



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ACATLÁN"

"IMPLICACIONES ECONÓMICAS DE LA
CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE
LOS TRABAJADORES EN MÉXICO".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

OSCAR FLORES CONTRERAS

ASESOR: MARIO ERNESTO ROSALES BETANCOURT



UNAM
CAMPUS ACATLAN

ACATLÁN , EDO. DE MÉXICO

ABRIL DEL 2005

m. 3412788

A MIS PADRES:

JUAN FLORES

CECILIA CONTRERAS

Por que en los momentos más
dificiles de mi existencia
supieron guiarme por el buen
camino y brindándome siempre
su incondicional apoyo moral.

*So Lugar aTras de
Introducción*

A MIS HERMANOS:

AMANDA MARIBEL, JORGE,

FERNANDO, JANET Y PERFECTO,

De quienes siempre he recibido su ejemplo de
superación, apoyo y confianza para la realización
de esta meta.

A MI NOVIA:

GABRIELA

Por su amor, comprensión
y apoyo en la realización
de esta meta.

**A LA UNIVERDIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
y en especial a la FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
“ ACATLAN “.**

Por haberme brindado la oportunidad de formarme
en sus aulas y cumplir con uno de mis mayores anhelos.

Ser profesionista

AL LIC. MARIO E. ROSALES BETANCOURT

Por su invaluable asesoria y apoyo en la realización
del presente trabajo.

A usted Maestro, mi mas sincero
Agradecimiento.

AL HONORABLE SINODO

LIC. MARIO E. ROSALES BETANCOURT

LIC. ALFREDO PEREZ MONTAÑO

LIC. ALICIA LARA OLIVARES

LIC. MARICRUZ JIMENEZ TREJO

LIC. J. JESUS NUÑEZ REGALADO

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

**CAPÍTULO PRIMERO.
MARCO TEÓRICO.**

A. ECONOMÍA.	1
B. NECESIDADES.	3
C. SATISFACTORES.	5
D. DERECHO.	6
E. DERECHO ECONÓMICO.	9

**CAPÍTULO SEGUNDO.
EL DERECHO DEL TRABAJO.**

A. CONCEPTO DE TRABAJO.	13
B. EVOLUCIÓN.	13
B.1 LA EDAD MEDIA.	14
B.2 ÉPOCA MODERNA.	15
C. EN MÉXICO.	17
C.1 LEYES DE INDIAS.	17
C.1.1 LAS ORDENANZAS.	20
C.1.2 MÉXICO INDEPENDIENTE.	22
C.1.3 ÉPOCA DE LA REVOLUCIÓN.	23
C.1.3.1 MÉXICO POSREVOLUCIONARIO.	32
D. DOCTRINA.	34

CAPÍTULO TERCERO.
LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS
TRABAJADORES.

A. CONCEPTO.	39
B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.	40
C. FUNDAMENTO LEGAL.	61
D. OBJETIVOS.	63
E. LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	65
F. LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	67

CAPÍTULO CUARTO.
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO A CONSECUENCIA DE
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

A. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	71
B. DEFINICIÓN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	76
C. DURACIÓN INDETERMINADA DE LA RELACIÓN LABORAL.	79
D. FORMAS DE EXTINCIÓN.	80

CAPÍTULO QUINTO.
IMPLICACIONES ECONÓMICAS DE CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

A. MEJORÍA EN LA PRODUCTIVIDAD.	81
B. ESPECIALIZACIÓN.	83
C. MEJORES SALARIOS.	85

D. MEJORES GANANCIAS PARA LA CLASE PATRONAL.	86
CONCLUSIONES.	93
BIBLIOGRAFÍA.	95

INTRODUCCIÓN

Con motivo de las reformas que ha tenido nuestra constitución, la filosofía social de la obligación patronal se orienta a fortalecimiento de los derechos de las clases económicamente menos protegida.

Por esta razón fue indispensable reformar la Ley Federal del Trabajo e imponer esta nueva obligación derivada de la complejidad del proceso industrial que ha tenido México y la interrelación existente en los sistemas de educación formal, ya que las particulares condiciones de nuestro proceso tecnológico exigían una reglamentación flexible a través de la cual los métodos y procedimientos implantados pudieran ser suplidos por los patrones con la intervención de los sindicatos o del estado que resulta necesario.

La finalidad fue evitar al mismo tiempo que la capacitación o el adiestramiento pudieran representar un obstáculo para un adecuado desarrollo de las fuentes de trabajo; de ahí que se haya buscado realizar una acción conjunta de dos principios: el de la capacitación del trabajador y el proporcionarle una adecuada actividad, empleo o trabajo derivados de la preparación que adquiera; para cuyo logro debe disponerse de las escuelas o institutos que satisfagan en forma conveniente la necesidad que tiene cada hombre de trabajar.

El proceso de industrialización en México y en general todo el desarrollo del país, exigen que todos puestos en los centros de producción o distribución, sean ocupados por las personas más capaces. Por otra parte México es un país que carece de trabajadores calificados en todo, y esta carencia se manifiesta en todos los niveles, desde personal de confianza hasta trabajadores calificados.

Es de indiscutible interés público que no se pierda esa serie de esfuerzos que desde hace tiempo vinieron realizando en

materia educativa el estado mexicano y los industriales, mas aun el desarrollo económico de la nación exige que se multipliquen los esfuerzos, para lo cual ante todo debe estimularse tanto el trabajador capacitado dándole la oportunidad de acceso a puestos en donde su competencia sea debidamente aprovechada y en consecuencia mejor remunerada, como al patrón para que se aproveche preferentemente la mano de obra capacitada y con ello obtenga mejores ganancias económicas.

La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad que por modesta que parezca, pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos. La capacitación es presupuesto del trabajo, nace con el trabajo y en la medida en que los implementos se van complicando, adquiere las variantes que el progreso le imprime.

La capacitación y adiestramiento no es un derecho que se conceda sólo a los trabajadores al servicio de organizaciones empresariales, pues sus objetivos de actualizar y perfeccionar conocimientos, preparar al trabajador para ocupar puestos superiores, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y mejorar las aptitudes y las actitudes del trabajador, deben alcanzarse en todo tipo de trabajo y no solamente en el área conocida como empresarial. Esto es, todo trabajador tiene derecho a este beneficio, no importa si trabaja para una empresa internacional o para un modesto taller o fábrica.

La capacitación y adiestramiento se encuentra debidamente reglamentada tanto en la Constitución Política, como en la Ley Federal del Trabajo. Pero en realidad ¿son aplicables los programas de capacitación y adiestramiento en las empresas? ¿Realmente se a hecho conciencia tanto trabajadores como patrones sobre la capacitación y adiestramiento? ¿Cuáles son las implicaciones económicas que trae consigo la capacitación y adiestramiento de los trabajadores?.

Las razones antes expuestas, y no otras, me motivaron a desarrollar el tema, tanto como la necesidad de que verdaderamente se tome conciencia y se apliquen los programas de capacitación y adiestramiento que se contemplan en los contratos colectivos de trabajo.

El presente trabajo de investigación se estructuró en cinco capítulos considerando responder a las expectativas propias del tema en comento. El primer capítulo empieza con el marco teórico donde se definirán diversos conceptos para un mejor entendimiento del tema, como la economía, necesidades, satisfactores, derecho, y derecho económico.

En el segundo capítulo se estudiará la evolución del derecho del trabajo desde la edad media hasta el México Posrevolucionario.

El tercer capítulo se realiza un estudio general de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, empezando por su concepto, fundamento legal objetivo, así como de los comités nacionales y las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Pasando al cuarto capítulo estudiaremos la estabilidad en el empleo a consecuencia de capacitación y adiestramiento.

Por último en el quinto capítulo hablaremos de las implicaciones económicas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Esperando que sea de gran utilidad este trabajo de tesis para todos aquellos interesados de la figura de la Capacitación y Adiestramiento en México, y sirviendo como entendimiento del mismo.

CAPÍTULO PRIMERO. MARCO TEÓRICO.

A manera de introducción, definiremos diversos conceptos relacionados con el tema a tratar en el presente trabajo de investigación.

A. ECONOMÍA.

Es la ciencia social que estudia los procesos de producción, distribución, comercialización y consumo de bienes y servicios. Los economistas estudian cómo alcanzan en este campo sus objetivos los individuos, los distintos colectivos, las empresas de negocios y los gobiernos.

El estudio de la Economía puede dividirse en dos grandes campos. La teoría de los precios, o microeconomía, que explica cómo la interacción de la oferta y la demanda en mercados competitivos determinan los precios de cada bien, el nivel de salarios, el margen de beneficios y las variaciones de las rentas.

La macroeconomía, comprende los problemas relativos al nivel de empleo y al índice de ingresos o renta de un país.

La Economía, como ciencia moderna independiente de la filosofía y de la política, data de la publicación de la obra Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones (más conocida por el título abreviado de La riqueza de las naciones 1776), del filósofo y economista escocés Adam Smith.

El mercantilismo y las especulaciones de los fisiócratas precedieron a la Economía clásica de Smith y sus seguidores del siglo XIX.¹

Según Paul Samuelson, los mercantilistas daban por sentado que su país estaría siempre en guerra con otros, o preparándose para la próxima contienda.

Si tenían oro y plata, los dirigentes podrían pagar a mercenarios para combatir, como hizo el rey Jorge III de Inglaterra durante la guerra de la Independencia estadounidense. En caso de necesidad, el monarca también podría comprar armas, uniformes y comida para los soldados. Esta preocupación mercantilista por acumular metales preciosos también afectaba a la política interna.²

¹ GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Historia de las Doctrinas Económicas. Editorial Esfinge. México Distrito Federal 1979. Pág. 34.

² SAMUELSON, Paul. Economía. Economía. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 1973. Págs. 112 y 113.

Para Hugo Rangel Couto, la fisiocracia como doctrina económica estuvo en boga en Francia durante la segunda mitad del siglo XVIII y surgió como una reacción ante las políticas restrictivas del mercantilismo.

El fundador de la escuela, François Quesnay, era médico de cabecera en la corte del rey Luis XV. Su libro más conocido, *Tableau Économique* (Cuadro económico, 1758), intentaba establecer los flujos de ingresos en una economía, anticipándose a la contabilidad nacional, creada en el siglo XX.

Según los fisiócratas, toda la riqueza era generada por la agricultura; gracias al comercio, esta riqueza pasaba de los agricultores al resto de la sociedad. Los fisiócratas eran partidarios del libre comercio y del *laissez-faire* (doctrina que defiende que los gobiernos no deben intervenir en la economía).

También sostenían que los ingresos del Estado tenían que provenir de un único impuesto que debía gravar a los propietarios de la tierra, que eran considerados como la clase improductiva. Adam Smith conoció a los principales fisiócratas y escribió sobre sus doctrinas, casi siempre de forma positiva.³

Para Eric Roll, como cuerpo teórico coherente, la escuela clásica de pensamiento económico parte de los escritos de Smith, continúa con la obra de los economistas británicos Thomas Robert Malthus y David Ricardo, y culmina con la síntesis de John Stuart Mill, discípulo de Ricardo.

Aunque fueron frecuentes las divergencias entre los economistas desde la publicación de *La riqueza de las naciones* (1776) de Smith hasta la de *Principios de economía política* (1848) de Mill, los economistas pertenecientes a esta escuela coincidían en los conceptos principales.

Todos defendían la propiedad privada, los mercados y creían, como decía Mill, que "sólo a través del principio de la competencia tiene la economía política una pretensión de ser ciencia".

Compartían la desconfianza de Smith hacia los gobiernos, y su fe ciega en el poder del egoísmo y su famosa "mano invisible", que hacía posible que el bienestar social se alcanzara mediante la búsqueda individual del interés personal.

Los clásicos tomaron de Ricardo el concepto de rendimientos decrecientes, que afirma que a medida que se aumenta la fuerza de trabajo y el capital que se utiliza para labrar la tierra, disminuyen los

³ RANGEL COUTO, Hugo. *Guía para el Estudio de la Historia del Pensamiento Económico*. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1979. Págs. 23 y 24.

rendimientos o, como decía Ricardo, "superada cierta etapa, no muy avanzada, el progreso de la agricultura disminuye de una forma paulatina".

El alcance de la ciencia económica se amplió de manera considerable cuando Smith subrayó el papel del consumo sobre el de la producción.

Smith confiaba en que era posible aumentar el nivel general de vida del conjunto de la comunidad. Defendía que era esencial permitir que los individuos intentaran alcanzar su propio bienestar como medio para aumentar la prosperidad de toda la sociedad.⁴

El Maestro Armando Herrerías al analizar la obra denominada Los Principios de economía política de Mill constituyeron el centro de esta ciencia hasta finales del siglo XIX.

Aunque Mill aceptaba las teorías de sus predecesores clásicos, confiaba más en la posibilidad de educar a la clase obrera para que limitase su reproducción de lo que lo hacían Ricardo y Malthus.

Además, Mill era un reformista que quería gravar con fuerza las herencias, e incluso permitir que el gobierno asumiera un mayor protagonismo a la hora de proteger a los niños y a los trabajadores.

Fue muy crítico con las prácticas que desarrollaban las empresas y favorecía la gestión cooperativa de las fábricas por parte de los trabajadores. Mill representó un puente entre la economía clásica del *laissez-faire* y el Estado de bienestar. Acerca de los mercados, los economistas clásicos aceptaban la "ley de Say", formulada por el economista francés Jean Baptiste Say.

Esta ley sostiene que el riesgo de un desempleo masivo en una economía competitiva es despreciable, porque la oferta crea su propia demanda, limitada por la cantidad de mano de obra y los recursos naturales disponibles para producir.

Cada aumento de la producción aumenta los salarios y los demás ingresos que se necesitan para poder comprar esa cantidad adicional producida.⁵

B. NECESIDADES.

⁴ ROLL, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 1974. 9ª. Reimpresión. Págs. 144 y 145.

⁵ HERRERÍAS, Armando. Historia de las Doctrinas Económicas. Editorial Trillas. México Distrito Federal 1976. Págs. 55 y 56.

Tanto el concepto necesidad como satisfactor, son los básicos de la ciencia económica, razón por la cual consideramos pertinente hablar de lo que se debe entender como Economía.

De la diversidad de clasificaciones de las necesidades, la más importante es la que las clasifica en necesidades vitales y necesidades de cultura. Las primeras son imprescindibles para vivir y las segundas sirven para elevar la calidad de la vida, especialmente en la esfera espiritual.

En vista de que la distribución de la renta entre los individuos de una comunidad es desigual, existe para cada individuo y para cada clase social un cierto nivel de necesidades. Cuando alguna necesidad rebasa ese nivel se le denomina necesidad suntuaria.

El concepto de necesidad suntuaria es un concepto polémico. Se dice que lo suntuario es aquello que rebasa lo indispensable, que es superfluo; si por ejemplo una familia consume normalmente un kilo de jitomate a la semana, cuando consume en exceso tres kilos en el mismo lapso, estamos frente a una necesidad suntuaria.

Se dice también que las cosas suntuarias son las excesivamente raras o escasas como son las joyas y piedras preciosas, un abrigo de mink, los perfumes exóticos. Frente a estos bienes podemos decir que son de lujo, ahora bien el concepto de lujo también es relativo, porque lo que para una persona es suntuario, para otra puede no serlo.

Sin embargo, cuando en materia económica se tiene que tomar alguna decisión que restringe o limita por ejemplo, la importación de artículos suntuarios, todo mundo sabe que éstos son las casas y automóviles de alto precio, las joyas, las obras de arte y en general todos aquellos bienes que por su rareza o escasez tienen un precio elevado. Las necesidades que se presentan en un grupo social se llaman necesidades colectivas, frente a las necesidades individuales.

También es interesante advertir que aquellas necesidades que se generalizan rápidamente o de manera fácil a medida que aumenta el bienestar, pero que en caso de penuria se pueden limitar, se les llama elásticas.

Frente a ellas hay otras necesidades inelásticas o rígidas que tienen una menor capacidad de adaptación a los altibajos de la vida.

Para Mario Rosales Betancourt, en el célebre libro de Adam Smith, la riqueza de las naciones, se encuentra ya la idea de que las necesidades humanas son el motor de progreso del mundo económico.

En nuestro tiempo Spann ha tratado de eliminar de la economía el concepto de necesidad, diciendo que es un concepto psicológico y propone sustituirlo por el de fin, para considerar objetivamente el concepto de economía como un sistema de prestaciones para fines determinados.

Amonn admite que la experiencia señala que la causa económica más constante, son los fines, que se persiguen de hecho, ya que a la economía no le importan verdaderamente las necesidades como tales, como hechos reales, sino que basta que haya una supuesta o fingida necesidad o un fin al que se desea llegar, aunque la necesidad no exista realmente; pero lo cierto es que el motor del progreso y el incentivo para que el hombre produzca bienes y servicios, es la satisfacción de sus necesidades."⁶

C. SATISFACTORES.

El problema que al hombre plantean sus múltiples necesidades se resuelve con los medios adecuados al caso, a los que llamamos satisfactores y que se clasifican en dos categorías: los bienes y los servicios.

Los bienes son siempre de carácter material y pueden satisfacer directamente una necesidad, como en el caso de un vaso de leche, un par de zapatos, un automóvil o una casa, o pueden satisfacerla indirectamente como en el caso de la harina, un refrigerador, una caldera o una fábrica.

Los servicios son inmateriales y consisten en el esfuerzo que un ser humano realiza para satisfacer la necesidad de otro, por ejemplo: el maestro que enseña, el abogado que resuelve una consulta o patrocina un cliente, el médico que diagnostica y trata de curar o el artista que entretiene en un auditorio.

Muchas necesidades requieren para su satisfacción la combinación de un bien y de un servicio, por ejemplo: el artista debe contar con un instrumento musical, el científico transmitirá sus conocimientos en un libro, el ingeniero proporciona un proyecto calculado.

Los bienes se pueden clasificar con diversos criterios, como por ejemplo: de primer orden los que satisfacen directamente la necesidad y de orden superior los que lo hacen indirectamente.

También puede decirse que son perecederos los que se extinguen al satisfacerla una vez y se les llama bienes de consumo y los que

⁶ ROSALES BETANCOIURT, Mario. Apuntes del Curso de Teoría Económica. Carrera Licenciado en Derecho. Facultad de Estudios Superiores Acatlán. Acatlán Estado de México 2001.

pueden satisfacerla varias veces y se les llaman bienes de uso. Todos los bienes que requieren un esfuerzo para obtenerse se llaman económicos y esos son los que nos interesan en nuestro estudio.

Bienes que no eran económicos se convierten en tales por el crecimiento demográfico, como el espacio para estacionar el coche, que si antes era gratuito, ahora implica un pago; o el aire que antes servía como ejemplo de bien gratuito y ahora con la contaminación ambiental implica costosas instalaciones en las fábricas o en los automóviles.

D. DERECHO.

El Derecho es algo que únicamente corresponde a los hombres, pues los demás seres vivos del mundo de la naturaleza están en constante lucha y destrozándose unos a otros, porque les faltan o carecen de **normas jurídicas**.

Por Derecho podemos concebir **el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida de los hombres en sociedad, pero aunque todo el orden jurídico compone el Derecho, éste se suele dividir para su estudio en Subjetivo y Objetivo.**

El Derecho Subjetivo es el conjunto de facultades que los individuos tienen frente a los demás individuos, o bien frente al Estado.

El Derecho Objetivo es el conjunto de normas jurídicas que en sí forman la maquinaria jurídica.

El Derecho Subjetivo se clasifica en:

- Derechos Políticos.
- Derechos Públicos y
- Derechos Civiles.

Los Derechos Civiles se subdividen a su vez en Personales y Patrimoniales, clasificándose a los Patrimoniales a su vez en Reales y de Crédito.

Los Derechos Subjetivos Políticos son Derechos del ciudadano para participar en la vida política del país, en sus diferentes manifestaciones.

Los Derechos Subjetivos Civiles son los que tienen los individuos en su carácter particular o privado; por ejemplo el derecho que tienen los hijos de pedir alimentos a sus padres, el derecho que tienen para usar su nombre y el derecho de unirse en matrimonio.

Los Derechos Subjetivos Personales son los que se refieren a la persona misma, no pueden desligarse del individuo como ocurre con el nombre, los Derechos Subjetivos Patrimoniales siempre son de carácter fundamentalmente económico.

Los Derechos Subjetivos Patrimoniales, se subdividen en Reales y de Crédito. Los primeros son los que conceden a su titular un poder directo sobre la cosa material sobre la cual recae el derecho. Los segundos son aquellos que facultan a una persona para exigir a otra el cumplimiento de una obligación.

El Derecho Objetivo se divide en Interno o Nacional y Externo o Internacional. El primero establece situaciones jurídicas que ocurren dentro del Estado; el segundo en cambio regula situaciones jurídicas que se llevan a cabo entre países distintos, o bien entre ciudadanos de distintas nacionalidades.

El Derecho Objetivo se subdivide también en Derecho Público y Derecho Privado.

La referida clasificación obedece más que a razones reales, razones didácticas, pues muchos son los autores que han escrito al respecto, sin llegar a una conclusión semejante, en virtud de que el tema es verdaderamente apasionante y su discusión obedece a muchos criterios.

Según Fernando Floresgómez González, el Derecho Público está compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí, es decir, cuando existen relaciones entre particulares con el Estado, pero considerado este como su potestad soberana, o bien de Estado a Estado.⁷

El Derecho Público se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho Administrativo. Conjunto de reglas que regulan los servicios públicos, o bien es el conjunto de normas que regulan la organización y funciones del Poder Ejecutivo.

Derecho Constitucional. Regula la estructura de la Administración Pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; establece también la situación del ciudadano frente al Estado; además señala la forma de gobierno.

Derecho Penal. Comprende el conjunto de normas que establecen los delitos, así como la sanción correspondiente.

⁷ FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997. 17ª. Edición. Pág. 45.

En el Derecho Penal están comprendidas una serie de disposiciones que se aplican a los sujetos activos del delito.

Derecho Procesal. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos que deben seguirse para hacer posible la aplicación del Derecho.

Derecho Agrario. Regula todas aquellas relaciones de Derecho, derivadas de la actividad agrícola.

Derecho Internacional Público. Conjunto de reglas jurídicas que fijan los derechos y los deberes de los Estados.

El citado autor Fernando Floresgómez González, define al Derecho Privado de la siguiente manera:

"Lo componen aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, establece pues, las situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas.

Además de tutelar las más íntimas relaciones de los individuos, el Derecho Privado regula las actuaciones de éstos con el Estado, pero cuando no hace sentir su potestad soberana sino que las relaciones son de igual a igual. A medida de ejemplo podemos citar una compraventa que efectúan el Estado y los particulares; en este caso, la operación no se ve afectada por el poder del Estado, sino que sigue los mismos pasos de cualquier compraventa entre simples ciudadanos."⁸

El Derecho Privado se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho Civil. Establece las relaciones privadas de las personas entre sí. Regula las relaciones de familia y la protección de intereses particulares.

El Maestro Felipe López Rosado, al respecto nos explica lo siguiente:

"Se atribuye al Derecho Civil la regulación de las siguientes relaciones:

1.- Las derivadas del hecho de la existencia de personas humanas o jurídicas consideradas en sí mismas.

2.- Las que se originan de la actividad económica de dichas personas; derechos reales, obligaciones, contratos, etc.

⁸ Ibidem. Pág. 46

3.- Los que engendran la existencia de la familia.

4.- Los que se derivan de la muerte de las personas; Derecho Sucesorio, etc."⁹

Derecho Mercantil. Conjunto de normas jurídicas que regulan los actos de comercio y a los comerciantes en el ejercicio de sus actividades.

Derecho Internacional Privado. Conjunto de normas jurídicas que rigen a los individuos nacionales cuando se encuentran en otro Estado; es decir, cuando existen situaciones jurídicas entre personas de diversas nacionalidades, precisamente el Derecho aplicable es el Internacional Público.

Para quien formula este trabajo de investigación, la definición de Derecho puede ser la siguiente:

Derecho es el conjunto de normas bilaterales, heterónomas, externas y coercibles, que regulan la actividad del hombre en su ámbito externo; las cuales deben servir para hacer realidad la justicia y el desarrollo respetuoso de quienes forman el núcleo vital del mundo: LA SOCIEDAD.

El Derecho mexicano, es el conjunto de normas que constituyen el ordenamiento jurídico vigente en México. De acuerdo con la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, México es una República representativa, democrática y federal, constituida por estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental recogidos en su artículo 40, es decir, es la reunión de 31 estados y un Distrito Federal.

E. DERECHO ECONÓMICO.

En este rubro, el autor Jorge Witker, nos ofrece la siguiente panorámica:

"Laude Champaud, catedrático de la Facultad de Derecho y de Ciencias Económicas de Rennes, Francia, expuso, en 1967, sus ideas sobre el particular.

"En principio, hace notar que los autores que han intentado definir al Derecho Económico pueden catalogarse en dos grupos: los de concepción general y los de concepción restringida.

⁹ LÓPEZ ROSADO, Felipe. El Hombre y el Derecho. Editorial Panorama. México Distrito Federal 1978. Pág. 29.

"Los primeros consignan que "una norma pertenece al Derecho Económico cuando rige relaciones humanas de este tipo".

Los segundos hacen notar que el Derecho Económico es un "conjunto de normas que rigen la intervención del Estado en la Economía".

"En este segundo caso, como observamos, ya se hace notar la relación entre Estado y Economía, precisada por otras definiciones, que, cuando el Derecho con sus principios y con sus normas pretende darle impulso al desarrollo económico, estaremos, sólo así, en el campo del Derecho Económico.

"Son muchas las definiciones que se han propuesto. Consignemos algunas.

"A. Goldschmidt define el Derecho económico, como el de la Economía organizada

"Igualmente, dice Fabio Konder que es el conjunto de técnicas jurídicas que formula el Estado contemporáneo para la realización de su política económica.

"Gustavo Radbruch define al Derecho Económico como regulador de la Economía Mixta que tiene por finalidad conciliar los intereses generales protegidos por el Estado, por un lado, y los intereses privados por el otro.

"El autor de la definición anterior, considera que el Derecho Económico ha de tomar en cuenta las características económicas del Estado moderno, o sea la presencia de dos sectores: el público y el particular. Si en los "intereses generales protegidos por el Estado", se consideran los de tipo social, menos mal, pero debería consignarse en forma explícita.

Darío Munera lo define al Derecho Económico como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la cooperación humana en la creación, distribución, cambio y consumo de la riqueza generada por un sistema económico".¹⁰

Moisés Gómez Granillo y Rosa María Gutiérrez Rosas, nos explican lo siguiente:

"La economía liberal (o de mercado) tiene su propio régimen jurídico; el socialismo también, y la economía mixta participa de ambos.

¹⁰ WITKER, Jorge. Derecho Económico. Editorial Harla. México Distrito Federal 1988. Págs. 20 y 21

"El Derecho de la Economía, que, se trata de un Derecho cuyo contenido encaja muy bien en el Derecho Público de la economía.

"Este se convierte en una nueva disciplina cuyo propósito es generalmente, estudiar y sistematizar las normas jurídicas correspondientes, a efecto de que el Poder público pueda actuar en la vida económica.

"También podemos precisar la diferencia que existe entre Derecho Privado de la Economía y Derecho Público de la Economía.

"Mientras el primero se refiere a normas para reglamentar la empresa privada (como los reglamentos generales que debe observar en su vida interna, las licencias, la seguridad física de los edificios, la seguridad industrial y la seguridad industrial entre otras.

"En cambio, en el segundo caso se trata de todas aquellas normas de Derecho Público que reglamentan la conducta de las personas, correspondientes al sector público, en la vida económica.

En conclusión mientras el Derecho de la Economía se refiere al contenido económico del Derecho, el Derecho Económico, como veremos, se refiere al contenido de las normas legales que afectan a la Economía."¹¹

Para los autores de mérito, el Derecho de la Economía es casi tan antiguo como el hombre.

Como podemos observar, en ninguna de estas cuatro definiciones se incluye el aspecto social que todo Derecho Económico debe considerar.

Expresamente sólo hablan desde el punto de vista económico; por tanto, han de catalogarse como definiciones unilaterales.

Santos Briz, en su obra Derecho Civil y Derecho Económico, nos explica que:

"Antes de la Primera Guerra Mundial, la expresión "Derecho Económico" era desconocida y expone que fueron los fenómenos de carácter económico y social los que dieron lugar a que se hablase de esta nueva materia jurídica.

"Aparece el nuevo Derecho para combatir las teorías del liberalismo. El orden económico según la teoría smithiana del

¹¹ GÓMEZ GRANILLO, Moisés y GUTIÉRREZ ROSAS, Rosa María. Introducción al Derecho Económico. Editorial Esfinge. México Distrito Federal 2000. Págs. 12 y 13.

liberalismo clásico, actuaba por sí mismo, una "mano invisible" regulaba el proceso económico.

"Sostenía que debía protegerse al industrial y al comerciante. Toda injerencia en sus actividades era atacar su libertad. El Estado legislaba para garantizar la libertad de contratación general, o con las palabras de Radbruch, la avanzada del Derecho individualista fue el Derecho mercantil.

"Sobre este mismo tema, en otra parte de su pensamiento, Radbruch precisa que los pilares del ordenamiento jurídico liberal, fueron los Códigos civil y mercantil, que contenían las normas que reglamentaron esos principios de libertad económica, aunque el abuso del ejercicio de estos derechos, dañara a la sociedad.

"Al amparo de tales normas jurídicas de protección a la libertad de contratación, de industria y de comercio, se desarrollaron los organismos monopólicos de dirección económica.

"Diversas teorías y doctrinas sociales acentuaron la necesidad de corregir las injusticias del sistema económico liberal e individualista.

El "Catolicismo Social" que ha participado contra las deficiencias e injusticias del orden jurídico individualista, apoyado en el Derecho natural, afirmó que la "libertad social no consiste en hacer el capricho personal, sino en vivir socialmente según los dictados de la Ley Eterna."¹²

¹² BRIZ, Santos. Derecho Civil y Derecho Económico. Editorial Reus. Madrid España 1994. Págs. 24 y 25.

CAPÍTULO SEGUNDO. EL DERECHO DEL TRABAJO.

A. CONCEPTO DE TRABAJO.

En principio, trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico.

Además es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Muchos economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo.

El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos.

El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

Etimológicamente, la palabra trabajo proviene del latín tripalium, "aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos". y como "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

B. EVOLUCIÓN.

La edad antigua se caracteriza por la esclavitud, por una producción artesanal y la economía de tipo familiar; generalmente se producía lo que se consumía en la familia.

En esta fase la historia de Grecia volvía a formar parte de la historia de Oriente y se consumaría la síntesis entre el helenismo y el orientalismo

En Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre; el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio.

Por el contrario, el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba; existían los nobles, sacerdotes y guerreros.

La producción descansaba en pequeños y grandes propietarios que constituían la población libre activa la que, con mayor o menor amplitud, se servía de la esclavitud.

La civilización romana, basada también en el desarrollo del mundo urbano, evolucionará desde una ciudad-estado hacia la conformación de un extenso Estado territorial cuyo eje será el Mediterráneo, contribuyendo a su unitarismo histórico y a su uniformidad cultural

En Roma, la población se fusionó por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos, por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y extranjeros, así como entre esclavos y hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades.

En el Bajo Imperio los artesanos fueron reducidos a servidumbre, pues sus servicios eran necesarios para el sostenimiento del ejército y, en virtud de que ya no había esclavos, prácticamente la solución fue ésta.

Los maestros explotaron a los trabajadores para satisfacer las exigencias del Estado. Así se reglamentó jurídicamente la relación de trabajo, con la creación de dos tipos de contratos: el de arrendamiento de obra y el de obra.

B.1 LA EDAD MEDIA.

Es el término utilizado para referirse a un periodo de la historia europea que transcurrió desde la desintegración del Imperio romano de Occidente, en el siglo V, hasta el siglo XV.

La actividad cultural durante los inicios de la edad media consistió principalmente en la conservación y sistematización del conocimiento del pasado y se copiaron y comentaron las obras de autores clásicos.

Esta importante etapa de la historia, se caracterizó básicamente por tres rasgos:

La subsistencia de la economía artesanal,

El nacimiento de las ciudades y

El tránsito de la economía familiar a la economía de la ciudad.

La caída de Roma en manos de los bárbaros trajo como consecuencia que se dispersara la población de dicho Estado.

Con el tiempo surgió un sistema feudal, en el que los grandes señores con mayor fortuna y poder se aislaron y se establecieron en un castillo, la que permitió que la población más desprotegida se agrupara en torno de ellos.

Así, el señor feudal se comprometía a protegerlos a cambio del tributo y del apoyo militar. Se trataba de una economía de subsistencia, pues se producía lo que se consumía en el feudo y era un círculo cerrado más por la distancia y la falta de medios de comunicación que por voluntad de los hombres, que se mantuvieron apartados de otras comunidades semejantes.

Respecto al régimen corporativo, el pequeño taller se integraba de aprendices, oficiales y un maestro.

Las corporaciones contribuyeron al progreso cultural de las ciudades, cuya finalidad era defender su mercado de los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ellas y así evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Los maestros tenían bajo su potestad a los aprendices y, en muchos casos, los primeros incluso recibían una retribución por enseñar.

Los oficiales trabajaban a jornal o por unidad de obra; existió el concepto de salario justo, y aunque no era su objetivo fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, se trataba de proteger a los talleres ya los propietarios de los mismos, evitando la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra.

Las corporaciones pueden considerarse un antecedente histórico de las uniones patronales; sin embargo, su origen y desenvolvimiento son distintos de las figuras existentes en nuestros días; aquellas uniones de pequeños talleres tuvieron lugar antes de que hubiera sindicatos de trabajadores. Las actuales uniones de patrones surgieron a raíz de la intensificación del sindicalismo.¹³

B.2 ÉPOCA MODERNA.

En esta época empieza la sustitución de la economía artesanal por la de tipo industrial, pues surgen las grandes empresas.

¹³ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 1999. Págs. 2 y 3.

La libertad de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades. Con la Revolución francesa se consagró un sistema jurídico y económico liberal e individualista.

A su vez, la época moderna se caracterizó por el cambio de la economía artesanal a la industrial; por el nacimiento de grandes empresas y la formación de la clase capitalista.

Una consecuencia directa de la Revolución fue la abolición de la monarquía absoluta en Francia. Asimismo, este proceso puso fin a los privilegios de la aristocracia y el clero.

La época moderna se distinguió por la regulación imperativa de la relación de trabajo subordinado y personal.

Esta época abarca hasta la Primera Guerra Mundial, en 1914, que al finalizar promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.

Para orgullo de los mexicanos, la Constitución del 5 de febrero de 1917 fue la primera en el mundo que incorporó garantías sociales en materia de trabajo, incluidos los aspectos individual, colectivo y la previsión social; se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123 y que sirvieron de ejemplo a otros países latinoamericanos.

En Alemania, en 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital, y se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones.

Esta Constitución reconoció como dos clases sociales a los trabajadores ya los patrones, cuyos intereses eran opuestos. Asimismo, promulgó varios principios.

El primero fue la libertad de asociación: trabajadores y patrones podían formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado; esto es, la libertad de asociación profesional frente al Estado.

El segundo se relaciona con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativo: los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas, que producían la ruptura de los contratos individuales de trabajo por incumplimiento; esto autorizaba al patrón a continuar las labores con los trabajadores no huelguistas.

Tampoco tenían que pactar con las asociaciones profesionales obreras ni celebrar contratos colectivos.

El tercer principio se refiere a la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado; el contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patrones.

Por la vía legislativa el Estado podía imponer condiciones generales de prestación de los servicios, pero no tenía el poder para fijar el contenido de los contratos colectivos.

C. EN MÉXICO.

Durante la Colonia, en las Leyes de Indias se encuentran algunas disposiciones del derecho del trabajo; por ejemplo, asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

En la época de la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos; cada uno de ellos tenía la obligación de trabajar para el vencedor a quien se le había adjudicado ese poblado. Fue una época de verdadera explotación.

Los conquistadores siempre pensaron que del hecho propio de la conquista se derivaba un doble derecho: por un lado, el apoderamiento de las tierras, y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban, de ahí que también se los repartieran.

Por parte de los aborígenes del lugar existía la obligación de tributar y servir, y aunque se trató de darle a esta situación cierta formalidad jurídica, imponiendo a los españoles obligaciones, éstos nunca las cumplieron.

Entre las obligaciones más notables estaba, desde luego, tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español; al mismo tiempo, era una obligación el buen trato y la moderación; sin embargo, nunca hubo esta observancia por parte de los españoles, ya que se dedicaron a explotar a los indios, forzándolos a prestar servicios de todas clases y sin limitaciones. En 1518 y 1523 se dictaron ordenanzas reales en las que se prohibieron las famosas encomiendas.

En las Leyes de Indias hay algunas disposiciones del derecho del trabajo y aunque estas leyes contenían principios que protegían a los indios, eran una creación de los conquistadores y en realidad existía gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador

C.1 LEYES DE INDIAS.

Enseguida se presentan algunas disposiciones de las Leyes de Indias.

Es nuestra voluntad y mandamos que ningún adelantado, gobernador, capitán, alcalde, ni otra persona, de cualquier estado, dignidad, oficio o calidad que sea en tiempo, y ocasión de paz, o guerra, aunque justa, y mandada hacer por nos, o por quien nuestro poder hubiere, sea osado de cautivar indios naturales... (Ley I, título II, libro VI.)

Ordenamos, que en todas nuestras indias se introduzca, observe y guarde que los indios se lleven y salgan a las plazas y lugares acostumbrados, donde con más comodidad suya puedan ir, sin vejación ni molestia, más que obligarlos a que vayan a trabajar para que los españoles o ministros... los concierten y cojan allí por días o por semanas, y ellos vayan con quien quisieren y por el tiempo que les pareciere, sin que nadie los pueda llevar ni detener contra su voluntad y de la misma forma sean compelidos los españoles vagabundos y ociosos... (Ley I, título XIII, libro VI.)

Ordenamos que las mujeres e hijos de indios de estancias que no llegan a edad de tributar no sean obligados a ningún trabajo...

El concierto que los indios e indias hicieren para servir no puede exceder de un año, que así conviene y es nuestra voluntad. (Ley XIII, título XIII, libro VI.)

Para más servicio y avío de las haciendas, permitimos que los indios se puedan alquilar como los españoles, por días o por años, con que siendo por un año no puede bajar del concierto de lo que en cada provincia estuviere tasado.

A los indios que se alquilaran para labores del campo y edificios de pueblos, y otras cosas necesarias a la república, se les ha de pagar el jornal que fuere justo, por el tiempo que trabajaren, y más la ida y vuelta hasta llegar a sus casas, los cuales pueden y vayan de diez leguas de distancia y no más. (Ley III, título XII, libro VI.)

El jornal que se ha de pagar a cada indio de repartimiento en las cuatro ciudades de Santiago, La Concepción, San Bartolomeo de Gamboa y La Serena, sea real y medio cada día por el tiempo que dure la mitad, además de la comida y a los indios de repartimiento y vecindades de las tres ciudades de la otra parte de la cordillera, a real y cuartillo, y más la comida, y a los de la Ciudad de Castro, Chile o y sus términos, a real y cuartillo, sin darles la comida, atento a que se haya muy poca entre los vecinos, y los indios la llevan... (Ley XVIII, título XV; libro VI.)

A los indios de estas provincias que sirven de mita personal, señalamos el jornal real y medio cada día en moneda de la tierra, y a los que por meses sirvieron en estancias, cuatro pesos y medio en la mina; ya los que subieren y bajaren por el Río de la Plata vogando en bolsas, se les han de dar desde la ciudad de la Asunción a las Corrientes, cuatro pesos en cuatro varas de sayal o lienzo, y desde las Corrientes a Santa Fe, seis y otro tanto desde la Asunción a Guaira y así se mande y ejecute... (Ley XII, título XVII, libro VI.)

Los domésticos tenían asignado un salario anual de 22 petacones los mayores de 18; 16 las indias de esa edad; hombres y mujeres mayores de doce y menores de 18 años, 12 pesos. (Ley LVII, título XVI, libro IV)

Mandamos que con los indios, chasquis y correos no se hagan transacciones, bajas, esperas, o quitas de lo que se les debiere, aunque sea de consentimiento de los mismos indios interesados, con decreto judicial, ni en otra forma... el fiscal de la real audiencia, cada cuatro meses, hará cuenta con el correo Mayor de lo que importan los jornales durante ese periodo, y si luego in continenti no se les pagare pidan ejecución contra él en la audiencia, o tribunal de justicia por la cantidad que montare, y la audiencia, o justicia la mande hacer sin estrépito, y figura de juicio ejecutivo, dándose luego mandamiento de pago, y apremio contra el correo Mayor, sin obligar a la parte que pidiere la ejecución en nombre de los indios a que dé la fianza de la Ley de Toledo. (Ley XVII, título XVI, libro III.)

Encargamos a todas nuestras justicias la buena y cuidadosa cura de los indios enfermos que adolecieren en ocupación de las labores y trabajo, ora sean de mita, o de repartimiento, en forma que tengan el socorro de medicinas y regalo necesario, sobre que atenderán con mucha vigilancia.

Por la obligación de asistir un indio en estancia y perpetuarse allí sin tener año de descanso, a que obliga la presente necesidad, la recompensa ha de ser que el señor de la estancia le ha de dar tierras y que pueda sembrar suficientemente un almud de maíz, dos de cebada, dos de trigo y otras legumbres, y bueyes, rejas o puntas de hierro con que sembrar, y tierras diferentes a cada gañán por cabeza aunque sean padre e hijo, de las cuales el indio no ha de tener dominio ni posesión, sino sólo el derecho que le da esta Ley a tenerlas con casa mientras durare en el indio esta obligación... (Ley XL VIII, título XVI, libro VI.)

La reglamentación de los oficios tenía lugar mediante las ordenanzas de los gremios, lo que constituía el sistema corporativo de la organización del trabajo.

De tal sistema surgió una pequeña burguesía industrial representada por maestros artesanos, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban la mano de obra de oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

C.1.1 LAS ORDENANZAS.

Cuando la Corona española percibió la situación de los pueblos conquistados, se establecieron las famosas Leyes de Indias, que tenían como fin proteger a los trabajadores.

Si se estudian de manera detallada estas leyes se observa en primer lugar la reglamentación de la jornada de trabajo; además, se fijó una edad mínima para la prestación del servicio y se estableció que en casos excepcionales podía comenzarse a trabajar desde los ocho años, pero lo mejor era desde los 12 en adelante.

También se permitió el descanso semanal y algunos días de descanso obligatorio, como los festivos de esa época, así como la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador.

Con las Leyes de Indias se estableció para los españoles la obligación de crear escuelas y hospitales para la educación y la atención de los trabajadores, es decir, se le daba importancia a la prevención social; se reglamentó el trabajo peligroso y el que se realizaba en lugares insalubres y, por último, se imponían sanciones para quienes no observaban estas leyes.

Desde aquella época los preceptos que protegían a los trabajadores se consideraban irrenunciables.

Estas leyes tuvieron un carácter muy evolucionado para ese momento, y aún en la actualidad son superiores a las de determinados países, puesto que algunas ventajas y medidas proteccionistas que se dictaron en aquellos años todavía no se conceden a los trabajadores.

A medida que la colonización se extendía se formaron numerosos pueblos y grandes ciudades en donde comenzó a desarrollarse la gran industria; la explotación de minas tuvo un auge desmedido.

Estos acontecimientos terminaron con la formación de gremios y corporaciones, como reflejo del sistema reinante en Europa, lo que propició que la metrópoli dictase medidas reguladoras del funcionamiento y la organización de aquéllas.

Las ordenanzas encauzaron y orientaron las actividades del trabajo, con lo que se logró especializar el dominio de ciertos oficios que practicaban los trabajadores.

De este modo, se dio oportunidad para que se prestase un mejor servicio que redundó en beneficio de la protección, es decir, el amparo de los trabajadores por parte del Estado, lo que se tradujo en una mejoría para la producción.

Esta mejoría económica derivada de las ordenanzas constituyó no sólo una situación más aceptable y humana para los trabajadores de esta época, sino que trajo consigo un ambiente de tranquilidad y orden general; por ende, el ejercicio de las actividades se realizaba en forma inteligente.

La reglamentación de los oficios se realizó por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo.

De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de oficiales, aprendices, mestizos, indios y negros.

Al mismo tiempo, las ordenanzas se ocuparon de manera elemental del derecho que el trabajador tenía frente al patrón; las autoridades determinaron que cuando algún oficial tuviera un obrero en su casa o tienda, y quisiera despedirlo, debería anunciarlo 15 días antes, para que aquél buscara dónde trabajar.

Se estableció una sanción económica para quienes infringieran tales disposiciones en lo referente a las jornadas de trabajo. Se puede decir que las ordenanzas fueron un antecedente que constituyó un primer paso que se dio en la Colonia para reglamentar el trabajo de los obreros.

Desde luego, las autoridades insistieron en el continuismo medieval en lo referente a las categorías de los maestros, oficiales y aprendices; como resultado, el crecimiento cultural de las industrias se apoyó en el esfuerzo personal.

Así, los trabajadores se clasificaban conforme a reglas establecidas, en las que el factor principal era el tiempo de servicios prestados y un examen de pericia personal.¹⁴

En la Colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas; tanto éstas como la organización gremial fueron instituciones cuyo fin era controlar la actividad de los hombres. La organización gremial era un instrumento que servía para disminuir la producción en beneficio de los comerciantes de España.

¹⁴ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Págs. 6 a 14.

La organización gremial fue una institución que controlaba la actividad económica.

Las ordenanzas de gremios otorgaban facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Las personas agrupadas en un gremio también estaban asociadas por la religión y recibían el nombre de cofradías, que adquirieron gran importancia en la vida social de aquella época.

Los gremios desaparecieron por declaración de la ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a los hombres avecinados en las ciudades del reino para establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de portar licencia o ingresar en un gremio.

Con la guerra de Independencia de México, en 1810, se postuló la libre contratación frente al régimen de servidumbre, así como la concurrencia de los gremios.

C.1.2 MÉXICO INDEPENDIENTE.

En esta época, destaca la obra de Hidalgo. El movimiento revolucionario de 1810 obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, lo que propició la formación de castas: las privilegiadas, formadas casi en su totalidad por los españoles residentes que lo poseían todo, y las otras, integradas por masas indígenas y criollas que nada poseían y eran explotadas; es de hacerse notar que el gobierno, una vez que se consumó la Independencia de México, nunca se ocupó de reglamentar la prestación de servicios.

El primer acto trascendental de los insurgentes fue el 19 de octubre de 1810, la abolición de la esclavitud decretada por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid.

Es de gran trascendencia porque ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, de quienes se desconocía toda calidad humana, sin personalidad ni titularidad de derechos.

Don Miguel Hidalgo inició el movimiento revolucionario con la meta de alcanzar la independencia nacional. Don José María Morelos, al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hasta lograr la verdadera liberación de México.

La época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. Hasta entonces no se conocía el derecho del trabajo.

En 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII, durante la Colonia.

Los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro que eran en el mismo periodo. En la industria textil, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario. Había mineros que en ocasiones trabajaban 24 horas consecutivas o más en las minas.

En las siete fábricas textiles de esa época laboraban 2800 trabajadores. La nación vivía sofocada por la esclavitud, la miseria y la angustia.

Los salarios raquíticos se reducían aún más debido a los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de rava al doble o al triple de su valor en el mercado.

El 15 de mayo de 1856, Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que resultó una legislación todavía menos protectora que las Leyes de Indias, y de un carácter meramente civilista.

En dicho estatuto, sección quinta, con el rubro "Garantías individuales", se observan las disposiciones siguientes:

Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de obras sobre las que haya de versarse.

Art. 33. Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores ya la falta de ellos, de la autoridad política.

En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro usen de malos tratamientos para con los menores, no provean a sus necesidades según la convenido o no los instruyan convenientemente.

El artículo 33 del Estatuto Provisional de Comonfort no contiene una prohibición del trabajo para los menores de 14 años, sino la intervención obligada del padre, tutor o autoridad política, fundada en su calidad de menor más que en la de obrero.

El problema obrero, tanto en relación con los menores como con los adultos, se enfoca desde el punto de vista exclusivamente civilístico, con lo que queda muy por debajo de las Leyes de Indias.¹⁵

El objetivo de la Revolución de Ayutla fue derrocar la dictadura de Santa Anna. Cuando éste fue depuesto, se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México entre 1856 y 1857 y dio como resultado la Constitución de 1857, que contiene importantes disposiciones relativas al trabajo; en los artículos 4º. y 5º. se consignó la libertad de profesión, industria y trabajo, y el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

En el Constituyente de 1857, estuvo apunto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo 40 del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y trabajo, Vallarta suscitó el debate; en un brillante discurso puso de manifiesto los males en materia de trabajo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases trabajadoras; con profundo saber expuso los principios del socialismo, y cuando todo hacía pensar que concluía en la necesidad de promulgar un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

Las palabras de Vallarta que desviaron el punto de discusión y evitaron el nacimiento del derecho del trabajo son las siguientes:

¿Quiere esto decir que nuestros males son inevitables y que la ley no podrá con su égida defender a la clase proletaria? Lejos de mi tal pensamiento; confesando que es imposible en el día conseguirlo todo, voy a ver si puede alcanzarse algo.¹⁶

Según Mario Rosales Betancourt, desde que Quesnay proclamó su célebre principio de dejar hacer, dejar pasar, hasta que Smith dejó probada la máxima económica de la concurrencia universal, ya no es lícito dudar de aquellas cuestiones.

El principio de la concurrencia ha probado que toda protección a la industria, sobre ineficaz es fatal; que la ley no puede inferirse en la producción; que la economía política no quiere el legislador más que la remoción de toda traba, hasta las de protección; que el sólo interés

¹⁵ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Pág. 15.

¹⁶ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. Historia del Derecho en México. Editorial Oxford. México Distrito Federal 2002. Pág. 206.

individual, en fin, es el que debe crear, dirigir y proteger toda especie de industria, porque sólo él tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa.

De tan seguros principios, se deduce esta consecuencia: nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque, sobre ser ajeno a una constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia puede, sin querer, herir de muerte a la propiedad y la sociedad que atenta a la propiedad, se suicida.¹⁷

La llamada libertad de trabajo no ha producido, a través del tiempo, otro resultado que la servidumbre del trabajador.

Sin embargo, la Constitución de 1857, en su artículo 5º. estableció el principio de libertad de trabajo.

Posteriormente, la reforma del 25 de septiembre de 1873 prescribió que el Estado no podía permitir la celebración de pactos con menoscabo de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo o por voto religioso.

Durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo se elaboró una legislación social que buscaba proteger a los campesinos y trabajadores.

Se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, el 10 de noviembre de 1865, que consignaba la libertad de los campesinos de separarse, en cualquier momento, de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos, etc.

No obstante estas reglas quedaron como buenas intenciones debido a lo efímero del reinado.

En el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, expedido por Maximiliano el 10 de abril de 1865, en el capítulo de "Garantías individuales", se consagra la siguiente disposición:

Art. 70. Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política.

¹⁷ Cfr. ROSALES BETANCOURT, Mario. Apuntes tomados durante el curso de Historia del pensamiento económico. Carrera Licenciado en Derecho. E N E P. Acatlán estado de México 2002.

El contenido pobre de este precepto es, sin duda, una exteriorización, entre tantas otras, del mísero ideal del Imperio Mexicano, al que puso digno remate el Benemérito de las Américas, Benito Juárez. Comparado con la legislación anterior, no supone el menor avance.

Si se analiza el artículo 70 del Estatuto Provisional del efímero Imperio de Maximiliano, puede tenerse una idea exacta del oscuro porvenir que hubiera tenido la reforma social en México al arraigar en su suelo el régimen impuesto por Napoleón III.

El pomposo Imperio de Maximiliano y Carlota, cuyo recuerdo aun encandila los ojos de algunos reaccionarios, era una triste reproducción del que en Europa terminó en una derrota vergonzosa.

En cuanto al contenido social estaban en el mismo nivel, tan bajo en ambos casos como pudiera esperarse de la ideología política de uno y otro.¹⁸

Explica Rafael De Pina que el Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no posee el carácter de cosa.

La exposición de motivos del Código Civil de 1870, cuando se refiere al servicio doméstico, expresa lo siguiente:

Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el código francés, se llama, comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales.

Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo, porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud,

Ésta será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral, porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre,

¹⁸ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. Op. Cit. Pág. 208.

Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del arrendamiento, sino que considerándolo como cualquier otro pacto, le colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene,

El Código, con el título "Contrato de obra", reglamenta los siguientes contratos:

Servicio doméstico,

Servicio por jornal,

Contrato de obras a destajo o precio alzado.

De los porteadores y alquiladores,

Contrato de aprendizaje.

Contrato de hospedaje,

El contrato de trabajo se ubicó en esta reglamentación, y el legislador buscó la manera de proteger el salario de los trabajadores.

En realidad esto no tuvo una gran influencia, puesto que era completamente desconocido, los beneficios eran casi nulos y el ejercicio de determinada labor requería dinero y tiempo, del que carecía el trabajador.¹⁹

C.1.3 ÉPOCA DE LA REVOLUCIÓN.

El citado Maestro Oscar Cruz Barney, nos explica que durante esta época, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores, conscientes de la explotación de que eran objeto, realizaron algunos movimientos de protesta.

Así estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policía reprimió con toda energía. Éstas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía del proletariado en contra de las empresas y el gobierno por las condiciones en las que laboraban; para solucionarlas exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de la empresa.

La de Cananea fue reprimida con alarde de violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, lo que tuvo repercusiones

¹⁹ DE PINA, RAFAEL. Elementos de Derecho Civil. Tomo IV: Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002. 23ª. Edición. Pág. 213.

políticas trascendentes, puesto que un año más tarde los propios trabajadores empuñaron las armas con el fin de derrocar al régimen porfirista.

Al frente de los trabajadores mexicanos estaban Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, quienes presentaron el pliego de peticiones siguiente:

Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

El mínimo sueldo del obrero será cinco pesos, con ocho horas de trabajo.

En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

El pliego contenía algunas peticiones hechas por los trabajadores, que fueron los primeros en luchar por la jornada de ocho horas y por un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Los inconformes organizaron una manifestación de 3000 trabajadores de la empresa minera, desfilaron por las calles hasta llegar a la maderería de la Cananea Cooper e invitaron a los obreros que estaban trabajando para que se unieran a ellos, lo que provocó el enojo de los jefes estadounidenses.

Los hermanos Metcalf, indignados, les echaron agua a los manifestantes, y comenzó una arremetida de piedras. En respuesta, un disparo de arma mató aun trabajador y la batalla se desató; murieron los dos hermanos Metcalf y 10 trabajadores mexicanos; ese día y el siguiente fueron de lucha.

El gobernador de Sonora, Rafael Izábal, llegó a Cananea con 100 hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y 275 soldados estadounidenses comandados por el coronel Rining, quien cruzó la frontera con anuencia del gobernador .

Había 5,300 trabajadores mineros, quienes asaltaron los montepíos y se apoderaron de rifles, escopetas y pistolas que ahí encontraron.

Sin embargo, los trabajadores perdieron la lucha y fueron obligados a regresar al trabajo.

Los dirigentes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y enviados a San Juan de Ulúa a purgar una pena de 15 años.

Después de esta sangrienta lucha en Cananea se suscitó otra en Río Blanco, Veracruz, en donde se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, a los que se unieron otros de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, y se reconoció al primero como su centro de Operaciones.

El periódico Revolución Social publicó las ideas del programa del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón, contrarias al régimen de Porfirio Díaz.

Estas ideas alarmaron a los capitalistas a tal grado que el Centro Industrial de Puebla, asociación patronal, mediante un reglamento prohibió que los trabajadores se organizaran e incluso imponía la pena de prisión.

El descontento no se hizo esperar entre los obreros, que realizaron varios paros y huelgas. Al ver que el país se estaba desestabilizando, el gobierno federal intervino, y obreros y patrones se comprometieron a acatar el laudo que pronunciara el Presidente de la República, que resultó más perjudicial para los trabajadores, pues la balanza se inclinó hacia el sector capitalista. El artículo 1º. decía:

El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse a que sus propietarios hayan dictado posteriormente ya las costumbres establecidas.

Con esta disposición, los obreros quedaban prácticamente igual que antes de realizar los paros y las huelgas; además, tenían que acatar las normas posteriores a las costumbres establecidas, por lo que resultó peor.²⁰

José Luis Soberanes Fernández, dice que la reacción no se hizo esperar, en Río Blanco, el 7 de enero, los trabajadores se apostaron

²⁰ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. Op. Cit. Págs. 209 a 212.

frente a las puertas de la fábrica, los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con los obreros y de pronto hubo disparos y cayó muerto un obrero; la refriega empezó con el saqueo e incendio de la tienda.

Hombres, mujeres y niños huyeron rumbo a Orizaba, pero al pasar por la Curva de Nogales ya los esperaban los soldados, quienes los acribillaron. Los que lograron escapar fueron perseguidos y muertos.

Al siguiente día, en lo que quedó de la tienda de raya de Río Blanco, fusilaron a Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del Gran Círculo de Obreros Libres.

Otro incidente más fue la huelga de la industria textil de Puebla, que estalló debido a la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero que no tuvo los resultados esperados porque los patrones de la industria decretaron un paro general, el presidente Porfirio Díaz apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

En 1906 se publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el que se examinaba la situación del país en esa época, las condiciones de los obreros y campesinos, y se proponían reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo.

Además, proclamó algunos principios e instituciones consagrarían en la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917; y se estableció que la mayoría de los trabajadores debían ser mexicanos, así como la igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo para personas con meno jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de sus retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; normatividad del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidente de trabajo, higiene y seguridad en fábricas, talleres y habitaciones para los trabajadores.

El gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que establecía la obligación de prestar el servicio médico requerido y pagar el salario de los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

En Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906 se definía el único riesgo de trabajo, que era el accidente de trabajo, como "aquel que

ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él", y se fijaron indemnizaciones que cubrían, en caso de incapacidad permanente, hasta dos años de salario.

El procedimiento para tal efecto era rápido. Las demandas de indemnización por accidente de trabajo se llevaban en juicio verbal (con la aplicación del Código de Procedimientos Civiles), no se admitía compensación ni reconvencción, y para aportar pruebas se daba un término máximo de 15 días y seis para el fallo. Si el patrón era condenado y apelaba, mientras se resolvía la apelación debía proporcionar al trabajador 50% de las cantidades establecidas en la sentencia.

En 1911, por decreto del presidente Francisco I. Madero, se creó el Departamento de Trabajo, que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor .

En Aguascalientes, la ley del 23 de agosto de 1914 decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios.

El 15 de septiembre de 1914 se dictó un decreto en el que se fijaron los salarios mínimos en San Luis Potosí.

En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El gobernador de Jalisco, Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y las vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publicó un decreto que se llamó Primera Ley del Trabajo de la Revolución constitucionalista, que fue sustituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915, que reglamentaba la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición para que los menores de nueve años trabajaran, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914, en Veracruz, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal; el 19 del mismo mes y año Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del estado, que establecía la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias financiadas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil.

Después, Agustín Millán promulgó la Primera Ley de Asociación Profesional de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió Las Cinco Hermanas, denominación con la que se conoce a la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo.

Esta última establecía algunos principios básicos que después integrarían el artículo 123 constitucional, como el derecho del trabajo, que tiene como finalidad satisfacer a los derechos de una clase social; proclama que el trabajo no es una mercancía y las normas mínimas que establecen los beneficios a que tienen derecho los trabajadores.

Estos principios deberían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

La que emitió Salvador Alvarado reglamentaba las instituciones colectivas, como asociaciones, contratos colectivos y huelgas, el derecho individual del trabajo, la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones.

Se reguló el trabajo de mujeres y menores, la higiene y la seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo.

También creó las juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

En la capital de la República hubo un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, en abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo. Lo elaboró una comisión presidida por Rafael Zurbarán, secretario de Gobernación.

En septiembre de 1916, en Coahuila se creó, en los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, y al mes siguiente una Ley sobre Accidentes de Trabajo, a fin de abrir la posibilidad de que en los códigos civiles se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. A ésta se le consideró la primera ley sobre el asunto.²¹

C.1.3.1 MÉXICO POSREVOLUCIONARIO.

Soberanes Fernández, nos explica que el 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza dictó el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, que entre otras cosas dispuso: "Leyes Agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad para que

²¹ Cfr. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002. 2ª. Edición. Págs. 126 y 127.

disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados."

Carranza, en un discurso pronunciado en 1913, expresó que terminada la lucha a que convocaba el Plan de Guadalupe, tendría que empezar la lucha social, la lucha de clases, las nuevas ideas tendrían que imponerse en las masas, no sólo repartiendo tierras, ni las riquezas nacionales, no con el sufragio efectivo o la apertura de escuelas sino mediante algo más profundo: establecer la justicia, buscar la igualdad y la desaparición de los poderosos para lograr el equilibrio de la conciencia nacional.

El 6 de enero de 1915, Luis Cabrera dictó una ley que sirvió de base para elaborar el artículo 27 constitucional.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia laboral. El proyecto del Congreso Constituyente agregó al artículo 5º. un párrafo que limitaba aun año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º. con normas en favor de los trabajadores. La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º. incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños. En contra del dictamen se pronunciaron 14 oradores.

Al hacer uso de la palabra, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, sentó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional.

El artículo 5º. debería trazar las bases fundamentales sobre las que habría de legislar en materia de trabajo, entre ellas: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.

En estos debates, Victoria manifestó: "...es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios ¡allá a lo lejos!"

En estas palabras se fundamenta la idea del artículo 123, es decir, la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes de trabajo. El diputado José Natividad Macías dijo:

"He oído en las diversas iniciativas que se han presentado a las Cámaras, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje; he oído hablar de Tribunales de Arbitraje y de arbitradores, que se trata de introducir al artículo 13. A la verdad y sin ánimo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo, si no se dice cuáles son las funciones que han de desempeñar esas Juntas; porque debo decir que si esas Juntas se establecieron con la buena voluntad que tienen sus autores y no se llegara a comprender perfectamente el punto, serían unos verdaderos tribunales más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México; sería la muerte del trabajador y lejos de redimir a esta clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad".

Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y para ello presentó un proyecto con las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, Natividad Macías, Pastor Rouix, Lugo y De los Ríos formaron la Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo, con base en el proyecto de Macías. La proposición final se remitió a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea.

La Comisión no presentó modificaciones de fondo y así, el 23 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.²²

D. DOCTRINA.

De acuerdo con el concepto de Manuel Alonso García, de que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales.

Néstor de Buen Lozano, señala que esas relaciones se clasifican en nuestro Derecho en:

- A. Relaciones con otra persona, que es el trabajador y el empleador, de las que la primera es persona física y la segunda física o jurídico-colectivo;
- B. Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios;
- C. Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores;

²² Cfr. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Op. Cit. Págs. 128 a 130.

- D. Relaciones con el Estado, que puede intervenir como empleador (apartado B del artículo 123 constitucional, trabajadores al servicio del Estado), o como empleador a través de organismos descentralizados, por ejemplo el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, o también organismos de participación estatal, como Pemex, Ferrocarriles Nacionales de México, Teléfonos de México, Compañía de Luz y Fuerza del Centro en Liquidación (a éstos se les aplica el inciso A del artículo 123 constitucional), como órgano fiscalizador de las relaciones obrero-patronales en el campo de la previsión social, como árbitro investido de imperio y coacción en los conflictos individuales y colectivos, ya que el Estado integra junto con los representantes del trabajo y el capital las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órgano de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.²³

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares.

Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil.

Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos.

Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de *closed shop* muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

Históricamente, el vocablo trabajo ha tenido varias connotaciones: en el Antiguo Testamento, se entiende como castigo; en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación.

En 1776 Turgot, en su edicto, señaló la libertad de trabajo como un derecho de la burguesía.

²³ Autores citados por LEMUS RAYA, Patricia. Op. Cit. Págs. 29 y 30.

Según Carlos Marx, "la fuerza de trabajo es una mercancía".²⁴

Para Pierre Renouvin, el Tratado de Versalles (1919), acuerdo de paz firmado, tras la conclusión de la I Guerra Mundial, entre Alemania y las potencias aliadas vencedoras el 28 de junio de 1919 en la galería de los Espejos del palacio de Versalles, próximo a París. Fue negociado durante la conferencia de paz celebrada en Versalles, que comenzó el 18 de enero de 1919.

En ella participaron Estados Unidos (representada por su presidente, Thomas Woodrow Wilson), Gran Bretaña (con su primer ministro, David Lloyd George, al frente de la delegación), Francia (representada por su primer ministro, Georges Clemenceau) e Italia (con su jefe de gobierno, Vittorio Emanuele Orlando, a la cabeza de la delegación, si bien su ministro de Asuntos Exteriores, Giorgio Sonnino, se ocupó de representar a su país en momentos clave). Alemania, que había adoptado un régimen republicano (la llamada República de Weimar) tras la disolución del II Imperio Alemán al final de la guerra, quedó excluida de las conversaciones.

La primera sección del Tratado recogía el Pacto de la Sociedad de Naciones, cuyo objetivo era garantizar el cumplimiento de los términos de varios convenios acordados después de la I Guerra Mundial con el fin de lograr una paz duradera. Estados Unidos no lo ratificó, pero firmó con Alemania por separado el 2 de julio de 1921 el Tratado de Berlín.²⁵

Sigue señalando Renouvin que según lo estipulado en el Tratado de Versalles, que seguía en lo básico los Catorce puntos, o directrices pautadas en enero de 1918 por el presidente estadounidense Wilson, Alemania tuvo que suprimir el servicio militar obligatorio, reducir su Ejército a 100.000 hombres, desmilitarizar todos los territorios situados en la margen oriental del río Rin y los de la margen occidental en una franja de 50 km de ancho, dejar de importar, exportar y prácticamente producir material de guerra, limitar sus fuerzas navales a 36 buques de superficie (no se le permitió mantener submarinos) y el personal naval a 15.000 hombres, quedándole prohibida la aviación militar. Alemania también aceptó que el ex emperador Guillermo II fuera juzgado por un tribunal internacional bajo la acusación de haber cometido "un delito supremo contra la moralidad internacional", pero el juicio nunca llegó a celebrarse.²⁶

²⁴ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 1999. Pág. 1.

²⁵ Cfr. RENOUVIN, Pierre. Historia de las Relaciones internacionales. Siglos XIX Editorial Akal. Madrid España 1982. Págs. 34 y 35.

²⁶ Cfr. RENOUVIN, Pierre. Op. Cit. Pág. 36

En opinión de Anthony Taylor, los alemanes debían hacer frente a una cuantiosa indemnización en concepto de reparaciones de guerra para resarcir a las potencias aliadas por los daños causados durante el conflicto.

Además de las reparaciones en metálico, se entregaron naves, trenes, ganado y valiosos recursos naturales. Surgieron dificultades a la hora de efectuar la recaudación de los pagos, en tanto que la modalidad y cuantía de los mismos no quedó ajustada definitivamente hasta la Conferencia de Lausana de 1932.²⁷

Continúa el autor diciéndonos que asimismo, el Tratado de Versalles abrogó los acuerdos de Brest-Litovsk y Bucarest, de marzo de 1918 y agosto de 1913, respectivamente. Alemania reconoció la soberanía incondicional de Bélgica, Polonia, Checoslovaquia (en la actualidad República Checa y Eslovaquia), así como la de Austria, y perdió aproximadamente 71.000 km² de su territorio, esto es, algo más de un 13% de sus dominios europeos.

El área fronteriza de Alsacia-Lorena fue restituida a Francia, y la región del Sarre quedó bajo la administración de una comisión de la Sociedad de Naciones durante quince años. Bélgica recibió los pequeños distritos de Eupen, Malmédy y Moresnet.

En 1920 se celebraron dos plebiscitos para determinar la situación política de las zonas norte y central de Schleswig: la primera, que comprendía 3.981 km² fue cedida a Dinamarca, mientras que Alemania conservó la segunda, que se convertiría en parte del estado de Schleswig-Holstein. Grandes áreas de las provincias de Posen (actual Poznań en Polonia) y Prusia Occidental pasaron a manos de Polonia.²⁸

Para Frank Walters, los plebiscitos celebrados en 1920 en Prusia y Marienwerder (un distrito del sureste) permitieron su permanencia en Alemania.

El convocado en la Alta Silesia en 1921 también otorgó la mayoría a Alemania, pero el Consejo de la Sociedad de Naciones, que había sido invitado a mediar en la disputa, asignó la parte más rica de esta región a Polonia. Una parte de la Alta Silesia (en la actualidad perteneciente a la República Checa) fue cedida a Checoslovaquia en 1920.

La ciudad portuaria de Memel (la actual Kláipeda) y su territorio adyacente fue declarado bajo la protección de la Sociedad de Naciones

²⁷ Cfr. TAYLOR, Anthony. Los orígenes de la II Guerra Mundial. Editorial Ideal. Barcelona España 1963. Págs. 78 y 79.

²⁸ Cfr. TAYLOR, Anthony. Op. Cit. Pág. 80.

hasta que pasara definitivamente a Lituania, lo que tuvo lugar en 1923.

El puerto de Danzig quedó bajo el control de las principales potencias aliadas y sus asociadas, que reconocieron a Danzig (en la actualidad Gdansk) como una ciudad libre administrada por la Sociedad de Naciones, pero supeditada al dominio de Polonia en lo que se refería a aduanas y representación en el extranjero.

Alemania también perdió todo su imperio colonial. Las duras condiciones del Tratado, en especial la pérdida de los territorios del este europeo, levantaron duras críticas en Alemania que calificó el Tratado de paz como diktat ('imposición'), y dio lugar a la aparición de numerosos grupos nacionalistas que demandaban la revisión del mismo, y que servirían de soporte para el ascenso al poder en la década de 1930 del nacionalsocialismo.²⁹

El Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919) se señala:

"El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio."³⁰

Este principio después lo adoptó la Organización de los Estados Americanos.

En México, el artículo 3º. de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala:

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

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

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

²⁹ Cfr. WALTERS, Frank. Historia de la Sociedad de Naciones. Editorial Tecnos Madrid España 1971. Pág. 50.

³⁰ Cfr. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2000. Pág. 28.

CAPÍTULO TERCERO. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

A. CONCEPTO.

Para el Maestro Héctor Santos Azuela la capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte.

En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado.

Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.³¹

Durante varios años, según el autor, se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal sólo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado.

Esta circunstancia ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y que mejor se establezca una nueva obligación patronal: dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento con vista a un mejoramiento integral de sus condiciones de vida y para evitar que sean, como reza una antigua conseja mexicana aprendices de todo y oficiales de nada.³²

³¹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial Mc. Graw Hill. México Distrito Federal 2000. Pág. 54.

³² IBIDEM. Pág. 55.

Por su parte, el Diccionario de la Lengua Española define:

Capacitar. Hacer a alguien apto, habilitarlo para alguna cosa. Adiestrar. Hacer diestro, enseñar, instruir. Diestro. Hábil, experto en un arte u oficio. Sagaz, prevenido y avisado para manejar los negocios, sin detenerse por las dificultades.

El término capacitación es más amplio que adiestramiento, ya que este último es fundamentalmente de carácter manual, y la capacitación, en cambio, abarca no sólo ese aspecto, sino también el de carácter intelectual o psíquico.

El adiestramiento implica el desarrollo de las destrezas o habilidades para llevar a cabo una actividad determinada.

La capacitación, además de la enseñanza teórico-práctica, desarrolla las actitudes del individuo, respecto de la tarea o actividad que se lleva a cabo.

Esto le permite al trabajador aspirar -sobre bases sólidas- a puestos superiores y elevar su nivel de vida.

Proporciona beneficios a las empresas porque tiende a elevar la productividad, y para la sociedad también es provechoso porque permite que consumidores y usuarios dispongan de bienes y servicios de buena calidad y de mayor demanda en el mercado nacional e internacional, lo que origina ventajas en las exportaciones.

La planta productiva será más eficiente en la medida en que los trabajadores tengan mejor capacitación.

B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

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

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

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

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

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

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

La Ley de 1931, dedicó el Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la convenida; dicho contrato se suprimió, por considerar que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

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

En 1977 se consideró la necesidad de elevar la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a rango constitucional. La exposición de motivos sostuvo:

"Que el país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar nuestras reservas, a fortalecer la calidad de vida de los

mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar".³³

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

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

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

Se debe de mencionar que el fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo. El proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y de entrenamiento, era claro en los primeros intentos por enseñar e intercambiar habilidades entre los pueblos primitivos.

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

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

Mostrar
Decir

³³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla. México 1985. Pág. 281.

Hacer

Comprobar

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

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

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

Por otro lado, como mencionábamos anteriormente, las condiciones de trabajo entre ellas la de capacitación, deben estar contenidas en el contrato de trabajo, por lo que analizaremos su evolución; en Roma surge el contrato, pero originalmente no es una fuente genérica de obligaciones, ya que solo algunas figuras típicas del acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su cumplimiento.

El sistema contractual romano en una larga evolución histórica que va del formalismo al consensualismo ve aparecer las siguientes figuras:

- a) Contratos verbis, que se perfeccionan o adquieren obligatoriedad sólo mediante el uso de determinadas fases verbales.
- b) Contrato literis, que se perfeccionaba mediante la inscripción de un registro de una deuda.
- c) Contratos, que se perfeccionan mediante el consentimiento de las partes aunado a la entrega de una cosa, eran el mutuo el comodato, el depósito y la prenda, creando obligaciones generalmente solo para la parte que recibía la cosa, eventualmente podían surgir para la otra parte.
- d) Contratos consensuales, que se perfeccionaban por el simple acuerdo de las partes, por ejemplo la compraventa.

- e) Contratos innominados, que eran aquellos que no cuadraban con una forma típica y que eran obligatorios cuando había consentimiento, y la prestación de alguna de las partes.
- f) Pactos, que eran acuerdos que no producían ningún efecto jurídico, posteriormente para alguno se concedió acción para reclamar su cumplimiento.

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

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

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

- a) Período precolonial
- b) Período colonial
- c) Período independiente

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

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

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

Había tres clases de esclavos: los prisioneros, quienes perdían su libertad y eran reservados para trabajos forzados o difíciles o bien para el sacrificio en las grandes solemnidades; los que eran sometidos a la esclavitud por deudas y quienes podían ser redimidos si familiares o amigos pagaba la deuda; finalmente

existía la esclavitud voluntaria, ya sea de jefes de familia o hijos mayores para cumplir compromisos económicos o para aligerar la carga del hogar, éstos eran los que recibían el mejor trato, siempre y cuando no decidieran huir, ya que pagaban con su vida.

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

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

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

Las Leyes de Indias, que es la primera legislación social dictada en el mundo, con características que no se consideran como propias de un sistema de explotación, sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada.³⁴

Sin embargo, constituye más un informe legislativo, que el examen de una realidad.³⁵

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

La idea de la reducción de las horas de trabajo.

La jornada de ocho horas, repartidas convenientemente.

Descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.

³⁴ Al respecto, el Maestro José Dávalos señala en su libro Derecho del Trabajo I que "Las leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse". DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. I. 4ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1992. Pág. 53.

³⁵ El Maestro Mario de la Cueva señala en su obra el Nuevo Derecho del Trabajo, que "Las Leyes de Indias son medidas misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada". DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 39.

El pago del séptimo día. La protección al salario de los trabajadores, en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también, la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.

La tendencia de fijar el salario.

La protección a la mujer encinta.

Protección contra labores insalubres y peligrosas.

El principio procesal de "verdad sabida" que operaba a favor de los indios.

Principio de las casas higiénicas.

La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

No existen noticias exactas de las condiciones del trabajo en la época precolonial, se supone que los artesanos y obreros, en general formaban gremios, cada uno de ellos tenían su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. Como mencionábamos, nada se sabe respecto de las horas de trabajo, salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.³⁶

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

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

³⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 54.

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

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

Decreto aboliendo la esclavitud, sentando las bases para que los dueños de los esclavos les otorgaran su libertad.

Decreto agrario.

Decreto aboliendo los impuestos alcabalatorios y los tributos de las castas.

Decreto para que se dejara de usar papel sellado, ya que éste se cobraba a muy alto precio.

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

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

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

En la Constitución española de Cádiz del 19 de marzo de 1812, no se establece norma alguna relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen

corporativo, dicha constitución, fue promulgada el 30 de septiembre de 1812, abrogada en 1814, y en 1820 fue restaurada.

En los "Sentimientos de la Nación", documento en el cual se encuentra comprendido el pensamiento político de Morelos, se compone de veintitrés puntos entre los que destacan, la libertad de América, el concepto de soberanía popular, la división de poderes y además, señala que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte el Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y que como consecuencia se aumenten el jornal del pobre, en otros puntos menciona lo referente a la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas.³⁷

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

El Plan de Iguala se promulgó el 24 de febrero de 1821, y recibió el nombre de Plan de las Tres Garantías, que eran Religión, Unión e Independencia, en el se menciona que todos los habitantes del imperio mexicano sin otra distinción de su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo. Este movimiento dio origen a la Bandera Nacional, además de que Iturbide consumó la independencia de México.

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

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

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

³⁷ A pesar del pensamiento de Morelos, en la Nación Mexicana se seguían aplicando los ordenamientos del viejo derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

La Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.³⁸

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

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

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

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

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

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

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

Al triunfo de la revolución de Ayutla³⁹ que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso

³⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 56.

³⁹ El objeto fundamental de la Revolución de Ayutla fue, derrocar a la dictadura de Santa Anna y obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, a efecto de formular un proyecto de Constitución.

La constitución del 5 de febrero de 1857 nació de dicho proyecto y en ella no se consideraba nada con relación a derechos para los trabajadores, pero cabe señalar que en las discusiones para realizar el proyecto de una Constitución si existieron diversos discursos al respecto.

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

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

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

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

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

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

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

Maximiliano de Habsburgo.⁴⁰

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

Respecto de lo que hoy llamamos relaciones laborales, el Código Civil, trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación del servicio no era equiparable al contrato de arrendamiento. Sin embargo, a pesar de lo anterior, la situación de los trabajadores continuo sin obtener beneficios.⁴¹

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

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

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

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

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

⁴⁰ Maximiliano de Habsburgo, contrario a lo que el grupo de hombres que lo impuso como emperador, elaboró una legislación social, llamada Estatuto Provisional del Imperio en principio y después la llamada Ley del Trabajo del Imperio, ambas tendientes al desarrollo de la Nación buscando proteger a los campesinos y trabajadores.

⁴¹ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 58.

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

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

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

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

Se les imponían multas sobre multas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

diferentes a la Huelga de Cananea⁴², en realidad la huelga fue un poco antes de lo acontecido en Río Blanco, que más que un movimiento obrero, fue una protesta de carácter social.

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

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

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

a) Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.

b) Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

c) Creación de medidas para en cuanto al trabajo a destajo no exista conflicto para la determinación del tiempo de trabajo.

d) Prohibir el empleo para niños menores de catorce años.

e) Obligar a los dueños de los centros de trabajo a mantener mejores condiciones de higiene y mantener la seguridad a la vida de los trabajadores.

f) Obligar a los patronos y propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores.

g) Pago de indemnización derivado de accidentes de trabajo.

h) Declarar nulas las deudas existentes de los jornaleros de campo para con los amos.

⁴² La huelga de Cananea se realizó con la finalidad de obtener mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos.

i) Adopción de medidas para evitar que los dueños de las tierras abusen de los medieros.

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

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

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

m) Hacer obligatorio el descanso dominical.

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

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

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

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

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

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

Posteriormente, vendría la usurpación de Victoriano Huerta, que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en los muros de la penitenciaría de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, para continuar con el senador Belisario Domínguez y la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras, lo cual, no se consideran reformas sociales, sino la representación de Huerta como el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen.

Bajo su gobierno, el primero de mayo de 1913, se conmemoró por primera vez la muerte de los mártires de Chicago y se entregó una petición para que se reglamentara por ley la jornada de ocho horas, que se dictara otra ley sobre indemnizaciones por pago de accidentes de trabajo y se reconociera por los patrones la personalidad de los directivos sindicales, esto, en una ceremonia llevada a cabo por la "Casa del Obrero Mundial".

Por supuesto Huerta mando clausurar dicho lugar y mandó aprehender a muchos de sus dirigentes, y nunca se le pudo dar trámite a la petición realizada.

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

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

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

El día 15 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D. Gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas, el general Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar del Estado de San Luis Potosí, mediante decreto de fecha 15 de septiembre instituye el salario mínimo para el Estado, la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara

inembargables los salarios, crea el "Departamento del Trabajo" y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley, posteriormente en Tabasco se promulga un decreto aboliendo la esclavitud, impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

Las primeras y más importantes reglamentaciones sobre el derecho del trabajo son en Jalisco, que consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones de ocho días anuales, la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía, establece sanciones para los que trabajan en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la ley; en Veracruz: Decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, consagra el descanso semanal.

La Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, dentro de sus disposiciones se encuentran la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpidas por descansos para tomar alimentos, el descanso semanal los domingos y días festivos, con excepciones, y el salario mínimo, que podía pagarse por día, semana o mes.

La ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivada de conducta viciosa y a los que fuesen víctima de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de tener servicio médico adecuado. Imponía a los patrones la obligación de crear primarias laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

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

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

En el Distrito Federal, el 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, estando la Ciudad de México ocupada por zapatistas y villistas, se dicta por el primer Jefe un decreto en el cual, después de exponer las razones por las que entiende ha de prorrogarse el Plan de

Guadalupe⁴³, se compromete, para expedir y poner en vigor durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exige como indispensables para restablecer el régimen que garantiza la igualdad de los mexicanos entre sí, leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.

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

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

En Yucatán, la obra legislativa del general salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes⁴⁴ emanadas de la Revolución. No puede olvidarse que el Estado de Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y que en ese estado, por tanto, es donde se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis progresistas.

Son dos de las leyes promulgadas por el general Alvarado para el Estado. La primera, del 14 de mayo de 1915, creó el consejo de conciliación y el tribunal de Arbitraje. La segunda del 11 de diciembre del mismo año, es la ley del trabajo. Las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del

⁴³ El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, movimiento conocido como constitucionalismo, posteriormente llamado movimiento revolucionario que dieron lugar al surgimiento de la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y del Derecho Mexicano del Trabajo.

⁴⁴ Es menester subrayar que en los estados de Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco y Veracruz, se contemplaron ordenamientos que contenían diversas disposiciones sobre derechos de los trabajadores.

trabajo han sido conocidas como "Las cinco hermanas" por perseguir todas un mismo propósito: Contribuir a la transformación del régimen económico.

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

Los rasgos más importantes de la Ley del trabajo del Estado de Yucatán podrían sintetizarse como sigue: El establecimiento de las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y del departamento del Trabajo, constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivas. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituía en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.

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

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

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

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

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

trabajadora, producto de su radical concepción burguesa de la vida.

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

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

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

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

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

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

La intención de Carranza era la de aplicar la Ley marcial expedida por Benito Juárez que iba destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público, sin embargo, esto no pudo llevarse a cabo y por tanto expidió un decreto el día 10 de agosto de 1916 que entre otras cosas establece lo siguiente:

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

C. FUNDAMENTO LEGAL.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153 con incisos de la A hasta la X, establece todo lo referente a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, entendiéndose por capacitar a la formación, preparación en el ámbito de enseñanza-aprendizaje de los trabajadores y por adiestramiento a la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo.

Para Alena Garrido, la capacitación y el adiestramiento se deben aplicar dentro del centro de trabajo y dentro del horario que corresponda a la jornada: esto puede variar siempre y cuando patrón y trabajador se pongan de acuerdo y manifiesten su conformidad.

La capacitación y el adiestramiento, se encuentran estrictamente vigilados por el departamento adecuado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde se deben registrar todos los planes y programas que se van a aplicar a los trabajadores, siendo sometidos a rigurosos exámenes por parte de la Secretaría, y de aprobarse se estará dispuesto a aplicar a los trabajadores de la empresa o rama de la industria.

Se realiza por conducto de personas, ya sea que pertenezcan al personal de la empresa o bien de instructores especializados (escuelas, instituciones u organismos) que deben encontrarse debidamente registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁴⁵

Para la autora en cita, la base constitucional de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se encuentra en el artículo 123, apartado A, fracción XIII, que establece:

⁴⁵ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Pág. 103

"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".

La Ley Federal del Trabajo le concede al trabajador el derecho que, a su vez, obliga a su patrón a proporcionarle capacitación y adiestramiento en su trabajo para poder elevar tanto su nivel de vida como la productividad.

Esta capacitación debe ser de acuerdo con los planes y programas establecidos de común acuerdo por el patrón y el sindicato, así como haber sido aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁴⁶

Los patrones y trabajadores pueden convenir en que la capacitación y el adiestramiento se imparta dentro o fuera del centro de trabajo, ya sea por medio de personal propio, instructores contratados para este efecto, instituciones, escuelas, organismos especializados o mediante adhesión a los sistemas generales que tengan establecidos o registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

Los cursos y programas se pueden formular respecto a cada establecimiento, una empresa, varias, o una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153 A de la ley se debe impartir al trabajador durante su jornada de trabajo a menos que por la naturaleza de los servicios, el patrón y el trabajador estén de acuerdo en que sea de otra manera.

Con este propósito el legislador modificó, adicionándolo, al artículo 123 de la Constitución General de la República, para establecer que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

⁴⁶ ÍBIDEM Pág. 105.

La ley reglamentaria determinará los sistemas método y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación... (fracción XIII).

Y a su vez la ley señala actualmente que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione esta capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a planes y programas que se formulen de común acuerdo con él o con su sindicato.

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

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

D. OBJETIVOS.

Es obligatorio para el patrón capacitar y adiestrar a sus trabajadores, teniendo como objeto principalmente:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

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

- a) en materia de unidad de la enseñanza se vigilará el desarrollo de los planes y programas que se pongan en ejecución, fijándose además los términos o periodos de cada curso;
- b) deberán integrarse grupos coherentes o de ser posible, instalarse para un adecuado entrenamiento,

- instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país;
- c) se integrarán comisiones mixtas con representantes de los trabajadores y de la empresa o establecimiento de que se trate, mismas que vigilarán la operación e instrumentación del sistema, así como los procedimientos de enseñanza que se implanten, pero podrán además sus integrantes sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores;
 - d) cuidarán que los conocimientos y habilidades que adquiriera el trabajador sean actuales y correspondan a la actividad que desarrolle en el centro de trabajo en donde se encuentre empleado;
 - e) el trabajador deberá estar debidamente informado de la aplicación de la nueva tecnología relacionada con su actividad profesional;
 - f) la preparación que reciba el trabajador habrá de permitirle tanto mejorar sus aptitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación u obtener un ascenso, como prevenir los riesgos inherentes al trabajo que desempeña mediante una correcta utilización del equipo o herramienta que se le proporcione y la atención que debe tener en la operación de aquellos mecanismos que desconozca, y
 - g) la capacitación y adiestramiento deberán permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo (artículos 153 F y 153 G de la Ley Federal del Trabajo).

La capacitación, tratándose de trabajadores de nuevo ingreso, se proporcionará conforme a estipulaciones que habrán de consignarse en los contratos individuales o colectivos de trabajo que sean celebrados, según el caso.

La obligación del trabajador será asistir con puntualidad a los cursos, sesiones de grupo o a todas aquellas actividades que formen parte de la enseñanza que se le imparta; atenderá cualquier indicación que se le haga por parte de los instructores o encargados de su enseñanza, y al finalizar un curso presentará los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud para los cuales sea requerido y mismos que deberá aprobar (artículo 153 H de la Ley Federal del Trabajo)

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

- ❖ Los periodos de capacitación no serán por más de cuatro años para evitar una prolongación indefinida en la enseñanza, que debe incluir de preferencia materias técnicas, las materias académicas se impartirán sólo cuando la actividad profesional lo requiera;
- ❖ Dichos periodos comprenderán la totalidad de los puestos y niveles que existan en una empresa, por muy variados que sean éstos, a fin de evitar que sea compleja o demasiado general la instrucción que reciba el trabajador en cada caso particular;
- ❖ La totalidad de los trabajadores de toda empresa o establecimiento deberá recibir capacitación y adiestramiento y para lograr este propósito se fijarán con exactitud las etapas durante las cuales se impartirá la enseñanza; ésta podrá distribuirse por secciones, especialidades o departamentos, conforme a la actividad que en cada una se realice o haya quedado comprendida, de acuerdo al nivel de preparación que tenga cada grupo de trabajadores;
- ❖ El procedimiento de selección de los trabajadores que sean capacitados se fijará a través de un orden determinado, tomando en cuenta el puesto y categoría de cada uno y su nivel de conocimientos, con el objeto de que sean integrados grupos afines; la capacitación personal tendrá un carácter extraordinario y se aplicara sólo cuando la calidad del trabajo a realizarse lo amerite,
- ❖ Cuando la empresa o establecimiento no se encuentre en condiciones económicas de impartir en forma directa o por medio de instructores particulares la instrucción que deba darse a los trabajadores, se permitirá que sea una institución o escuela la que se encargue de ello, siempre que la misma se encuentre debidamente registrada y autorizada para funcionar con tal carácter por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- ❖ Podrán sufrir modificaciones los planes y programas cuando esto sea pertinente o el avance tecnológico obligue a ello, o cuando varíen las técnicas dentro de una negociación por cambio de maquinaria o de sistemas de operación, y
- ❖ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobará los planes y programas, disponiendo se hagan las modificaciones que estime pertinentes antes de dicha aprobación (artículos 153 Q, 153 R y 153 S de la Ley Federal del Trabajo).

E. LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

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

Finalmente, respecto a planes y programas, aquellas empresas en que por alguna razón no rija un contrato colectivo de trabajo, tendrán la obligación de ponerse de acuerdo con sus trabajadores para convenir la forma en que se les proporcionará capacitación y adiestramiento, sometiendo dichos planes y programas a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e indicando la forma en que las comisiones mixtas que se integren en cada centro de trabajo cuidarán y vigilarán su cumplimiento.

Con motivo de la reforma constitucional a la que ya hemos hecho referencia, la filosofía social de la obligación patronal se orienta al fortalecimiento de los derechos de las clases económicamente menos protegidas.

Por esta razón fue indispensable reformar asimismo la ley (artículo 132 fracción XV) e imponer esta nueva obligación, derivada de la complejidad del proceso industrial que ha tenido México y de la interrelación existente en los sistemas de educación formal, ya que las particulares condiciones de nuestro proceso tecnológico exigían una reglamentación flexible a través de la cual los métodos y procedimientos implantados pudieran ser suplidos por los patrones con la intervención de los sindicatos o del Estado en lo que resultará necesario.

La finalidad fue evitar al mismo tiempo, que la capacitación o el adiestramiento pudieran representar un obstáculo para un adecuado desarrollo de las fuentes de trabajo; de ahí que se haya buscado realizar una acción conjunta de dos principios: el de la capacitación del trabajador y el de proporcionarle una adecuada actividad, empleo o trabajo derivados de la preparación que adquiriera; para cuyo logro debe disponerse de las escuelas o institutos que satisfagan en forma conveniente la necesidad que tiene cada hombre de trabajar.

La capacitación y el adiestramiento han de ser esfuerzo de todos: trabajadores, patrones y autoridades,

demostrándose con este interés conjunto que sólo así se responde a una sociedad en la que cada vez sean más los trabajadores, porque en ello se encuentra la clave del progreso personal y social.

Los comités antes mencionados tendrán las siguientes facultades:

- I. Participar en los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades correspondientes.
- 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. Proponer recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- V. Valuar los efectos de las acciones de la capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate.
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos.

F. LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

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

Los contratos colectivos deben contener cláusulas sobre la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores de acuerdo con los planes y programas establecidos por la ley.

Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores han decidido establecer, o en su caso,

las modificaciones que se hayan convenido respecto a planes y programas ya implantados con la aprobación de la autoridad laboral.

Y, para las empresas que no tengan contrato colectivo de trabajo, deben someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar.

Asimismo, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento, deberán satisfacer los siguientes requisitos para su registro:

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.
- II. Acreditar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tener conocimientos tecnológicos inherentes a la rama industrial o actividad que pretendan impartir.
- III. Las instituciones o escuelas antes mencionadas no deberán estar ligadas a ningún credo religioso (artículo 3º. Constitucional fracción IV).

Si se contraviniera alguna de las disposiciones mencionadas y que se encuentran estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, el registro podría ser cancelado. Para este caso el afectado tiene derecho a ofrecer pruebas o alegar lo que a su derecho convenga.

Los planes y programas a que se refieren los artículos 153-N y 153-0 deben cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos 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 establece el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

- 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, los cuales serán aplicados inmediatamente por las empresas.

Los programas y planes presentados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los 60 días hábiles siguientes, los aprobará o señalará modificaciones que estime pertinentes, y los que no hayan sido objetados dentro del término señalado, se tendrán por aprobados definitivamente.

Si el patrón no presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro de los plazos señalados en los artículos 153-N y 153-0, y si aun presentados no los lleva a la práctica será sancionado en los términos de la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

En estos casos, también la Secretaría puede adoptar las medidas pertinentes para hacer que el patrón cumpla con su obligación.

La entidad instructora debe expedir las constancias respectivas a los trabajadores que hayan aprobado los exámenes, debiendo ser autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, haciéndolo del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio del Comité Nacional y a falta de éste por las autoridades del trabajo, para que la Secretaría las registre y las tome en cuenta para formular el padrón de trabajadores capacitados, de acuerdo con lo establecido en la fracción IV del artículo 539.

Una vez implantado un programa de capacitación, si un trabajador se niega a recibirla, porque considera que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar, mediante documentos, dicha capacidad, y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en este último caso se le extenderá al trabajador la constancia de habilidades laborales.

Dichas constancias son las que el capacitador está obligado a proporcionar y con la cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

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

Estas constancias surten plenos efectos para los censos dentro de la empresa en donde se haya proporcionado la capacitación y el adiestramiento.

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

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido una educación de tipo terminal, serán inscritos en los registros a que se refiere la fracción IV del artículo 539, siempre que el puesto y categoría figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones, o sean similares a los incluidos en él.

Los trabajadores y patrones pueden ejercitar individual o colectivamente las acciones que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento señalado en la Ley Federal del Trabajo.

**CAPÍTULO CUARTO.
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO A CONSECUENCIA DE
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

A. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

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

El contrato individual de trabajo es por lo tanto, el acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.⁴⁷

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

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

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

⁴⁷ Es importante resaltar que diversos autores han desarrollado definiciones del contrato de trabajo, una de las más acertadas es la que el maestro Francisco de Ferrari apunta en su obra, definiéndolo como "Aquél en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de una manera continua o no, al servicio de otra bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar mediante la correspondiente remuneración". DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. 2ª. Edición. Editorial Depalma. Buenos aires, Argentina 1977. Pág. 73.

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

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

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

Consideramos, de acuerdo con lo que señala el Dr. Miguel Borrel Navarro, que independientemente de que exista un contrato colectivo de trabajo se debe celebrar el contrato individual de trabajo, para establecer de manera más específica las condiciones de trabajo.⁴⁸

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

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

- El lugar y fecha donde se celebra, las generales y datos personales de los contratantes y sus firmas, y dos testigos.
- Detallar lo más posible, los trabajos o servicios a realizar por el trabajador y el lugar donde se prestará el servicio, la denominación del puesto, la importancia es que con base en las descripciones de puestos se realiza la adecuada valuación del mismo mediante sistemas que analizan diversos elementos.⁴⁹
- La declaración del trabajador bajo protesta de decir verdad que tiene la capacidad y conocimientos requeridos para desempeñar el puesto.

⁴⁸ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 7ª. Edición. Editorial Sista. México Distrito Federal 2001. Pág. 203.

⁴⁹ Observamos como, entre los elementos que un sistema de valuación de puestos puede considerarse, se encuentran: autoridad, conocimientos, habilidades, experiencia, intensidad, magnitud, proceso de pensamiento, relaciones internas, relaciones externas y personal bajo su responsabilidad

por tiempo indeterminado; la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 señala que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

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

Al respecto el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el siguiente:

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

Novena Época. Instancia Segundo Tribunal Colegiado Del Sexto Circuito.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Agosto de 1996. Tesis VI.2o.45 L. Página 649.

Amparo directo 169/96. Avios Industriales, Gases y Soldaduras, S.A. de C.V. 10 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Cíementina Ramírez

Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Quinta Parte, Vol. 133-1 38, Pág. 18.

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

"CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN

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

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII. Noviembre de 1998. Tesis: 111.1. J126. Página 425.

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

Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 205/95. Ricardo Bueno Topete. 8 de noviembre de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

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

Amparo directo 620/97. Aurrerá, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Elsa María López Luna. Amparo directo 891/97. Embotelladora Aga de Occidente, S.A. de C.V. 2 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

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

- La duración de la jornada de trabajo, respetando los máximos establecidos por los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo; salvo lo dispuesto en el artículo 59 de la legislación laboral vigente.
- El que solamente mediante autorización previa del patrón el trabajador podrá trabajar tiempo extraordinario, o en días de descanso obligatorios u ordinarios.
- El monto del pago del salario y demás prestaciones así como forma, lugar y días de pago.
- Días de descanso y vacaciones que podrá disfrutar el trabajador.
- Que el trabajador, se obligue a tomar los cursos de capacitación y adiestramiento que otorgue el patrón con base en lo que establece la Ley Federal del Trabajo.
- Que con independencia de las causas de rescisión establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo también sea causa de rescisión, la violación a las obligaciones contenidas en el contrato individual de trabajo.
- Señalar cuando y en que forma procederán los permisos y licencias.

El Dr. Miguel Borrel considera, además, que se podrán agregar todas aquellas disposiciones o normas que se consideren convenientes de acuerdo con la naturaleza del trabajo contratado.⁵⁰

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

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

⁵⁰ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 197.

B. DEFINICIÓN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

El principio de estabilidad en el empleo se recoge en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que las relaciones de trabajo "pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado", con la salvedad (párrafo final) de que "a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado".

La permanencia en el trabajo se confirma en los artículos 36 a 38 de la ley que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado.

En el artículo 39 se establece claramente que "si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia". En consecuencia, como garantía de la permanencia en el empleo, las relaciones laborales tienen duración indefinida en tanto subsista la materia del trabajo.

Durante los años que siguieron a la promulgación de la Constitución del 17, frente a los casos cada vez más frecuentes de los despidos injustificados, el principio de la estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 del apartado "A" que de origen atribuyó carácter potestativo al arbitraje.

Es decir, la fracción XXII garantiza, en principio la estabilidad en el trabajo, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo, ante los supuestos de despido sin justificación o por haber ingresado a determinada asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita.

Sin embargo, la fracción XXI reconoce que es potestativo para el patrón, someter sus diferencias al arbitraje o negarse a aceptar el laudo pronunciado por las juntas, substituyéndose la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago al obrero de tres meses de indemnización, independientemente de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Ante tal contradicción se reformó, en 1962. el texto de la Constitución estableciéndose que la fracción XXI del artículo 123 no sería aplicable a las acciones consignadas en la fracción XXII.

De esta suerte, ante la pretendida injustificación de su despido, correspondería efectivamente al trabajador decidir entre su reinstalación o su indemnización.

Existe la posibilidad de utilizar el trabajo por tiempo u obra determinados, la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo de acuerdo a la duración que reclame la propia naturaleza de las relaciones laborales; en tal virtud, la estabilidad no es por fuerza, indefinida.

Desde esta perspectiva la permanencia en el empleo deberá sustituir hasta la terminación natural, en cada caso, de las relaciones laborales.

En alguna ocasión se ha afirmado también que la vinculación indisoluble entre trabajadores y patrones dentro del marco de un sistema democrático, no es sólo incompatible, sino utópica e innecesaria.

Que es prácticamente imposible obligar al patrón a proporcionar trabajo a los obreros, salvo que se trate de un régimen totalitario y abiertamente violatorio de las libertades de industria y trabajo.

Si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto debe entenderse, sin embargo, como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada.

Por otra parte, la estabilidad representa también la fuente y la garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc., consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el trabajo.

El carácter absoluto del derecho a la estabilidad en el empleo, se flexiona únicamente, en las excepciones taxativamente contempladas en el artículo 49 de la ley:

- I. Trabajadores con antigüedad menor de un año.
- II. Trabajadores que laboren en contacto directo e inmediato con el patrón, cuando a juicio de la Junta, de acuerdo a las circunstancias del caso, no sea posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.
- III. Trabajadores de confianza.
- IV. Trabajadores domésticos.
- V. Trabajadores eventuales."

Según el artículo 50 de la ley, en estos supuestos, los patrones deberán pagar a los trabajadores las siguientes indemnizaciones:

"I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

"II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza por otra parte, mediante el reconocimiento de que la substitución del patrono no destruye ni afecta las relaciones laborales en la empresa (artículo 41, de la Ley Federal del Trabajo).

La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar.

Si no se observan las formalidades que dispone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se presume injustificado el despido, salvo prueba en contrario.

Por otra parte, si en el juicio correspondiente el patrón no prueba la causa justificada del despido, deberá cubrir al trabajador las indemnizaciones de ley y, en su caso, reinstalarlo.

Hay dos clases de estabilidad: la absoluta y la relativa.

La primera, por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo.

Cabe recordar que el trabajo es un deber social y un derecho en términos del artículo 3º. de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad relativa consiste en las salvedades que la ley determina a la regla general de la permanencia en el empleo; el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas y de fuerza mayor, por

supuesto no imputables a las partes, que estipulan los artículos 47 y 53 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

En cuanto a los fundamentos y principios que rigen la estabilidad, puede considerarse que el objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patrones a practicar el despido de modo anárquico y caprichoso, lo que propiciaría dejar sin empleo y sin la correspondiente seguridad económica a un número creciente de trabajadores.

Los principios que rigen la estabilidad en el empleo son los siguientes:

1. De dignidad. Si se admitiera el despido aun sin motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajo; perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.

2. De igualdad. Si se considera que por regla general el trabajador no tiene el poder económico del patrón, en principio lo hace vulnerable ante la voluntad de éste, por ello, en otra época aquél podía ser despedido por libre determinación patronal, sin que implicara responsabilidad del empleador. Entonces, para nivelar la posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad en el empleo por equidad.

3. De libertad. En el sistema de estabilidad en el empleo, el trabajador es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar válidamente, amén que sea por causa legal de rescisión imputable a él, por caso fortuito o fuerza mayor y, en general, por motivos que hagan imposible la relación de trabajo y no sean imputables a las partes, es decir, lo que técnicamente se denomina terminación del nexo laboral.

Otra forma de concluir con esta relación, sin atentar contra la libertad y estabilidad en el empleo, es la conclusión de la obra o del término estipulado conforme a derecho.

Por último, tampoco puede obligarse al trabajador a permanecer en el empleo (por más de un año, como indica el artículo 5º. constitucional), pues sería contrario al principio de libertad inherente a la estabilidad en el empleo.

C. DURACIÓN INDETERMINADA DE LA RELACIÓN LABORAL.

Respecto a la duración del empleo, la Ley Federal del Trabajo, determina: "Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

El presente artículo es muy claro: si no se señala el término, se entiende que es indeterminado.

En lo que toca a las excepciones, la Ley Federal del Trabajo establece:

Art. 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Art. 37. El señalamiento de tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por la Ley.

Art. 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales cotejables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Al respecto, el artículo 39 estipula: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Por tanto, procede la prórroga de la relación de trabajo, aun cuando se haya estipulado tiempo fijo u obra determinada, cuando la fuente de trabajo subsiste más allá de lo previsto; por ejemplo, cuando se prolonga la ausencia del trabajador sustituido, se prorroga el interinato por regla general o cuando en un contrato de obra para la construcción de un edificio, una vez concluido, se estipulan agregados o modificaciones a la construcción.

D. FORMAS DE EXTINCIÓN.

La terminación de la relación de trabajo está prevista en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

CAPÍTULO QUINTO. IMPLICACIONES ECONÓMICAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

A. MEJORÍA EN LA PRODUCTIVIDAD.

Productividad, en economía, es la relación entre producción final y factores productivos (tierra, capital y trabajo) utilizados en la producción de bienes y servicios. De un modo general, la productividad se refiere a la que genera el trabajo: la producción por cada trabajador, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo.

Lo habitual es que la producción se calcule utilizando números índices (relacionados, por ejemplo, con la producción y las horas trabajadas), y ello permite averiguar la tasa en que varía la productividad.

Los datos más fiables en este sentido provienen de la industria, porque es en este sector donde resulta más fácil medir la producción, a diferencia de, por ejemplo, una empresa de servicios financieros.

Una de las claves del éxito de una empresa reside en saber incrementar la productividad. Pero para ello, es preciso tener en cuenta el rendimiento total de la actividad productiva de los factores, y no sólo la productividad del trabajo.

Cuando se aumenta la inversión en capital (compra de maquinaria) para reducir las necesidades del factor trabajo (y por lo tanto elevar la productividad de este factor) el objetivo debe ser aumentar el rendimiento de todos los factores.

En la práctica, la productividad de cada factor es muy difícil de calcular porque no se puede identificar con exactitud qué parte de la producción se debe a cada uno de ellos.

Además, la cantidad de factores utilizados en la producción varía con el tiempo. Debido a estas dificultades, las estadísticas relativas a la productividad deben interpretarse con cautela.

Las mejoras a corto plazo de los índices pueden reflejar una mejor utilización de la capacidad productiva, y no una mejora real de la productividad.

En general, no se pueden realizar comparaciones entre diversos países porque en cada uno de ellos varía la forma de obtener datos sobre productividad.

Por lo común se vincula el crecimiento de los salarios a las mejoras en la productividad. Muchas empresas utilizan un sistema de pagos en función del trabajo realizado, de forma que parte del salario depende del rendimiento de cada trabajador.

También es frecuente que la empresa que está negociando los salarios con los trabajadores asegure que la subida salarial sólo será posible si se produce un incremento de la producción; ésta es una forma de amenazar con una reducción de personal o plantilla si la subida salarial no va acompañada de un aumento de la productividad.

B. ESPECIALIZACIÓN.

Es la Revolución Industrial, el proceso de evolución que conduce a una sociedad desde una economía agrícola tradicional hasta otra caracterizada por procesos de producción mecanizados para fabricar bienes a gran escala. Este proceso se produce en distintas épocas dependiendo de cada país.

Para los historiadores, el término Revolución Industrial es utilizado exclusivamente para comentar los cambios producidos en Inglaterra desde finales del siglo XVIII; para referirse a su expansión hacia otros países se refieren a la industrialización o desarrollo industrial de los mismos.

Algunos autores para referirse al desarrollo capitalista en el último tercio del siglo XX, con nuevas organizaciones empresariales (trusts, holdings, cárteles), nuevas fuentes energéticas (electricidad, petróleo) y nuevos sistemas de financiación hablan de Segunda Revolución Industrial.

La primera Revolución Industrial tuvo lugar en Reino Unido a finales del siglo XVIII; supuso una profunda transformación en la economía y sociedad británicas.

Los cambios más inmediatos se produjeron en los procesos de producción: qué, cómo y dónde se producía. El trabajo se trasladó de la fabricación de productos primarios a la de bienes manufacturados y servicios.

El número de productos manufacturados creció de forma espectacular gracias al aumento de la eficacia técnica.

En parte, el crecimiento de la productividad se produjo por la aplicación sistemática de nuevos conocimientos tecnológicos y gracias a una mayor experiencia productiva, que también favoreció la creación de grandes empresas en unas áreas geográficas reducidas.

Así, la Revolución Industrial tuvo como consecuencia una mayor urbanización y, por tanto, procesos migratorios desde las zonas rurales a las zonas urbanas.

Se puede afirmar que los cambios más importantes afectaron a la organización del proceso productivo. Las fábricas aumentaron en tamaño y modificaron su estructura organizativa.

En general, la producción empezó a realizarse en grandes empresas o fábricas en vez de pequeños talleres domésticos y artesanales, y aumentó la especialización laboral.

Su desarrollo dependía de una utilización intensiva del capital y de las fábricas y maquinarias destinadas a aumentar la eficiencia productiva.

La aparición de nuevas máquinas y herramientas de trabajo especializadas permitió que los trabajadores produjeran más bienes que antes y que la experiencia adquirida utilizando una máquina o herramienta aumentara la productividad y la tendencia hacia una mayor especialización en un proceso acumulativo.

La mayor especialización y la aplicación de bienes de capital a la producción industrial creó nuevas clases sociales en función de quien contratara y tuviera la propiedad sobre los medios de producción.

Los individuos propietarios de los medios de producción en los que invertían capital propio se denominaron empresarios. Cuando invierten capital en una empresa sin participar directamente en ella se denominan capitalistas.

Como la Revolución Industrial se produjo por primera vez en Gran Bretaña, este país se convirtió durante mucho tiempo en el primer productor de bienes industriales del mundo.

Durante gran parte del siglo XVIII Londres fue el centro de una compleja red comercial internacional que constituía la base de un creciente comercio exportador fomentado por la industrialización.

Los mercados de exportación proporcionaban una salida para los productos textiles y de otras industrias (como la siderurgia), cuya producción aumentaba rápidamente gracias a la aplicación de nuevas tecnologías.

Los datos disponibles sugieren que la tasa de crecimiento de las exportaciones británicas se incrementaron de forma considerable a partir de la década de 1780.

La orientación exportadora y el aumento de la actividad comercial favorecieron aún más el desarrollo de la economía: los ingresos derivados de las exportaciones permitían a los productores británicos importar materias primas para crear productos industriales; los comerciantes que exportaban bienes adquirieron una importante experiencia que favoreció el crecimiento del comercio interior.

Los beneficios generados por ese desarrollo comercial fueron invertidos en nuevas empresas, principalmente en mejora de la tecnología y de la maquinaria, aumentando de nuevo la productividad, favoreciendo la dinámica del proceso.

C. MEJORES SALARIOS.

Salario es la remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie, que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o un mandato remunerado. Se designa también con la denominación de salario a la remuneración de los obreros a domicilio, aun cuando se trate de trabajadores independientes.

En el contrato de trabajo, por lo común, se sustituye la palabra salario por *appointements* (sueldos) para los empleados y *gages* (gajes) para los domésticos.

Salario mínimo, cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.

En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.

Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en

las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos.

El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación.

Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

El estudio de la economía puede dividirse en dos grandes campos. La teoría de los precios, o microeconomía, que explica cómo la interacción de la oferta y la demanda en mercados competitivos determinan los precios de cada bien, el nivel de salarios, el margen de beneficios y las variaciones de las rentas.

La microeconomía parte del supuesto de comportamiento racional. Los ciudadanos gastarán su renta intentando obtener la máxima satisfacción posible o, como dicen los analistas económicos, tratarán de maximizar su utilidad. Por su parte, los empresarios intentarán obtener el máximo beneficio posible.

D. MEJORES GANANCIAS PARA LA CLASE PATRONAL.

Briceño Ruiz señala:

“La capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser motivadores tanto para los patrones como para trabajadores”.⁵¹

Según De la Cueva, la capacitación profesional no es solamente esencial en la hora actual, sino que es además un beneficio general: para los trabajadores, porque es la base de su elevación en la jerarquía de las actividades; y para la empresa, porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y porque aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades.⁵²

⁵¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 275.

⁵² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 403.

"No basta que los trabajadores mejoren los conocimientos y destrezas de un trabajo, sino que es necesario que se les capacite y adiestre para que puedan desempeñar ese trabajo conforme a las medidas de seguridad e higiene preventivas de accidentes y enfermedades".⁵³

A través de la capacitación y el adiestramiento se logra la superación del trabajador y su mejor nivel de vida, más y mejor producción y productividad y el desarrollo y progreso del país en general;⁵⁴ ya que "el grado de desarrollo económico se mide, entre otros parámetros, en la calidad de la fuerza de trabajo".⁵⁵

En general los beneficios que se pueden obtener a proporcionar capacitación y adiestramiento son:

1. Incremento en la cantidad y la calidad de la producción.
2. Reducción de los tiempos de producción.
3. La disminución de desperdicios.
4. La disminución de los costos de producción.
5. La disminución de los accidentes de trabajo.
6. La disminución de inasistencia al trabajo.
7. Un mejoramiento del clima laboral.
8. La adopción de criterio, conocimientos y habilidades que permitan un buen liderazgo y encauzamiento de la energía.
9. Identificación de los símbolos, valores y compromisos del personal respecto a su trabajo.
10. La capacidad y/o responsabilidad en el manejo de maquinas y equipos.
11. Cumplir con las obligaciones legales.
12. Integración del personal de la empresa.
13. La formación de actitudes de calidad y productividad.

⁵³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1983. Pág. 224.

⁵⁴ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 274.

⁵⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 285.

Si bien se han hecho algunos esfuerzos por mejorar los niveles de capacitación en nuestro país elevándola a rango constitucional estructurando las obligaciones patronales respectivas, estas tentativas no han podido responder a las graves necesidades y deficiencias que en este trascendente renglón enfrentan las organizaciones.

La capacitación debe ser entendida por la organización como una inversión de la empresa, el empleado debe valorar la inversión que hace la organización para el desarrollo en el ámbito laboral de la empresa con la finalidad de que ocupen posibles nuevos puestos o para evitar malos hábitos en el trabajo. La capacitación favorece a la cultura organizacional de la empresa.

El maestro Euquerio Guerrero, considera que falta mucho por realizar respecto de la capacitación y el adiestramiento, siendo vital que, en primer término, se convenzan plenamente todos los patrones de las bondades de un sistema de capacitación y observen que los recursos invertidos en esa labor dan excelentes frutos.⁵⁶

Como resultado de la aplicación de los planes y programas de capacitación surgen conceptos como el de ahorro, calidad, productividad, rentabilidad, innovación y crecimiento que lleva consigo expansión.

Debemos considerar la capacitación y adiestramiento como un mecanismo que coadyuvará a salir de nuestro subdesarrollo y un motor en nuestra estructura laboral que se traducirá en superación y progreso para la comunidad y en forma directa para empresarios y trabajadores.⁵⁷

La capacitación y el desarrollo son programas que ayudan a los empleados a que se preparen integralmente como personas; además, con la capacitación, se le proporcionan al empleado conocimientos sobre todos los aspectos técnicos del trabajo. El pequeño empresario debe evaluar como se están llevando a cabo las funciones (en caso de que ya este establecido) para determinar si necesita o no un programa de capacitación, por lo que el trabajador se encontrará más adaptado dentro de la organización, creando un sentido de pertenencia, obtendrá crecimiento personal que le proporcionará mayor seguridad, mejorando la relación con el jefe, una mayor motivación y realización, en cuanto a la organización, mejora la capacidad de la toma de decisiones y un adecuado clima laboral.

Es difícil separar los beneficios culturales de los sociales, sin embargo consideramos que en este caso es conveniente mencionar que los trabajadores obtendrán como consecuencia de la capacitación

⁵⁶ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Pág. 224.

⁵⁷ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 323.

recibida una mayor preparación y mejora la percepción del mundo en el que vive, abriendo perspectivas y despertando y facilitando el acceso al conocimiento, lo cual trae como consecuencia el deseo de elevar su calidad de vida, mejorando su comportamiento en el trabajo e incluso en su ámbito familiar.

"La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad económica por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos".⁵⁸

En las tareas de capacitación y adiestramiento deben intervenir las partes en la relación de trabajo, es decir patrones y trabajadores, así como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, como autoridad administrativa que tiene a su cargo supervisar y aprobar los convenios y los programas respectivos.⁵⁹

El maestro José Dávalos menciona que:

"El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente".⁶⁰

Dentro de los principios fundamentales de la capacitación está el que a partir de las necesidades reales detectadas, se establezca un sistema integral de capacitación y desarrollo que comprenda todos los esfuerzos y actividades educativas en un mismo plan rector de desarrollo humano y profesional y un incremento en la productividad organizacional.

La creación de un ambiente en el que la capacitación y el desarrollo signifiquen un reto, un interés y crecimiento individual, grupal y organizacional; el convertir a la capacitación en una filosofía y estilo de trabajo con clara dirección; el brindar al personal un nuevo concepto de la productividad, así como el de trabajo en equipo y de los valores laborales; definir y buscar el compromiso; la formación de grupos que se conviertan en agentes de cambio; la creación de un programa de integración humana a través del trabajo en equipo que fomente la creatividad y el diagnóstico de problemas para una mejor toma de decisiones; a través de la presencia directiva en los diversos eventos educativos, patentizar y enriquecer el liderazgo de la dirección general para motivar y reforzar las conductas de integración y productividad de todo el personal frente a la empresa; el establecimiento de un programa estratégico que contemple actividades inmediatas, a mediano y a largo plazo que de manera sistemática y

⁵⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 274.

⁵⁹ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 274.

⁶⁰ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 277.

acumulativa, formen, enriquezcan y mantengan una cultura organizacional basada en la productividad e involucrar a directivos, jefes, técnicos y personal en general, en las tareas educativas de capacitación y desarrollo, es la meta que se debe perseguir con la aplicación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Además, el desarrollo de los programas de capacitación, debe comprender íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir).

En nuestra legislación laboral, la obligación de capacitar y adiestrar se limita únicamente al patrón y no se complementa con otra obligación paralela de los trabajadores de capacitarse o adiestrarse.

Lo cierto también es que los trabajadores no se encuentran motivados a capacitarse o adiestrarse, ya que no encuentran en ella ni a corto ni a mediano plazo un medio para ganar más.

Son los patrones quienes impulsan el establecimiento de sistemas, que les resultan atractivos para mejorar su productividad.

Al perfilar a la capacitación y el adiestramiento como derecho de los trabajadores, el legislador colocó en situación comprometida al patrón y queda a la buena disposición de los trabajadores, el que el mismo cumpla con esta obligación.

Cabría por lo tanto, preguntarse si se está cayendo en un afán tutelar que tan pernicioso puede resultar y que se produce en los casos en que el legislador demuestra un celo social, a pesar de que el mundo en la actualidad lo que debe plantearse son mayores responsabilidades sociales.

Ya es hora de que el trabajador sea considerado un hombre, con responsabilidades sociales, mayor de edad, y no como un sujeto incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente.

México requiere, exige, un incremento de su productividad, tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores para nuestras crecientes necesidades demográficas: productividad cuantitativa como para poder competir en mercados internacionales, tanto capitalistas como socialistas, mucho más exigentes con la calidad de los productos: productividad cualitativa.

La productividad se entiende entonces como un concepto plurivalente: beneficio económico para el trabajador, para el patrón, para la economía nacional.

Dada la intensidad poblacional de México, estimamos urgente que se capacite en forma masiva, no sólo a la masa trabajadora, sino a toda la población en aptitud y necesidad de trabajar, debiéndose instrumentar a la brevedad posible, las reformas legislativas pertinentes a tal fin, tanto en los ámbitos laborales como educativos hasta lograr que efectivamente, todo trabajador esté o no trabajando, reciba una educación y capacitación eficiente, que lo prepare para afrontar en mejores condiciones los retos de la vida moderna.⁶¹

En la forma en que esta planteada la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, la ley lo concibe como un derecho de estos. Ahora bien, a partir de la celebración de los convenios y lógicamente en la medida en que los convenios lo determinen la capacitación y el adiestramiento pueden convertirse en obligatorios para el trabajador. Sin embargo, la obligación será relativa ya que el trabajador podrá negarse a recibirla si considera que tiene los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto y el inmediato superior y acredita esa circunstancias con documentales o, en su defecto, presenta y aprueba ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Raras veces el personal contratado puede completar sus actividades y obligaciones de trabajo; incluso los empleados ya experimentados tienen algo que aprender sobre la forma de operar de la organización, como por ejemplo: su personal, sus políticas, procedimientos, controles, normas, etc.

Aun cuando la capacitación y el desarrollo cuestan dinero y tiempo, las organizaciones modernas y con éxito consideran tales costos como una correcta inversión en los recursos humanos.

La diferencia entre las capacidades de un nuevo empleado y las exigencias de su puesto puede ser importante. La capacitación complementa las capacidades de los nuevos empleados. El resultado que se espera lograr es un equilibrio entre lo que puede hacer el nuevo trabajador y lo que exige el puesto.

Aunque esos esfuerzos requieren mucho tiempo y dinero, reducen la rotación del personal y ayudan a los nuevos trabajadores a ser mas productivos.

Aun el personal con antigüedad necesita capacitación, ya que le es de ayuda a evitar la obsolescencia y a realizar sus tareas con mayor eficacia.

Los valores humanos-sociales y económicos-productivos acortan sus distancias, y en la moderna filosofía administrativa se coinciden

⁶¹ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 312.

no solo como interdependientes sino como dimensiones de un mismo fenómeno: El desarrollo del hombre y la construcción de una sociedad sana y justa que promueva su crecimiento y realización.

"La capacitación es presupuesto del trabajo, nace con el trabajo y, en la medida en que los implementos se van complicando, adquiere las variantes que el progreso le imprime".⁶²

Afortunadamente, bajo la anterior premisa, los modelos educativos en lo general y la capacitación en particular, han tomado el lugar que les corresponde en la práctica de la administración. Hoy por hoy los empresarios se han hecho a la idea y han adoptado la necesidad de la capacitación y en entrenamiento no solo para el desarrollo de su personal sino para el propio desarrollo de la empresa, ya que si la organización cuenta con un personal preparado será más competitiva al igual que el personal con el que cuenta.

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

⁶² BRICEÑO RUIZ, Alerto. Op. Cit. 274.

CONCLUSIONES.

PIMERA.- La capacitación es el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte.

SEGUNDA.- En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado.

TERCERA.- En nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

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

QUINTA.- El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal sólo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso a categorías más especializadas.

SEXTA.- La obligación representaba más un beneficio para el patrón, porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado.

SÉPTIMA.- Lo explicado, ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y que mejor se establezca una nueva obligación patronal: dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento con vista a un mejoramiento integral de sus condiciones de vida y para evitar que sean, como reza una antigua conseja mexicana aprendices de todo y oficiales de nada.

OCTAVA.- A tal efecto, el legislador modifico, adicionándolo, al artículo 123 de la Constitucional para establecer que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

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

DÉCIMA.- La capacitación puede ser proporcionada, de ser posible, en las instalaciones de la empresa; pero no siendo así, se hará a través de instructores, institutos o escuelas, siendo a cargo de los patronos el costo de la preparación que resulte indispensable respecto de cada trabajador.

DÉCIMO PRIMERA.- La obligación patronal se orienta al fortalecimiento de los derechos de las clases económicamente menos protegidas.

DÉCIMO SEGUNDA.- Por lo explicado, se reformó la ley e impuso esta nueva obligación, derivada de la complejidad del proceso industrial que ha tenido México y de la interrelación existente en los sistemas de educación formal, ya que las particulares condiciones de nuestro proceso tecnológico exigían una reglamentación flexible a través de la cual los métodos y procedimientos implantados pudieran ser suplidos por los patronos con la, intervención de los sindicatos o del Estado en lo que resultará necesario.

DÉCIMO TERCERA.- La finalidad de la reforma, fue evitar al mismo tiempo, que la capacitación o el adiestramiento pudieran representar un obstáculo para un adecuado desarrollo de las fuentes de trabajo; de ahí que se haya buscado realizar una acción conjunta de dos principios: el de la capacitación del trabajador y el de proporcionarle una adecuada actividad, empleo o trabajo derivados de la preparación que adquiera; para cuyo logro debe disponerse de las escuelas o institutos que satisfagan en forma conveniente la necesidad que tiene cada hombre de trabajar.

DÉCIMO CUARTA.- Indudablemente, la capacitación y el adiestramiento han de ser esfuerzo de todos: trabajadores, patronos y autoridades, demostrándose con este interés conjunto que sólo así se responde a una sociedad en la que cada vez sean más los trabajadores, porque en ello se encuentra la clave del progreso personal y social.

BIBLIOGRAFÍA.

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho Económico. Editorial Colección Textos Jurídicos Universitarios. México Distrito Federal 1999. 3ª. Edición.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. México Distrito Federal 2001. 7ª. Edición.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla. México Distrito Federal 1985.

BRIZ, Santos. Derecho Civil y Derecho Económico. Editorial Reus. Madrid España 1994.

COOTER, Robert. Derecho y Economía. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 1998.

CRUZ BARNEY, Oscar. Historia del Derecho en México. Editorial Oxford. México Distrito Federal 2002.

DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*. I. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1992. 4ª. Edición.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina 1977. 2ª. Edición.

DE PINA, RAFAEL. Elementos de Derecho Civil. Tomo IV. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002. 23ª. Edición.

FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997. 17ª. Edición.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. 29ª. Edición.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Preess. México Distrito Federal 1999.

GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Historia de las Doctrinas Económicas. Editorial Esfinge. México Distrito Federal 1979.

GÓMEZ GRANILLO, Moisés y GUTIÉRREZ ROSAS, Rosa María. Introducción al Derecho Económico. Editorial Esfinge. México Distrito Federal 2000.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. 20ª. Edición.

HERRERÍAS, Armando. Historia de las Doctrinas Económicas. Editorial Trillas. México Distrito Federal 1976.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2000.

LÓPEZ ROSADO, Felipe. El Hombre y el Derecho. Editorial Panorama. México Distrito Federal 1978.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1983.

PALACIOS LUNA, Manuel R. El Derecho Económico. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1993. 3ª. Edición.

POSNER, Richard A. El análisis económico del Derecho. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 2000.

RANGEL COUTO, Hugo. Guía para el Estudio de la Historia del Pensamiento Económico. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1979.

RENOUVIN, Pierre. Historia de las Relaciones internacionales. Siglos XIX Editorial Akal. Madrid España 1982.

ROLL, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 1974. 9ª. Reimpresión.

ROSALES BETANCOURT, Mario. Apuntes tomados durante el curso de Historia del pensamiento económico. Carrera Licenciado en Derecho. E N E P. Acatlán estado de México 2002.

ROSALES BETANCOIURT, Mario. Apuntes del Curso de Teoría Económica. Carrera Licenciado en Derecho. Facultad de Estudios Superiores Acatlán. Acatlán Estado de México 2001.

SAMUELSON, Paul. Economía. Economía. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 1973.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial Mc. Graw Hill. México Distrito Federal 2000.

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002. 2ª. Edición.

TAYLOR, Anthony. Los orígenes de la II Guerra Mundial. Editorial Ideal. Barcelona España 1963.

WALTERS, Frank. Historia de la Sociedad de Naciones. Editorial Tecnos Madrid España 1971.

WITKER, Jorge. Derecho Económico. Editorial Harla. México Distrito Federal 1988.

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.