c) El servicio debe ser en forma personal,
- d) El servicio debe ser de manera subordinada.

De la primera característica se explica que nunca podrán prestar un servicio de manera personal las personas jurídicas; esto es que siempre va a ser una persona de carne y hueso, esto con la finalidad de limitar a las figuras colectivas (sindicatos);

La segunda característica es que esta persona física a su vez si puede prestar este servicio, ya sea a otra persona física o a una persona moral,

Por lo que se refiere a la tercera característica, se entiende que la persona no puede sustituirse por otra diferente sin previo consentimiento del patrón, en tal caso se estaría ante otra figura, contemplada en el artículo 10 segundo párrafo de la referida Ley que a la letra dice:

“Artículo 10 - .....

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.”

Como ejemplo cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y este a su vez contrata auxiliares para desarrollarla, (un contratista, un albañil, etc.), también así cuando se contratan los servicios de un profesional, que tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores, como un despacho de abogados o médicos. En estos casos también existe el carácter personal del trabajo.

La cuarta característica como lo menciona el maestro debe entenderse por subordinación “que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón”<sup>12</sup>, entendiéndose que están bajo su autoridad en lo que respecta la prestación del servicio.

---

<sup>12</sup> Ibid., Pág. 90 a 92.

El concepto que se encuentra en el Diccionario Jurídico Mexicano “Se entiende por subordinación el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia que tiene el trabajador”.<sup>13</sup>

En consecuencia las características antes aludidas señalan de una manera clara lo que la Ley Federal del Trabajo determinó por trabajador, encontrando en los elementos de la persona física, como prestadora de un servicio, que esta se presta de manera personal y por último la subordinación como requisito sin el cual no pueden constituirse las relaciones de trabajo.

### 2.3.2 PATRÓN

Al igual que al trabajador la terminología utilizada para definirlo es amplia, por lo que la Ley Federal del Trabajo estableció el concepto genérico de patrón para evitar los de jefe, principal, empresario, locatario, etc. como lo señala en su artículo 10 que a la letra dice:

“Artículo 10 - Se entiende por patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

Del anterior concepto se desprende como sus elementos principales:

- a) Que el patrón puede ser una persona física o moral;
- b) Que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En el primer inciso se menciona que el patrón puede ser una persona física o moral, lo que al contrario del trabajador este únicamente es persona física.

---

<sup>13</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Ed., Porrúa, México, 1998-2001, 8ª ed., Pág. 3107, Tomo IV.

La segunda característica no debe de entenderse literalmente, se refiere a que se beneficia del servicio de uno o varios trabajadores, por lo que la palabra utilizada en el precepto legal no es la adecuada, pero así lo ha entendido la Suprema Corte de Justicia de Nación, en palabras del Lic. Juan B. Climent Beltrán, Patrón es "El sujeto del Contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado"<sup>14</sup>, esta definición es adecuada por que evita la confusión con otros términos jurídicos ya que define correctamente que patrón es la persona que se beneficia de los servicios ya sea de uno o varios trabajadores, ya que este servicio es en su propio beneficio del patrón.

Los términos que se utilizan como empleador o empresario no son del todo correctos, toda vez que el empleador no precisamente se beneficia de los servicios de los trabajadores, por que puede ser un intermediario, el vocablo empresario tampoco representa correctamente lo que es el patrón, ya que existe, por ejemplo el servicio domestico, donde no precisamente es un empresario el que utiliza los servicios de una empleada domestica, mucho menos el vocablo "empresa" como "patrón", ya que la empresa es una unidad económica y entraría la figura de patrón sustituto además al venderse la empresa no se pierden los derechos, sino que entra un nuevo patrón, concluyendo que no importa el carácter físico o moral que utiliza los servicios si no el que se beneficia de estos directamente.

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

En el marco jurídico del derecho del trabajo la voluntad es efímera o casi nula, el legislador no quiso dejar al arbitrio de las partes ni siquiera establecer de manera general las reglas de la relación laboral. Es en palabras del Maestro

---

<sup>14</sup> Juan B. Climent Beltrán. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, México 1998, 17ª ed., pág. 213.

Nestor de Buen, que dice "Los sujetos tanto el trabajador como el patrón se incorporan a un contexto jurídico en la que priva la decisión del legislador"<sup>15</sup>, corroborado con ello lo que es evidente en el derecho del trabajo, al considerarla como una norma imperativa.

La razón por la que existen estas obligaciones y del actuar por parte del legislador es de acuerdo con el Maestro Dávalos que "la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigo, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por la notable desproporción de uno y otro sujetos, por lo que el legislador interviene, de cierta manera a equilibrar dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales debe sujetarse el trabajador y el patrón"<sup>16</sup>. Teoría tradicional que justifica la instauración de las obligaciones en el derecho positivo del trabajo.

Las obligaciones son las reglas establecidas por una sociedad en una estructura como es el derecho, son normas eminentemente sociales, de carácter general y con un alto sentido de convivencia en la relación de trabajo.

En nuestra rama del derecho del trabajo es evidente que la desigualdad existente entre los sujetos de la relación laboral, tiene de alguna forma que ser regulada o contemplada por las obligaciones que entre ellos debe normar colaborando con ello al buen desarrollo de la relación misma.

Los tratadistas para su estudio y mejor comprensión subdividen a las obligaciones en la siguiente clasificación, simples y complejas, las primeras integradas por las obligaciones de dar, hacer, no hacer y tolerar. Las segundas son la combinación de dos o más de las primeras (que al mismo tiempo obliguen a dar y no hacer, etc.)

---

<sup>15</sup> De Buen Lozano, Néstor. Ob.Cit., Pág. 381, Tomo II.

<sup>16</sup> Dávalos Morales, José. Ob. Cit., Pág. 257.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 son obligaciones de los patrones las siguientes:

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

En esta fracción no hay mayor problema es la que se refiere al cumplimiento de las obligaciones contempladas en la Ley, en el Contrato Colectivo, Contrato Ley, Reglamento, etc. que deben de ser observadas

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

Todo trabajo tiene como resultado último la remuneración y su cumplimiento es impostergable, la Ley lo regula y protege.

- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en 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;

Estos materiales que se proporcionan para el desarrollo del trabajo, tienen que ser utilizados para el mismo fin y ningún otro en contrario.

- 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;

Es una obligación de proporcionar al trabajador un local o lugar dentro de la empresa para la salvaguarda de sus posesiones o pertenencias.

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

Esta obligación es muy sana, ya que trabajar las ocho horas de pie es inhumano, y la Ley permite que esta se amplíe a todos los géneros de trabajo y para el trabajo de las madres trabajadoras.

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

Obligación con la finalidad del respeto que merece cualquier ser humano, para llevar una sana relación en el trabajo, preservando el derecho consagrado en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Y por su puesto que es causal de rescisión su incumplimiento.

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

Fracción de gran importancia ésta, que contempla la obligación de expedir los recibos de honorarios, que fungirán como constancia del cumplimiento o incumplimiento de obligaciones en la relación laboral.

- 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;

Es la obligación que tiene el patrón de dar constancia a su trabajador (carta de recomendación, referéndum, etc.) para los efectos que al trabajador beneficien. También le servirá en su caso para detectar si existió algún incumplimiento de las percepciones recibidas y podrá fundamentar su acción.

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

En esta obligación de no hacer para el patrón, ya que tiene que respetar las obligaciones de los ciudadanos contemplados en la Constitución.

- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el 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 sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de plante después de seis años;

Es una obligación similar a la anterior en donde se da la figura de la suspensión de la relación de trabajo, que explicaremos más en particular en el tema que contempla esta tesis respecto a la misma.

- 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;

Esta fracción se refiere a la obligación de cumplir con lo establecido en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, referente a los derechos de preferencia, para el ascenso a puestos de nueva creación y vacantes futuras, tomando en consideración actualmente no sólo la antigüedad del trabajador, como lo era antes, con el famoso escalafón ciego, también la Capacitación y Adiestramiento del mismo equilibrando, ambos para lograr que no sea el trabajador más antiguo el que ascienda, por que se afectaría el estímulo de la competencia, pero mucho menos la sola capacitación, por que las personas menos preparadas no lograrían un desarrollo equitativo.

- XII. Establecer y sostener las escuelas "artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

Esta obligación sólo es para las empresas que tengan su centro de trabajo retiradas de las ciudades y a sus alrededores a la población, además de sostener las escuelas, también deben de proveer de una plaza y lugares públicos como mercados y centros deportivos, toda vez que por el número de trabajadores de estas grandes empresas son la vida de toda población y le proporcionan estos servicios.

- XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y Educación de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

La obligación de coadyuvar con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Secretaria de Educación Pública y demás Autoridades para lograr erradicar la analfabetización, considerando que es grande el rezago que en educación tiene nuestro país.

- 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 e industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga 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 les hubiese becado, durante un año por lo menos;

Esta obligación refiere a la ayuda que en materia educativa y por el gran rezago que de esta se tiene en nuestro país sean las empresas las que eviten en lo posible el analfabetismo de sus trabajadores y logren sacar cuando menos tres de ellos o sus hijos de ellos en el ámbito profesional.

- XV. Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este título;

Existe un principio general de derecho que dice: "a todo derecho corresponde una obligación, por lo que entre dos sujetos, si uno de ellos tiene un derecho por consiguiente el otro tendrá una obligación, esto a desembocado en que los trabajadores hayan olvidado que a cada derecho corresponde una obligación y se han dedicado a pedir cada vez más prestaciones olvidando que con ello, nacen cada vez más obligaciones, así lo contempla el maestro Euquerio Guerrero "Mucho se ha insistido con los trabajadores, desde que se expidió la Ley Federal del Trabajo en los derechos de que son titulares, pero se olvida de hacerles notar de las obligaciones que tienen".<sup>17</sup> Se pierde la noción de que también los trabajadores tienen que cumplir por lo que piden.

Esta fracción es tema de la presente tesis y por lo tanto el comentario es amplio, si bien es cierto que se estableció como una gran lucha social, causó y fue motivo de una reforma constitucional que se ha perfeccionado, además, es ya una institución dentro de nuestra rama.

No deja por ello de tener grandes lagunas, motivo por el que me he de abocar, más adelante al estudio detallado de esta fracción.

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 señalan las propias autoridades;

XVII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los

---

<sup>17</sup> Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa, México, 2002., 21ª. ed., pag. 205.

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 presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes a 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;

Estas fracciones, la XVI, XVII, XVIII y XIX engloban la preocupación que tuvo el legislador en cuanto a la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, para el cuidado de los trabajadores. Más claros no podían ser los presentes decretos a que se aluden en estas fracciones.

El doctor Miguel Borrell Navarro dice lo siguiente: "es clara y amplía esta disposición legal sanitaria y de seguridad, la que tiene como finalidad proteger la salud y la integridad física, orgánica y funcional de los trabajadores, así como la de proporcionarle oportunamente en su caso, los primeros auxilios".<sup>18</sup>

El legislador a proveído gran fuerza a esta institución, además de los organismos encargados de la Seguridad Social en relación a la integridad de los trabajadores.

---

<sup>18</sup> Borrell Navarro, Miguel. Ob. Cit., Pag. 217.

- 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 servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

Ya mencionamos en la fracción XII de este artículo, atendiendo a la situación de que la empresa es la que se beneficia del pueblo donde se instaló, tiene que proveerlos de estos servicios que son obligación del Estado claramente, pero que sólo beneficiarían al patrón si el Estado cumpliera con ellos en el supuesto de que toda la población se encuentra establecida en ese poblado por la presencia de su centro de trabajo, el beneficio sería entonces para la empresa

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

Esta es una obligación lógica y justa, por un lado está para el patrón la obligación de proporcionar un local para el establecimiento del sindicato, y por el otro el derecho de cobrar la renta por dicho local, he aquí contemplada una norma justa, en el derecho del trabajo.

Pero esto, no se lleva a cabo en la Capacitación y Adiestramiento, toda vez que se obliga al patrón a proporcionarla y no tiene un derecho recíproco, sino que queda al arbitrio del trabajador la opción de capacitarse o no, y cabe la posibilidad que aun ya capacitado pueda irse a otra empresa.

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;

Esta obligación de hacer a cargo del patrón es de sumo cuidado, puesto que se convierte en depositario de las cuotas sindicales y además es retenedor del descuento que sufre el salario de los trabajadores.

Teniendo por un lado que retener estas cuotas, observando claramente las prohibiciones que señala la Ley, en los casos que no pueden llevarse a cabo estas y por el otro lado, entregar oportunamente al sindicato para no incurrir en acciones penales.

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;

Esta fracción infiere expresamente que las deducciones que se realicen al salario no podrán exceder del 30%, además tratándose en específico de este tipo de cooperativas y cajas de ahorro, se necesita claramente la voluntad individual de cada trabajador, sin importar lo que establezca u ordene el Contrato Colectivo del Trabajo.

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia de 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 y comisionados que les muestren sus credenciales y se les den a conocer las instrucciones que tengan;

Esta obligación es compleja, donde se debe tolerar y dar a las autoridades del Trabajo los informes que necesiten y permitir su inspección, además de que como buena norma le permite al patrón defenderse al saber lo que se viene a inspeccionar por estas autoridades, toda vez que esta contemplado dentro del acta de visita y previa identificación de las autoridades, esto con la única finalidad de vigilar el cumplimiento de las normas legales.

Sin dejar pasar por alto los requisitos que deben observarse en estas inspecciones, que es el deber de identificación de los inspectores, el contar con orden de inspección que contenga los datos de la empresa o centro de trabajo donde se realice la visita de inspección, así como un listado anexo que contiene los datos y requisitos que debe tener preparados al momento de la visita de inspección, regularmente, esta visitas se dan por las condiciones de seguridad e higiene de la empresa y la de normas de trabajo que tiene como finalidad el verificar el cumplimiento de la Capacitación y Adiestramiento y el pago de utilidades la empresa. Con la presencia de dos testigos de asistencia designados por el patrón y en su caso por el inspector del trabajo, el representante legal de la empresa, el representante común de los trabajadores, el representante común del sindicato de la empresa, el representante de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, sin estos requisitos podrá quedar anulada el acta respectiva, ya que es un derecho constitucional que nuestra legislación acoge

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

Es una norma utópica realmente este sano propósito de la actividad cultural o deportiva del trabajador en la realidad no tiene una gran aplicación, en primera por la capacidad económica del que debe proporcionarla y el número de

trabajadores que deben de recibirla, y en segundo lugar sería en horas fuera de trabajo y esto en la realidad es apenas para descansar en su hogar.

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 por el consumo de los trabajadores, esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

Esta fracción obliga a ser las deducciones al salario de los trabajadores por los créditos que estos contraigan, como por ejemplo los de Fondo Nacional de Crédito para los Trabajadores (FONACOT), por los cuales el patrón, tendrá que retenerles, el dinero por su crédito, pero no por ello será responsable, solidario con el trabajador, como en el caso de las obligaciones hacendarías.

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas protección que establezcan los reglamentos; y

Esta fracción se refiere a la máxima del derecho del trabajo, ya que tanto la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social han proporcionado una protección amplia a la clase trabajadora, en especial a las mujeres embarazadas, en este rubro queda, por ejemplo en cuanto a la maternidad, le han otorgado seis semanas antes del parto y seis semanas después del mismo con goce de sueldo integro, sino se recupera se le han otorgado 60 días más con la mitad del sueldo, y por si no puede regresar además tendrá un año sin goce se sueldo. También se le otorgan dos periodos extraordinarios de descansos de media hora cada uno para la lactancia del menor y por si fuera poco el servicio de guardería, todo ello con la finalidad de preservar la salud de la madre trabajadora, y también cuidándola de aquellos trabajos que sean insalubres que pongan en riesgo su maternidad.



Así que esta fracción hace obligatorio que todos aquellos beneficios que se pacten por los trabajadores y patrones en sus contratos colectivos o reglamentos de trabajo serán obligatorios más allá de lo que establece la propia Ley.

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

Esta obligación se refiere que el patrón debe participar en la formación de las comisiones (seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, antigüedades, y las que se establezcan en el contrato colectivo), que se crean con la finalidad de inspeccionar y vigilar el desarrollo de las normas legales del trabajo por parte de los trabajadores verificando su cumplimiento y en su defecto iniciar las acciones correspondientes para su defensa.

También la Ley establece las Prohibiciones patronales contempladas en el artículo 133 que a la letra dice:

"Artículo 133.-Queda prohibido a los patrones:

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

Es un principio de justicia social de que no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores, contemplado en el artículo 3° de esta ley, sin embargo en cuanto a la edad, la misma ley prohíbe el trabajo a los menores de 14 años y las horas extras para los menores de 16 años en relación con el artículo 56 de la ley laboral, que también prohíbe la discriminación.

- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

Esta prohibición patronal efímera que hace alusión a las tiendas de raya, es un ejemplo vivo de la creciente ola de la nueva reforma laboral, esta reminiscencia de la revolución que ni en su tiempo se aplicó, por que si bien en la zona rural no se obligaba a comprar a los trabajadores en la tienda del patrón cierto es que tampoco en esa demarcación existía alguien con el poder económico para poner una tienda y hoy en día en la zona urbana ya no cabe la más remota posibilidad de que la presente fracción tenga importancia.

- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación de que se les admita en el trabajo o cualquier otro motivo que se refiere a las condiciones de este;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura;

Practica que afortunadamente con la declaración por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que al respecto ha señalado como inconstitucional, la cláusula de exclusión y admisión, se verá al fin cumplida la presente prohibición que era muy común nombrar este tipo de sindicatos como charros, por que el patrón designaba y controlaba al sindicato.

- V. Intervenir en cualquier forma de régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones

Dentro del título Cuarto de la misma Ley "Derechos y Obligaciones de los patrones y de los trabajadores" se establece en su capítulo segundo bajo el rubro

de "las obligaciones de los trabajadores" que la Ley contempla en el artículo 134 y las prohibiciones en el artículo 135 que a la letra dicen:

"Artículo 134. - Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le 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 su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

Estas obligaciones son de carácter complejo, por que se conjunta en ellas varias obligaciones, como son las de dar, hacer o no hacer, tienen la finalidad de proteger la seguridad de los trabajadores al cumplir con las obligaciones que les indiquen las autoridades del trabajo, los patrones o sus representantes.

- 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 hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el 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 necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad del 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 la deficiencia que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y "

En las fracciones con número IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII, existe una constante, son obligaciones de hacer por parte de los trabajadores, el hacer del conocimiento del patrón las causas que le impiden concurrir al trabajo, de las enfermedades contagiosas, de los daños o deterioro que advierta, así como hacer su trabajo con esmero y cuidado, son obligaciones que debe observar al trabajador para la seguridad de todos los trabajadores

- 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.

Esta es la única obligación de no hacer del trabajador, que más que todo sería una prohibición a la que se refiere el siguiente artículo. La doctrina al explicar esta fracción en particular se ha definido como el deber de fidelidad, que debe guardar el trabajador a su patrón y a la empresa.

Esta fracción ha venido a enfrentarse con el precepto que consagra el artículo 5° constitucional que establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero". Y como dice el Dr. José Dávalos, "El problema a tratar es cuando se puede restringir ese derecho por afectar los derechos de terceros"<sup>19</sup>

Por que un trabajador que realiza una competencia desleal a la empresa que le enseñó a desarrollar su trabajo, que aprendió en ella y no en otra, caso muy frecuente en cuanto a Capacitación y Adiestramiento se refiere, es uno de los motivos por los que el patrón no ve el beneficio de capacitar a sus trabajadores, puesto que ve en ellos más bien a la competencia futura o a la deserción y lo invertido en su preparación se vuelve una pérdida.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado esto una falta de probidad y honradez, es motivo de la rescisión laboral, el problema es que la inversión en los cursos de Capacitación y Adiestramiento no esta garantizada de ahí que la obligación por parte de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados, no es una pretensión muy elevada, ya que de todas formas los trabajadores obligados a presentarse a los cursos siempre se verán beneficiados.

Son pocos los autores que se refieren a las obligaciones de los trabajadores los más, informan en relación a las causas de rescisión imputables al trabajador, pero de sus obligaciones ni quién se preocupe, sin embargo, el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo al referirse a las prohibiciones a diferencia de lo que acontece con las prohibiciones de los patrones, son verdaderos ordenamientos de los que no se debe hacer en el trabajo, como es el caso de que el trabajador se presente bajo la influencia de algún narcótico, en estado de embriaguez o con

---

<sup>19</sup> Dávalos Morales, José. Ob. Cit. Pág. 265.

armas, sustraer la materia prima, herramientas o usarlas para un objeto distinto a aquel para el que fueron destinados.

Las prohibiciones han cuidado el desarrollo correcto de la relación del trabajo y no sólo las normas tendientes a la protección de la empresa, sino también cuidando la seguridad del trabajador o de sus compañeros.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro a su propia seguridad la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en el centro de trabajo que desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en su conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajador;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar del trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Toda vez que al consignar la Ley obligaciones para trabajador y patrones sabedor que de cada obligación nace un derecho a lo que el maestro Trueba Urbina dice: "Por esto en la Ley Laboral, bajo el rubro de derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones sólo se consignan obligaciones de unos y otros"<sup>20</sup>.

Como pudimos observar en estos artículos sólo se establecen obligaciones, pero los derechos son recíprocos, toda vez que dentro de estas obligaciones tiene derecho el otro a exigirlos.

Al referimos a este tema en el presente trabajo de investigación es con la intención de que aquí debe asentarse la obligación correlativa del trabajador de asistir a los cursos de Capacitación y Adiestramiento, siguiendo las obligaciones de sus instructores y presentando los exámenes correspondientes, en la inteligencia de que al no hacerlo, conllevaría a una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad alguna para el patrón. En nuestra Carta Magna ya emana esa obligación a cargo de la empresa y si la ley compuso este error y fincó la obligación al patrón, pues que mejor que sea la propia Ley Federal del Trabajo, la que recoja esta obligación correlativa.

## 2.5 SUSPENSION

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es un derecho de los trabajadores que no permite que la relación laboral se disuelva por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

El maestro Mario de la Cueva citado por el Profesor José Davalos Morales refiere que "la suspensión de las relaciones individuales del trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono,

---

<sup>20</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 276.

cuando adviene una circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo" <sup>21</sup>.

Para el maestro Mario de la Cueva es "una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio"<sup>22</sup>.

Para el Lic. Roberto Muñoz Ramón, la suspensión de la relación de trabajo, consiste en "que continuando con el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran"<sup>23</sup>.

La suspensión como una institución del derecho de trabajo, su finalidad es proteger la estabilidad en el empleo, estando íntimamente ligada a proteger al trabajador en las relaciones individuales del trabajo y proteger al patrón en las relaciones colectivas del trabajo.

Esto en la razón que no siempre se puede cumplir con la relación de trabajo, esta se puede ver afectada, ya sea por enfermedad del trabajador que le impida prestar sus servicios, como lo es por ejemplo: la gripa, fiebre, calentura, etc. o al patrón que no pueda recibir los servicios ejemplo: el incendio del lugar del trabajo.

En las relaciones colectivas del trabajo, es la suspensión la que afecta al patrón a recibir los servicios de sus trabajadores ya sea por causa fortuita o de fuerza mayor se encuentra establecida en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo. Será necesario, para que se decrete la suspensión lo determine la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pudiendo ser de una parte o del total de los trabajadores de la empresa, mediante previa indemnización que no podrá en ningún caso ser mayor a 30 días de salario, por ejemplo cuando las ventas son escasas y la producción está en aumento será necesario decretar una suspensión, para detener los efectos de comenzar a rescindir los contratos de trabajo.

---

<sup>21</sup> Dávalos José, *Ob. Cit.*, pag 125.

<sup>22</sup> De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* Pag. 234.

<sup>23</sup> Muñoz Roberto, Ramón. *Derecho del Trabajo*, Ed., Porrúa, México, , T. II, 1983, 2 tomos, Pág. 304.



Después de un tiempo en que dure la suspensión el patrón publicará en un boletín que pegará a las puertas de la empresa con la información que podrán volver a las labores sus trabajadores, estableciendo la Ley en que término tendrá que esperar a que esto suceda. Es importante señalar que la suspensión se ve afectada por la razón de temporalidad esto es, que existe cierto tiempo en el cual debe efectuarse la suspensión de las relaciones de trabajo, no puede ser indefinida por que da lugar a la rescisión de estas relaciones de trabajo.

En el artículo 42 la Ley contempla los casos en que puede suspenderse las relaciones individuales del trabajo, aquellas que afectan al trabajador la posibilidad de prestar sus servicios.

“Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y

Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otro semejantes;

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

En estas causas de suspensión el patrón se deslinda de su obligación de pagar el salario, toda vez que el trabajador no presta el servicio.

Para el maestro Nestor del Buen existe otra clasificación, retomando las contempladas en los reglamentos o contratos colectivos, como son las licencias y permisos, así como las sanciones que establece, no estimo conveniente por tratarse de suspensiones sui generis, las licencias y permisos referirme en específica a cada una de ellas o a esta nueva clasificación del maestro, por que estas figuras se sujetan a lo dispuesto en dichos ordenamientos en los cuales pueden otorgarse con goce de sueldo, con medio salario, o hasta interpretarse como días económicos, sin embargo respecto a la suspensión como sanción que contempla esta nueva clasificación de la que habla el maestro, como incumplimiento del trabajador y su manera de sancionar es relevante.

Los tratadistas, están de acuerdo en que la suspensión sólo afecta la temporalidad, o sea, el tiempo en el que se presta el trabajo, y como sigue viva la relación, por ende también así las obligaciones y derechos inherentes. Esto es que deja a salvo las causas de rescisión contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por si el trabajador cometiera en contra de patrón o de sus familiares o compañeros por citar un ejemplo injurias, perjuicios o amenazas estando el suspendido podrá ser en cambio rescindido de su relación laboral, sin responsabilidad para le patrón, por que aún cuando la suspensión lo libera de prestar el servicio no así de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo no se establece claramente que sanción conllevara el trabajador que encontrándose suspendido no acatare lo dispuesto en el artículo 45 de la referida ley, o sea el término que tiene esta para regresar a su fuente de trabajo, sólo para el maestro Mario de la Cueva, "sí el trabajador no regresa al trabajo en el término concedido se entenderá como rescindido el contrato de trabajo"<sup>24</sup>, sin embargo esta causal no esta comprendida dentro de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si se pretende considerarlo como abandono del trabajo, tendrían que transcurrir tres días más al plazo establecido, y en el supuesto de que si el trabajador tiene 15 días de plazo para presentarse a laborar, después de que han surtido efectos la causa de suspensión, ya que el día 16 se entendería para la suspensión como rescindido de sus relaciones de trabajo, más no así para el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que toda vía no es considerado como que abandonó el empleo.

Es por eso que la jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX, marzo de 1992, Página 308, emitida por el Tribunal colegiado del Tercer Circuito en materia del Trabajo, que a la letra dice:

"Si la relación laboral se encuentra suspendida por cualesquiera de las causas que enumera el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y el subordinado no tiene derecho a regresar a su trabajo cuando termina el motivo de la suspensión, si no lo hace en el tiempo que para cada supuesto fija el artículo 45 del mismo Código Obrero, pierde el derecho respectivo; de tal suerte que, si el patrón se niega a reinstalarlo, apoyándose en que paso el termino establecido por la ley, en ninguna responsabilidad incurre, ya que el derecho del trabajador, en virtud de su inactividad, caduco".

---

<sup>24</sup> De la Cueva Mario, Ob. Cit. T. I Pág. 239

## 2.6 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

"La terminación de la relación de trabajo consiste en la ruptura del vínculo laboral"<sup>25</sup>

La terminación de la relación de trabajo se da, en dos formas, la primera de ellas podríamos denominarle para efectos prácticos mutuo consentimiento llamado terminación, la segunda por el incumplimiento de alguno de los sujetos de la relación laboral denominada rescisión, conforme a lo que establece el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, ya que existen distintas formas de la terminación laboral.

### 2.6.1 RESCISIÓN

La rescisión es para el Dr. Miguel Borrell Navarro "La extinción de las obligaciones y derechos, derivadas de una relación o contrato individual del trabajo, válidamente celebrada, para que pueda dar motivo tanto el trabajador como el patrón".<sup>26</sup>

Y para el maestro Mario de la Cueva, esta rescisión "se da si la ruptura de la relación de trabajo es decidida por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones"<sup>27</sup>.

En su artículo 46, la ley establece: El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

---

<sup>25</sup> Muñoz Ramón, *Ob. Cit.* Pág. 315.

<sup>26</sup> Borrell Navarro Miguel, *Ob. Cit.* Pág. 315.

<sup>27</sup> De la Cueva Mario, *Ob. Cit.* Pág. 241.

La rescisión se divide de acuerdo con los sujetos a los que libera de responsabilidad: primeramente por las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al patrón que es según lo establecido en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo

“Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

Y en segundo lugar las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador que son:

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el

trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Para la gran mayoría de los tratadistas el término de rescisión es un vocablo incomodo para la legislación laboral, este término civilista, no se allega correctamente a la situación que guarda en el contexto de la relación del trabajo, si en efecto en un contrato el término rescindir es apropiado, no es así cuando se trata de un ser humano, de la conducta que se da entre ellos para la nueva ley del trabajo, al establecerlo de esta manera no se consideró lo estipulado en el artículo 123 Constitucional Apartado "A", fracción XXII que dice:



XXII El patrono que “*despida* ...Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se *retire* del servicio por falta de probidad del patrono...”.

Conceptos que son más apropiados para nuestra rama, aunque todavía hay como un debate en busca de otra terminología que se allega a nuestra materia. Es el caso del maestro Nestor de Buen Lozano, que señala: “Creemos conveniente atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despido a la relación patronal y retiro a la que hace valer el trabajador (Nuevo Derecho..pp301 ss), confesamos que la primera expresión nos parece impecable, no así la segunda que puede prestarse a confusiones, pero no parece que pueda pensarse al menos por ahora en otra más adecuada.”<sup>28</sup>

El concepto de despido es más apropiado para hablar de causales de rescisión que ningún otro, en cuanto al concepto de retiro como que no deja un buen sabor de boca, le hace falta esa adecuación, aclarar que es el derecho del trabajador a renunciar o dejar su trabajo por una causa imputable al patrón.

Por ello al hablar de despido se entiende que es el acto potestativo del patrón en virtud del cual el trabajador es separado de la relación de trabajo por cumplimiento de una de las causales contemplada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

El retiro será entonces el acto potestativo del trabajador en virtud del cual se termina la relación laboral, con responsabilidad para el patrón por incurrir en algunas de las causales contempladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo hasta nuestros días se maneja al despido y al retiro como causales indistintas dentro de la rescisión de las relaciones de trabajo, que van a

---

<sup>28</sup> De Buen Lozano Néstor, Ob. Cit., Pág. 79.

afectar el principio de estabilidad en el empleo; "La estabilidad en el trabajo tiene muchas consecuencias en la vida de la relación laboral, por esto se trata de uno de los principios sin los cuales no sería posible hablar del derecho del trabajo; la certeza del presente y el futuro dignifica al trabajador, por que si el empleado sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones desempeñará sus funciones en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia"<sup>29</sup>, en la opinión del maestro José Dávalos.

Queda claro que la rescisión es la forma de terminación unilateral de las relaciones de trabajo, que puede ser de cualquiera de los sujetos de la relación laboral.

## 2.6.2 TERMINACIÓN

La terminación es una forma normal de concluir la relación laboral, en cambio la rescisión se da por el incumplimiento de alguno de los sujetos, puesto que se rescinde únicamente el contrato que se incumple, pero cuando no existe incumplimiento de manera formal este se termina.

De acuerdo con el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo enumera las causas por las que concluye la relación laboral.

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I El mutuo consentimiento de las partes;
  
- II La muerte del trabajador;

---

<sup>29</sup> Dávalos Morales José, Tópicos Laborales, Ed., Porrúa, México, 1992, pág. 63.

- III La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V Los casos a que se refiere el artículo 434.

Para el Doctor Mario de la Cueva "la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento, o como consecuencia de una interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación".<sup>30</sup>

Se habla de dos formas de terminación de la relación de trabajo una es la individual y la otra es la colectiva que menciona el citado artículo en su fracción V. La diferencia entre la rescisión y la terminación en palabras del maestro Miguel Borrell Navarro: "Es la distinción fundamental que existe entre la rescisión y la terminación de la relación o contrato individual del trabajo, radica en que la rescisión disuelve o extingue el contrato individual del trabajo o la relación laboral, como consecuencia del incumplimiento de alguna o algunas de las obligaciones contraídas por los sujetos de la relación laboral, y la terminación se produce por alguna de las causas o hechos ajenos a la voluntad de las partes que se encuentra señalados en la Ley Federal del Trabajo o en caso del mutuo consentimiento de ellas".<sup>31</sup>

En cuanto a la terminación podemos añadir que realmente estas causas no son las más recurridas para dar por concluida la relación laboral, ya que la forma más común de extinguir esta relación son las causales de rescisión con la firme

---

<sup>30</sup> De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 242. Tomo I.

<sup>31</sup>, Borrell Navarro Miguel, Ob. Cit. Pág. 356.

idea de que todos desean tener un trabajo estable y estas causales que enumera el artículo citado son más bien causas de fuerza mayor.

## **2.7 COMO SE CONTEMPLA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO.**

Este es el tiempo en que el trabajador presta su servicio durante la jornada de trabajo, pero el elemento principal se encuentra en que el trabajador esta a disposición del patrón, la ley establece que el trabajador que no salga de su trabajo para recibir los alimentos debe computarse también, de ahí que sólo se compute para su jornada de trabajo el tiempo en que se encuentra a disposición de la empresa o establecimiento.

La ley en su artículo 58 dice: "Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

"Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios".<sup>32</sup>

El derecho a querido proteger al trabajador más allá de esta relación de trabajo y por ello cataloga el tiempo de traslado que este realiza de su casa a la empresa, por ende también el de la salida del establecimiento a su hogar, contemplado como un riesgo de trabajo más no de que se encuentre en disposición, sino como una sana medida de ampliar los beneficios para el trabajador, ahora bien la jornada de trabajo se estableció en la Constitución una duración máxima de 8 horas en razón de que se han realizado estudios biológicos que han demostrado primeramente que la persona deja de tener los reflejos necesarios para desarrollar su trabajo después de estas 8 horas, poniendo en riesgo su vida y la integridad de sus compañeros de trabajo, y en segundo lugar se

---

<sup>32</sup> Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, , 1997, T.I.,Pág. 179.

entiende por una razón Humanitaria. El trabajador, como decía el maestro Dávalos, necesita de ocho horas para descansar, ocho horas para trabajar y ocho horas para provecho personal, como es el desarrollo cultural y espiritual de la persona, la suma de estas horas nos da el de las 24 horas del día que hacen de esta una sana medida.

Así mismo las horas de trabajo desarrollan un desgaste de energía que es necesario recuperar y una jornada superior a los índices legales sería inhumana, la ley contempla una jornada más a las dos preestablecidas por la Constitución, estas tres jornadas son: la diurna, nocturna y mixta, la primera comprendida entre las 6:00 a.m. a 20:00 p.m., la nocturna comprendida entre las 20:00 p.m. a 6:00 a.m. Y la mixta comprendida entre estas dos sin que en ningún caso y por ningún motivo se exceda de tres horas y media de la nocturna y en caso omiso a lo establecido por la ley se considerará nocturna.

La duración de estas jornadas de trabajo será para la diurna de ocho horas, para la nocturna de siete, y de siete horas y media para la mixta. Se permite que con arreglo entre las partes modifiquen el horario de acuerdo a los intereses y funcionamiento de la empresa sin que se exceda de acuerdo a la interpretación de la norma en una de las jornadas que establece la ley. Se gozará de un día de descanso por cada siete laborables a la semana, misma que no puede exceder de ocho horas al día ni de seis días a la semana la cual nos da un total de 48 horas laborales en la jornada diurna, 42 en la nocturna y 45 en la mixta.

Existe sin embargo una excepción a la duración de la jornada de trabajo que la Ley Federal del Trabajo considera como prolongación de la jornada legal y que establece que por tiempo extraordinario no se podrá laborar más de tres horas la día ni de nueve horas a la semana contemplado en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales se pagarán al doble de las horas que correspondan a la jornada normal, sin embargo la misma ley quebranta lo estipulado anteriormente

autorizando a que se pague un trescientos por ciento más, sobre cada hora de tiempo extraordinario que rebase del permitido de nueve horas a la semana.

Todavía como excepción a este tiempo extraordinario, esta el trabajo que realiza el trabajador en beneficio del establecimiento comercial, siempre que se haga para salvaguardar en caso fortuito o fuerza mayor, esta situación se contempla como tiempo extraordinario pero no se paga al doble cada hora o al triple, sino de acuerdo a la hora normal de jornada de trabajo.

Otras de las excepciones a la duración de la jornada de trabajo es la contemplada en los artículo 153-E y 153-G, esta excepción que se implanta en el capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramiento de la ley laboral que permite que dicha capacitación se realice fuera del horario de trabajo, ya sea atendiendo a la naturaleza de los servicios o por que el trabajador desee ser capacitado en un área distinta a la que desempeña dentro de la empresa, establece dicho artículo que será fuera del horario de trabajo en razón de que él beneficiario es el trabajador en aprender una nueva área, sin embargo esta disposición también representa una excepción a la jornada de trabajo, toda vez que estas horas no son computables a la jornada de trabajo y no son pagadas, violando con ello lo establecido en la norma constitucional.

El artículo 153-E establece que la capacitación deberá efectuarse preferentemente dentro de la jornada de trabajo, esta norma es la regla general, preferentemente debe proporcionarse la capacitación dentro de horario de trabajo, ya que con ello se logrará hacerla más viable para el trabajador y se estará destinando la energía de una manera más enfocada a la producción.

Esta norma tiene una salvedad, atendiendo a la naturaleza de los servicios, en este supuesto, el patrón y trabajador, podrán convenir se realice de otra manera, esto es, que si por el ritmo de trabajo, no se puede interrumpir el proceso de producción, podrán convenir, los sujetos de la relación laboral en realizar la

capacitación fuera de la jornada de trabajo o mixta, algunas horas dentro del establecimiento y otras horas fuera, según convenga.

De aquí surge un problema que los tratadistas señalan y es, el que debe pagarse estas horas en que se realice la capacitación fuera de la jornada de trabajo, al respecto establece el Lic. Juan Soto Cerbon: "Tal situación debe resolverse con toda sencillez, ya que la capacitación del trabajador es una obligación natural de la empresa, y es esta quien recibe sus beneficios. En consecuencia, al no ser conveniente para nadie que la operación de capacitación y formación interrumpa la jornada de trabajo y lesione la productividad de la empresa, es válido que el tiempo que se emplee en el desarrollo de tales programas de capacitación, sean fijados prudencialmente por la empresa en horas distintas de la jornada, pero sin que se les considere tiempo extraordinario, ya que no se emplea para realizar el trabajo"<sup>33</sup>.

Esto conforma una problemática seria por que si bien es la empresa la que realiza un esfuerzo para proporcionar los cursos de capacitación, también el no pagar, cuando esto se realice fuera de la jornada de trabajo podría prestarse a abusos que bajo el pretexto de que el trabajador va a ser capacitado y adiestrado, se le hiciera realizar trabajo productivo en beneficio de la empresa, sin recibir compensación de ninguna clase.

Y por otra parte el pago que se realice al trabajador que se capacita fuera de la jornada de trabajo, acarrearía un problema jurídico conforme a lo establecido en el artículo 84 de la ley esta compensación sería tomada como parte integrante del salario, con las obligaciones que con ello llevaría la empresa, que no obstante que otorga un beneficio al trabajador, saldría con deudas mayores ante los organismos como son Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), que al exigir el pago

---

<sup>33</sup> Soto Cerbon, Juan. Teoría General del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1992, Pág. 177.

de las aportaciones con base en el total de percepciones obtenidas por el trabajador.

Problemática a la que se refiere el Lic. Francisco Ramírez Fonseca en los siguientes términos: "Creemos que también en este aspecto la ley fue omisa en sus disposiciones, pues si bien, insistimos por principio la Capacitación y Adiestramiento otorgados al trabajador fuera de la jornada de trabajo no debe significar en forma alguna una compensación económica para el mismo, hay ciertos casos que hemos reconocido que por elemental justicia habrá que cubrir esa compensación y a nuestro juicio la ley debió señalar en forma expresa que las compensaciones que pudieran pactarse cuando se dieran las circunstancias que apuntamos no son ni para ningún efecto debieran de considerarse como parte integrante de salario"<sup>34</sup>.

En la última situación a que refiere el artículo 153-E de la ley es cuando el trabajador se capacita en un área distinta a la que desempeña sus servicios, será fuera de la jornada, medida justa y equitativa, toda vez que nada beneficia al patrón y es él quien tiene que proporcionar dicha instrucción, y de esta forma no se le afecta en la producción de la empresa.

También consideramos que en el supuesto de que el patrón se beneficie con el trabajo de sus trabajadores, bajo pretexto de la Capacitación y Adiestramiento corresponde a ellos ejecutar la acción correspondiente para denunciar tal situación ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además que la Capacitación y Adiestramiento, se sujeta a Planes y Programas a los que hacen alusión los artículos 153-D, 153-M, 153-Q, en los que se fijan las reglas para que no se den este tipo de abusos.

La duración en la relación de trabajo de acuerdo a lo establecido en la Ley Laboral debe ser cuando mínimo un año, pero tratándose del trabajador, el

---

<sup>34</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. *El Despido, Comentarios y Jurisprudencia*, Ed., PAC, México, 10ª Col., 1992. Pág. 111.



incumplimiento de esta norma, no podrá mas que dar lugar a la responsabilidad civil. Así lo establece el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Que recoge el precepto constitucional contemplado en el artículo 5° de dicho ordenamiento.”

## 2.8 SALARIO, DENTRO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

De acuerdo a lo establecido dentro del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es: La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Para el Maestro Mario de la Cueva es: “La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”<sup>35</sup>.

El salario es un elemento esencial en la relación del trabajo, esta retribución que percibe el trabajador “por su trabajo”, es la característica que lo nutre de identidad y la perfecciona. Se ha criticado si realmente el trabajador recibe un salario en contraprestación a la energía prestada, con acierto se ha establecido que no necesariamente se da esta situación, ya que recibe un salario no por el trabajo desarrollado, sino porque con el sólo hecho de encontrarse a disposición del patrón cumple el trabajador con su jornada de trabajo, aunque formalmente no se encuentre realizando trabajo alguno, es por ello que el salario y la jornada de trabajo tienen una relación muy íntima y común como partes integrantes de la relación de trabajo.

---

<sup>35</sup> De la Cueva Mario, T.I. Ob. Cit. Pág. 297.

El ejemplo más claro de que el trabajador no recibe un salario, precisamente por su trabajo, es por ejemplo, cuando la junta condena al pago de salarios caídos que el trabajador deja de percibir por una causa imputable al patrón.

Son dos los preceptos legales que reconocen y establecen la naturaleza, alcance, y jerarquía del salario, el primero de ellos es el artículo 5° constitucional que en su párrafo tercero dice:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"

Así también lo reconoció la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° lo siguiente:

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

El salario es entonces, un instrumento de justicia social por que es el medio por el cual el trabajador asegura una vida digna, proporciona el alimento y otorga educación a los suyos, de ahí que se hable de uno de los principales atributos del salario que es el de ser remunerador, y nunca podrá ser inferior al fijado como mínimo, tomando en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

El salario puede fijarse, conforme a lo establecido al artículo 83 de la ley en:

Por unidad de tiempo.- Este es el salario que comúnmente se fija entre patrón y trabajador, es el que deriva del tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, puede fijarse el precio por hora, semana o mes, tomando como base el salario mínimo que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo

el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, que no debe exceder el máximo de ocho horas al día y contar con un día de descanso.

Por unidad de Obra.- Aquí se determina el salario por unidad de la obra (a destajo), no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas, además debe especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la calidad y cantidad del material, el estado que guarda de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, el tiempo que pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo.

En cuanto a la retribución que se pague, será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas de por resultado el monto del salario mínimo.

Por comisión.- En esta el salario se va a determinar del porcentaje sobre el monto de las ventas que los trabajadores efectúen o, pueden ser mixto, tener un salario base y puede pactarse que cuando las ventas excedan de una cantidad prefijada se les da un porcentaje adicional en una proporción a dicho excedente.

A precio alzado.- Por la problemática del citado artículo de no especificar a que se refiere con cada una de las formas de fijar al salario y sólo aclara una que es la unidad de obra, a creado la confusión en esta última de precio alzado.

Para el maestro José Dávalos es: "Donde el trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado".<sup>36</sup>

Para el Lic. Roberto Báez Martínez: "Se determina el salario al momento en que el trabajador se le entrega la mercancía a un precio determinado y al lograr su

---

<sup>36</sup> Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 206.

venta a un precio mayor el excedente del precio es el que va a integrar su salario".<sup>37</sup>

Además de estas formas de fijación del salario la Ley Federal del Trabajo, no impide que pueda hacerse de cualquier otra manera, claro siempre que se respeten las normas legales.

La problemática del salario deviene como lo mencionamos en el tema anterior, cuando se paga la Capacitación y Adiestramiento, por que se entra dentro del régimen de salario integrado y conforme a lo establecido en el artículo 84 de la ley es:

"Artículo 84.-

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

Pero la pregunta correcta es ¿Debe pagarse la capacitación?, no lo creemos y el legislador al normar esta institución hubiera contemplado tal supuesto ya que lo especificado en su artículo 153-E al hablar que la capacitación podría otorgarse fuera de la jornada de trabajo, con la retribución correspondiente, pero este último no lo especificó, por considerar que sería una carga onerosa que de imponerse al patrón, prácticamente frenaría a la industria.

Se dejo a cargo del patrón la obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento por que es él quien se beneficia de ello y esta bien que los costos de la misma sean a su cargo, pero el cobrarle por las horas que dediquen a esta tarea los trabajadores además de excesiva sería injusto.

---

<sup>37</sup> Báez Martínez, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Edit. Pac., México 1994 ,2ª ed., pág., 75.

Es suficiente con que la ley lo obligue al patrón a proporcionarla y en el supuesto caso de que los trabajadores no decidan asistir, el gasto ya estaría hecho de cualquier forma.

Por lo que consideramos que no debe pagarse la Capacitación y Adiestramiento aún cuando esta se realice fuera de la jornada de trabajo, desde luego como se desprende del salario, este no es una contraprestación al trabajo desempeñado y que el trabajador dedique algunas horas a su capacitación no afectan el principio de justicia social del salario, por que no se pone en riesgo la subsistencia de la familia del trabajador, al contrario le traería mejores resultados, tal vez que será preferido en los ascensos y mejorará su condición de vida.

Así lo establece el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, por que al contemplarse las condiciones de una eficiencia igual, le corresponderá a ese trabajador un salario igual.

## **2.9 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL CONTRATO COLECTIVO**

El contrato colectivo es el instrumento en el cual se sintetizan la lucha sindical, aquí se establecen los lineamientos sobre los cuales deben regirse las condiciones de trabajo, para todos los trabajadores por igual, sin permitir que el patrón obtenga o imponga beneficios a un número limitado de trabajadores, en el contrato colectivo de trabajo se establecen las bases para regular la relación de trabajo, garantizando el orden, la estabilidad y la sana armonía que debe de existir en la relación laboral. Teniendo como objetivo fundamental el de elevar el nivel de las condiciones en que se presta el trabajo, así como las prestaciones que recibirá en su beneficio el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 nos proporciona el concepto de lo que se entiende por contrato colectivo del trabajo.

“Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Los únicos que pueden pedir al patrón que se firme el contrato colectivo es el sindicato de trabajadores, la norma es clara al respecto y no reconoce a la coalición de trabajadores o a los trabajadores por si solos, este derecho sólo es consignado a los sindicatos legalmente constituidos.

Con la clara finalidad de hacer fuerte a esta institución, por que es cierto que un trabajador de manera individual carece de la fuerza necesaria para lograr sus objetivos particulares, pero todos en su conjunto lograrán una mejoría en sus condiciones generales en que deben prestar sus servicios y la ley prevé la forma de lograr que el patrón se vea obligado a firmar el contrato colectivo en su artículo 387 segundo párrafo que a la letra dice:

“Artículo 387.- ...

Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la misma ley”.

Si dentro de una empresa existieran varios sindicatos el patrón esta obligado a firmar el contrato colectivo, con aquel al que pertenezca la mayoría de agremiados dentro de la empresa o industria, por el contrario si concurrieran varios sindicatos gremiales, que son los que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio, o especialidad, el contrato colectivo se firmará con los

representantes de los sindicatos mayoritarios de cada profesión integrándolos a todos en un solo contrato colectivo, regulándose en el mismo las condiciones y modalidades de trabajo para cada una de las profesiones o especialidades dentro de la empresa o industria. Pero si no se ponen de acuerdo cada sindicato gremial tendrá su propio contrato colectivo.

Esto lo permite la Ley Federal del Trabajo al referirse en su artículo 386 ya transcrito, en el cual encontramos el párrafo que menciona que el contrato colectivo puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y en este caso que nos atañe son varios los sindicatos gremiales que existen para cada profesión u oficio y al no llegar a un acuerdo podrá cada uno signar su propio contrato.

También en el supuesto que concurren sindicatos gremiales y de empresa se actuará de la siguiente forma, si es el sindicato gremial el que agrupa a un número mayor de trabajadores que el de la empresa o industria el contrato colectivo debe celebrarse con el sindicato o sindicatos gremiales y en caso contrario que sea el sindicato de la empresa o industria el que tenga mayor número de trabajadores que el sindicato gremial respectivo se firmará con este el contrato colectivo en la razón que cualquiera de los sindicatos de trabajadores ya sea gremial o de empresa estaría en la posibilidad de representar los intereses de la colectividad y este el que tuviera la mayoría de trabajadores.

En esta concurrencia de situaciones cuando en la empresa o industria existieran más de dos sindicatos de trabajadores legalmente constituidos y lucharán por la titularidad del contrato colectivo, con la salvedad de que en la empresa no existiere previamente contrato colectivo, por que de ser así tendría que respetarse el ya existente, puesto que este no pierde su vigencia.

El sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de trabajo no podrá perder la titularidad del mismo sólo cuando este no represente a la mayoría de trabajadores previa declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje y aunque

este sindicato perdiera la titularidad del contrato este seguirá vigente aún cuando el sindicato no sólo pierda la mayoría sino también cuando llegara a desintegrarse o la terminación del mismo, estas normas seguirán presentes en la empresa así como las condiciones de trabajo.

El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito se hará por triplicado, un ejemplar para el sindicato uno para el patrón y otro que se depositara en la Junta de Conciliación y Arbitraje que podrá ser indistintamente local o federal. En la cual se anotará la hora y la fecha de su presentación, conforme a lo establecido al artículo 390 de la ley laboral segundo párrafo. Que a la letra dice:

"Artículo 390.- ...

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta".

El contenido del contrato colectivo se integra de acuerdo al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II Las empresas y establecimientos que abarque;
- III Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV Las jornadas de trabajo;
- V Los días de descanso y vacaciones;



- VI El monto de los salarios;
- VII Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato colectivo se va a ver afectado de nulidad si le faltare las disposiciones referentes a los salarios y en el supuesto de que la omisión se refiera a la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicaran las estipulaciones marcadas en la Ley Federal del Trabajo.

Podrán formarse comisiones mixtas para la correcta observancia y cumplimiento del contrato colectivo, sus resoluciones cuando así lo establezcan las partes como obligatorias estas serán acatadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, los sindicatos podrán establecer en el contrato colectivo la cláusula de admisión, exclusión o ambas en la primera el sindicato podrá establecer que el patrón sólo admita como trabajadores a los que pertenecen al sindicato, esto son afectar a los trabajadores que no formen parte de ese sindicato, pero que ya estén prestando sus servicios con anterioridad a la firma del Contrato Colectivo o a su revisión, según sea el caso.

La cláusula de exclusión es la facultad que tiene el sindicato de trabajadores para establecer que el patrón podrá separar del trabajo a los trabajadores que renuncien o los expulse el sindicato de trabajadores, esto es sólo a los trabajadores que ya pertenecen con anterioridad a dicho sindicato.

Todas las estipulaciones que contenga el contrato colectivo de trabajo se extiende a todas las personas del establecimiento, empresa o industria sin importar que no se forme parte del sindicato que lo haya celebrado con la salvedad de que sea trabajador de confianza.

El contrato Colectivo de Trabajo, será revisado total o parcialmente, los plazos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 399 son:

“Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.”

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Y será de un año la revisión parcial en cuanto a lo referente a los salarios con un mínimo de 30 días antes se podrá pedir esta revisión.

Los que están facultado para pedir la revisión del contrato colectivo son el patrón o el sindicato contratante; pero si en la empresa existiera más de un sindicato gremial, entonces se realizará a través de la petición de la mayoría de sindicatos, o sea el 50% más uno de sus agremiados de igual manera en al caso de que sea firmado por varios patrones.

El contrato colectivo puede terminar conforme al artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo por:

1. Mutuo consentimiento;
2. Terminación de la obra; y
3. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Los contratos colectivos cuando sean celebrados y registrados ante la junta de conciliación y arbitraje adquieren autonomía propia independientemente de las partes que los formaron de esta manera, aunque el patrón venda la empresa o el sindicato que lo firma se disuelva las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

## **2.10 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL CONTRATO LEY.**

Es un convenio en el que se establecen las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria.

Este convenio es declarado obligatorio para esa rama de la industria, tanto para las empresas ya existentes como para las futuras dentro de un mismo Estado, zona económica o incluso para todo el territorio nacional.

Este convenio a diferencia del contrato colectivo de trabajo no ha recibido buena crítica, en un inicio se creyó que era el iceberg, la cumbre, la meta, la finalidad de todo contrato colectivo ya que recogería las disposiciones laborales no sólo de una empresa, sino que representa a toda una actividad económica o rama industrial, además de establecer estos caros propósitos plasmándolos en una ley.

Sin embargo en la realidad no ha podido lograrlo, por una parte por que los patronos de las nuevas empresas entran en un mercado donde sus competidores ya les llevan ventaja y el contrato ley los comprime, y desde el otro punto de vista sindical, el sindicato pierde autoridad al tener que sujetarse a disposiciones que no se allegan específicamente a sus necesidades, esta es la razón que en la actualidad sólo existen siete contratos ley, tres que pertenecen a la industria textil y los otros dos a la industria azucarera y alcoholera, transformación del hule en productos manufacturados y radio y televisión.

Por lo que los tratadistas expresan que aparte de ser poco práctico, ni siquiera es contrato por que puede existir aún sin la voluntad de la mayoría de los trabajadores y tampoco es ley por que no emana del poder legislativo.

Estos contratos ley pueden celebrarse para cualquier rama de la industria, ya sea de jurisdicción federal o local por medio de los sindicatos, de la rama industrial que representa las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, presentando la solicitud ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se tratare de una rama industrial que abarque una zona económica o más de dos entidades federativas, y si sólo es una región o entidad federativa se presentará esta solicitud ante el gobernador del Estado, o de la Junta de Conciliación y Arbitraje o por el Gobierno del Distrito Federal.

Una vez presentada esta solicitud ante las autoridades correspondientes las cuales verificarán que se haya cumplido con el requisito de mayoría y si a su juicio es conveniente convocará a una convención obrero patronal, publicando en el

Diario Oficial de la Federación o periódico oficial de la entidad federativa el lugar fecha y hora donde ha de celebrarse la reunión inaugural en un plazo no menor de 30 días.

Esta reunión inaugural será presidida por el Secretario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado en este acto se formulará el reglamento y se integrarán las comisiones que se estimen pertinentes.

En cuanto al contenido del contrato ley el artículo 412 nos dice:

“Artículo 412. El contrato - ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

También en el contrato ley podrá establecerse las cláusulas de exclusión o admisión, su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley

de la empresa o industria, esto con a finalidad de seguir manteniendo la escasa fuerza del sindicato.

Estos convenios una vez aprobados por la mayoría de los trabajadores sindicalizados y patrones, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado lo publicaran en el Diario Oficial declarándolo contrato ley de la rama industrial de que se trate.

Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo se establece otro procedimiento para elaborar un contrato ley y es el de elevar un contrato colectivo, esto en el supuesto de que ese contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de trabajadores de la rama industrial en la solicitud se acompañara con el contrato colectivo la autoridad ante quien esta depositado así como la acreditación de la mayoría.

La autoridad que recibió la solicitud verificará este requisito de mayoría y ordenará su publicación, para que en un lapso de 15 días se formulen observaciones a esta solicitud, en el supuesto de no existir objeción alguna, el presidente o el gobernado ordenarán su publicación en el Diario Oficial o periódico de la entidad federativa y establecerá la obligatoriedad del contrato ley de la rama industrial de que se trate.

En el supuesto de que exista oposición al plazo señalado de 15 días los trabajadores y patrones dispondrán de un término de 15 días para formular sus observaciones, acompañándola con las pruebas que respalden su dicho y la autoridad tomando en consideración estas, resolverá en definitiva.

El contrato ley surtirá sus efectos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial o Periódico de la entidad, salvo que la convención, haya señalado una fecha distinta. Tendrá jerarquía sobre el contrato colectivo, salvo en aquellas disposiciones que más beneficien al trabajador, en lo que respecta a su

duración la ley no lo establece por que este contrato ley sólo será revisable cuando lo solicite la mayoría de sindicatos de la rama industrial o patronos de la misma, por medio de una solicitud que se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Gobernador del Estado con 90 días de anticipación.

Una vez que se ha recibido la solicitud, la autoridad revisará que se cumpla con el requisito de mayoría convocando a una convención obrero patronal, de la cual si llegan a un acuerdo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o el Gobernador del Estado la publicarán en el Diario Oficial o Periódico de la entidad, en caso contrario de que no lleguen a un acuerdo, se dará por terminado el contrato ley con la salvedad de que los trabajadores ejerciten su derecho de huelga.

La revisión del contrato ley será anual, cuando a salarios se refiera y por lo menos se dará esta con 60 días de anticipación, cuando no se ejercite este derecho a la revisión o el derecho a huelga en su caso, este prorrogará por un período igual al que se estableció para su duración, conforme a lo establecido al artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo. El contrato ley termina:

1. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de sindicatos y patronos de la rama industrial; y
2. Cuando en la revisión del contrato ley las partes no lleguen a un acuerdo.

## **2.11 REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO COMO BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR**

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patronos, en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

La diferencia que existe entre los contratos y el reglamento, es que los primeros son fuentes generadoras de derecho y el reglamento no, aquellos contienen condiciones generales de trabajo y en el reglamento son disposiciones específicas.

Estas disposiciones que contiene el reglamento interior del trabajo son de común acuerdo entre las partes signantes, por lo que las normas de orden técnico y las de orden administrativo que formulen unilateralmente las empresas no serán validas.

El reglamento interior del trabajo, podrá ser solicitado por cualquiera de las partes, pero su celebración debe de ser conjunta, la ley no establece que se tiene que hacer o que sanciones conlleva la negativa a firmarlo por las partes.

La razón de no querer celebrarlo por los trabajadores es que en él, se establecen las sanciones de la empresa y su procedimiento por otra parte los patrones no desean celebrarlo por que restringe la libertad del manejo de su personal al describirse detalladamente la actividad a desarrollar su hora fija de entrada y salida y la duración de la jornada de trabajo, también este reglamento le da la facultad de sancionar hasta con la suspensión máxima de ocho días de manera justificada.

El contenido del reglamento interior del trabajo esta contemplado en el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 423. El reglamento contendrá:

- I Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;



- II Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV Días y lugares de pago;
- V Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX Permisos y licencias;
- X Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".

Las normas que se establecen en el reglamento interior del trabajo que sea contrario a la ley, al contrato colectivo o al contrato ley, no producirán efecto legal alguno, además que podrán a petición de cualquiera de las partes pedir en cualquier tiempo a la junta de conciliación y arbitraje, que subsane las omisiones del reglamento.

Para su formulación será por medio de una comisión mixta integrada por los representantes de los trabajadores y del patrón en caso de no existir sindicato lo podrá realizar la mayoría de trabajadores (coalición), los cuales una vez conformes, lo firmarán y dentro de los ocho días siguientes presentarán para su depósito ante la junta de conciliación y arbitraje, está asentará el día y la fecha en la cual comenzará a surtir sus efectos que son indefinidos.

El reglamento debe fijarse en lugares visibles dentro de la empresa y debe imprimirse y repartirse entre los trabajadores.

## **2.12 DERECHOS DE PREFERENCIA.**

Los derechos de preferencia, son la manera en que el trabajador podrá acceder a un puesto mejor o a uno de nueva creación, el derecho de preferencia es un derecho de segundo orden, puesto que el artículo 154 de la Ley lo relega a esta posición al precisar que sólo surtirá sus efectos si en la relación de trabajo no existiere contrato colectivo o si existiendo este no contuviera la cláusula de exclusión, otorga una jerarquía la contrato colectivo y al contrato ley, con la razón de hacer fuerte al sindicato y es obvio que ninguno de ellos dejaría de utilizar el derecho de integrar en su ordenamiento o estatuto la cláusula de admisión y con ello se establecerá el ordenamiento escalafonario a seguir, sin embargo a falta de lo anterior es cuando procede a operar el derecho de preferencia, por ello se entiende que es un derecho de segundo orden.

Los factores que marca el derecho de preferencia para poder operar son los siguientes:

- a) Que el trabajador sea de nacionalidad mexicana;
- b) Que el trabajador haya prestado servicios satisfactoriamente por mayoría de tiempo;
- c) El hecho de que el trabajador tenga a su cargo una familia y que no tenga ningún otro ingreso; y
- d) Que pertenezca a un sindicato.

El derecho de preferencia dentro de nuestro sistema legal en el cual existen marcadas diferencias de desigualdades, ya que por un lado se establece en el artículo 3º de la ley, la igualdad en su segundo párrafo que a la letra dice: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Y por otro lado en el artículo 154 del mismo ordenamiento establece la desigualdad al señalar los requisitos bajo los cuales el patrón debe preferir entre sus trabajadores.

Por lo tanto, para surtir efectos este derecho se deben establecer dos condiciones, en primer lugar que no exista contrato colectivo y en segundo lugar que existiendo este no contenga la cláusula de admisión, esto por la única razón que si el sindicato es el dueño de las plazas y vacantes de la empresa, será también el que establezca las formas y condiciones que conforme a la ley deberán ser observadas para ocupar un puesto de nueva creación. Esto se encuentra contemplado en su artículo 154 segundo párrafo, que a la letra dice: Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Por lo cual este derecho pasa a ser de segundo orden, toda vez que al no presentarse las situaciones antes previstas, comenzará a surtir efecto con la finalidad exclusiva que sea el patrón el que califique conforme a los conceptos escalafonarios a sus trabajadores para impedir que se cometa una arbitrariedad con los derechos de estos.

En el mismo precepto legal se contemplan los factores de preferencia en la razón de que si subsiste la igualdad de circunstancias sea el siguiente factor el que logra la desigualdad.

El primero de los factores de preferencia establecido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo es que el trabajador sea de nacionalidad mexicana, esto se refiere a la calidad nacional que debe de ser preferido en relación con el extranjero.

El segundo se refiere a los servicios prestados satisfactoriamente por mayoría de tiempo, en este factor se adentra de lleno a los que representa la antigüedad como un derecho adquirido por el transcurso del tiempo, ya que van a ser preferidos a ocupar un puesto los trabajadores de mayor antigüedad, aunque hayan sido eventuales en relación con los que soliciten ingresar a prestar sus servicios en la empresa. El problema o resquicio que deja este factor es el de haber prestado satisfactoriamente los servicios por que cabe la posibilidad de la interpretación por parte del patrón que cuando para él no son satisfactorios y le otorga un derecho al patrón de decidir cuales si o cuales no le han sido satisfactoriamente prestado los servicios personales.

El tercer factor que es el hecho de que el trabajador tenga a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingreso económico, esto con la finalidad de otorgar una justicia social acorde con las necesidades del trabajador más necesitado.

El cuarto precepto escalafonario se refiere a estar afiliado o ser miembro de un sindicato, este tiene la finalidad de fomentar el sindicalismo aunque es contradictorio con la libertad que tiene el trabajador de pertenecer o no a un sindicato. Aunque hay que reconocer que el trabajador obtiene mayor protección al estar bajo el respaldo del sindicato por lo que aunque incongruente este factor, es justo.

En cuanto a su forma de exigir el derecho de preferencia la ley plantea dos maneras, una que debe ser por escrito y la otra personalmente de acuerdo con el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley faculta al trabajador que a sido privado de su derecho a ejercitar su acción ante los tribunales correspondientes para lo cual se le otorgan dos soluciones; la primera es que tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario o la segunda que se le reinstale en ese puesto sin perjuicio de obtener sus salarios devengados desde la fecha en que legalmente debió ocupar ese puesto, con el salario que corresponde al puesto que se le ha privado.

Al no explicar la ley en que tiempo prescribe su acción la jurisprudencia ha contemplado que por la similitud que existe con el despido sea de dos meses que se contará a partir del momento en que el trabajador tenga conocimiento de la vacante en tres momentos: primeramente que el patrón cumpla con su obligación de publicar las vacantes y puestos de nueva creación en un lugar visible dentro de la empresa, se contará esta prescripción a partir del día siguiente en que se realice dicha publicación. El segundo supuesto es cuando el sindicato sea el encargado de realizar la publicación el tiempo se computará cuando este realice la convocatoria se contara a partir del día siguiente de su publicación y tercer supuesto cuando físicamente vea que esta ocupado el puesto por ser esto notorio público siempre que no se haya cumplido con lo anterior, se contará a partir del día siguiente a que esta ocupado el puesto.

La antigüedad es el hecho que hace que se constituyan derechos entre ellos el que tiene relación con nuestro tema que es el de preferencia.

Esta contemplado en el artículo 154 al hablar del por mayor tiempo, este factor de tiempo es el que consagra en el artículo 159 la preferencia que tienen vacantes definitivas o puestos de nueva creación. Se divide en dos en cuanto a las vacantes las primeras si la duración es menor a treinta días deberá cubrirse por el trabajador de categoría inferior más antiguo (escalafón ciego), y si es provisional la vacante aún con una duración mayor será igual por el trabajador de mayor antigüedad con la salvedad que si el patrón cumplió con la obligación contemplada en el artículo 132 fracción XV de dar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores de categoría inferior a la de la vacante deberá preferirse en igualdad de circunstancias a:

- a) El trabajador que demuestre ser apto y que tenga mayor antigüedad;
- b) En igualdad de condiciones al trabajador que tenga a su cargo una familia;
- c) De subsistir la igualdad al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen;

Esto sin olvidar que como se encuentra establecido al inicio de este tema se estará a lo dispuesto en el contrato colectivo que conforme a la ley contenga la forma y condiciones en que deba medirse la aptitud y proporcionarse los ascensos para los puestos de nueva creación.

### CAPÍTULO TERCERO

AUTORIDADES ENCARGADAS DE ORGANIZAR, DESARROLLAR Y  
VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL  
ADiestRAMIENTO

## **CAPITULO TERCERO**

### **AUTORIDADES ENCARGADAS DE ORGANIZAR, DESARROLLAR Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.**

#### **3.1. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

La Administración Pública del Trabajo se ha distinguido como el instrumento titular de la clase trabajadora, dedicada a conciliar los intereses de ésta con el capital, por medio de las acciones sustentadas en los principios de la justicia social. En tal sentido su evolución se ha caracterizado por la fuerza del derecho social, lo que ha permitido extender su cobertura para hacerla compatible con la estructura económica.

El primer antecedente de la defensa del trabajo en el siglo pasado, se encuentra en el año de 1911 cuando se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria. De esta manera, Don Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales a favor de los trabajadores.

En 1917 la Ley de Secretaria de Estado incluye la materia Laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, el servicio inspectivo del trabajo a cargo de un departamento específico.

El texto original del artículo 123 Constitucional, facultó a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear la Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje integradas



por representantes de obreros, patronales y gobierno, y dedicadas a la atención de los problemas originados por la aplicación de Normas Laborales.

La naturaleza misma de nuestro régimen federal ocasionó problemas respecto de la interpretación de las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las entidades federativas cuyas leyes laborales no resolvían dichas cuestiones.

Ante esta situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo surgidos en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal. El ordenamiento de creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de trabajadores y de los patrones, y uno nombrado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, así mismo, estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias".<sup>38</sup>

Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción y que no sean de su competencia. Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A" fracción XXXI de la Constitución política y 527 de la Ley Federal del Trabajo vigentes.

---

<sup>38</sup> "Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Organismos Sectorizados", Serie de Documentos Básicos No. 2, Quinta Edición 1999.

La creación de nuestros Tribunales de Trabajo originó una serie de debates para determinar cual era la naturaleza jurídica de los mismos ya que se pretendía que éstos no tenían imperio para ejecutar sus resoluciones, criterio que fue sostenido aún por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual señalaba que si bien es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Autoridades Públicas, creadas por la propia Constitución, no eran Tribunales con imperio para ejecutar sus propias determinaciones, ya que su misión era arbitrar los conflictos que se suscitarán entre el trabajo y el capital, ejerciendo solamente funciones de árbitro, pero limitadas por la fracción XXI del propio artículo 123, apartado "A " de la Constitución, luego entonces, cualquiera de las partes podía no aceptar el arbitraje o la sentencia que se hubiera dictado.

La tesis anterior no se modificó sino hasta el 1° de febrero de 1924, con la Ejecutoria de "La Corona, S.A.", en la cual la Suprema Corte sostuvo que era falso que las Juntas fueran Tribunales Especiales, ya que eran Instituciones paralelas a los Tribunales Civiles, Mercantiles, Penales, entre otros, y que fueron creadas por la misma Asamblea Constituyente y que corresponde a las Legislaturas de los Estados delimitar su competencia.

La Suprema Corte de Justicia considera que las Juntas no son Tribunales Especiales por los siguientes motivos:

1. Son Tribunales establecidos expresamente en la Constitución específicamente en la fracción XX del artículo 123, además de que en las fracciones subsecuentes se determinó de manera general las atribuciones que les competen, las cuales deben reglamentarse por las Legislaturas de los Estados.
2. No son Tribunales especiales, aún cuando están designados a resolver las cuestiones de las diferencias o conflictos entre el trabajo y el capital, todo esto en razón de la materia, pues a fin de delimitar la jurisdicción o

competencia de cada Tribunal, se han establecido Tribunales Civiles, Penales, Mercantiles, etcétera, todo lo anterior a fin de lograr que la expedición de Justicia se realice de una manera más rápida.

Como consecuencia la Suprema Corte sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales competentes para conocer de los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales.

El anterior criterio provocó una serie de reacciones, por lo que a fin de analizar y precisar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Confederación de Cámaras Industriales convocó a un concurso, mandándose publicar posteriormente un libro con varios de los trabajos realizados, entre los que destacó principalmente el del Lic. Narciso Bassols, quién afirmó que: "Es falso que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Tribunales especiales al funcionar como Tribunales del Trabajo, por que los Tribunales dotados de competencia específica no se confunden con los Tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son verdaderas Autoridades Públicas, tanto para los efectos constitucionales del Amparo, como para todas las consecuencias que esto engendra en derecho Público, considera que las Juntas no son Tribunales ni Especiales, ni de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Ley Fundamental, ni de los ordinarios, las violaciones engendradas al fallar como Tribunales del Trabajo no se refiere a las señaladas en el artículo 13 mencionado, sino a los artículos 14 y 16 de la Constitución, las Juntas se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver los conflictos colectivos de trabajo, pero su papel es muy diferente al de los tribunales especiales".<sup>39</sup>

También propone el Lic. Narciso Bassols, la creación de Tribunales del Trabajo, integrados en forma tripartita como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, "para que examinen los conflictos individuales y para que impartieran la justicia

---

<sup>39</sup> Bassols, Narciso. *Improcedencia y Sobreseimiento en el Amparo*. Ed. Cultura, México 1930. Pág. 102

sin las trabas que representa el Código de Procedimientos Civiles, manifestando además de que dicha integración lograría impedir abusos de alguna de las partes, con lo cual se puede además exigir y garantizar una buena aplicación de las leyes.”<sup>40</sup>

En 1930 el Lic. Bassols realizó un nuevo ensayo titulado “¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?”, en ese trabajo trata de determinar cuál es la naturaleza jurídica de nuestros Tribunales de Trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia en una Ejecutoria de fecha 24 de septiembre de 1928, sostuvo que no constituían un Tribunal y días después, el 9 de octubre del mismo año, en otra ejecutoria manifiesta que son verdaderos tribunales.

Por otro lado, el artículo 123 de nuestra Constitución faculta al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estado a Expedir leyes sobre el trabajo, originando con esto que se crea una diversidad de disposiciones en cuanto a conceptos y criterios, todos ellos diferentes.

Ante el caos reinante, del 26 de julio de 1929, el presidente de la República Emilio Portes Gil, envía a la Cámara de Senadores una iniciativa de Ley para reformar conjuntamente la fracción X del artículo 72 y el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, manifestando lo siguiente: Debido a la gran diversidad de leyes ambiguas y contradictorias en Materia Laboral, las cuales no benefician a los trabajadores y desalientan a los patrones, se hace necesaria la federalización de la Legislación Obrera, ya que además no existe razón para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores del país, por lo que se hace necesario reformar la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 como la fracción XXIX del mismo artículo de nuestra Constitución, con lo cual únicamente se atribuye al Congreso de la Unión facultad de legislar en materia de trabajo.

---

<sup>40</sup> Bassols, Narciso. Ob. Cit. Pág. 132.

Esta reforma fue aprobada el día 22 de agosto de 1929 publicándose las mismas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre del mismo año.

Es indiscutible que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Jurisdicción Especializada, pero no obstante, no pueden desconocer que como el origen de las mismas es de carácter administrativo, aún en la actualidad conservan vínculos con la administración pública, lo cual por regla general no modifica su naturaleza, sin embargo se debe de considerar la posibilidad de que se suprima dicha vinculación a fin de que resplandezca la autonomía e independencia de nuestros Tribunales de Trabajo, logrando una expedición de justicia obrera más pronta y expedita donde se respeten las normas establecidas por la propia Ley, como lo definen los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcriben:

“Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

“Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

### **3.2. COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son de observancia obligatoria para los patrones y trabajadores, ya que tienen por objeto el establecer los lineamientos sobre la organización que prevé la ley en la materia; estas se integran conjuntamente por representantes patronales y de los trabajadores.

Para proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores con quienes tenga celebrados contratos, ya sean individuales o colectivos, tomándose como obligación patronal, la de participar en la integración de la comisión la cual tiene como objeto vigilar la instauración y operaciones de los sistemas y procedimientos que se deben implantar con tendencia a mejorar sus habilidades, para un buen desempeño de su actividad laboral, así como darle al trabajador la oportunidad de desarrollarse dentro de la empresa o centro de trabajo, tal y como lo mencionan los artículo 132 fracciones I, XV y XXVIII, en relación con el 153-I y 153-N de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha comisión debe estar promocionada por las autoridades laborales tanto Estatales, como del Distrito Federal para el establecimiento y el registro, asesoría, verificación, evaluación y control de funcionamiento ubicado en su jurisdicción.

### **3.2.1 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153-I; 153-J; 153-O y 539 fracción II, inciso a), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo a lo anterior, mediante oficios número 01.5197 del 26 de septiembre de 1979 y 01.2279 del 6 de abril de 1981, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de octubre de 1979 y 17 de abril de 1981, se emitieron criterios respecto a la Constitución y Funcionamiento de la Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de uniformar los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Asimismo, en los términos del artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento, está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Autoridades administrativas de la misma, a la que compete las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior, como consecuencia de las reformas a dicha ley, según decreto del 23 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 del mismo mes y año.

La Comisión de Capacitación y Adiestramiento se debe integrar en cada centro de trabajo en los términos siguientes:

1. En un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades;
2. De inmediato en aquellos centros de trabajo que ya estén funcionando;  
y
3. Debe integrarse con igual número de representantes obreros como patronales.

El número de representantes que integran la Comisión estará en relación directa al número de trabajadores que laboren en cada división, planta, unidad y turno en la siguiente forma:

1. Para un número no mayor de 20 trabajadores, un representante por cada parte;
2. Para un número de 21 a 100 trabajadores; tres representantes por cada parte;
3. Para un número mayor de 100 trabajadores, cinco representantes por cada una de las partes.

Los representantes de los trabajadores deben ser designados por el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley, o en caso de

no existir sindicato la designación debe hacerse por mayoría de votos de los trabajadores mediante padrón electoral que deberá ser integrado en el expediente de la propia comisión.

Los representantes de los patrones deben ser designados directamente por el patrón o su representante.

Los representantes de la Comisión deben satisfacer los siguientes requisitos:

- a. Trabajar en la empresa,
- b. Ser mayor de edad;
- c. De preferencia poseer la instrucción y experiencia necesaria;
- d. No ser trabajador a destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición;
- e. Ser de conducta honorable y haber demostrado en el trabajo sentido de responsabilidad; y
- f. De preferencia ser el sostén económico de una familia.

Estos representantes desempeñarán sus cargos como parte de ella, dentro de la jornada de trabajo y en forma gratuita.

Los representantes deben levantar el Acta Constitutiva de la Comisión que debe contener los siguientes elementos:

- Lugar, hora y fecha de reunión;
- Datos del Centro de Trabajo:
  - \* Nombre de la empresa;
  - \* Registro Federal de Contribuyentes
  - \* Número de Registro patronal del Instituto Mexicano del Seguro Social;
- División, planta o unidad a la que corresponde la comisión;
  - \* Número de trabajadores a los que representa la Comisión; y



\* Domicilio del centro de trabajo.

- Asentar el objeto de la reunión es constituir la Comisión;
- Nombre completo y firma de los representantes propietarios y suplentes designados ante la Comisión.

En una empresa se podrá constituir más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran. Los trabajadores y patrones deberán elaborar las bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (anexo 1), que podrán contener entre otros los siguientes aspectos:

- a) Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;
- b) Funciones específicas que deberán realizar;
- c) Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;
- d) Duración del cargo de representantes;
- e) Periodicidad y condiciones de las reuniones;
- f) Normas de operación para los acuerdos de la comisión;
- g) Normas de operación para el registro y control de sus actividades; y
- h) En su caso, normas de operación a que se sujetarán las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y periodicidad en que presentarán sus informes.

“Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las delegaciones federales del trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente”.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Cuadernos del Derecho del Trabajo No. 3. “Capacitación y Adiestramiento”, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, cuarta edición 1995, México. D.F. Pág. 160.

Debido a que las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integren en una empresa, servirán de apoyo a las funciones de la Comisión Mixta, las subcomisiones no requieren de un registro por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se empleará la forma DC-1 (anexo 2), Las empresas deberán presentar debidamente registrada la forma anteriormente citada por triplicado anexando las bases generales de su funcionamiento.

En el caso de la Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores con relación individual de trabajo, se deberá anexar además una lista con el nombre y firmas de los trabajadores representados. Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán informar directamente a la Dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, sobre los mismos o con el propósito de actualizar dicha comisión.

### **3.3. COMITES NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, la participación de los trabajadores y de los patrones se exterioriza mediante la integración de los Consejos Consultivos, Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento; y a través de la formulación de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento a nivel empresa (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de mayo de 1979).

Para contar con la participación de los trabajadores y de los patrones en los Comités aludidos es preciso promover la integración de éstos, los que ya resultan convenientes, una vez que se ha cumplido con el proceso de formación de los Consejos Consultivos Nacional y Estatales y que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se están constituyendo aceleradamente en las empresas del país.

De conformidad con los artículos 153-K y 153-L de la Ley Federal del Trabajo, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocar a los patrones trabajadores o a los representantes de estos para que constituyan Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como determinar la forma de designación de los miembros de estos Comités y las bases relativas a su organización y funcionamiento.

Para el efecto anterior la Secretaría del Trabajo y Previsión Social solicitó la opinión del Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

De conformidad con todo lo expuesto y con fundamento en los artículos mencionados anteriormente de la Ley Federal del Trabajo, así como 40, fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y 5, fracciones I y XX del Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se convoca a:

- a) La Confederación de Trabajadores de México;
- b) La Confederación Revolucionaria de Obreros campesinos;
- c) La Confederación Regional Obrera Mexicana;
- d) La Confederación Obrera Revolucionaria;
- e) La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos; y

- f) La Confederación Patronal de la República Mexicana, para constituir los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de las siguientes ramas industriales:

I. RAMAS INDUSTRIALES

1. Textil,
2. Eléctrica,
3. Cinematográfica
4. Hulera,
5. Azucarera
6. Minera
7. Metalúrgica y Siderúrgica,
8. De hidrocarburos,
9. Petroquímica,
10. Cementera,
11. Calera,
12. Automotriz,
13. Química,
14. De celulosa y papel,
15. Capacidad económica aceites y grasas vegetales,
16. Productora de alimentos,
17. Elaboradora de bebidas que sean enlatadas o envasadas o que se destinen a ello,
18. Ferrocarrilera,
19. Maderera básica
20. Vidriera,
21. Tabacalera,

I. EMPRESAS.

1. Aquellas que sean administradoras en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal,
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

El servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (el cual se encontraba adscrito el Comité Nacional de Empleo, pero que en la actualidad se ha extinguido, dando paso así a la creación de la Dirección General de Capacitación, creado de conformidad a lo dispuesto por el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, estuvo a cargo de un organismo desconcentrado denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA). A partir de la reforma de dicha disposición jurídica, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983, el mencionado Servicio Nacional esta a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su reglamento interior. Estas son la Dirección General de Capacitación y la Coordinación General de Empleo. Para el cumplimiento de dichas funciones, el artículo 539-A, reformado en 1983, de la Ley Federal del Trabajo, ordena que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, integrado por representantes del Sector Público, de los Organismos Nacionales de los patrones.

La integración del consejo consultivo no ha variado de forma, a pesar de la liquidación de la UCECA, por lo que las bases para la designación de los representantes de las Organizaciones Nacionales de Trabajadores y patrones ante el Consejo Consultivo de empleo, Capacitación y Adiestramiento, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 8 de mayo de 1978, siguen vigentes a este

respecto. Lo expuesto es válido en lo que se refiere a las bases para la designación de representantes de los trabajadores y de los patrones en los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en los que se sujetará la organización y funcionamiento de los mismos, publicadas el 24 de mayo de 1979, el 16 de octubre de 1979 y 3 de marzo de 1980 en el Diario Oficial de la Federación.

De conformidad con los artículos 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (Comité Nacional de Empleo), debe estar a cargo de un organismo descentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, denominadas Coordinación General de Empleo y Dirección General de Capacitación.

El artículo 539-A, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la citada Coordinación General de Empleo y la Dirección general de Capacitación, serán asesoradas para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas y establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, por un consejo consultivo, en cuya integración concurren representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones. Al efecto, el propio artículo invocado dispone que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijar las bases conforme a las cuales las organizaciones nacionales de trabajadores y las organizaciones nacionales de patrones, deben designar a sus representantes ante el citado Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

### **3.3.1 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de las Ramas Industriales antes citadas, se integrarán y funcionaran de la siguiente forma:

En la integración de cada Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento podrán participar, por sector obrero, aquellas Confederaciones de las arriba citadas, cuyos sindicatos posean la titularidad de algún contrato colectivo dentro de la rama de actividad económica de que se trate.

En tal supuesto cada una de ellas designará a dos representantes propietarios y dos representantes suplentes.

Para la designación de los representantes de los patrones, las organizaciones convocadas nombrarán el número de miembros que sea igual al de los señalados por los trabajadores, según lo dispuesto en la base anterior. La proporción de la designación, será establecida por las propias confederaciones empresariales convocadas.

En relación con cada Comité de Capacitación y Adiestramiento de que se vaya a formar parte, las organizaciones convocadas deberán:

- a) Tratándose del Sector Obrero, informar a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, de los contratos colectivos del trabajo cuya titularidad pertenezca a sus sindicatos miembros; y
- b) Tratándose del Sector Patronal, informar el número de patrones presentados.

Las manifestaciones de referencia se harán en el momento de acreditar representaciones y bajo protesta formal de decir verdad.

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán designar como representantes ante el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la

rama industrial, de que se trate, en la forma en que cada una de las partes lo acostumbre, a individuos que cubran los siguientes requisitos:

- I. Por parte del sector obrero:
  - a) Ser ciudadano mexicano;
  - b) Ser mayor de edad;
  - c) Tener reconocida personalidad;
  - d) Ser representante sindical, asesor de la confederación respectiva o trabajador en activo de la rama de actividad económica de que se trate; y
  - e) Poseer los conocimientos sobre los procesos tecnológicos, el equipo de labores y puestos de trabajo de la rama de actividad económica correspondiente.
  
- II. Por el sector patronal:
  - a) Ser ciudadano mexicano;
  - b) Ser mayor de edad;
  - c) Tener reconocida honorabilidad;
  - d) Ser empresario o desarrollar actividades de relaciones industriales en algún centro de trabajo de la rama de actividad económica de que se trate; en su defecto funcionario o asesor de la cámara respectiva; y
  - e) Poseer conocimientos sobre procesos tecnológicos, el equipo de labores y puestos de trabajo de la rama de actividad económica correspondiente.

Las designaciones de referencia que se han mencionado anteriormente, se comunicarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Capacitación, citada en Avenida Periférico Sur número 3313, Colonia San Jerónimo Aculco, Delegación Magdalena Contreras, C.P. 14200, de esta Ciudad, por escrito y con especificación del domicilio de cada una de las



personas designadas. El término para efectuar tales designaciones será de ocho días hábiles.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social calificará la designación de cada uno de los representantes propietarios y suplentes que hagan las organizaciones convocadas.

En el supuesto de que alguna de las personas designadas no reúna los requisitos que se establecieron anteriormente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo hará del conocimiento de la organización respectiva para que se efectúe una nueva designación dentro de los 5 días hábiles que sigan a la notificación correspondiente.

El funcionamiento de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, se sujetarán al reglamento que cada uno de ellos expida, en el cual, sin embargo deberán ser incluidas de manera invariable las siguientes estipulaciones:

- a) Sesionarán con carácter ordinario en forma trimestral, pudiendo efectuar reuniones extraordinarias a petición de la mitad del número de representantes propietarios del sector;
- b) Definirán el domicilio y localidad en que sesionarán, según las necesidades de la rama de actividad que se trate;
- c) Fijarán como quórum para sesionar validamente la presencia de la mitad del número de representantes propietarios presentes de cada sector;
- d) Procurarán tomar sus acuerdos por unanimidad, pues cada sector, sólo tendrá derecho a un voto el que resultará de las opiniones de los miembros propietarios presentes de cada sector; cuando dicha unanimidad no exista, los puntos de vista se harán llegar al Consejo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por separado;

- e) Presentarán a la Coordinación General de Capacitación, las sugerencias que deriven de sus acuerdos, empleando las formas que dicha unidad al efecto expida;
- f) La Coordinación General de Capacitación deberá dar a conocer al Consejo Consultivo, las sugerencia que deriven de los acuerdo, en los distintos Comités; y
- g) Remitirán Copias de las Actas de las sesiones que celebran a la Coordinación General de Capacitación.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Capacitación, dará apoyo de asesoría técnica a los comités que lo soliciten. Además las personas designadas como miembros propietarios o suplentes de los mismos comparecían ante el Secretaria de Trabajo y Previsión Social o el funcionario que éste destine, para rendir la protesta correspondiente en el acto en que se declare formalmente instalados los Comités Nacionales de Referencia.

Para contar con la participación de los trabajadores en los Comités aludidos, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, la integración de estos por rama industrial o actividad económica debe hacerse también por la formulación de los planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento de acuerdo al nivel de la empresa, promoviendo la integración de estos, ya que resulta conveniente esto de acuerdo a los artículos 153-K y 153-L de la Ley Federal del Trabajo, por que es competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Convocar a los patrones o a los representantes de estos, para que constituyan dichos Comités, así como determinar la forma de designación de los miembros relativo a su organización y funcionamiento.

Para efecto de lo anterior y con fundamento en los artículos 153-K y 153-L, 538 y 539 fracción II, incisos b) y c) de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, fracciones I y XX del Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento se constituyen de acuerdo a las siguientes ramas industriales y actividades económicas;

1. Eléctrica;
2. Minera;
3. Metalúrgica y siderúrgica;
4. De Hidrocarburos y Petroquímica Básica;
5. Petroquímica Secundaria;
6. Ferrocarrilera;
7. Aerotransporte;
8. Transporte Marítimo Mercante; y
9. Servicio Telefónico.

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de las ramas industriales y actividades económicas arriba citadas se integrarán y funcionaran de la siguiente manera;

En la integración de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento podrán participar las siguientes Instituciones y Organizaciones Sindicales:

#### I INDUSTRIA ELECTRICA:

##### 1.- Por el Sector Patronal:

- a) Comisión Federal de Electricidad;
- b) Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. (en liquidación);

2.- Por el Sector Obrero:

- a) El Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana;
- b) El Sindicato Mexicano de Electricistas.

#### I. INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS Y PETROQUÍMICA BÁSICA.

1.- Por el Sector Patronal:

- a) Petróleos Mexicanos

2.- Por el Sector Obrero:

- a) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

#### II. INDUSTRIA FERROCARRILERA

1. Por el Sector Patronal:

- a) Ferrocarriles Nacionales de México;

2. Por el Sector Obrero:

- a) Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

#### III. SERVICIO TELEFONICO

1. Por el sector patronal:

- a) Teléfonos de México, S.A.

2. Por el sector obrero:

- a) Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

"Para la integración de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento el sector patronal como el sector obrero designarán a seis representantes propietarios con sus respectivos suplentes." <sup>42</sup>

<sup>42</sup> "Cuadernos de Derecho de Trabajo Número 3", Capacitación y Adiestramiento, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Asuntos Jurídicos. Pág. 141.

Estos Comités tienen las facultades para:

1. Participar en la determinación de los requerimientos de Capacitación y Adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
2. Colaborar con la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia, y uso en las ramas o actividades correspondientes;
3. Proponer sistemas de Capacitación y Adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
4. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento;
5. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y
6. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que se hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

### **3.4 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 153-A, 153-N, 153-O, 153-Q, fracción VI y 153-R, los patrones deben presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores, a fin de dar cumplimiento a la obligación que señala el artículo 132, fracción XV de la Ley antes citada.

De acuerdo con lo anterior, mediante oficios números 01-6364, 01-5360, 01-219, 01-4548, 01-6779, 01-6780 y 01-2280, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 8 de enero y 15 de octubre de 1979, 16 de enero y 22 de agosto de 1980, y 2 de febrero y 17 de abril de 1981, respectivamente, se emitieron criterios en materia de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de uniformar los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones vertidas por los patrones y trabajadores en el Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y productividad, considerados en el Plan Nacional de Desarrollo, han puesto de manifiesto la necesidad de simplificar y agilizar los trámites de autorización y registro de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento. Asimismo en los términos del artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento estaba a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en términos de su Reglamento Interior, como consecuencia de las reformas a dicha ley.

#### **3.4.1. DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN**

El principal objetivo de esta dirección es el de Organizar, Promover y Supervisar las acciones de capacitación y adiestramiento que deba realizarse en beneficio de la población trabajadora, así como las relativas a la productividad en el trabajo a través de consultoría y asistencia técnica. Realizar investigaciones, análisis y propuestas dirigidas a la vinculación entre procesos de capacitación para y en el trabajo. Promover la realización de planes y programas de

capacitación en las empresas, evaluar, en su caso, los aprueba, y lleva los registros correspondientes.

Sus funciones son coordinar, organizar, promover, supervisar y asesorar la Capacitación y Adiestramiento conjuntamente con la Dirección General de Capacitación y la Dirección General de Empleo.

Proponer la coordinación con las dependencias y entidades de los sectores públicos para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo, derivadas del Plan Nacional de Desarrollo en las materias de capacitación y productividad, así como promover y divulgar el conocimiento, desarrollo y aplicación de métodos y sistemas de organización, operación y administración de capacitación y productividad.

Promover la vinculación entre los procesos de capacitación para el trabajo, como los requerimientos del aparato productivo y realizar las investigaciones y análisis que sean necesarios en materia de capacitación, para orientarla conforme a las prioridades existentes.

Cuidar la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y establecer los criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, en relación con cada rama industrial o actividad determinada; para ello escuchará la opinión de los Consejos Consultivos y Comités Nacionales correspondientes; aprobar, modificar o rechazar, según sea el caso, los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que presenten los patrones y llevar los registros que corresponda.

Promover, autorizar, y dar asistencia técnica necesaria para el establecimiento de sistemas generales de Capacitación y Adiestramiento por rama de actividad económica, que permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores,

conforme al procedimiento de adhesión convencional establecido por la Ley Laboral, promover Planes y Programas sobre la Capacitación y Adiestramiento para el trabajo, así como la expedición de certificados conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, y los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor, con base a la coordinación aprobada por la Secretaría de Educación Pública.

Llevar registros actualizados de las constancias relativas a la capacitación y el adiestramiento recibidos por los trabajadores en cada una de las ramas de la actividad económica; practicar los exámenes de suficiencia a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables; autorizar y registrar en los términos de las disposiciones aplicables, a las instituciones o personas físicas que deseen impartir Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso la autorización o cancelar el registro concedido.

Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, (Título cuarto, Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones), y comunicar el dictamen a la autoridad encargada de imponer sanción (Dirección General de Asuntos Jurídicos). Organizar e impartir cursos de formación especializada en materia de capacitación y productividad; Estudiar y expedir convocatorias, en su caso, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en las ramas de actividad económica nacional que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités.

Promover el establecimiento y la operación de los Consejos Consultivos de Capacitación y Adiestramiento en los niveles nacionales y por entidad federativa, para apoyar la ejecución de programas de trabajo en su ámbito geográfico de competencia.



“Realizar programas de investigación de la productividad vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, así como estudiar los elementos principales que inciden en su evolución en los sectores económicos; diseñar y proponer lineamientos para incrementar la productividad, así como promover la ejecución de programas específicos de la materia”.<sup>43</sup>

En la situación actual del país, el incremento de la productividad tiene carácter prioritario y es especialmente importante que sus resultados se compartan justa y equitativamente entre la sociedad mexicana. La capacitación y la productividad están estrechamente vinculadas, ya que mediante la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores se propicia el incremento de la productividad, el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y se contribuye a alcanzar mayores niveles de eficiencia.

#### **3.4.2. REGISTRO Y AUTORIZACIÓN DE LAS ESCUELAS QUE IMPARTEN LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

Como se ha mencionado anteriormente, la Dirección General de Capacitación, es la encargada de registrar y autorizar a las escuelas que imparten la Capacitación y Adiestramiento. Esto de acuerdo al artículo 23 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que a la letra dice:

**“ARTÍCULO 23.-** Corresponde a la Dirección General de Capacitación:

- I. Participar en el Servicio nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, únicamente por lo que se refiere a la Capacitación y Adiestramiento;

---

<sup>43</sup> “Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organismos Sectorizados”. Serie de Documentos Básicos No. 2 Sexta Edición 1998, Pág. 56.

- II. Organizar, promover, supervisar y asesorar las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- III. Promover la coordinación necesaria con las dependencias y entidades de los distintos sectores para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en materia de capacitación;
- IV. Realizar en coordinación con las Unidades Administrativas correspondientes, las investigaciones, análisis y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación, para y en el trabajo con los requerimientos del aparato productivo;
- V. Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos que deben atender los patrones para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la ley en materia de capacitación y adiestramiento;
- VI. Promover y proporcionar la asistencia técnica necesaria para la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo;
- VII. Estudiar y expedir convocatorias, en su caso, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas de la actividad económica, que juzguen conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités;
- VIII. Promover y proporcionar la asistencia técnica necesaria para la realización de planes y programas de capacitación en las empresas, evaluarlos y en su caso, aprobarlo, así como llevar los registros correspondientes;
- IX. Promover y proporcionar la asistencia técnica necesaria y autorizar el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica, que faciliten el proceso de formación de recursos humanos para grupos de empresas que compartan necesidades comunes;

- X. Promover y proporcionar la asistencia técnica necesaria para la expedición de constancias que acrediten la capacitación recibida por los trabajadores en las empresas y llevar los registros y controles de las listas de dichas constancias;
- XI. Establecer los lineamientos generales para la practica de exámenes de suficiencia a los trabajadores de conformidad con las disposiciones legales aplicables, así como coadyuvar en la determinación de lo relativo al proceso de certificación de competencias laborales;
- XII. Establecer los criterios y requisitos que deben atender las personas, instituciones u organismos que deseen impartir capacitación y adiestramiento; supervisar su correcto desempeño, así como expedirles las autorizaciones y realizar los registros correspondientes para su operación, así como, revocarlos y cancelarlos, en su caso;
- XIII. Dictaminar sobre el cumplimiento o incumplimiento de las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, a petición de la autoridad responsable de aplicar sanciones en términos de lo dispuesto por el artículo 16, fracción XVII de este Reglamento;
- XIV. Diseñar, promover e instrumentar cursos y programas dirigidos a la formación de trabajadores, instructores y facilitadores en desarrollo humano para la organización y ejecución del proceso capacitador en coordinación con la Dirección General de Productividad;
- XV. Diseñar, promover y evaluar la organización de cursos de formación y capacitación en el trabajo, así como los relativos a la formación y capacitación de administración del trabajo para las empresas micro, pequeñas y medianas, en coordinación con la Dirección General de Productividad;
- XVI. Apoyar la modernización de las organizaciones sindicales, a través del desarrollo y ejecución de programas de formación sindical que promuevan la nueva cultura laboral, en colaboración con las unidades administrativas competentes de la Secretaría;

- XVII. Establecer mecanismos de vinculación y comunicación con la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, para difundir e informar a las delegaciones acerca de los estudios, políticas, líneas de acción y resultados de los programas que se implante en materia de capacitación;
- XVIII. Difundir y promover los programas y acciones que impulsen y fomenten la capacitación en el sector productivo a través de medios digitales, electrónicos y personalizados, y
- XIX. Las demás que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias y sus superiores jerárquicos, dentro de la esfera de sus facultades.

De acuerdo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, y con base a lo expuesto anteriormente entendemos que en materia de capacitadores se entenderá por:

1. Institución o escuela de Capacitación y Adiestramiento.- La entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipo, personal docente y programas de Capacitación y Adiestramiento entre otros y que esta autorizado para impartir Capacitación y Adiestramiento;
2. Instructor Externo de Institución Capacitadora.- La persona física que tenga celebrado contrato con la institución o escuela de Capacitación y Adiestramiento para impartir a nombre de ella aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela a que pertenezca el instructor;
3. Instructor externo independiente – La persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de Capacitación y Adiestramiento;

4. Instructor externo.- La persona física, que teniendo el carácter de patrón o trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo de la jornada de trabajo, imparte Capacitación y Adiestramiento a trabajadores que ocupen puesto de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencia, y de acuerdo al plan y programa específicos de la empresa, autorizado y registrado por esta Secretaría o del plan común al que esté integrado el centro de trabajo en el que labora;
  
5. Los agentes auxiliares de capacitación se dividen en:
  - a) Personas físicas o morales que imparten programas de Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; o bien con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial, siempre y cuando los programas tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios correspondientes;
  
  - b) Las personas físicas o morales que imparten programas de Capacitación y Adiestramiento a trabajadores de aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que éstas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales;
  
  - c) Las personas o instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores de empresas establecidas en el territorio nacional, que sean enviadas por los patrones siempre y cuando se observe lo dispuesto en el Capítulo III Bis del Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, así como los instructores extranjeros que impartan programas de Capacitación y Adiestramiento con motivo del aprovechamiento de

las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas;

6. Asesor de Educación Básica.- La persona que habiendo concluido su instrucción secundaria, orienta a mayores de 15 años en la comprensión de los contenidos temáticos incluidos en los libros de texto dedicados a la alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta.

### **3.4.3 APROBACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Como se ha dicho con anterioridad la aprobación de los multicitados programas de Capacitación y Adiestramiento son aprobados por la Dirección General de Capacitación. De conformidad con el artículo 153 incisos A), N), O), Q) fracción VI y R), los patrones deben presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores, afín de dar cumplimiento a la obligación que le señala el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, en términos del artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior, con base a lo anterior para que los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deben contener por lo menos alguno de los siguientes requisitos:

- **UN SISTEMA GENERAL.-** Que es el conjunto de Planes y Programas generales que determinan las acciones de Capacitación y Adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran;
- **PLAN COMÚN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.-** Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica;
- **PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR EMPRESA.-** Expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro de la organización de las acciones de Capacitación y Adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que las integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo con cada una de dichas áreas ocupacionales;
- **PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.-** Conjunto de actividades de Capacitación y Adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica;
- **CURSO.-** Conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base en un programa de Capacitación y Adiestramiento delimitado en tiempo y recurso determinado;
- **PROGRAMA.-** Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de Capacitación y Adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

- **PROGRAMA GENERAL.-** Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y el cual de pueden adherir las empresas;
- **EVENTOS.-** Acciones eventuales de corta duración que se consideran parte complementaria de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- **AREA OCUPACIONAL.-** La división administrativa que hace la empresa para agrupar distintos puestos con un fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan en lo interior de la misma y su estructura organizacional;
- **OCUPACIÓN.-** Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionadas funcionalmente entre sí;
- **PUESTO DE TRABAJO.-** Operaciones, actividades y tareas que realiza el individuo, propias de una determinada unidad de trabajo;

Para la presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se emplea la forma DC-2, la cual se ajusta a los siguientes lineamientos (anexo 3);

- I. Se llenará por triplicado a máquina:
- II. En caso de empresas con diversos establecimientos: varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos, sean similares y en caso de estar sujetos al régimen de contratación colectiva;



- III. Dicho plan debe incluir a todos los trabajadores del centro de trabajo, en donde los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria, y secundaria. Que deben darse junto con los cursos de Capacitación y Adiestramiento en relación al desempeño de sus labores).

#### **3.4.4 SISTEMAS GENERALES DE ADHESIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 153-B, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la forma en que pueden cumplir los patrones, con la obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, se establece en dicho artículo:

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.

Que previo convenio entre patrones y trabajadores, podrán adherirse a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aclarando que quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Estos sistemas generales de adhesión son elaborados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el supuesto de que la empresa no pueda instaurar

cursos de Capacitación y Adiestramiento o al contratar las empresas que otorgan dicha formación, no llegue a cubrir su costo, la secretaría tiene a su cargo estos sistemas con la finalidad de que todo patrón de cumplimiento a este mandato constitucional.

Dichos sistemas generales de adhesión están a cargo del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por lo que en el tema respectivo a esta institución señalaremos su conformación.

### **3.4.5 REGULACIÓN Y SUGERENCIA DE LA EXPEDICIÓN DE CRITERIOS GENERALES**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la regulación de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento y la sugerencia de expedición de criterio generales, esto es la sugerencia de un temario de cómo se debe llevar a cabo la presentación de dichos planes, en este tema la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene para cada área de trabajo proporcionar los criterios mínimos, requisitos o materias que se deben cursar para otorgar la constancia de habilidad laboral al trabajador al aprobar dichos cursos de capacitación.

El problema que radica en la expedición de criterios generales, es que en primera, no se apegan a las necesidades de la industria o rama, o actividad determinada y esto a ocasionado que se cumpla con los requisitos para inscribir los planes y programas de estudio de acuerdo a los criterios generales, pero no se logra en la practica su efectiva aplicación, por que las empresas se ven obligadas a elaborar estos planes y programas con la finalidad de cumplir con el mero requisito, sin embargo en la practica los que otorgan Capacitación y Adiestramiento, lo hacen conforme a las necesidades reales de la empresa.

Otro punto en contra de la expedición de criterios generales, ha sido el nivel educativo de los trabajadores, ya que estos en su gran mayoría sólo tienen la educación básica; y materias educativas que son necesarias para la comprensión de la nueva tecnología encuentran aquí un obstáculo y por ende un retroceso en la capacitación.

Estos criterios generales, su regulación y expedición no deben ser limitantes, ni requisitos para otorgar la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, es necesario dejar a las partes que se ajusten los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento conforme a la naturaleza misma, y a las necesidades de la empresa, ya que por cumplimiento a estos criterios muchas veces el patrón otorga a los trabajadores la capacitación en escuelas autorizadas para ello y el trabajador al regresar a su área de trabajo se encuentra frustrado, puesto que se le enseñaron cosas que en su realidad no utiliza o en maquinaria que ni siquiera en la empresa existe, y esto ha creado un retroceso a la finalidad de instruir a los trabajadores.

Este mandato que establece el artículo 537, fracción III, inciso f) de la Ley Federal del Trabajo, de estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional, conforme al artículo 153-B de la misma ley, debe estarse a lo que establezcan a nuestro parecer las partes, ya que son estas las que mejor entienden el proceso de capacitación que requieren para su empresa.

#### **3.4.6. INSPECCIÓN VIGILANCIA Y VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

La dirección encargada de realizar la inspección y verificación del cumplimiento de la Capacitación y Adiestramiento es la Dirección General de

Inspección Federal del Trabajo, cuyo objetivo es el de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, así como programar y practicar las inspecciones de todo tipo en los establecimientos y centros de trabajo de patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo.

Como se ha mencionado, su función es vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones.

Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo. Programar, ordenar, y practicar las visitas de inspección, ya sean iniciales, periódicas de verificación extraordinarias y de todo tipo (método que se utiliza para verificar que se imparta la Capacitación y Adiestramiento), en los establecimientos y centros de trabajo, de patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral. Las órdenes de visita a los patrones e inspectores serán suscritas indistintamente por el Director General de Inspección Federal del Trabajo o por el Director de Inspección y Programación de dicha Dirección General.

Además, dicha dirección propone el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deban prestar a la inspección federal del trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, y en caso de las disposiciones establecidas en cuanto a la materia que no se cumplan, también es la encargada de denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de

las diligencias inspectivas, cuando los mismos pueden configurar en la existencia de un delito.

La Inspección Federal del Trabajo, constituye un instrumento indispensable para velar el debido cumplimiento de la legislación laboral y proteger así los derechos de los trabajadores, su vida, su salud y su seguridad en los centros de trabajo.

La inspección de trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, es una función que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo confiere a las autoridades federales y, por tanto abarca a todas las ramas de la actividad económica. En este ámbito, el marco legal dispone que las Autoridades Federales serán auxiliadas por las locales como lo señala el artículo 527-A, de la Ley Federal del Trabajo.

La propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, establecen las ramas industriales, los giros de servicio y los tipos de empresa, así como otros asuntos de la competencia exclusiva de las autoridades federales. En esas ramas, las obligaciones de vigilancia a cargo de las mismas autoridades se extienden a las condiciones de trabajo, en su artículo 527, que a la letra dice:

## CAPITULO II

### Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo

"Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:"

#### I. Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También, corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el universo de empresas sujeto a inspección por parte de la autoridad en materia de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, en lo que se considera como sector formal de la economía, suma un total de 641 mil establecimientos de acuerdo con los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social.

No obstante el ámbito de responsabilidad de la autoridad, la actividad de inspección que realiza se ha concentrado en las ramas industriales y aquellas empresas que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo enumeran expresamente, por lo que existe un amplio segmento de centros de trabajo a los que la función de inspección debe extenderse para promover el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente en la materia de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, tomando en cuenta la naturaleza de sus

actividades, su dispersión geográfica, su tamaño, concurrencia y colaboración que en dicha materia debe presentar ante la Autoridad.

La función de inspección, se lleva a cabo mediante la realización de visitas a los centros de trabajo, con el propósito de verificar la debida observancia de la normatividad laboral. Sin embargo, es importante destacar que la función de vigilancia, constituye sólo un medio para alcanzar el objetivo fundamental de lograr la aplicación efectiva de las normas de trabajo, pues dichas facultades no son las únicas que agota el aspecto sancionador.

Los inspectores deben tener, por otra parte, la capacidad de advertir en forma directa insuficiencias en la reglamentación que, originadas en el cambio tecnológico o por inercias burocráticas, impidan garantizar adecuadamente el ejercicio de la Capacitación y Adiestramiento. Así la función de inspección, se constituye también en un elemento indispensable para retroalimentar a las autoridades del trabajo respecto al adecuado y oportuno cumplimiento del marco normativo, especialmente en materia de Capacitación y Adiestramiento.

La inspección del trabajo, sin las funciones de asesoría y orientación, se convierte en una actividad formal, legalista, y rígida. Por otra parte, el asesoramiento carecería de un elemento fundamental para hacer cumplir la legislación laboral, es decir, la posibilidad de dictar emplazamientos de medidas correctivas en materia de Capacitación y Adiestramiento y, en su caso aplicar una sanción legal en los supuestos de incumplimiento. De ahí la necesidad que la inspección del trabajo sea una forma directa e inmediata para lograr que millones de trabajadores se encuentren capacitados y que esta función correspondiente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sea cumplida, por que de ella depende el sano desarrollo de la relación laboral y más si se trata de evitar que un trabajador se encuentre incapacitado, para desempeñar su trabajo.



### 3.4.7 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Las sanciones a que se hace acreedor un patrón o empresa que no da capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, se basa prácticamente de acuerdo a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en donde uno de los principales aspectos de dicho reglamento, lo constituye precisamente su ámbito de aplicación, en virtud de que, como es conocido la Ley Federal del Trabajo presenta características especiales en cuanto a la distribución de competencias para su aplicación, pues en forma casuística detalla en su artículo 527 cuales son las ramas industriales, tipo de empresa y materias que corresponderá conocer en forma exclusiva a las autoridades federales. Por exclusión, las actividades o materias que no se encuentren previstas por el citado artículo 527 serán competencia de las autoridades locales.

De lo anterior, se desprende que dicho reglamento "es aplicable, tanto por las autoridades federales como las locales de trabajo, según el ámbito de su jurisdicción respecto de sus centros de trabajo, en los que se presenten relaciones laborales en términos del apartado "A" del artículo 123 constitucional".<sup>44</sup>

Así también, como consecuencia de la aplicación del Reglamento por parte de las autoridades locales del trabajo, éstas deben remitir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la documentación y actas en las que se haga constar presuntas violaciones a la legislación laboral, cuando corresponda a las materias relacionadas con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y con la seguridad e higiene en el trabajo. En este mismo reglamento se indica como se deben practicar las visitas de inspección, que es prácticamente la esencia de saber si un patrón no ha dado cumplimiento de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, indica que por lo menos se debe entregar un citatorio un día

---

<sup>44</sup> "Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral". Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Primera Edición 1998, México D.F. Pág. 2.

antes de la diligencia de inspección, dicho citatorio debe contener los datos específicos del patrón e inspección de que se trate (inicial, periódica, extraordinaria o de comprobación), e ir acompañado de un listado anexo de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos por revisar y las disposiciones legales en que se fundamenta (anexo 4). Así mismo indica que al inicio de cada inspección el inspector deberá entregar al patrón o a la persona que atienda la diligencia, además de una orden escrita, una guía con los principales derechos y obligaciones del inspeccionado (anexo 5).

Dicho lo anterior, las autoridades laborales tienen la facultad de realizar las visitas de inspección a efecto de constar directamente en los centros de trabajo, el desempeño de los inspectores, así como los hechos asentados en las actas. Asimismo, las sanciones a que se refiere dicho reglamento son de carácter pecuniario, y la imposición de multas constituye uno de los mecanismos previstos en la ley, para hacer cumplir las normas laborales; las actuaciones políticas inspectivas y de aplicación de sanciones tienen carácter eminentemente preventivo y correctivo en lugar de simplemente coactivo. Ello en consonancia, con lo previsto respecto a la actividad de inspección, cuyo principio rector, seguirá consistiendo en privilegiar el cumplimiento de las reglas en materia de trabajo, a través de la asesoría y concertación de los factores de la producción, contribuyendo así a la generación de una actitud de cumplimiento voluntario de las normas vigentes.

Conforme al principio de que nadie debe ser juez de su propia causa, la función de imposición de sanciones por incumplimiento a las normas de otorgar Capacitación y Adiestramiento, esta encomendada a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en específico al Departamento de Sanciones y a las Delegaciones Federales del trabajo, lo cual contribuye a la obligación de cumplir con lo establecido en la ley por los trabajadores y patrones

Podemos describir, en forma concreta lo que es el Procedimiento Administrativo Sancionador, el cual se utiliza para la sanción en caso de incumplimiento a las disposiciones que en materia de Capacitación y Adiestramiento se atienden, este es aplicado por la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Delegaciones Federales del Trabajo y las Subdelegaciones Federales del Trabajo. Da inicio, una vez que se haya entregado el acta inspectiva a la autoridad encargada de instaurar el procedimiento administrativo sancionador para su valoración y calificación (anexo 6). Si de la valoración y calificación de los documentos recibidos se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan estimarse violatorios de la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo, emplazará al patrón o a la persona que se le imputen, para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas, en su caso. Se procede a emitir emplazamiento (anexo 7), para la aplicación de sanciones, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que el dictaminador encargado de la substanciación del procedimiento administrativo sancionador, reciba el acta de inspección y documentación relativa en el que se haga constar presuntas violaciones a la legislación laboral.

El Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS), es el conjunto de pasos, etapas y acciones que de una manera congruente y secuencial permiten a la Secretaría del Trabajo la aplicación de una multa, a todo aquel que incumple con las obligaciones previstas en la legislación laboral. Es decir el Procedimiento Administrativo Sancionador, constituye la vía legal que tiene como finalidad obligar tanto a los patrones como a los trabajadores, para que cumplan con la legislación laboral, garantizando la audiencia previa a la imposición de las sanciones a que haya lugar.

La forma en que se desahoga el procedimiento para sancionar el incumplimiento a capacitar y adiestrar a los trabajadores es: a) se recibe de la inspección federal del trabajo la consignación del acta de inspección (la que

realiza la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la misma Secretaría del Trabajo), en la que se hace constar la presunta violación a la legislación laboral; b) el área jurídica procede a valorar las constancias correspondientes y de ser procedente, se formula el emplazamiento respectivo. Se otorgan 15 días para que el patrón manifieste lo que a su derecho convenga.

Si el patrón comparece de acuerdo a lo establecido en el emplazamiento que antecede, se dicta el acuerdo de cierre de procedimiento y se examina la documentación que aporta el patrón, a efecto de determinar si se desvirtúan o no las violaciones que se le imputaron. De ser procedente, se dicta la resolución que impone la multa correspondiente (anexo 8).

Si el patrón no comparece, se procede a dictar el acuerdo de cierre de procedimiento, en el que se haga constar que no obstante que se otorgó un plazo para que compareciera, el patrón se abstuvo de hacerlo, por lo que se tienen por ciertos los hechos materia del emplazamiento y se continúa en rebeldía. Acto seguido, se dicta la resolución que impone la multa correspondiente (anexo 9).

Dicho procedimiento, tiene un marco jurídico aplicable: como es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas, (aunque estas últimas, sólo son aplicables en materia de seguridad e higiene). Asimismo, dicho procedimiento puede ser impugnado mediante un recurso de revisión, interpuesto ante la misma dependencia que sanciona al patrón o en su caso, sin ser necesario agotar el principio de definitividad se puede interponer un juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (antes Tribunal Fiscal de la Federación). Pero eso ya no es materia del presente trabajo de investigación.

Ahora bien, la autoridad laboral sanciona a un patrón por incumplimiento a la legislación laboral en materia de capacitación y adiestramiento por las siguientes faltas:

- a) Por no participar el patrón de manera conjunta en la integración de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento (forma DC-1), de acuerdo a lo estipulado en los artículos 153-I, 153-J de la Ley Federal del Trabajo;
- b) Por no cumplir con las bases generales de funcionamiento (sólo para empresas donde no rija contrato colectivo de trabajo o contrato ley);
- c) Por no contar el patrón con los planes y programas (forma DC-2) y su acuse de recibo foliado ante la S.T.P.S., de acuerdo a lo estipulado en los artículos 153-A, 153-N y 153-O de la Ley Federal del Trabajo;
- d) Por no tener las listas de constancias de habilidades laborales (forma DC-4), y su acuse de recibo, cómo lo establece el artículo 153-V segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo;
- e) Por no contener las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento en cada tipo de contratación de acuerdo al artículo 25, fracción VIII, 153-M y 391, fracciones VII y VIII, 412 fracción V de la Ley Federal del Trabajo;
- f) Aviso de la participación del patrón.

La autoridad laboral conforme a los artículos 123, apartado "A" fracción XXXI, de inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524 y 527 fracción I, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 y 40 fracciones IX y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 72, 73 y 78 de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, 4, 5, 6 fracciones I y IX; 9, 28, 29 y 30 fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 1, 3, 6, 37, 38 y 41 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, fundamenta su

competencia para emitir y firmar, la resolución que de la valoración y calificación de los documentos entregados por el patrón se proceda a emitir.

Para determinar la sanción que se impondrá a un patrón que incumpla en dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, se toma de base el Salario Mínimo General vigente en el área geográfica que corresponda al lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, en el cual se cometieron las violaciones, que dieron origen al procedimiento administrativo sancionador, esto de acuerdo con el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo y 70 fracción II de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

Al emitir la resolución correspondiente, se funda cada violación y de ser procedente se motiva, (por ejemplo, cuando se encuentre que la empresa obtuvo utilidades fiscales), se indican los artículos que se consideran violados, el fundamento para imponer la multa y el número de veces a cuantificar, que representa el salario mínimo vigente al momento de la visita de inspección.

Un ejemplo es: Por no contener el contrato colectivo de trabajo, las cláusulas correspondientes a la capacitación y adiestramiento. Artículos aplicables 25 fracción VIII, 132 fracciones I y XV, 153-M, 391 fracciones VII y VII y 412 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que con fundamento en el artículo 992 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo, se impone al patrón la cantidad de \$130.95 (CIENTO TREINTA PESOS 95/100 M.N.), cantidad que representa 3 veces el Salario Mínimo General Vigente al momento de la visita de inspección.

Esto sería, si el acta fue levantada en el presente año en el área geográfica "A", la cual tiene un salario de \$43.65 (CUARENTA Y TRES PESOS 65/100 M.N.) y sólo, si la empresa no generó utilidades durante el periodo del enero a diciembre del 2002. Por otra parte si la empresa si generó utilidades, la multa se hará en base a esta, toda vez que de acuerdo al artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, tiene una tabla marcada con el

número 3, la cual contiene el máximo que puede imponerse a los patrones por las infracciones en que incurran, tomando como elemento indicador la cantidad otorgada por concepto de reparto de utilidades (anexo 10). En ella se toma la gravedad de la violación y la reincidencia del patrón. Por lo que la sanción a la violación mencionada con anterioridad sería de la siguiente forma:

Por no contener el contrato colectivo de trabajo las cláusulas correspondientes a la capacitación y adiestramiento. Artículos aplicables 25 fracción VIII, 132 fracciones I y XV, 153-M, 391 fracciones VII y VII y 412 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. Esta Falta es considerada como leve, ya que el incluir la cláusula de referencia, constituye un requisito de carácter formal que deben contener los contratos (colectivo o individuales), de trabajo, cuya finalidad consiste en reiterar al patrón en dichos contratos, la obligación que tiene de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores con quienes los tenga celebrados.

La conducta del patrón no se considera intencional, ni reincidente, ya que de autos, no se desprenden elementos que permitan calificarla como tal, así como tampoco se estima que con dicha omisión, ocasione perjuicio a la colectividad, por lo que, tomando en cuenta además la capacidad económica del patrón, con fundamento en los artículos 992 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo se impone una multa de \$5,107.05 (CINCO MIL CIENTO SIETE PESOS 05/100 M.N.), cantidad que representa 117 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y fecha en que se levantó el acta de inspección.

Dicha violación, quedaría así en caso de que la empresa haya generado utilidades por arriba de los \$265,001.00 en adelante.

Para fundar más la multa impuesta por la autoridad laboral, se apoya en la tesis publicada en las páginas 95 y 96 de la Tercera Parte del Informe de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1987, correspondiente a los tribunales colegiados de circuito y que es al tenor siguiente:

"MULTAS, FALTA DE MOTIVACIÓN DE LAS. NO IMPORTA VIOLACIONES DE GARANTÍAS CUANDO SE IMPONEN LAS MÍNIMAS. Con independencia de la gravedad de las infracciones cometidas, de la capacidad económica del infractor, del daño ocasionado y de otras circunstancias que deban tomarse en cuenta al ejercer el arbitrio sancionador; aceptada la existencia material de las infracciones, quien las cometió debe ser sancionado por la Autoridad correspondiente, cuando menos con el mínimo de las multas señaladas en la Ley; y si la resolución que impone esos mínimos adolece de motivación, en ese especial caso, no transgrede garantías individuales, porque no hubo agravación de la sanción con motivo del arbitrio de la autoridad"

Explicado lo anterior, la autoridad laboral sanciona de acuerdo a las posibilidades de cada empresa, la gravedad de la violación, la reincidencia del patrón y toma en cuenta el salario mínimo vigente al momento en que se realizó la visita de inspección, así como las utilidades que genere la empresa, además de indicarle al patrón, que la multa impuesta es independiente de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento.

Además, en caso de que el patrón este inconforme con la multa impuesta, puede impugnarla ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa dentro de los 45 días hábiles siguientes a aquel en que surta sus efectos la notificación de la misma. Claro que esto sería cuestión de otro tema de investigación.

### **3.5. SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Para garantizar un nivel aceptable en la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, se establecen los requisitos que deben satisfacer las instituciones privadas que deseen impartirla, las que deben obtener un registro, mismo que se



otorgará cuando se reúnan los requisitos de idoneidad que la iniciativa fija, entre los cuales se menciona de manera especial, el que los capacitadores demuestren tener una formación profesional adecuada, así como poseer conocimientos bastantes, sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en que pretendan impartir la Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo con la necesidad de coordinar los esfuerzos de las Entidades Públicas, la iniciativa establece que el registro mencionado, no será requerido por los particulares que estén autorizados por la Secretaría de Educación Pública para impartir educación, caso en el cual bastará con que se acredite la existencia de la autorización respectiva y que haya congruencia entre el tipo de educación que imparten y las características de las ramas industriales o actividades a que permanezcan los trabajadores a quienes se pretenda capacitar o adiestrar.

“La solicitud de autorización y registro de los capacitadores (escuelas, instituciones, personas etc.), es otorgado por la Dirección General de Capacitación y Productividad mediante la presentación de la forma DC-5.

La institución o Escuela de Capacitación presentará:

- a) Solicitud de Autorización y registro de institución o escuela mediante el formato antes mencionado por triplicado;
- b) Escritura constitutiva o documento del que derive su existencia legal, en original y copia;
- c) Carta poder a favor del promovente de la autorización y registro en original y copia;
- d) Documento que acredite la titularidad o legítima posesión de las instalaciones, en original y copia;
- e) En relación al material didáctico, maquinaria y equipo con que cuente para apoyar las fases teórico – prácticas de los programas, en original y copia;

- f) Por cada programa a impartir, por triplicado, debidamente requisitada;
- g) Oficio de registro ante la Secretaría de Educación Pública para impartir estudios con o sin reconocimiento de validez oficial, en su caso, en original y copia.

Además por cada instructor se presentará la siguiente documentación:

- h) Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, en original y copia;
- i) Constancia del último grado de estudios, en original y copia;
- j) Documentos que acrediten conocimientos bastantes del contenido temático de los programas que impartirá, en original y copia;
- k) Documentos que acrediten su formación como instructor, en original y copia;
- l) Un examen teórico – práctico que determinará la Dirección de su cargo;
- m) Dos fotografías tamaño infantil recientes; y
- n) Presentar informes de sus actividades al término de cada curso.

Por último la autorización de la institución capacitadora se revocará y cancelará el registro cuando:

1. Haya dejado de prestar sus servicios por más de un año;
2. Si un instructor ha de dejado de prestar sus servicio por más de dos años;
3. Si no presenta su informe de actividades;
4. Si se imparten programas de Capacitación y Adiestramiento con instructores no autorizados;
5. Cuando así se solicite;
6. Cuando se impartan programas diferentes a los autorizados y registrados;

7. Cuando se deja de cumplir con lo dispuesto por el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo <sup>45</sup>

### **3.6. SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

Las acciones del Servicio Nacional de Empleo (SNE) se dirigen a vincular a los demandantes de trabajo, con las necesidades de mano de obra del aparato productivo, promoviendo la inserción productiva de los trabajadores y la oportuna integración entre ellos. Busca además, reducir los tiempos y costos de la colocación de trabajadores y promover la capacitación y reentrenamiento a fin de favorecer la incorporación de la población desempleada al sector productivo e incrementar la productividad laboral.

El Servicio Nacional de Empleo (SNE), opera bajo un esquema descentralizado fortalecido a través de la coordinación con los gobiernos de los estados para operar, los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y las Unidades Promotoras de Empleo y Capacitación (UPECA) en el Distrito Federal. El Servicio Nacional de Empleo (SNE), inició sus actividades en 1978 y con la puesta en marcha del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT), a mediados de 1984, su cobertura se amplió hasta alcanzar 38 oficinas, cantidad que ha ido incrementando hasta llegar a su estructura actual de operación con la que son atendidas 1,200 localidades en todo el país, a través de 99 oficinas ubicadas en 83 ciudades de los 31 estados y el Distrito Federal, en la actualidad opera en lugar del PROBECAT, el Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT).

La Coordinación General de Empleo (CGE), tiene como responsabilidad normar el desarrollo y operación de los Programas del Servicio Nacional de

---

<sup>45</sup> Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1997.

Empleo (SNE), en todo el país, en forma homogénea y congruente a los criterios que enmarcan su ejecución.

Para enfrentar el entorno actual de creciente globalización y constante cambio tecnológico, las empresas requieren incrementar permanentemente su competitividad, para lo cual deben crear un ambiente de trabajo que incentive el esfuerzo creativo y productivo de los trabajadores, facilitando así su adaptación y su participación responsable en los cambios en la organización del proceso productivo.

En este marco, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene como una de sus principales estrategias de política laboral, la promoción de las ventajas que representa la capacitación y el mejoramiento de la productividad en los centros de trabajo. Las acciones se han dirigido a los siguientes objetivos principales:

- a) Orientar a las empresas para desarrollar acciones de capacitación de mejoramiento de la productividad y de las condiciones de trabajo, así como de implantación de sistemas modernos de remuneraciones;
- b) Otorgar asistencia técnica y apoyos económicos a las empresas o grupos de ellas, para realizar programas de capacitación y de mejoramiento de la productividad. En este caso se ha procurado orientar las acciones de la micro, pequeña y mediana empresa, donde se genera más del 70% de la ocupación en el país.

Los apoyos a la capacitación son con la finalidad de llevar a cabo los procesos de capacitación y productividad, se han elaborado las guías técnicas de autosugestión, las cuales les permiten utilizar los recursos con los que cuenta de una manera más eficiente, a través de metodologías y otros instrumentos fáciles de aplicar.

El programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO), creado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación, del 9 de julio de 1999, impulsa la capacitación de los trabajadores en la micro, pequeña y mediana empresa, mediante la asesoría, consultoría y asistencia técnica. Además se realizan eventos y seminarios que difunden las mejoras logradas mediante el programa.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), tiene como misión orientar el desarrollo competitivo de la fuerza laboral, al promover y coordinar el establecimiento de normas y procesos de evaluación y certificación de competencia que fortalecen el sistema de capacitación nacional.

El Programa de Calidad Integral y Modernización, es un programa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el cual se proporciona asistencia técnica y apoyos financieros a programas de capacitación y productividad en micro, pequeñas y medianas empresas, a fin de incrementar la productividad de las empresas para aumentar el empleo, desarrollar sus recursos humanos y mejorar las condiciones de trabajo, al tiempo que, con la difusión de las experiencias, se pretende producir un efecto multiplicador en otras empresas con características similares.

De acuerdo con las necesidades del aparato productivo, el programa CIMO, se ha orientado a aspectos tales como el desarrollo de las habilidades múltiples, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de proceso productivo y al desarrollo de capacidades, para el aprendizaje continua.

Asimismo, se ha dado gran importancia a proyectos que contemplan la interacción de micro, pequeñas y medianas empresas de una misma rama o que son proveedoras de empresas más grandes, a fin de desarrollar estrategias de mejoramiento.

El programa fue establecido en 1988, con objeto de reforzar y profundizar los apoyos a la capacitación de los trabajadores en activo, como un proyecto piloto para apoyar a empresas, las cuales tienden a invertir poco en capacitación y en el mejoramiento productivo y organizacional, debido al costo que esto implica y por carecer de una orientación adecuada.

El programa ha crecido rápidamente en los últimos años: mientras que entre 1988 y 1993 asistieron un total de 305 mil trabajadores a curso, apoyados por él CIMO, en 1994 el número ascendió a poco más de 150 mil, en 1995 a 365 mil y en 1996 a casi 550 mil, para 1997 la meta establecida es igual al resultado obtenido en 1996.

Los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA) en el Distrito Federal, representan la parte operativa del Servicio Nacional de Empleo, que tienen por objetivo promover directamente por medio de acciones de orientación, información, concertación, capacitación y reentrenamiento, la colocación productiva de los trabajadores desempleados en los puestos de trabajo que ofrecen las empresas. Con el fin de asegurar una vinculación adecuada y oportuna, el Servicio Nacional de Empleo, dispone de un Sistema de Información sobre los mercados de trabajo como agencias privadas y bolsas de colocación, por lo que los Servicios Estatales de Empleo y los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tienen bajo su responsabilidad la operación de las acciones y programas del Servicio Nacional de Empleo.

El Servicio Nacional de Empleo se encuentra regulado en el Título Once Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, Capítulo IV, Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPÍTULO CUARTO

EL INCUMPLIMIENTO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO  
COMO CAUSA DE RESCISIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN  
RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL INCUMPLIMIENTO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO CAUSA DE RESCISIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.**

#### **4.1 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO UN DEBER.**

La globalización en el mundo ha desembocado en nuestro país una terrible crisis económica, esto ha generado una mayor desestabilidad en la sociedad. México no es un país ajeno a las circunstancias que rodean su entorno internacional, ya que las mismas repercuten directamente en su economía interna y por tanto en su desarrollo, que si bien sabido es de tercer mundo, es prácticamente imposible para nuestros gobernantes seguir engañando con discursos heroicos y demagógicos a la población, por lo que la única vía para sacar adelante a nuestra patria, es el trabajo.

La mano de obra de nuestro país es barata, no tiene un costo tan elevado en comparación con los vecinos del norte, mencionamos a estos, no porque sean superiores, si no por que con ellos, nos guste o no, tenemos celebrado un tratado de libre comercio, con el cual no se necesita hacer un estudio para darnos cuenta de la gran desigualdad a la que nos enfrentamos, en los Estados Unidos de Norteamérica, nuestros paisanos (que ingresan ilegalmente a ese territorio), ganan ocho dólares la hora desempeñando el trabajo de recolección de frutos, y diez dólares la hora lavando platos en un restaurante, estos dos empleos me sirven para ejemplificar correctamente lo barato que es nuestra mano de obra, ya que en México en las actividades del campo se paga a treinta pesos el jornal por recolección o pizca de frutos de nuestros campos, y se gana alrededor de cincuenta pesos diarios por el trabajo de lavaplatos en un restaurante más la propina.



Suponiendo que en realidad nuestros campesinos laboraran la jornada establecida en la ley, con un máximo de ocho horas de trabajo diarias, al dividir los treinta pesos que recibe el campesino mexicano entre ocho, percibiría la cantidad de tres pesos con setenta y cinco centavos la hora, lo que plasmado en la realidad, nos da una diferencia abismal entre lo que gana un campesino en el país vecino del norte y el nuestro, con esto se demuestra claramente que la mano de obra mexicana es muy barata.

¿Y por que si es tan barata la mano de obra mexicana no es contratada?, por la sencilla razón que carece de calidad (esto es que la Capacitación y Adiestramiento no la obtiene un trabajador, ni en el trabajo, ni para el trabajo), a decir del Doctor Mario de la Cueva "Sin trabajadores suficientemente capacitados la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia en los mercados internacionales"<sup>46</sup>, expresa correctamente que la falta de esta capacitación del trabajador le resta competitividad en el mercado internacional y por ende va a repercutir tarde o temprano en el interno.

El brasero, recolector, o mojado en Estados Unidos, recoge sólo los mejores frutos que pueden ser aprovechados para el mercado, dejando los que no se han cultivado bien o no ha madurado correctamente, de los que si han madurado se selecciona la calidad en primera, segunda y tercera, de la cual van a variar los precios en el mercado. Aún, este ilegal es capacitado y adiestrado a seleccionar el producto de mejor calidad y aprende a detectar el producto que se encuentra en mal estado, también es capacitado tecnológicamente, principalmente al usar maquinaria que acelere el proceso de recolección.

En México se recolecta toda la fruta y no se tiene este adiestramiento para el trabajador que pueda escoger el mejor producto, desgraciadamente, tampoco se tienen los recursos para comprar la maquinaria necesaria para este fin, y así poder impartir la capacitación. Algunas empresas que han invertido en Capacitación y

---

<sup>46</sup> Mario de la Cueva, *Ob. Cit.* Pág. 81, Tomo II.

Adiestramiento han logrado obtener productos de importación destacando entre estas empresas la de recolección de aguacate.

La Capacitación y Adiestramiento es un deber que enfoca en nuestra empresa, en la modernidad no puede rezagarse más esta noble lucha, no es justo que teniendo tanta mano de obra barata tengamos un alto índice de desempleo, por esta razón, tanto patronos como trabajadores, deben compartir de manera conjunta y responsable el derecho a la Capacitación y Adiestramiento, el patrón por el deber que tiene con su inversión para que sea más productiva y de mejor calidad, y el trabajador con el deber de ser útil en la sociedad.

El Maestro José Dávalos Morales al respecto se pronuncia de la siguiente manera: "Debemos aspirar a que la capacitación y adiestramiento se extienda a cada uno de los trabajadores. Sólo así se logrará hacer de México un país vigoroso, fuerte y de hombres libres"<sup>47</sup>. Por que ante el indudable avance tecnológico se corre el riesgo de no contar con la mano de obra calificada y que esta como está sucediendo provenga del extranjero.

El Doctor Miguel Borrell Navarro, consiente de la importancia de esta institución va más allá diciendo: "Dada la intensidad poblacional de México, estimamos urgente que se capacite en forma masiva, y no sólo a la masa trabajadora que se encuentra trabajando, sino también a toda la población en aptitud y necesidad de trabajar, debiéndose instrumentar a la brevedad posible, las reformas legislativas a este fin, hasta lograr efectivamente que todo trabajador este, o no trabajando, reciba una educación, Capacitación y Adiestramiento eficiente, que lo prepare para afrontar los retos de la vida moderna"<sup>48</sup>.

Propuesta que al menos en el Distrito Federal y algunas entidades federativas, ya se desarrollan algunas ferias de Capacitación y Adiestramiento

---

<sup>47</sup> José Dávalos M. *Ob. Cit.* Pág. 286.

<sup>48</sup> Borrell Navarro, Miguel. *Ob. Cit.* Pág. 255.

para tal efecto, logrando enseñar algunas artes u oficios a la población para que estos a su vez se proporcionen a sí mismos un trabajo, logrando con ello evitar el estancamiento de la sociedad moderna.

Es así como el Lic. Dionisio J. Kaye, al hablar del tema en cuestión expresa: "Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada,...más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy, circunstancias que reducen las posibilidades de ascenso a mejores niveles de vida"<sup>49</sup>.

Estas barreras inquebrantables se agravan aún más al reconocer el atraso educativo de nuestro país, "Al respecto cabe recordar que los datos sobre capacitación laboral en nuestro país dan a conocer debilidades considerables en los niveles técnicos y subprofesionales, lo que contrasta con los niveles educativos de los países desarrollados donde aún la población campesina posee conocimientos equivalentes a la preparatoria"<sup>50</sup>.

Y es que "los trabajadores deben darse cuenta de la necesidad de superarse y en consecuencia aceptar no sólo como un derecho sino como una obligación el asistir a los cursos de capacitación"<sup>51</sup>.

El deber que tienen los trabajadores, no sólo es por un ingreso mayoritario, tampoco por la preferencia en los ascensos, sino que es para impedir que su desarrollo se vea paralizado y destruido. Un trabajador incapacitado (y no precisamente por un riesgo de trabajo), es un trabajador inútil en la esfera productiva y un elemento negativo para la empresa.

<sup>49</sup> Kaye, Dionisio J. Relaciones Individuales y colectivas del Trabajo. Ed. Themis, México, 1995, 2ª ed., pág. 183.

<sup>50</sup> Patiño Camarena, E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Oxford, México, 1999, pág. 85.

<sup>51</sup> Báez Martínez, Roberto. Ob. Cit., pág., 75.

Ese conocimiento empírico que hasta en nuestros días ayuda al trabajador a seguir en el camino, no puede ser la esperanza del mañana, la tecnología vuelve incapaz a un trabajador sin serlo, lo diezma como ser humano e impide su realización. Por ello más allá de la obligación o del derecho a ser capacitado y adiestrado, existe el deber que cada uno de los sujetos de la relación laboral, tienen para consigo mismos.

#### **4.2 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DEL TRABAJADOR.**

El artículo 123 Constitucional reúne las bases mínimas de bienestar sobre las cuales se debe regular las relaciones de trabajo, justo ahí se encuentra regulado en su apartado "A" fracción XIII, el derecho de los trabajadores a recibir Capacitación y Adiestramiento que a la letra dice:

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

Fue necesario elevar este derecho natural en las relaciones humanas a ser capacitado y adiestrado el trabajador, para que se notara a este nivel su importancia. En 1970, la Ley Federal del Trabajo (vigente, aunque en este tema sufrió reformas en 1978) intentó plasmar este derecho sin gran fortuna contemplando en el artículo 132 fracción XV de esa ley que decía: "artículo 132 son obligaciones de los patrones: "XV. Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con lo Planes y Programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o en secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de las escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas". Esta fracción no reditúo mayor beneficio, debido a que llegó a llamarse la ley de las 13 posibilidades por que nunca especifico de manera clara su razón, dando siempre cavidad a otras alternativas.

Sólo hasta la reforma de 1978, se incorpora a nuestra carta magna el derecho que tienen los trabajadores a capacitarse.

Desgraciadamente para algunos tratadistas, se estableció a la empresa como la obligada a proporcionarla, entendiendo que esta es una unidad económica, y que en realidad la ley quiso referirse al empresario, dejando el vacío en la ley, considerando que sólo los empresarios se encuentran obligados a proporcionarla y no así los que no tengan una empresa.

La Ley Federal del Trabajo salió en defensa de esta omisión en la Constitución y en su artículo 132 fracción XV reformado en 1978, estableció como obligación patronal el proporcionar Capacitación y Adiestramiento, a sus trabajadores. Lo que para el Lic. Roberto Muñoz Ramón es anticonstitucional, por que no se encuentra legitimado por la Constitución y la ley fue más allá de los que estableció dicho ordenamiento "Estimamos que este precepto, en cuanto trata de imponer esa obligación a los patrones que no tienen el carácter de empresarios adolece de inconstitucionalidad"<sup>52</sup>.

La Ley Federal del Trabajo al reglamentar el precepto constitucional lo hizo con gran acierto, por que es en beneficio de los trabajadores que no desempeñan

---

<sup>52</sup> Muñoz Ramón, Roberto, Ob. Cit. Pág. 226.

labores o prestan sus servicios en una empresa, además la Capacitación y Adiestramiento en nuestros tiempos no puede verse sólo, como la obligación patronal, es anteriormente una obligación del estado que debe preparar a las nuevas generaciones y para que deje de ser la capacitación en el trabajo y se convierta en la capacitación para el trabajo, que no necesariamente ésta se imparta a los trabajadores que laboren en la empresa, ir más allá significa dirigirla a la población.

Por ello la ley laboral, reconoce el derecho que tienen los trabajadores, a que se les proporcione Capacitación y Adiestramiento, así lo contempla el artículo 153–A, que a la letra dice: “Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione Capacitación y Adiestramiento en su trabajo...”.

Sin embargo este afán de la Ley Federal del Trabajo de proteger y otorgar a todos los trabajadores el derecho a la Capacitación y Adiestramiento, se contrapone con algunas disposiciones que la misma reglamenta en su Capítulo III Bis, claro ejemplo de ello es el artículo 153 – B, el cual hace referencia que la Capacitación y Adiestramiento debe proporcionarse: “dentro de la misma empresa”, y el artículo 153 – D, indica que los cursos y programas podrán formularse; “respecto a cada establecimiento a una empresa, o a varias de ellas o respecto de una rama industrial o actividad determinada”. Por lo que vuelve a caer en el error de reconocerle a la empresa una personalidad como sujeto de relaciones jurídicas.

Este error no es tan grave como el que cometió el legislador, al dejar tan importante institución al libre albedrío del trabajador como lo acusa claramente el maestro Néstor de Buen al citar lo siguiente: “Al perfilar la Capacitación y Adiestramiento como derecho de los trabajadores, el legislador colocó en situación comprometida a toda la institución, por cuanto condicionó el aspecto obligatorio- y por ende toda la carga que supone para el patrón- a la buena disposición de los trabajadores para capacitarse, de esa manera montó todo un aparato

espectacular, un hermoso edificio de múltiples pisos, en una precaria columna, punto único de apoyo: la buena disposición del trabajador inclusive a nivel individual, para aceptar ser capacitado o adiestrado".<sup>53</sup>

Lamentable error motivo de esta tesis y que en opinión del maestro José Dávalos Morales cita lo siguiente; "Es evidente que la obligación de los patrones de dar a sus trabajadores Capacitación y Adiestramiento, carece de un complemento legal adecuado, es decir, no existe una obligación correlativa de los trabajadores de capacitarse y adiestrarse"<sup>54</sup>. Por lo que el mismo autor concluye: "De aquí que se afirme que una institución tan importante como la Capacitación y Adiestramiento, tan fastuosamente instrumentada con la reforma de 1978, esta sustentada en la endeble condición de que los trabajadores quieran ser capacitados y adiestrados, y de que hagan valer su derecho respectivo".

También a este respecto, el Lic. Roberto Muñoz Ramón, no sólo señala la notoria ausencia de la falta de obligación de los trabajadores a capacitarse sino que considera una más, que es que los trabajadores estén obligados a colaborar como instructores dentro de sus horas de trabajo "Se dejó a la plena y libre voluntad de cada uno de los trabajadores decidir si aceptan o no ser capacitados y adiestrados. Los trabajadores 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 o adiestran, va a dificultar y retardar el logro de las nobles finalidades de esa institución".

Esta importante institución deja ese arbitrio al trabajador, por la enfermiza protección que de él tiene el legislador, pero más que protegerlo de esta carga, que lo eximió de tan importante responsabilidad, aun en el tiempo en que vivimos, no puede configurarse tal beneficio. Si bien es cierto que el artículo 123

---

<sup>53</sup>De Buen Lozano, Nestor. *Ob. Cit.* Pág. 320.

<sup>54</sup>Dávalos Morales José, *Ob. Cit.* Pág. 283.

Constitucional establece el derecho de todo trabajador a un trabajo digno y socialmente útil, esta misma postura le otorga la obligación subjetiva de que el trabajo que desempeñe sea socialmente útil y un trabajador que no se encuentre capacitado no es útil para el desarrollo de la empresa y mucho menos para la finalidad productiva, que hoy, el mercado requiere.

Al respecto el doctor en derecho Néstor de Buen manifiesta: "ya es hora 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".<sup>55</sup> En el mismo sentido el Doctor Roberto Báez Martínez afirma lo siguiente: "Los hombres de México, fundamentalmente sus trabajadores que tienen en las manos la producción y de quienes depende no solamente la cantidad, sino la calidad de los productos elaborados, en lo general han obtenido, mediante la propia experiencia en forma empírica el conocimiento de las labores que desarrolla"<sup>56</sup>.

Ya no es posible esperar que el trabajador se decida a adquirir conocimientos necesarios para aprender a desempeñarse en un nuevo puesto, hoy en día es confortable con que tenga los conocimientos necesarios para desarrollar correctamente el puesto que ocupa, aplicando la nueva tecnología en la misma función, al menos este objetivo tendría que ocuparse en los trabajadores.

Deben comprender, tanto los trabajadores como los patrones, las bondades que esta institución les confiere, no verla únicamente como un requisito formal dentro de la relación de trabajo. El trabajador tiene la opción de adiestrarse y capacitarse a costa del patrón y aprovechar esa enseñanza en el desarrollo de su trabajo, previniendo los riesgos de trabajo, que en repetidas ocasiones han marginado total o parcialmente al trabajador, todo por el desconocimiento al aplicar esta nueva tecnología y que infiere en el trabajador una incapacidad con

---

<sup>55</sup> De Buen Lozano, Nestor. Ob. Cit. Pág. 321.

<sup>56</sup> Báez Martínez, Roberto. Ob. Cit., Pág. 75



consecuencias muy desafortunadas en la mayoría de los casos, sin olvidar que esta capacitación bien llevada le puede ayudar a alcanzar una realización personal y muchas veces una económica al lograr obtener un nivel superior.

Cierto es como se refiere el maestro Dávalos que los trabajadores si quieren y desean capacitarse, pero que los planes y programas no son atractivos o en su defecto, los instructores saben menos que los mismos trabajadores, esto no resta importancia al objetivo del presente tema, por que son fallas que todo sistema tiene y que precisamente este tema tiene la finalidad de irse perfeccionando y hay que ir paso a paso, en el supuesto citado si los cursos no son los que esperaban, es por que en la realidad los trabajadores no participaron en la elaboración de estos Planes y Programas, y como normalmente sucede, fueron elaborados sobre la base de un formato o por cumplir el protocolo correspondiente.

Si al contrario los instructores no están preparados, esto es por la incompetencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al aprobar y otorgar los permisos a estos instructores, y recordando lo que decía el Lic. Roberto Muñoz, que la segunda obligación que faltaba en lo referente a la Capacitación y Adiestramiento, era que los propios trabajadores fungieran como instructores, puesto que, quién mejor preparados que ellos para enseñar a sus compañeros.

Por otra parte en al ámbito patronal, aunque la Capacitación y Adiestramiento es una obligación a su cargo, no han comprendido que resulta bondadoso al final de cuentas este sistema, si bien, para ellos representa una erogación y un formalismo legal, la bondad de tal institución se ve representada no sólo con el aumento en la productividad, sino con la calidad del producto, además de lo competitivo que se vuelve la unidad económica, y el dinero que se invierte al inicio, finalmente tendrá su recompensa.

Al contrario como ha venido aconteciendo, el cierre de las industrias que se han negado a avanzar ante los cambios tecnológicos que no perdonan, basta sólo

mencionar como ejemplo del desarrollo tecnológico a la industria en audio y vídeo, primero se sustituyó al formato Beta y entro al mercado el Sistema de Vídeo para el Hogar (VHS), sin embargo este también tuvo que ceder ante el nuevo Disco Digital Versátil (DVD) y a su vez al Mini Disco (MP3), esto es la tecnología que aplasta y arrasa a quién no quiere participar en los cambios, y no se diga en materia de sistemas de computación, de ahí que la clase protegida por el legislador resulta más afectada y ojalá no tenga que sucumbir por la falta de esa preparación.

Esta institución creada hace cuatro lustros, fue una gran inspiración y un gran acierto de los legisladores, a la fecha se le han detectado algunos errores que se deben ir corrigiendo y perfeccionando, durante este largo camino para la debida aplicación de programas de capacitación y adiestramiento; hoy se habla de competencia laboral en donde la empresa se olvida de capacitar y adiestrar, para poner todo su enfoque en competir, se ha llegado al pensamiento de que esta institución, ya ni siquiera tiene por que existir, tal y como lo sustenta la Lic. Beatriz Sanabria Guzmán, citada en el libro del Lic. Baltazar Cavazos Flores, en el cual menciona que se debe desregular, simplificar y actualizar los criterios de la Capacitación y Adiestramiento. Según el punto de vista de la Lic. Beatriz Sanabria Guzmán, la Capacitación y Adiestramiento a dado ya todo de sí, como en su momento el Contrato de Aprendizaje, que fue el antecedente de éste, menciona, que ahora debe ser la Capacitación y Adiestramiento la que sea el antecedente de la nueva formula a la que denominan competencia laboral.

Conforme a esto, señala que existen tres etapas de regulación, en cuento a la preparación de trabajadores que son:

- a) El Contrato de Aprendizaje;
- b) La Capacitación y Adiestramiento en el trabajo;
- c) La Competencia Laboral.

Definiendo a esta última etapa, "La competencia laboral será sin duda alguna, la que marque la pauta de las nuevas estructuras laborales, que se están gestando y que son consecuencia de las transformaciones en el proceso productivo, del uso de nuevas tecnologías y de las relaciones de trabajo que están surgiendo"<sup>57</sup>.

Opinión que consideramos inadecuada, por que esta nueva fórmula de la competencia laboral, también va a presentar tarde que temprano falla en su operación, consideramos más prudente perfeccionar la Ley actual que inventar otra nueva institución que tendría que probar su eficacia.

Sin embargo en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2001, ya se habla de este tema bajo el concepto de competitividad.

El Ejecutivo Federal al sustentar los principios para el desarrollo de la nación, menciona que existen cuatro criterios centrales que son:

- a) inclusión
- b) sustentabilidad
- c) competitividad
- d) desarrollo regional

"Este Plan busca ofrecer oportunidades a toda la población, para que, mediante una mejor preparación, se facilite su crecimiento como personas y adquieran la Capacitación y Adiestramiento necesarios para aprovechar las oportunidades de desarrollo".

"Este Gobierno tendrá, a la competitividad como uno de los criterios básicos para el desarrollo. Con un espíritu de equidad, creará las condiciones necesarias

---

<sup>57</sup> Cavazos Flores, Baltazar; El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas, México, 1997, Pág. 293.

para que las empresas grandes y pequeñas puedan desarrollarse y transformarse de acuerdo con el ritmo que marcan los rápidos cambios, especialmente en la tecnología, en los nuevos procesos productivos y en la revolución digital. Por ello, ampliará las oportunidades, la capacitación, el acceso al crédito, para que de esta manera los sectores, las regiones y los grupos que tradicionalmente han estado excluidos de las oportunidades de desarrollo, sean competitivos en este nuevo escenario económico.

El mismo Plan Nacional de Desarrollo, reconoce que para alcanzar la competitividad, es necesaria la Capacitación y Adiestramiento, tal y como lo señala, el siguiente párrafo: "Para elevar la Competitividad promoverá las reformas estructurales necesarias para lograr la mayor eficacia en los sectores clave de la economía; impulsara el fortalecimiento del mercado interno; impulsara la inversión privada en materia de infraestructura; promoverá el desarrollo de capacidades empresariales, mediante programas de capacitación, asesoría técnica y educación para el trabajo; promoverá una nueva cultura laboral y una reforma en este ámbito por medio de diálogos y consensos; implantará programas promoción, financiamiento y capacitación para la inserción ventajosa del país en el proceso de globalización; apoyarán a los emprendedores a desarrollar sus proyectos productivos con sistemas de financiamiento y mecanismo de asesoría adecuados a sus necesidades y características".<sup>58</sup>

Por lo que creemos, que para lograr ese cambio que contiene el ambicioso plan gubernamental. En una meta que él se ha fijado a veinticinco años, será necesario que la Capacitación y Adiestramiento sea empleada efectivamente, que a nuestro parecer sólo necesita la obligatoriedad de la clase trabajadora así capacitada y adiestrada, para recibir los beneficios que esta Institución conlleva.

Sin embargo no aceptamos que la solución siempre sea el borrón y cuenta nueva, una solución tan tajante no ayudaría, siempre una nueva institución, tendrá

---

<sup>58</sup> Diario Oficial de la Federación, 3º de mayo de 2001, pág. 31, 44, 53.

sus problemas en las practicas, es más factible solucionar los problemas que nos presenta la actual, que tener que experimentar con una nueva, es importante que los trabajadores y patrones unan sus esfuerzos y vean la nobleza de esta institución que tienen reglamentada la tomen como un derecho, sin olvidar que siempre existirá una obligación, para cada uno de ellos.

#### **4.3 LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.**

La Capacitación y Adiestramiento tienen como objeto conforme al artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

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

De esta fracción se desprende, lo que la Ley Federal del Trabajo da a entender por Capacitación y Adiestramiento, al decir que se actualizan y se perfeccionan los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, se refiere a la capacitación y al adiestramiento cuando se le proporciona al trabajador, información sobre la aplicación de la nueva tecnología.

El término capacitación es más amplio que el de adiestramiento, ya que este último es de carácter manual, y la capacitación en cambio abarca, no sólo ese aspecto sino también el de carácter intelectual o psíquico. Es por ello que el Lic. Ramón Alena Garrido, nos define dos puntos:

“El adiestramiento implica el desarrollo de las destrezas o habilidades para llevar a cabo una actividad determinada.

La capacitación además de la enseñanza teórico - practica, desarrolla las actividades del individuo respecto de la tarea o actividad que se lleva a cabo.”<sup>59</sup>

Así también para el Lic. Héctor Santos Azuela nos define a la capacitación como:

“La preparación del trabajador a efecto de ascender a niveles o categorías mayores a aquellas que ocupa”

“El Adiestramiento consiste a su vez en la tarea de instruir o enseñar al trabajador con el objeto de que perfeccione la actividad laboral que desempeña”.<sup>60</sup>

#### II. Preparar el trabajador para una vacante o puesto de nueva creación;

En esta fracción la Ley Federal del Trabajo, se refiere al derecho de preferencia que van a tener los trabajadores que hayan sido capacitados o adiestrados previamente.

#### III. Prevenir riesgos de Trabajo;

Este objeto de la Capacitación y Adiestramiento, se da por que un trabajador capacitado y adiestrado, es difícil que pueda sufrir accidentes en el desempeño de sus labores, en cambio un trabajador no adiestrado puede sufrir lesiones graves.

#### IV. Incrementar la productividad;

Esta fracción señala que el objeto de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores por parte del patrón, dará como beneficio para éste un incremento en la productividad de la empresa.

<sup>59</sup> Garrido Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo, Edit. Oxford, México, 1999, Pág. 102.

<sup>60</sup> Santos Azuela Héctor, Elementos del Derecho del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1994, Pág. 299.

V. En general mejorarlas aptitudes del trabajador;

Esta es la finalidad más clara y noble de la Capacitación y Adiestramiento, por que su función dentro de la relación jurídica, es proporcionar mejores beneficios a la clase trabajadora, que no sólo se verán reflejados en su persona, sino que finalmente sean sus bolsillos los que reciban los efectos de estar mejor preparados dentro y fuera del trabajo.

No obstante, el ya conocido proteccionismo, que los legisladores tienen en relación a la clase trabajadora, que ha llegado a tacharse de excesivo, al no permitir que estos últimos tengan alguna obligación, como es el caso de la Capacitación y Adiestramiento, a cumplir con esta noble institución y prefirió inferir una obligación que no sólo peca de tibia, sino además ni siquiera conlleva una sanción por dicho incumplimiento, es el caso del artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“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 conocimientos y de aptitud que sean requeridos.”

De este artículo se desprenden tres obligaciones; la primera del citado precepto es la referente a que el trabajador inscrito en los cursos de capacitación tendrá que asistir a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que forman

parte del proceso de Capacitación y Adiestramiento, además con puntualidad; por lo que se refiere a la segunda, el trabajador deberá atender a las indicaciones que le precise su instructor y además cumplir con los programas respectivos a la capacitación que recibirá; de la tercera obligación que dicho artículo infiere sobre el trabajador, es la referente a presentar los exámenes de valuación de conocimientos y de aptitud que sean requeridas para acreditar el curso.

Sin embargo, estas obligaciones conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo deben imponerse solo a los trabajadores, que hayan aceptado previamente inscribirse en un grupo de Capacitación y Adiestramiento, como así se desprende de dicho artículo citado anteriormente:

Sólo los trabajadores que voluntariamente hayan ingresado a los cursos de capacitación, podrá imponérseles esta obligación, pero esta es una norma de carácter incoercible, ya que no lleva aparejada la sanción coactiva que conlleve al cumplimiento de las mencionadas obligaciones.

Estas obligaciones a cargo de los trabajadores, contempladas en el artículo 153-H, son de cumplimiento unilateral, por que sólo aplican a los trabajadores que aceptan asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento, y el incumplimiento a esta obligaciones, no conlleva una sanción coactiva, por que al darse aún por los trabajadores inscritos el incumplimiento a lo establecido por dicho precepto. Esto es que aún cuando los trabajadores que estén inscritos en los cursos de capacitación y adiestramiento, no asistan puntualmente o no presentes sus exámenes o ni siquiera atiendan las indicaciones de sus instructores, como los obliga el multicitado artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo, no contempla sanción alguna al respecto, por lo que hace de esta obligación una multa del trabajador.

El maestro Miguel Borrell Navarro, al respecto refiere lo siguiente: "Consideramos, no sólo impreciso, sino incompleto el referido inciso H del artículo



153 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no podrá exigírseles su asistencia a los cursos de Capacitación y Adiestramiento, y a que presenten exámenes los trabajadores que no se hayan inscrito a los mismos, por lo que estimamos que este precepto legal debe reformarse a fin de que haga obligatoria, en primer término su inscripción a los cursos de Capacitación y Adiestramiento y consecuentemente su asistencia y aprovechamiento”<sup>61</sup>.

De una manera genérica Amando R. Díaz G. opina “Que tal incumplimiento se generaría para la empresa el derecho de la sanción disciplinaria o rescisión, según la importancia o gravedad del caso conforme a las disposiciones jurídicas en la Ley Federal del Trabajo”<sup>62</sup>.

En cambio para el Doctor Néstor de Buen Lozano: “Se tiene que distinguir primeramente en cuanto a la Capacitación y Adiestramiento se proporcione dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella, por que si esta capacitación se lleva dentro de la jornada de trabajo, (artículo 153-E), las inasistencias a los cursos de Capacitación y Adiestramiento se equipara a las inasistencias en el trabajo, los retardos a las situaciones previstas en el reglamento interior y la desatención a sus instructores, con fundamento en el artículo 47 fracción XV y análoga a la fracción II del mismo precepto a una falta de probidad u honradez del trabajador”.<sup>63</sup>

Las sanciones que estima pertinentes son la amonestación, la suspensión y la rescisión, caso contrario si la capacitación tiene lugar fuera de la jornada de trabajo, en ella opina el doctor sólo acarreará la pérdida de la oportunidad a capacitarse y con ello las oportunidades de ascenso.

---

<sup>61</sup> Borrell Navarro, Miguel. *Ob. Cit.* Pág., 248.

<sup>62</sup> Díaz G, Amado, “*Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento*”, Edit.. Coparmex, México 1979, pág. 79, citada por: Dávalos *Ob. Cit.*, pág. 284.

<sup>63</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Ob.Cit.*, pág. 323.

Por otra parte si el trabajador reprueba, no presenta los exámenes, no hay más sanción que la oportunidad de ascender, caso contrario, si el trabajador fue contratado para capacitarse su inhabilidad configura una causal de terminación de la relación laboral".

#### **4.4 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

En el punto anterior, sobre la obligatoriedad de la Capacitación y Adiestramiento, guarda una relación muy estrecha, con la causal de rescisión que se pretende incluir en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, "Es factible que se configure la figura del justo despido al trabajador dentro de la Capacitación y Adiestramiento en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador se niegue rotundamente a capacitarse, salvo que en términos del artículo 153-C considere que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior y acredite tal situación;
2. Cuando no cumpla con los programas respectivos;
3. Cuando no atienda las indicaciones de las personas que impartan capacitación;
4. Cuando deje de asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que forme parte del proceso de Capacitación y Adiestramiento"<sup>64</sup>.

Sin embargo para el doctor Miguel Borrell Navarro "Considera dudoso que se pueda despedir al trabajador por esta posibilidad del artículo 153-U a que se refiere el Lic. Ramírez Fonseca, pues en ninguno de los supuestos contenidos en

---

<sup>64</sup> Ramírez Fonseca Francisco, *Ob. Cit.*, Pág. 195.

el artículo 47 de la ley laboral se encuentra motivada esta opinión, así también fundamentarla con la fracción XV del citado artículo relacionándola con la fracción II como falta de probidad dice al respecto: "La falta de probidad del trabajador habría de acreditar en el juicio correspondiente la negativa del trabajador a capacitarse y adiestrarse y además que esa actitud del obrero reviste tal gravedad que impide el cumplimiento de la relación de trabajo"<sup>65</sup>.

Concluyendo que sólo debe estar a lo que al respecto establezcan los contratos individuales y colectivos de trabajo.

Esta última opinión en lo personal nos parece muy riesgosa, en el entendido que se vuelve a dejar al arbitrio de los sujetos de la relación laboral, el normar las sanciones que deberán imponerse cuando sé de él incumplimiento a los cursos de Capacitación y Adiestramiento, en la razón de que el contrato de trabajo es un contrato dirigido, porque, si bien dejan al arbitrio de las partes el contenido del contrato, también es cierto que este debe de cumplir con las condiciones mínimas que menciona la ley y con ello se protege al trabajador en esa relación de subordinación, por lo que no se debe dejar al arbitrio de las partes, esta normatividad.

También la ley de la materia establece, que aun que el trabajador pactando una sanción con el patrón y que sea contraria a la ley será nula.

La falta de la correlativa relación por parte del trabajador a ocasionado que a 23 años del surgimiento de este derecho, no se denote sus efectos en la sociedad, es el momento adecuado para incorporar en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo una obligación de los trabajadores a tomar cursos de Capacitación y Adiestramiento incorporando una adición en el artículo 153-H referente a que los trabajadores están obligados a recibir cursos de Capacitación y Adiestramiento.

---

<sup>65</sup>Borrell Navarro, Miguel. *Ob. Cit.*, pág. 248.

Con esta sencilla adición a la ley, estaremos en la presencia de subsanar las omisiones que el tiempo nos va señalando. El temor fundado de que esta nueva obligación para los trabajadores, sería un arma de doble filo, por lo que respecta a esta nueva causal de rescisión sería de las más socorridas por los patrones, es falso y consideramos que ya la tiene resulta el Poder Judicial de la Federación en su jurisprudencia número 76 emitida por el Poder Judicial de la Federación en la Gaceta de Semanario Judicial de la Federación, Octava Época Número 76, en el mes de abril de 1994, página 19 que fue lo que me motivo a realizar este trabajo de investigación y consideramos pertinente invocarla:

EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA [ff] CAPACITACION [ff] O [ff] ADIESTRAMIENTO [ff] , ELEVADO A RANGO CONSTITUCIONAL, SE INSPIRA EN PRINCIPIOS DE INTERES SOCIAL, Y POR SU TRASCENDENCIA PARA ELEVAR EL NIVEL DE VIDA DEL TRABAJADOR Y LA PRODUCTIVIDAD DE UN CENTRO DE TRABAJO, ESTA TUTELADO POR LA LEY. LA OMISION DEL CUMPLIMIENTO OPORTUNO DE OBLIGACIONES EN MATERIA DE [ff] CAPACITACION [ff] O [ff] ADIESTRAMIENTO [ff] POR PARTE DEL PATRON, O DEL TRABAJADOR A RECIBIRLO DA LUGAR A LA PROCEDENCIA DE LA IMPOSICION DE LAS SANCIONES AL EMPLEADOR ESTABLECIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASI COMO A QUE EL TRABAJADOR INICIALMENTE, PUEDA EJERCER LAS ACCIONES QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION, CONFORME A LA LEY O A LO CONVENIDO CONTRACTUALMENTE, PERO NO SE CONSTITUYE INDEFECTIBLEMENTE Y DE INMEDIATO EN CAUSAL DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, YA QUE ESA SITUACION NO SE ENCUENTRA EXPRESAMENTE PREVISTA EN NINGUNA DE LAS FRACCIONES DE LOS ARTICULOS 47 Y 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SIN EMBARGO, DE ESTAR APROBADOS POR LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL LOS PLANES Y PROGRAMAS SOBRE LA [ff] CAPACITACION [ff] Y A PESAR DE QUE DICHA SECRETARIA HAYA

TOMADO LAS MEDIDAS PERTINENTES CONFORME AL ARTICULO 153-S, LA OMISION DEL EMPLEADOR PARA PROPORCIONARLA O LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIRLA, EN FORMA REPETITIVA, PUEDE CONSTITUIRSE EN UNA CAUSAL RESCISORIA ANALOGA A LA DE FALTA DE PROBIIDAD Y HONRADEZ, CUANDO TAL INCUMPLIMIENTO NEGLIGENTE Y REITERATIVAMENTE SISTEMATICO, ENTRAÑE UN PROCEDER CON MENGUA DE RECTITUD DE ANIMO, REVISTIENDO TAL GRAVEDAD, QUE TRAIGA COMO CONSECUENCIA LA IMPOSIBILIDAD DE CONTINUAR CON LA RELACION LABORAL, QUE SERIA EL FACTOR DETERMINANTE PARA CONSIDERAR LA PROCEDENCIA DE DARLA POR CONCLUIDA.

CONTRADICCION DE TESIS 51/92. ENTRE EL TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO Y EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. 28 DE FEBRERO DE 1994. CINCO VOTOS. PONENTE: FELIPE LOPEZ CONTRERAS. SECRETARIO: HUGO HERNANDEZ OJEDA.

TESIS DE JURISPRUDENCIA 9/94. APROBADA POR LA CUARTA SALA DE ESTE ALTO TRIBUNAL EN SESION PRIVADA DEL CATORCE DE MARZO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO, POR CINCO VOTOS DE LOS SEÑORES MINISTROS: PRESIDENTE IGNACIO MAGAÑA CARDENAS, JUAN DIAZ ROMERO, CARLOS GARCIA VAZQUEZ, FELIPE LOPEZ CONTRERAS Y JOSE ANTONIO LLANOS DUARTE.

NOTA: ESTA TESIS TAMBIEN APARECE PUBLICADA EN: JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCION DE TESIS, OCTAVA EPOCA, TOMO V, 4A. SALA, PRIMERA PARTE, P. 127; ASI COMO EN EL APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 1917-1995, TOMO V, MATERIA DEL TRABAJO, TESIS NUMERO 47, P. 32.

GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, OCTAVA EPOCA, NUMERO 76, MES DE ABRIL DE 1994, P. 19.

Por que sí bien es cierto que esta obligación a cargo de patrón le da un derecho a rescindir la relación o contrato laboral también lo es, que este tendría que cumplir previamente con los siguientes requisitos.

- Que los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento se encuentren registrados ante al autoridad laboral
- La negativa reiterada del trabajador a recibir la capacitación.

Aquí el punto de interés es determinar que entiende la jurisprudencia por conducta repetitiva;

“repetitiva: que se repite constantemente<sup>66</sup>”

“repetir: v.t. volver a ser o decir lo que se había hecho o dicho, repetir una palabra una acusación una experiencia, una operación”

Ante esta situación que plantea la jurisprudencia el Lic. Juan B, Climent Beltrán se pronuncia: “Ahora bien creemos que debe de operar en estos casos el principio de la ponderación especialmente en el caso del trabajador, pues habrá que distinguir entre la desobediencia del mismo a recibir la capacitación y la circunstancia de que a pesar de que reciba la capacitación, no reúna los requisitos para pasar el examen correspondiente, pues esto no debe ocasionar la sanción drástica de la pérdida del empleo”.<sup>67</sup>

Consideramos que desde este momento se puede incluir en la causal de rescisión, que el trabajador no acredite los exámenes de evaluación, ya que en caso contrario, con el tiempo podría ser esta la nueva cara del tortuguismo, o

<sup>66</sup> *Diccionario Larousse*, Manual Ilustrado de Ramón García Pelayo y Gross, Ed. Larousse Edición 2000, México 1997.

<sup>67</sup> Climent Beltrán, Juan B. *Ob. Cit.*, pág. 213.

formalismo por parte del trabajador para evitar ser obligado a capacitarse y adiestrarse, por lo que al seguirse tomando demasiadas precauciones al respecto, volveremos irremediablemente a caer en lo mismo, no se puede ser tan tibio en estas decisiones, o se convierte en una causal análoga de la rescisión de la relación trabajo o se deja como esta; más no creemos conveniente el que se acepte, que si repetitivamente el trabajador se niega a ser capacitado se le rescinda, y por otro lado, no se le pueda rescindir, en caso de que no acredite sus exámenes, luego entonces, para que lo obligamos a ir a la escuela, si toda la vida lo vamos a consentir a que repruebe el año.

#### **4.5 EL ESCALAFON COMO OBLIGACIÓN DEL CURSO DE CAPACITACIÓN**

El derecho preferencial juega un papel preponderante en la Capacitación y Adiestramiento, es uno de sus objetivos, así como el de mejorar las actitudes del trabajador y sus condiciones de vida.

Es la estimulación correcta para que tan importante institución se desarrolle correctamente, y para que los sujetos de la relación laboral encuentren los beneficios mutuos que esta les infiere.

El trabajador preparado es aquel que se beneficia del esfuerzo que le costo su preparación y no existe para el mejor aliciente que ver recompensado este esfuerzo, aquí es donde se deben normar los sueños que todo trabajador tiene de progresar y subir de categoría.

El escalafón es el método que debe incentivar al trabajador, estimularlo a superarse, a capacitarse, a ser mejor cada día. El lograr que esta Capacitación y Adiestramiento le ayuden a tener un puesto superior y un mejor y remunerado salario, es el camino a seguir por parte de la Capacitación y Adiestramiento, es muy fácil decir que la capacitación del trabajador debe de ser el primer concepto

escalafonario para otorgar los ascensos en la empresa sin embargo esto en la realidad no es así.

Con la reciente declaración por parte del a Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión o admisión el derecho de preferencia en los artículos 153, 154, 155, 156, 157, ha logrado por fin una gran relevancia, ya que no será necesario supeditar a este derecho a un segundo orden, como lo margina el artículo 154 segundo párrafo, ahora este derecho de preferencia, pasa a regular directamente las relaciones de ascensos en la empresa, sin embargo, ni anteriormente los tratadistas se ponían de acuerdo de que factor escalafonario debían aceptar, si el de la antigüedad o denominado escalafón ciego o el de capacidad, denominado de formación profesional.

Siempre se ha debatido cual de los dos factores escalafonarios, tienen que ser reconocidos primeramente, para ser preferido en los ascensos dentro de la empresa, por que como menciona el maestro Héctor Hugo Barbagelatta, "si se retorna ahora a la cuestión del derecho de ascenso para hacer funcionar simultáneamente a los dos factores, admitidos para su regulación, esto es la antigüedad y la capacidad se advierte de inmediato que aunque ambos no sean necesariamente contradictorios pueden y de echo entran muy a menudo en conflicto. Esta su forma más sencilla y extremada, el conflicto puede darse cuando el trabajador más antiguo carezca de la capacidad requerida para el puesto superior y cuando el trabajador de mayor capacidad no sea el más antiguo"<sup>68</sup>.

De este conflicto que enumera el maestro se desprende claramente tres posiciones:

---

<sup>68</sup> Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas, Homenaje al maestro Mario de la Cueva, Edit. UNAM, Pág. 36.



La primera se da cuando se favorezcan ambos factores, esto es a la capacitación al mismo tiempo que a la antigüedad, otorgándoles el mismo peso específico (como lo retoma nuestra ley laboral, un punto intermedio);

La segunda situación es en la que se favorezca más a la antigüedad; y

La tercera es que se favorezca más a la capacitación.

En esta primera situación, el derecho a la capacitación juega un papel de ser una limitante al derecho de antigüedad o desde otro punto de vista, un factor de definición entre dos o más trabajadores que tengan igual antigüedad. Así lo deja ver el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo, que dice: "Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud".

En el caso de empate en estos dos factores, la ley laboral considera al que tenga a su cargo una familia y finalmente si subsiste la igualdad, al que previo examen acredite mayor aptitud. Esta cuestión o planteamiento es claro pero como lo menciona el citado maestro, sería igual que otorgarán dentro de la empresa el 50% de las vacantes a un factor y el restante a otro factor.

Aunque para el Doctor Néstor de Buen Lozano: "No es un buen factor, puesto que no indica que se pueda elegir al más capaz de los candidatos, solamente permite que se desecha al más antiguo que no sea capaz, esto es, puede haber diferencias de grado en la capacidad, pero esto no autoriza a colocar al más capaz por encima del quien sea también apto aunque en menor grado"<sup>69</sup> a lo que el maestro burlescamente llama escalafón tuerto.

---

<sup>69</sup> De Buen Lozano, Nestor, Ob. Cit. Pag. 353.

En la segunda situación a la que hemos referido la capacitación juega sólo un papel de distinción, cuando exista una igualdad en la antigüedad de dos o más trabajadores que estén concursando por una vacante o peor aún sin importar por la limitante de la capacitación se opta directamente por el escalafón ciego, así lo contempla el artículo 159 en su párrafo tercero que a la letra dice:

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

Cuando se resolvió en el congreso de la unión el citado precepto, el diputado Pedro Rosas estimo que: "Negar a la antigüedad a los trabajadores como derecho escalafonario, es tanto como negarlo a todas las ramas del saber; la antigüedad en el trabajo es la mejor escuela de capacitación en el mismo, la practica hace al maestro"<sup>70</sup>.

En la tercera situación la capacidad es el factor predominante y ante igualdad de actitud será la antigüedad quien delimite esta diferencia. Al respecto opina el maestro Baltazar Cabazos: "El objeto real de la capacitación es sustituir el escalafón ciego, por el escalafón por capacidad"<sup>71</sup> Y propone se adopte el criterio que conoció en el banco interamericano de desarrollo con sede en Washington, que consiste en calificar al trabajador que pretenda hacer ascenso en una escala del uno al diez en los siguiente aspectos importantes:

- a) Antigüedad en la empresa;
- b) capacidad y conocimientos generales
- c) conocimiento sobre el producto específico o actividad que se ha de desarrollar;
- d) relaciones con los subordinados;
- e) relaciones con sus superiores;

<sup>70</sup> Briceno Ruiz, Alberto. *Ob. Cit.* Pág. 344.

<sup>71</sup> Baltazar Cavazos Flores e Hijos, *Ob. Cit.* Pág. 135.

f) sentido de responsabilidad

De esta forma el que obtuviera una mayor calificación será al que le corresponderá el ascenso.

Sin embargo no puede negarse que tales situaciones conllevan un beneficio para los trabajadores, por que cada una de las posiciones contienen ventajas, desgraciadamente también desventajas.

Si se beneficia exclusivamente a la antigüedad como factor escalafonario, se verá afectada la iniciativa, y la capacidad de los trabajadores, no existiría, razón para trabajar, puesto que la resistencia sería la que lograra el ascenso. Muy similar a lo que en la escuela se le denomina fósiles que después de varios años en la institución obtienen su certificado.

Si se opta por la capacidad, se estaría en un plano netamente económico, con un pensamiento liberal, el que no sirva se desecha, afectando notablemente a los trabajadores más antiguos que desarrollan su actividad de manera normal en la empresa, probablemente no con niveles de excelencia como otros trabajadores, pero sí de una manera capaz en el trabajo que es lo que se pide.

Así la nueva Ley Federal del Trabajo al respecto toma una posición intermedia: "Se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa, a lo que esta obligada, según se explicó en el capitulo anterior, (Obligación de otorgar Capacitación y Adiestramiento) organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquel a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace no tendría derecho al ascenso"<sup>72</sup>.

---

<sup>72</sup> Cavazos Flores, Baltazar. El derecho del Trabajo mexicano a principios del milenio, Ed. Trillas, México, 2000, Pág. 67.

Consideramos sin embargo, la postura inicial de reconocer primeramente a la capacidad sobre la antigüedad, en la razón de que se debe fomentar la capacidad y no la resistencia como factores. Por su puesto que se respetará la antigüedad, pero entendiendo a esta como los derechos jurídicos que por el transcurso del tiempo genera. Es ese tiempo el que se tiene que fijar y proteger, un trabajador que ha laborado 15 o 20 años en la empresa, no puede negarse a los privilegios que estos años han logrado fomentar en su plenitud y conforme a la ley, merece toda la protección y el respeto debido.

Pero aquellos trabajadores que apenas tienen tres o cuatro años laborando en la empresa, no debe medírseles con la misma vara (aun que para la Suprema Corte de Justicia de la Nación el derecho de antigüedad empieza a correr desde que el trabajador entra a la empresa), ellos deben enfrentar el desarrollo de la nueva tecnología y obtener el ascenso por capacidad, que es aquí donde estos trabajadores tienen que demostrar esos deseos por superarse y lograr sobresalir y no aprovecharse del hecho de una efímera e incipiente antigüedad para soslayar el derecho de un trabajador más capacitado, y esto creemos, es el espíritu de la norma y el fomentar el ascenso por capacidad por dos razones: primeramente por la función de estimular al trabajador a capacitarse para ser preferido en los ascensos y obtener con ellos una remuneración económica que beneficie sus bolsillos y que vea en la Capacitación y Adiestramiento la oportunidad única de recoger los frutos sembrados. Por otra parte el que la ley haya gestionado todo su aparato normativo para regular esta gran institución de Capacitación y Adiestramiento, como lo demuestra el presente estudio con la sola finalidad y única de impulsar la formación profesional de todos los trabajadores.

Si los padres cotidianamente inducen a sus hijos que estudien para que sean mejor que ellos, es la oportunidad que ahora tienen ellos de ser mejores.

#### **4.6 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS**

El contrato colectivo, a esta importante fuente del derecho del trabajo se le ha encomendado la tarea de regular las relaciones colectivas de trabajo, como lo establece el artículo 386 de la Ley Federal de Trabajo:

“Artículo 386: Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.”

En materia de Capacitación y Adiestramiento no tenía por que ser la excepción, es así como la ley dispone en su artículo 391, el contrato colectivo de trabajo.

“Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;**

- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Estas obligaciones que comprende el artículo anterior en sus fracciones VII y VIII, establecen la obligatoriedad de la capacitación y adiestramiento dentro de los requisitos que debe contener el contrato colectivo de trabajo

Así también el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo se refiere a lo que en materia de capacitación y adiestramiento tendrá que contener el contrato colectivo de trabajo:

"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."

Señalando no solo la inclusión de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, sino que estos satisfagan, establezcan, formulen, los planes y programas a que se refiere la ley laboral.

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, cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

El contrato colectivo es entonces el encargado de regular la Capacitación y Adiestramiento conforme a los lineamientos establecidos en la ley, de esto puede desprenderse claramente, que será el encargado de subsanar las omisiones que

en materia de Capacitación y Adiestramiento se tenga dentro del marco jurídico, el artículo 153-G de la Ley Federal del Trabajo, referente a la capacitación que debe proporcionarse a los trabajadores de nuevo ingreso deja toda su regulación: "a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos".

De alguna u otra forma, se ha dejado la carga de subsanar las lagunas que tiene la Capacitación y Adiestramiento al contrato colectivo, el mismo maestro Miguel Borrell Navarro al referirse a la problemática de que la Capacitación y Adiestramiento no esta regulada dentro de la ley como obligación del trabajador menciona que: "En todo caso se debe tener presente lo que sobre el particular señalen los contratos individuales y colectivos de trabajo"<sup>73</sup>.

Razón por la que se investigo en algunos contratos colectivos de trabajo, para ver si en ellos constaba una verdadera regulación de la Capacitación y Adiestramiento, si se subsanaba algunas lagunas de la ley y se contenían alguna cláusula que obligará al trabajador a asistir a los cursos de capacitación o como una causa de rescisión de la relación laboral. No se encontró ninguna cláusula que obligue a asistir a los cursos a los trabajadores, lo único que se encontró es que en estos contratos, se repite lo que la ley establece, o sea que la Capacitación y Adiestramiento se debe dar de acuerdo a los lineamientos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A – X, así como lo que se establezca tanto en el Reglamento Interior del Trabajo o en el Contrato Colectivo.

Un ejemplo de esto es el contrato colectivo que celebran por una parte el sindicato de trabajadores de la industria del cemento, cal, asbesto, yeso, envases y sus productos similares y conexos de la república mexicana y por otra parte Cal Apasco, S.A., que en su página 30 de dicho contrato, bajo el rubro de Capacitación y Adiestramiento dice:

---

<sup>73</sup> Borrell Navarro, Miguel. Ob. Cit, Pag. 248.

## CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Trigésima.- La empresa se obliga a otorgar capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores, a efecto de que los mismos actualicen y perfecciones sus conocimientos y habilidades en la actividad que desarrollan, se preparen para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, incrementen la productividad y mejoren sus aptitudes personales.

En este primer párrafo el contrato colectivo se a remitido simple y llanamente a repetir lo establecido, tanto en los preceptos constitucionales como en la ley de la materia, todo esto no es más que la obligación constitucional de otorgar Capacitación y Adiestramiento y en segundo término se refiere al objeto que tiene la Capacitación y Adiestramiento, contemplada en el artículo 153-F de La Ley Laboral.

Para la vigilancia y desarrollo de la obligación que contrae **LA EMPRESA**, esta y **EL SINDICATO** se comprometen a constituir la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la que se estará compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, esta Comisión se regirá en el funcionamiento por su Reglamento Interior respectivo, pero tendrá entre otras funciones la de autenticas las constancias que expida la entidad instructora a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de Capacitación y Adiestramiento, la de intervenir y aprobar los Planes y Programas de capacitación que habrán de presentarse ante la Secretaría del Trabajo y



- Previsión Social, la de practicar el examen a que se refiere el último párrafo del artículo 153-V, las demás que se señalen en el Reglamento.

En este párrafo no hace más que señalar lo referido al artículo 153-I de la ley laboral, referente a la constitución de las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que además no sólo es una obligación privativa de la capacitación, sino además es un requisito del contrato colectivo del trabajo, contemplado en el artículo 391, fracción IX, en el que se deben establecer las bases sobre la integración y funcionamiento de dichas comisiones, así también hace referencia a lo estipulado en el artículo 153-T de la Ley de la Materia .

**LA EMPRESA**, se compromete a presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para la debida aprobación, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento mismos que tendrán una duración de 2 años. Comprenderán todas las categorías y niveles existentes en el centro de trabajo, indicándose en dichos Planes y Programas las etapas en que se impartirán los diversos cursos, temas duración y horarios.

En este párrafo se contempla la obligación patronal contenida en el artículo 153-N y 153-Q de la Ley Federal del Trabajo:

A efecto de que se cumpla con el derecho que tienen los trabajadores a la Capacitación y Adiestramiento, **EL SINDICATO** pugnará por que todos los trabajadores para los que se ha programado un curso, asistan puntualmente al mismo, atiendan las indicaciones de evaluación.

Los gastos que eroguen por concepto de Capacitación y Adiestramiento, son a cargo de **LA EMPRESA.**

Durante EL tiempo que dure la Capacitación y Adiestramiento, los trabajadores recibirán el salario fijado en el contrato colectivo de trabajo.

En esta última parte de la única cláusula de todo el contrato colectivo, que se designa a la Capacitación y Adiestramiento, se advierte que se esta a lo establecido por la ley laboral en su artículo 153-H, referente a las obligaciones de los trabajadores a asistir a los cursos, sin embargo debilitan lo hecho, antes de comenzar, al mencionar que el sindicato pugnará, y esto no es obligar, por lo que deja al sindicato, como encargado de regular si los trabajadores, están obligados o en su defecto si no lo están de asistir a los cursos.

El otro contrato que se consulto, fue el de la empresa Empaques de Cartón United, S.A. de C.V., en este contrato colectivo de 127 artículos se dejo lo relativo a la Capacitación y Adiestramiento hasta sus artículos transitorios correspondiéndole el artículo 4°, que bajo el título de Capacitación y Adiestramiento contemplado en la página 61, a la letra dice:

### **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

La empresa se obliga a proporcionar a sus trabajadores sindicalizados capacitación y adiestramiento en su trabajo, de conformidad con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de abril de 1978, asimismo Empresas y Sindicato formarán la Comisión Mixta de

Capacitación y Adiestramiento cuya función principal es la de seleccionar al personal que en forma paulatina será capacitado, así como la elaboración de planes y programas para el mismo efecto.

En este contrato, se destaca como en otros, que la obligación de Capacitación y Adiestramiento contenida en los contratos colectivos, no hace más que señalar la obligación constitucional de proporcionar capacitación y adiestramiento, integrar oportunamente las comisiones y que éstas se encarguen de todo.

Con la finalidad de resolver el planteamiento inicial de esta tesis, sobre la obligatoriedad de la Capacitación y Adiestramiento relacionada a la rescisión por incumplimiento en la misma, investigue en mi centro de trabajo, sito la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para ahondar más en el tema. Considerada ésta el máximo órgano de la autoridad laboral, ubicado en Periférico Sur 4118, 8vo, Piso, Colonia Jardines del Pedregal, Delegación Álvaro Obregón de esta Ciudad; con la finalidad de que se nos proporcionará un contrato colectivo de trabajo, y así lo acordó el Lic. Joaquín Pérez Gallardo, Jefe del Departamento de Sanciones, de la Dirección de lo Contencioso, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de dicha Secretaría.

En este formulario del que se me obsequió una copia, se desprende en su capítulo quinto, bajo el rubro de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, en la cláusula Trigésima Primera lo siguiente:

**TRIGESIMA PRIMERA.- PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.-** La "EMPRESA" y el "SINDICATO" deberán formar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para los efectos

consignados dentro del Título IV; CAPITULO III BIS, Artículos del 153-A al 153-X, de la "LEY", en un periodo no mayor de 15 días a partir del deposito del "CONTRATO", conforme a establecido por el artículo 153N de "LA LEY". A consecuencia de lo anterior, todos los trabajadores deberán ser adiestrados y capacitados en términos de los Planes y Programas existentes para dicho fin.

No se puede dejar la carga de regular la obligatoriedad de la Capacitación y Adiestramiento al Contrato Colectivo de Trabajo, esto no por ser un documento menos importante, es por la razón de la espectacular carga normativa que el mismo conlleva, y hace que la Capacitación y Adiestramiento sea un requisito más para el otorgamiento del registro de dicho contrato.

Por lo que, consideramos que el patrón se encuentra más preocupado por las prestaciones a cubrir, y el sindicato en asegurar su cláusula de exclusión o admisión, que en obtener un verdadero ordenamiento de la Capacitación y Adiestramiento, que les ayude a los trabajadores a tener una preparación adecuada para optimizar su desempeño en el trabajo, ya que de aquí se va a derivar que la empresa crezca y obtenga ganancias, y a su vez los trabajadores, reciban mejores sueldos que los que perciben, no se niega la importancia del contrato colectivo de trabajo, solo consideramos que ya son demasiadas las disposiciones normativas que regula, por lo que la Capacitación y Adiestramiento sólo figura en él como una carga más.

En el contrato colectivo de trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos por sí y en representación de PEMEX - Exploración y Producción, PEMEX – Refinación, PEMEX – Gas y Petroquímica básica, y PEMEX – Petroquímica, y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, vigente a partir del 1 de agosto de 2001, se establece en su cláusula 41 la obligación de Petróleos

Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios de proporcionar de manera permanente la Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas, anexando al presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, como lo dispone la cláusula 41 que establece lo siguiente:

**“CLAUSULA 41.-** Patrón y Sindicato convienen en que deben actualizarse y perfeccionarse los conocimientos teóricos y las habilidades practicas, de aquellos trabajadores sindicalizados que ya posean una formación básica, técnica o profesional, en cumplimiento de la fracción XV del artículo 132 del Capitulo I y del Capitulo III Bis, del Titulo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo; para lo cual el patrón se obliga a organizar permanentemente, la capacitación a través de cursos de preparación para ascenso a puestos de mayor responsabilidad, incluyendo los puestos de confianza que formen parte del Grupo Tres de la Cláusula 3 de este contrato, de actualización y adiestramiento, de conformidad con los Planes y Programas, que de común acuerdo se elaboren, con base en él Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos y Organismos subsidiarios, y que como Anexo 3 forma parte de este contrato.”

De este primer párrafo se desprende la obligación patronal de otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores de la Paraestatal, con la finalidad de preparar al trabajador para ascensos a puestos de nueva creación e inclusive a los trabajadores de confianza, que no tienen derecho alguno podrán tomar estos

cursos (siempre que para lograr su puesto de confianza hayan realizado examen de oposición, al que podrán concurrir dos trabajadores propuestos por el sindicato y dos por la administración y el que resulte mas apto será el que se quede con el puesto), sin embargo lo mas destacado de este primer párrafo es la mención de la existencia de un reglamento anexo al presente Contrato Colectivo, que como "Anexo Número 3" se encuentra regulado en 17 artículos.

"Las partes están de acuerdo en que subsista la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, con carácter de permanente, y en la creación de Grupos Mixtos de Capacitación, uno por Petróleos Mexicanos y por cada Organismo Subsidiarios; así como en la integración y/o disolución de los Comités Locales en los centros de trabajo que la propia Comisión determine. La estructura y funciones de la Comisión, Grupos Mixtos y Comités se establecen en el Anexo a que alude en párrafo anterior."

En la estructura de la Paraestatal, en materia de Capacitación y Adiestramiento, tiene como peculiaridad que en lugar de una comisión mixta, se suple por tres, que a manera de explicación podríamos definirla en tres ámbitos, una federal, que estaría representada por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, integrada por un Presidente , un Vicepresidente y un Secretario por Petróleos Mexicanos y cinco Vocales, uno por cada Organismo Subsidiario e igual numero de integrantes por parte del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana; ámbito estatal, representado por los Grupos Mixtos, se integran por tres miembros, dos de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación (uno de la administración del organismo Subsidiario que representen y otro del sindicato) mas un miembro de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos; y por último los Comités de Capacitación Locales, estarán integrados por el Presidente, que será un representante de Petróleos Mexicanos (el representante

de mayor jerarquía del Organismo Subsidiario en el centro de trabajo), como Secretario el representante de Recursos Humanos, como Vocales los Superintendentes o Jefes de los principales Departamentos del Centro de Trabajo, y fungirá como Vocal Ejecutivo; El Secretario General de la Sección o Delegación Sindical

“Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, comisionaran, previo señalamiento de la sección sindical correspondiente, un representante a tiempo completo, en los centros de trabajo que se señalan en el Anexo 3 de este contrato, con las funciones que se mencionan en el mismo.”

Esta medida facilita las labores de los Comités de Capacitación Locales, toda vez que, al establecer un representante permanente, de tiempo completo dedicado única y exclusivamente a las cuestiones de la capacitación y el adiestramiento, es una idea innovadora en este Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos

“La Dirección Corporativa de Administración, la Subdirección Corporativa de Relaciones Laborales y la Comisión Nacional Mixta aprobarán los Planes y Programas de capacitación que los Grupos Mixtos y los Comités de Capacitación Locales elaboren con base en un Diagnóstico Integral, considerando las necesidades reales de cada centro de trabajo; así mismo tomando en cuenta el inventario de recursos humanos, la relación de labores o la descripción de puestos, se deberán establecer preferentemente programas modulares. Estos Planes y Programas podrán complementarse por necesidades específicas

del trabajo, con aquellos cursos que permitan resolver oportunamente las situaciones laborales apremiantes no previstas durante la elaboración de dichos planes y programas.”

La elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, como lo establece el artículo 153-M de la ley laboral, ya citado, establece la inclusión en los contratos colectivos de trabajo, al respecto este párrafo establece la colaboración de las distintas Unidades Administrativas que intervendrán en la elaboración de los planes y programas de capacitación, con base en el Diagnostico integral que se realice en el Centro de Trabajo para detectar las necesidades mas apremiantes que requieran de capacitar o adiestrar al personal para la realización de su trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos como lo menciona la Cláusula 41 ya comentada, contiene un Anexo marcado con el número 3, bajo el titulo de “Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios”, el cual se compone de 21 artículos que aunque poco, nos llamo la atención en especial el artículo Décimo Primero:

“Artículo Décimo Primero. La Capacitación para los trabajadores será:

A) DE PREPARACIÓN PARA ASCENSO: La cual tendrá la finalidad de preparar a los trabajadores de planta, para que este en posibilidad de ocupar puestos superiores, en forma temporal o definitiva. El personal que participe en este tipo de capacitación deberá ser el que tenga derecho, de acuerdo con el Reglamento de Escalafones y Ascensos. La citada preparación podrá ser a través



de: cursos específicos o programas modulares de capacitación y desarrollo, o bien adiestramiento.

**CURSOS DE PREPARACIÓN PARA ASCENSO:** El contenido temático de estos cursos deberá estar en función de la relación de labores y/o de la descripción del puesto de que se trate y será sancionado por el patrón, así mismo, el determinará la forma en que se realicen las evaluaciones parciales y la final correspondiente. El desarrollo de estos cursos deberá ser preferentemente práctico y en su caso, los resultados de las evaluaciones finales estarán disponibles para la representación sindical.

**PROGRAMAS MODULARES:** Se instrumentarán éstos a fin de promover el desarrollo del trabajador en su trayectoria de acuerdo, tanto a la relación de labores y/o descripción de los puestos como al propio inventario de Recursos Humanos.

**ADIESTRAMIENTO:** En aquellos casos en que no existan cursos de preparación para ascenso, el patrón impartirá adiestramiento al trabajador de planta que le corresponda, proporcionándole las herramientas, útiles e implementos que se requieran. La duración del adiestramiento estará sujeta a un temario que elaborara el patrón, de acuerdo con las actividades del puesto inmediato superior, sin que ésta exceda de 100 días calendario. El adiestramiento se efectuara dentro de la jornada, preferentemente por conducto del jefe inmediato, obligándose el trabajador a presentar los exámenes correspondientes. El adiestramiento podrá

suspenderse, en caso de que el patrón considere que el trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de que se trate. Si alguno de los trabajadores con derechos preferentes no desea participar en el curso de preparación para ascenso o en el adiestramiento, **deberá recabársele por escrito la renuncia correspondiente.** En ambos casos el término del curso o adiestramiento, a los trabajadores se les dará constancia de los conocimientos adquiridos.

B) DE ACTUALIZACIÓN EN EL PUESTO: La cual tendrá por objeto mejorar los conocimientos teórico-prácticos de los trabajadores para el desempeño del puesto que ocupan con carácter permanente. A este tipo de cursos asistirán trabajadores que requieran capacitación de acuerdo a las necesidades específicas determinadas por el jefe del departamento, tomándose también en cuenta las solicitudes que presenten los trabajadores por conducto de la representación sindical".<sup>74</sup>

Este artículo del Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, nos llama la atención, no solo porque establece la forma en que ve la Empresa Paraestatal a la Capacitación o el Adiestramiento, ya que los diferencia plenamente, entendiendo a la capacitación como la preparación del trabajador, para que este en posibilidad de ocupar puestos superiores, también define al adiestramiento como la forma de capacitación que no permite el ascenso al trabajador, sino mas bien la preparación para desempeñar el puesto de que se trate, perfeccionado sus conocimientos.

---

<sup>74</sup> Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 2001-2003.

Lo que realmente nos sorprendió, fue la inclusión del último párrafo del inciso A) del artículo antes citado, "Si alguno de los trabajadores con derechos preferentes no desea participar en el curso de preparación para ascenso o en el adiestramiento, deberá recabársele por escrito la renuncia correspondiente", lo que no explica el citado ordenamiento, es si esta renuncia que implica, sólo la pérdida de reclamar posteriormente un derecho preferente para ascenso, o es solicitarle su renuncia de la institución por no acceder a presentar los cursos de capacitación, en ambos casos sería inconstitucional recabarle la renuncia correspondiente, si se refiere al primer cuestionamiento, a que sólo se trate de justificar que se le brindo la oportunidad a capacitarse o adiestrarse, sería más correcto hablar de recabar su negativa a ser capacitado. Por que entendida como tal, la renuncia es una manifestación unilateral de la voluntad, la cual extingue la relación jurídica, tal y como lo establece el artículo 5º, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

"Artículo 5º:..

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

Refiere que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, por lo que recabar la renuncia del trabajador no sería legal. Sin embargo creemos que la idea de despedir al trabajador que se niegue a ser capacitado no es mala, mas no podrá ser la forma correcta recabar su renuncia, esta deberá estar fundada y motivada en la normatividad de la Ley Laboral, es por ello que al hacer obligatoria la capacitación y adiestramiento para el trabajador, su negativa a recibirla constituiría una causal de despido.

No se esta en contra del trabajador, al imponerle una obligación a capacitarse o adiestrarse, si así fuera la Carta Magna de este País no hubiera

consagrado tal Institución a favor de los trabajadores, sin embargo esto en la actualidad no esta funcionando correctamente, las causas han sido planteadas en esta tesis , creemos que la solución es hacer este derecho equitativo, si existe la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento también debe obligarse al trabajador, para que se comprometa ha recibirla, asistiendo a los cursos, presentando los exámenes, luchando por un puesto mejor y teniendo un mejor ingreso que le procure bienestar, y en caso contrario, rescindir la relación laboral.

#### **4.7 SANCIONES DERIVADAS DE SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR, EN EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO (AMONESTACIÓN, SANCIÓN Y RESCISIÓN)**

La Capacitación y Adiestramiento debe regularse como lo establece la Ley Federal del Trabajo en el contrato colectivo de trabajo, pero las sanciones que de su incumplimiento deriven conforme a la ley laboral, es el reglamento interior del trabajo el más indicado para llevar a cabo su aplicación.

Como lo estudiamos con anterioridad, el reglamento es más un código de sanciones, que de disposiciones tendientes a regular el desarrollo de los trabajadores, no es broma cuando se refieren a el, como el código penal de los trabajadores.

Sin embargo al analizar este documento, las cosas son peores a las que se contemplan en el contrato colectivo de trabajo, por que se llega al colmo, cuando sólo se refieren algunos a la Capacitación y Adiestramiento y de éstos sólo con la mención en una de sus cláusulas, referente a que la empresa capacitará y adiestrará al personal conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 153 fracciones de la A ala X, (que creemos con todo respeto ni siquiera han leído las partes signantes), y conforme a lo establecido en el contrato

colectivo, como mencionamos en el apartado anterior, ante estos ordenamientos se tiran la bolita uno a otro. Pero que no se trate en el Reglamento Interior de Trabajo de temas sobre el horario o las amonestaciones o suspensiones, por que eso sí, hasta se habla de conductas reiteradas o repetitivas, y por supuesto que cada reiteración conlleva un amonestación mayor.

Sin embargo el reglamento interior es el idóneo para regular la Capacitación y Adiestramiento, por que en él se podrán establecer correctamente las sanciones que se deriven del incumplimiento de los trabajadores en lo relativo a la misma.

La Capacitación y Adiestramiento, en el Reglamento Interior de Trabajo debe regularse para aplicar las sanciones derivadas de su incumplimiento, como son: las amonestaciones y en determinados casos la suspensión de los trabajadores, que no obedezcan los lineamientos del artículo 153-H, si hasta hoy en día este reglamento no regula a la capacitación, es sin más preámbulos, por que en la mayoría de las empresas no se otorga Capacitación y Adiestramiento, por que si la autoridad vigilara correctamente el cumplimiento de esta obligación patronal, desde la correcta integración de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, su configuración y las escuelas que han de impartirlos no tardarían mucho estos reglamentos en contemplar las sanciones que corresponden al incumplimiento del artículo 153-H de la ley.

#### **4.8 ESCUELAS DE CAPACITACION**

La modernización constante de los métodos de producción, requiere de una preparación constante de los trabajadores, de ahí la importancia de la capacitación y el adiestramiento, no solo como un derecho de los trabajadores, sino mas bien como una obligación, con la finalidad de no dejarlos en estado de indefensión o que puedan ser desplazados de su trabajo por el solo hecho de no conocer como manejar la nueva maquinaria.

Esta situación a generado la creación de las Escuelas de Capacitación y Adiestramiento, para tratar de disminuir el personal que no esta calificado, estas escuelas solo necesitan estar registradas conforme a lo que establece el articulo 153-de la ley laboral:

“Las Instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social”

Para lograr tener una Escuela de Capacitación y Adiestramiento, sólo es necesario que se registre ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, así como también a quien imparte esa capacitación (instructor), esto a evidenciado el rezago que se tiene en esta materia, primeramente por que los instructores no necesariamente requiere ser profesionistas, basta con que tengan el conocimiento en el área que han de enseñar y por el otro lado estas escuelas no cuentan con una aprobación sobre sus métodos de enseñanza, se complica un poco más esta situación, cuando los instructores o los planes de capacitación no tienen nada que ver con la capacitación que requiere la empresa contratante.

Las Escuelas de Capacitación y Adiestramiento, ofrecen una alternativa a los patrones para que puedan cumplir con la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento, ya sea que no puedan cumplir con la obligación de dar capacitación a sus trabajadores, por que carezca de la infraestructura o del material para otorgarla, o instructores, o bien por que necesite capacitarlos en una área distinta o nueva tecnología

La ley laboral vigente, también refiere que podrán habilitarse instructores para capacitar a sus propios compañeros, lo cual nos parece mas adecuado siempre que no se haga por ahorrar.

Existen también Escuelas de Capacitación que ofrecen paquetes establecidos, sólo para cumplir con esta obligación constitucional o adecuándose a las necesidades de la empresa, aunque otorgan un reconocimiento en otra especialización.

También, últimamente se les a dado a las empresas la oportunidad de proporcionar equipo a las Escuelas de Capacitación, cubrir los honorarios de los instructores, con la ventaja de participar en el contenido temático del curso de capacitación y de esta forma contratar el personal egresado con mayor calificación, así se evitan pagar la capacitación de este personal, por que solo formaran parte los estudiantes que se acoplen perfectamente a las necesidades de la empresa.

Las Escuelas de Capacitación dependientes de la Secretaria de Educación Publica, como son el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), y los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios, son un ejemplo de lo que en materia de capacitación y adiestramiento se realiza con la finalidad de otorgar un certificado con de validez oficial.

Sin embargo no es suficiente para resolver el rezago que en esta materia se tiene, las escuelas son pocas para la gran demanda que existe, representan un gasto que no todos los patrones pueden cubrir, además de que no se ha concientizado a los sujetos de la relación laboral de la importancia que esta institución representa

Consideramos que a las Escuelas de Capacitación y Adiestramiento, es conveniente que se les otorguen los registros, bajo una escrupulosa atención, que sus métodos de enseñanza sean versátiles, pero que reúnan los requisitos generales, que en concordancia se establezcan entre la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la Secretaria de Educación Publica. Así como, también los

instructores de capacitación y adiestramiento de estas escuelas, deberán estar calificados, no solo en el área en que han de impartir capacitación, sino también en la docencia.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que tienden a regular toda la actividad humana intelectual o material, las relaciones que de ella deriva para garantizar el equilibrio y la justicia social de los sujetos del trabajo.

**SEGUNDA.-** La Capacitación es un proceso mediante el cual, el trabajador adquiere conocimientos nuevos, con la finalidad de ascender en el orden jerárquico y social.

El Adiestramiento es el conjunto de actividades mediante las cuales, el trabajador mejora los conocimientos obtenidos con anterioridad para realizar su actividad con mayor eficiencia

**TERCERA.-** La duración de la jornada de trabajo se ve afectada por los artículos 153-E y 153-G, esta excepción que se establece en el capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramiento de la Ley laboral, permite que la capacitación y adiestramiento se realice fuera del horario de trabajo, ya sea, atendiendo a la naturaleza de los servicios o por que el trabajador desee ser capacitado en un área distinta a la que desempeña dentro de la empresa, en razón de que el beneficiado es el trabajador al aprender las funciones de una nueva área; sin embargo esta disposición también representa una excepción a la jornada de trabajo, toda vez que estas horas no son computables a la jornada de trabajo y no son pagadas, violando con ello lo establecido en la norma constitucional.

**CUARTA.-** La Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores fue tan relevante, que el entonces presidente José López Portillo, envió al Congreso de la Unión, la iniciativa de Ley para adicionar el artículo 123 apartado "A", fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para elevar a rango constitucional el derecho a la capacitación y formación profesional.

Es por ello que creemos que tan importante institución, debe ser explotada al máximo y que no sea mencionada como pretexto cuando las empresas fracasan, por lo que se deben aprovechar al máximo las bondades de la capacitación y el adiestramiento considerándola como una obligación y un deber social.

**QUINTA.-** El artículo 27 Constitucional ampara a la clase más desprotegida, que es la campesina; el artículo 123 de nuestra Constitución, recogió el inminente derecho de proteger al trabajador y defenderlo, por ello y en ese afán de protección, lo prefiere preparado para desempeñarse con éxito en su futuro, sin temer a nada, y tomando en cuenta la evolución de la vida misma y el avance tecnológico.

El Artículo 123 apartado "A" fracción XIII, va más allá de un derecho puramente social, es un derecho inalienable, ve por el progreso del trabajador y consigo el de su familia, el de la empresa y claramente el de nuestro país.

**SEXTA.-** La falta de la obligatoriedad del trabajador a ser capacitado o adiestrado, ha ocasionado que a 25 años del surgimiento de este derecho, no se denoten sus efectos en la sociedad, es el momento adecuado para incorporar en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, la obligación de los trabajadores a tomar cursos de Capacitación y Adiestramiento; e incorporar una fracción más en el artículo 153-H de la misma ley, referente a que los trabajadores están obligados a recibir cursos de Capacitación y Adiestramiento.

**SEPTIMA.-** El artículo 539-A, de la ley laboral, señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá ser asesorada por la Secretaría de Educación Pública, para el cumplimiento de sus funciones en materia de capacitación y adiestramiento. Sin embargo no existe una coordinación real entre estas Secretarías, por lo que consideramos preponderante que ambos Organismos

Públicos, se coordinen para el registro de las constancias de habilidades laborales, con la finalidad de que tengan un reconocimiento de validez oficial y no solo empresarial.

**OCTAVA.-** El Desarrollo de la Capacitación y Adiestramiento dependerá en gran medida, de la regulación estricta que contengan los Contratos Ley, los Contratos Colectivos de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo, estos instrumentos serán los responsables de la estructura y de las condiciones dentro de los cuales se cumplirá con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, incluyendo en su clausulado la posibilidad de la acción coactiva de rescindir la relación laboral en caso de incumplimiento a la misma.

**NOVENA.-** El entorno previsible del crecimiento económico requiere de una alta competitividad de la planta productiva nacional, una reorganización de las características del empleo, además, los empleos permanentes que demanda el rápido crecimiento de la población económicamente activa, refleja la necesidad de avanzar en el campo de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, al establecer la obligatoriedad de ambas partes en la Ley Federal del Trabajo se avanzará, logrando una incorporación mas flexible de los sujetos de la relación de trabajo.

**DECIMA.-** El esfuerzo que realiza el Gobierno en materia de Capacitación es loable mas no suficiente, no basta con realizar las ferias de capacitación o de empleo para solucionar el rezago que se tiene, estas acciones solo han tenido como objetivo que las personas desempleadas y las empresas que tienen puestos vacantes, acorten los tiempos de contratación sin resolver el problema real. Por lo que consideramos sea preferentemente la capacitación y el adiestramiento proporcionado en el centro de trabajo, sobre el que recaiga la responsabilidad del crecimiento de nuestra sociedad.

**DECIMO PRIMERA.-** Debemos dejar de sobreproteger al trabajador y aún más, dejar de vernos inmersos dentro de un gobierno paternalista, que lo único que ha provocado, es la apatía de los trabajadores hacia la capacitación y adiestramiento, en razón de que al no existir en la ley una acción coactiva en su contra por el incumplimiento a la capacitación y adiestramiento, genera en el trabajador un conformismo, de tal manera, que le da igual capacitarse o no, por lo que, al no cumplir con su obligación de capacitarse y adiestrarse, no sólo se perjudica él, sino que también a su familia, y aún peor perjudica al país que en este tiempo necesita de trabajadores mejor preparados, es por ello, que se debe reformar el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, incorporando como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón el incumplimiento a la capacitación y adiestramiento, y de esta manera obligar al trabajador a cumplir con tan noble institución, que le llevaría a obtener mejores condiciones de vida y elevaría el desarrollo industrial del país.

De ninguna manera, debe pensarse que el trabajador al ser obligado a capacitarse y/o adiestrarse, se encontraría en desventaja, al adicionarse esta causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón al artículo 47 de la Ley de la materia, también debe verse por el lado, de que el patrón es quien esta invirtiendo en su capacitación, y no tendría forma de lograr resarcir ese costo que invirtió, en el supuesto de que el trabajador renunciara y se fuera a trabajar con la competencia, lo cual generaría una nueva forma de valorar al trabajador capacitado, porque el patrón no dejaría que se le fuera tan importante elemento humano, lográndose una mayor estabilidad en el empleo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1.- BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Ed. Pac, México, 1994, 149 pp.
- 2.- BARRAGAN ALBARRAN, Oscar. Manual de Introducción al derecho, Ed. Universidad Pontificia de México, México, 2002.
- 3.- BASSOLS, Narciso. Improcedencia y Sobreseimiento en el Amparo, Ed. Cultura, México, 1930, 235 pp.
- 4.- BORRELL NAVARRO Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista, México, 1998, 6ª ed., 324 pp.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1997, T. I.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Ed., Trillas, México, 2000, 184 pp.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar e Hijos. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Ed., Trillas, México, 1997, 3ª ed., 442 pp.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del trabajo Mexicano, Ed., Trillas, México, 1997, 584 pp.
- 9.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, México, 1998, 17ª ed., 726 pp.
- 10.- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Ed., Porrúa, México, 1992, 1ª ed., 424 pp.
- 11.- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ed., Porrúa, México, 2002, 9ª ed., 474 pp.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, México Ed., Porrúa, México, 2002, 16ª ed., 2 tomos.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed., Porrúa, México, 2001-2002, 14ª ed., actualizado por Porfirio Marquet Guerrero. 2 Vol.
- 14.- GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, ED. Oxford, México, 199, 234 pp.

- 15.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa. México, 2002, 21ª Ed., 614 pp.
- 16.- KAYEK, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Ed., Themis, México, 1995, 2ª ed., 504 pp.
- 17.- MUÑOZ, Roberto Ramón. Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa, t., II, México, 1983, 2 tomos.
- 18.- PATIÑO CAMARENA, Javier e. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Oxford, México, 1999, 299 pp.
- 19.- RABASA, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano, Esta es tu Constitución, Ed., Porrúa, México, 1994, 9ª ed., 399 pp.
- 20.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Ed., PAC, México, 1992, 10ª ed., 325 pp.
- 21.- SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa, México, 1994, 300 pp.
- 22.- SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Trabajo, Ed., Trillas, México, 1992, 283 pp.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa, México, 1981, 6ª ed. 510 pp.

## LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 143ª ed., Colección Porrúa, 2003.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, 2003,
- 3.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 2002.
- 4.- Ley Federal de Procedimiento Administrativo, Agenda de Amparo, Compendio de Leyes, Reglamentos y Disposiciones Conexas sobre la Materia, Ed. Fiscales Isef, México, 2003.

- 5.- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, 2002.
- 6.- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1998, 38 pp.
- 7.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003.

### **OTRAS FUENTES**

- 1.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente, México, 1992.
- 2.- Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1997.
- 3.- Diario Oficial de la Federación de fecha 3 de mayo de 2001.
- 4.- Diccionario Larousse, Manual Ilustrado de Ramón García Pelayo y Gross, México, ed., 2000, Ed., Larousse 1997.
- 5.- Cuadernos de Derecho del Trabajo No. 3. "Capacitación y Adiestramiento", Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, México, 4ª ed., 1995,. D.F. 181 pp.
- 6.- Trueba Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero, México, Ed. botas, 1957, 3ª ed., 370 pp.
- 7.- H, Cámara de Diputados LVI Legislatura. Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, Ed., Porrúa, 13 Vol.
- 8.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Ed., Porrúa, México, 1998-2001, 8ª ed., 4 Vol.
- 9.- Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas. Homenaje al maestro Mario de la Cueva, Ed., UNAM, 453 pp.
- 10.- Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Organismos Sectorizados, Serie de Documentos Básicos No. 2, México, 1999, 5ª ed.
- 11.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la república Mexicana, México 2001-2003.