



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

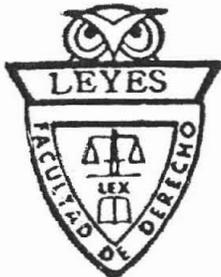
LA OBLIGATORIEDAD DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO EL MEDIO IDONEO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL Y DEL PAIS

T E S I S

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

ARIZBETH ZORAYA MARTINEZ GARCES

ASESOR: LIC. PEDRO A. REYES MIRELES



CIUDAD UNIVERSITARIA

2005

m. 347809



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: ARIZBETH ZORAYA MARTÍNEZ GARCÉS , con número de cuenta 090273683, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "LA OBLIGATORIEDAD DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO EL MEDIO IDÓNEO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL Y DEL PAÍS", bajo la dirección del Lic. PEDRO ALFONSO REYES MIRELES, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS , en el oficio con fecha 10 de Junio del 2005, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., a 30 de Junio 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. PORFINO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por darme la oportunidad de nacer,
tener salud y regalarme la bonita
familia que tengo, sobre todo por
darme la oportunidad de llegar a
concluir esta meta.

CON AMOR INFINITO A MIS PADRES:

No hay palabras para agradecerles todo
el amor, cariño, respeto, por su confianza,
por el apoyo incondicional que siempre
me brindan, por sus sabios consejos,
por ser un buen ejemplo a seguir día con
día para ser mejor persona. El logro de hoy,
es también de Ustedes. Estoy muy
agradecida con Dios por darme los
mejores padres. **GRACIAS, LOS AMO.**

CON AMOR A MIS HERMANOS KARI Y ULISES:

Por el cariño, amor, confianza y apoyo que
existe entre nosotros, gracias por sus enseñanzas
y ejemplos que todos los días me brindan, porque
Dios me dio a los mejores hermanos del mundo.

Los amo.

AL MAESTRO PEDRO ALFONSO REYES MIRELES:

Con cariño y afecto, por aceptar tan gustoso dirigir este trabajo, por sus valiosos consejos siempre bien atinados y la paciencia que tuvo para la realización de este trabajo.

Gracias Maestro.

A TODOS MIS MAESTRAS Y MAESTROS:

Por los sabios consejos y por sus enseñanzas que diariamente le brindan dentro de las aulas al alumno para formarlo y guiarlo para llegar a ser una persona de bien.

Gracias.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Con gran cariño, amor y agradecimiento eterno, por todo lo que le brinda a los Universitarios.

AL LIC. JOSÉ MANUEL GARCÍA PARRA

Por su amistad, confianza, consejos, paciencia y apoyo que en todo momento me ha brindado.

¡GRACIAS!

CON CARIÑO A MI MADRINA CATA:

Por ser una madre ejemplar y por el cariño que le regalas a las personas que amas.

Por tu ejemplo de trabajo, dedicación y lucha constante para lograr tus metas.

Por todo el cariño y apoyo incondicional que todos los días le brindas a mi familia.

Gracias por todo. Te queremos mucho.

A LA MEMORIA DE MI ABUELITA LUPITA:

Por la nobleza de tu corazón, por todo el amor que siempre me brindaste, por tu ejemplo, consejos y sobre todo por tu sonrisa tan bonita.

Gracias Lupita.

Te amo y te extraño.

A MIS TÍOS:

HORTENCIA, SOCORRO Y MANUEL

Gracias por su cariño, consejos y por su apoyo incondicional.

Los quiero mucho.

CON CARIÑO A MIS PRIMOS:

Diana, Claudia, Paulina,
Monse, Jessi, Arianita,
Jonathan y Diego.

A SANDRITA, LUIS Y MIGUEL:

Gracias por sus consejos, paciencia y apoyo ilimitado para lograr la conclusión de este trabajo. Por el impulso que me brindaron en todo momento para que concluyera esta meta. Gracias por su cariño y amistad incondicional.

¡Los quiero mucho!

A TODOS MIS AMIGOS:

Por su amistad sincera, confianza, consejos, apoyo y cariño, que durante tantos años me han brindado. Por todos los momentos que pasamos juntos, por todas las experiencias vividas las cuales me han servido para madurar y ser mejor persona.

A todos mis amigos, muchas gracias.

LA OBLIGATORIEDAD DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO EL MEDIO IDÓNEO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL Y DEL PAÍS

ÍNDICE

PÁG.

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	---

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de Trabajo	1
1.2. Concepto de Derecho del Trabajo.....	4
1.3. Conceptos de Patrón, Trabajador y Relación de Trabajo	7
1.4. Concepto de Capacitación y Adiestramiento	16
1.5. La Productividad.....	20
1.6. La Empresa.....	25

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1. Generalidades.....	30
2.2. Concepto.....	34
2.3. La idea del Trabajo en la Historia.....	39
2.4. El Trabajo como Base de la Productividad.....	51
2.5. El Trabajo y la Economía.....	57

CAPÍTULO 3

PERSPECTIVAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

3.1.	El Nuevo Derecho del Trabajo.	63
3.2.	La Productividad en el Derecho del Trabajo.	69
3.3.	Perspectivas del Derecho del Trabajo del Siglo XXI.	77
3.4.	Necesidad de Elevar la Productividad de las Empresas.	84
3.5.	La Capacitación y el Adiestramiento como Bases para el Repunte de la Economía Mexicana.	88

CAPÍTULO 4

LA NECESIDAD DE HACER OBLIGATORIAS LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN NUESTRO DERECHO

4.1.	La Importancia de la Productividad para Mejorar los Salarios de los Trabajadores.	94
4.2.	La Capacitación y el Adiestramiento como Formas Idóneas para Evitar la Fuga de Capitales en Nuestro País.	103
4.3.	Necesidad de Buscar un Equilibrio entre Trabajadores y Patrones en la Ley Federal del Trabajo.	107
4.4.	Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.	111
4.5.	Propuesta de la Sustentante para Hacer Efectiva la Capacitación y el Adiestramiento.	118
CONCLUSIONES		126
BIBLIOGRAFÍA		129

INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis que presentamos, es para señalar la importancia de cumplir con la obligatoriedad de la capacitación y adiestramiento que se establecen dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la misma Ley Federal del Trabajo, para que éstos sean el medio idóneo para mejorar la productividad empresarial y del país. Lo anterior se logrará aplicando de manera efectiva los ordenamientos constitucionales en relación a la capacitación y el adiestramiento para que con esto se incentive la calidad, productividad y economía de México, porque en la actualidad éstos principios tienen poca eficacia, lo que trae como consecuencia una mala calidad en los productos, bajos salarios, una deficiente seguridad social y como consecuencia tenemos poca inversión en nuestra nación.

Con esta investigación se pretende establecer que sea de interés social impulsar y vigilar la capacitación y el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Con lo anterior, señalamos que la capacitación y el adiestramiento en la actualidad no están cumpliendo con los fines para los cuales fueron creados, siendo por ello parte medular de nuestro trabajo el proponer que se aplique eficazmente la obligatoriedad establecida en nuestro marco legal y que se sancione cuando no se lleven a cabo e inclusive en su momento, fincar responsabilidad solidaria a los empresarios y a las autoridades laborales encargadas de vigilar tal cumplimiento.

La presente investigación, la dividimos en cuatro capítulos los cuales a continuación detallamos.

Los conceptos generales, se precisan en el capítulo primero, señalando lo que significa el trabajo, el derecho del trabajo, el patrón, trabajador y relación de trabajo para así comprender mejor lo relacionado a la capacitación, adiestramiento, la productividad y la empresa en general.

En el capítulo segundo señalamos de manera genérica lo relacionado a los antecedentes del Derecho del Trabajo en México, su concepto, la idea del trabajo en la historia enfocando a éste, como base de productividad, el trabajo y la economía.

Las perspectivas laborales y la productividad empresarial son objeto de estudio en el capítulo tercero de nuestro trabajo, donde se analiza lo referente a la concepción del nuevo derecho del trabajo y la idea de la productividad en éste, así como las perspectivas del derecho del trabajo en el siglo XXI y la imperiosa necesidad de elevar la productividad de las empresas teniendo como base a la capacitación y el adiestramiento para el repunte de la economía mexicana.

Finalmente, en el capítulo cuarto se precisa la necesidad de hacer cumplir eficazmente la obligatoriedad de la capacitación y el adiestramiento establecido en nuestro derecho, dando los razonamientos jurídico-legales, para ello se tiene como principio que por medio de la productividad se mejorarán los salarios de los trabajadores así como incentivar la capacitación y el adiestramiento como las formas idóneas para evitar la fuga de capitales, pero más que nada precisamos la necesidad de buscar un equilibrio entre las partes (patrón - trabajador) apoyándonos en los criterios que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

Lo anterior se logrará reformando el Capítulo III-Bis de la Ley Federal del Trabajo denominado de la capacitación y adiestramiento, por lo cual se propone que sean reformados los artículos 153-A al 153-J como lo señalamos en éste último capítulo de nuestro trabajo recepcional.

Los métodos de investigación que utilizamos en el presente trabajo son los siguientes: El método deductivo porque partimos de un conocimiento general para llegar a un conocimiento específico o particular; el método histórico porque nos basamos en hechos que acontecieron en el pasado; el método jurídico porque en la presente investigación hacemos referencia de manera relevante a la ciencia social denominada Derecho, en este caso nos referimos específicamente a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y las Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y por último el método analítico porque en el presente trabajo se analiza el tema en cada una de sus partes.

La técnica de investigación empleada para el desarrollo de este trabajo fue la documental, porque nos apoyamos en documentos doctrinarios teórico-jurídicos especializados.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

En torno a la determinación del origen de la palabra trabajo, existen diversas opiniones, puesto que algunos autores señalan que dicha palabra proviene del latín "**trabs, trabis**, que significa traba, en el entendido de que consideran al trabajo como una traba, puesto que éste siempre implica la realización de un esfuerzo, ya sea físico o intelectual."¹

Por otra parte, se considera que la palabra trabajo proviene del griego "**thlibo**, que significa apretar, oprimir o afligir."²

Asimismo, hay opiniones que pretenden ubicar el origen de la palabra trabajo, en un sinónimo de la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra; por lo que no se sabe a ciencia cierta cual es el origen de dicha palabra.

No obstante, la Ley Federal del Trabajo, establece lo que debe entenderse por trabajo, definiéndolo en su artículo 8º párrafo segundo de la siguiente manera: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

¹ MATEOS M., Agustín. *Etimologías Grecolatinas del Español*. Tercera edición, Esfinge, México, 2000. p. 172.

² *Ibidem*. p. 187.

Se puede observar que la Ley es muy general, pues no limita el concepto a determinado tipo de servicios, ya que pueden ser materiales o intelectuales, sin importar que requieran de un grado de estudios determinado o esfuerzos en su elaboración, por lo que podemos entender que toda actividad humana puede entenderse como trabajo, siempre y cuando esta vaya encaminada a la realización de algún fin traducido en un objeto material o intelectual.

Vista la definición que da la propia ley, es conveniente precisar que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, limita de cierta forma dicha definición, al precisar en su artículo 5º que "las personas podrán dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo, que les acomode siempre y cuando estos sean lícitos," razón por la cual, consideramos que dicha definición debería contemplar la figura de la licitud, pues de lo contrario se entendería que toda actividad humana lícita o no es concebida como trabajo por la Ley Federal del Trabajo.

Existe una diversidad de criterios adoptados por varios autores, respecto del concepto de la palabra trabajo, dentro de los que destaca el del maestro Rafael De Pina Vara, quien dice lo siguiente:

"Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado."³

De igual forma sobresale la definición del maestro Borrell Navarro quien refiere lo siguiente: "El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para

³ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 481.

cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte de intelecto."⁴

Por su parte el maestro Alberto Briceño Ruiz opina: "el trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."⁵

Con las definiciones en cita, podemos dar la nuestra, refiriendo que el trabajo como tal es toda actividad humana, ya sea física o intelectual, lícita y encaminada a la producción de bienes o servicios, independientemente del grado de preparación necesaria para su realización.

No obstante lo establecido, es necesario precisar que para que un trabajo sea contemplado o regulado por la Ley, es necesario que exista una relación jurídica de subordinación, pues de no existir este requisito, el trabajo existiría, pero no generaría consecuencias en el ámbito del Derecho del Trabajo.

La definición legal a nuestro parecer es la adecuada, aunque muchos autores no la consideren así, quizá lo que hace falta en ella (además de ser personal y subordinado como lo contempla el artículo 20 de nuestra ley) es mencionar que este no debe ir contra las buenas costumbres, la moral o el derecho.

⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2001. p. 61.

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda edición, Harla, México, 1990. p. 72.

Es decir, trabajo es toda actividad humana lícita material o intelectual, independientemente del grado de técnica requerida para cada profesión u oficio, entendiéndose como lícita, toda actividad que no atente contra las buenas costumbres, la moral o el derecho.

Cabe mencionar, que el pago cierto y en dinero es una consecuencia del trabajo toda vez que, por el simple hecho de que no me paguen no significa que yo no haya trabajado, es por ello que existen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, precisamente por falta de pago hacia el trabajador.

1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

En el punto anterior, dimos la definición de lo que es trabajo, en este punto tenemos que dar una definición de lo que es derecho, para sí con ello crear nuestro propio concepto de lo que es derecho del trabajo.

La palabra derecho "**(ius)** tiene su origen etimológico en latín **directum** y este mismo origen, lo tiene en muchos de los idiomas actuales como lo son el italiano, el francés, el alemán, el inglés. **Directum**, es un derivado de **rectum**, que significa regir; **directum** es también el adjetivo verbal de **dirigio-is-ere, diréis, directum**, que significa dirigir en línea recta; **ius**, derecho, deriva del verbo **iubeo-es-ere, iussi, iussum**, que significa mandar, ordenar, cuya raíz viene del sánscrito **ju**, ligar. El origen etimológico de la palabra derecho nos hace descubrir los conceptos de acción recta y de mandato o precepto."⁶

Para los romanos, la palabra derecho (**ius**) tenía un carácter netamente religioso, especialmente en los primeros siglos, como lo tenía la

⁶ MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Op. Cit. p. 116.

vida gentilicia y familiar que descansaba en el culto doméstico. Este carácter religioso (nos dice Bravo González), "perduró hasta épocas avanzadas del imperio romano aún cuando desde un principio se distinguía teóricamente el *ius* que era el derecho de los humanos, del *fas* que era el derecho divino."⁷

"En su sentido objetivo, la palabra derecho era definida por Celso como el arte de lo bueno y de lo equitativo-*ars boni et aequi*."⁸

Néstor de Buen nos dice en su libro de Derecho del Trabajo "que se trata pues, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo.

Le interesa el hombre, atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo también responsabilidad social para poner remedio en lo posible a sus nefastas consecuencias cuando se producen."⁹ Sigue diciendo Néstor de Buen que "el derecho laboral establece además, las normas que permitirían a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación de la esfera laboral de un patrón a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el Derecho Laboral no solo es regulador sino también es un derecho tutelar."¹⁰

Lo que Néstor de Buen pretende decir es que el Derecho del Trabajo es protector aún cuando el trabajador no estuviera de acuerdo en ser o no tutelado por este.

⁷ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano Tercera edición, Pax, México, 1998. p. 22.

⁸ MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Op. Cit. p. 118.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T.II. Octava edición, Porrúa, México, 2001. p. 56.

¹⁰ Ibidem. p. 57.

El Derecho del Trabajo, abarca tres aspectos fundamentales para su estudio, y son en base al trabajador:

- Derecho individual y seguridad social
- Derecho Colectivo y
- Derecho Procesal del Trabajo.

A grandes rasgos, podemos ver que el Derecho Individual y la seguridad social, se encarga de regular al trabajador como individuo, es decir, reglamenta los contratos individuales de trabajo, así como las obligaciones que cada trabajador debe tener, tales como los trabajadores de confianza, el trabajo de los profesionistas, músicos, de las mujeres, de los menores, etc.

En otras palabras, el derecho individual y la seguridad social, regulan el comportamiento de cada trabajador según la naturaleza de su trabajo, así como las condiciones adecuadas del mismo.

Por otra parte, el Derecho Colectivo, como su nombre lo indica, se encarga de regular a los trabajadores que de manera organizada, creando sindicatos, para la defensa de sus respectivos intereses.

Y por último, Derecho Procesal regula la forma en la que se solucionan las controversias que se susciten en caso de que exista un conflicto laboral, son por así decirlo las reglas del juego a seguir para poder iniciar y terminar adecuadamente un procedimiento laboral.

Se hace mención que en el Derecho Individual y en el Colectivo, las reglas del juego son diferentes (aunque no en mucho), y se observa que el Derecho Procesal, es derivado de alguno de los dos

anteriores, es decir, no puede existir Derecho Procesal sin antes haber existido Derecho Individual o Colectivo, sin embargo, si puede existir Derecho Individual o Colectivo, sin dar nacimiento a un Derecho Procesal.

1.3. CONCEPTOS DE PATRÓN, TRABAJADOR Y RELACIÓN DE TRABAJO.

Antes de hacer referencia a la definición legal, es necesario comenzar con la etimología de patrón, esta deriva del verbo latino "**pater onus** que quiere decir carga o cargo del padre."¹¹

El patrón en la antigüedad era considerado como el segundo padre de los trabajadores, es por ello que quizá por eso se le dio esta noble etimología, pero al pasar de los años, la característica deja de existir convirtiéndose hasta el momento en una forma de explotación hacia los trabajadores.

Alfredo Sánchez Alvarado, nos dice "que patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada."¹²

No debemos confundirnos con la definición antes dada aun cuando pudiere parecer un poco confusa y quizá redundante por lo siguiente:

En la primera parte encontramos que patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, aquí se hace una pausa y nos encontramos con la siguiente interrogante ¿quién otra?, como

¹¹ MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Op. Cit. p. 191.

¹² SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Segunda edición. UNAM, México, 1982. p. 299.

respuesta obtenemos, otra persona jurídico-colectivo (moral), es decir, que un patrón recibe los servicios de una persona física o moral; sin embargo, no debemos olvidar que no se pueden recibir un servicio material o intelectual de una persona moral, por la sencilla razón de que no existen trabajadores que sean personas morales.

Por otro lado, continúa la definición diciendo ...que puede tener toda vez que los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada, aún cuando parecieran tres hipótesis como son:

- 1) Recibir un servicio material.
- 2) Recibir un servicio intelectual y
- 3) Recibir un servicio de ambos géneros.

Sin embargo, no existen estos tres supuestos, debido a que basta con recibir un servicio material o intelectual, y en caso de que sea de ambos géneros, de todas formas sigue siendo patrón y sigue recibiendo servicios.

Néstor de Buen, nos dice "que el patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución."¹³

Tal parece que el maestro más que darnos un acercamiento sobre lo que es patrón nos da una definición de representante del patrón, y son situaciones que la actual ley contempla de diferente manera.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2000 p. 481.

Al igual que se hizo con la definición de trabajador lo hacemos con el patrón, los elementos que se encuentran son los siguientes:

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

Se observa que no se necesita la existencia de un contrato, basta con que haya un trabajo personal subordinado.

En lo que se refiere al trabajador, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, nos dice en su artículo 3º que trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Sabemos que el trabajador, busca como principal objetivo asegurar una mínima condición de vida, que le permita con ello poder seguir viviendo.

Todos en la actualidad buscamos un futuro mejor, y una vida económicamente desahogada, con ello aseguramos, o buscamos el aseguramiento de nuestros descendientes y de nosotros mismos, situación que solo se puede lograr a través de un empleo bien remunerado.

El empleo es una garantía para lograr con ello una estabilidad así como también el desarrollo de la vida en todos los aspectos, debido a que aquella persona que no produce, y no desarrolla su capacidad con la prestación de sus servicios, no pueden entonces estar completamente adaptado a una sociedad, ya que con ello se vuelve una carga para la misma.

La Ley Federal del Trabajo vigente define el trabajador en su artículo 8º diciendo, que trabajador "es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión y oficio."

En nuestro muy particular punto de vista consideramos que la disposición del mencionado numeral no es acorde con el sentido ideológico del artículo 123 constitucional de 1917, ni con su mensaje, ya que con toda claridad se dijo en exposición de motivos del proyecto de la mencionada disposición que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado.

Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora el contrato de trabajo evolucionado, como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del Derecho Civil y las **locatios** donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de Derecho del Trabajo desechan el concepto subordinación, para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1971.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, entraña subordinación, y no, simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquél que presta un servicio personal subordinado a otra mediante una remuneración.

Siempre que ha afirmado que la Ley Federal del Trabajo nació para dar protección e impartir justicia al trabajador, por lo cual ha sido preocupación principal, en materia de trabajo, la determinación de la connotación jurídica del término trabajador.

Como sabemos, la noción o concepto de trabajador es genérica y precisa a la vez, porque tal concepto se encuentra debidamente definido y sobre todo acorde con lo que nuestra ley laboral cita, para ello, porque como sabemos también las definiciones de obrero, empleado, se regulan en nuestro Derecho Positivo, como por ejemplo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 en sus fracciones IV, XVI, VII, XII y 182 de la Ley Federal del Trabajo entre otras.

A reserva de detenernos más adelante en esta cuestión, diremos que la Legislación Mexicana ha adoptado el término de trabajador para aplicarlo a las especificaciones concretas de empleado, obrero, etc.

La uniformidad del pensamiento de los juristas para determinar el concepto de patrón, no existe en cuanto al concepto de trabajador. Veremos a continuación los criterios que han surgido para tal fin.

- a) El primero de ellos pretende, como fundamento para dar a una persona la calidad de trabajador, su pertenencia a la clase trabajadora, entendiéndose por ello, el conjunto de

personas que mediante su trabajo diario adquiere un salario o retribución, de lo cual hacen la principal fuente de sus ingresos.

Este criterio no es aceptable en virtud de que el concepto de clase que emplea, más que jurídico, es de naturaleza político-económica por lo que no es útil para determinar el concepto jurídico de trabajador, además, no está de acuerdo con la realidad, pues según este criterio, es necesario que exista primero la relación de trabajo para afirmar que una persona es trabajador, y no a la inversa.

- b) El segundo criterio funda el concepto de trabajador "en la existencia de un contrato de trabajo. Este es el criterio que adopta nuestra legislación de trabajo en su artículo 8º al decirnos que trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."¹⁴

Analizando el concepto que de trabajador nos da este artículo, encontramos que tal concepto se encuentra integrado por tres elementos básicos.

En primer lugar, el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral. Las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios propios por sí mismas, sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores.

¹⁴ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 300.

Esta afirmación la encontramos reforzada con el hecho mismo de que nuestra legislación al definir al trabajador no mencione a las personas morales como lo hace al definir el concepto de patrón, ello sin duda se debe a que no es dable el supuesto.

Otro elemento integrante del concepto de trabajador, es que la mencionada persona física a que antes aludimos, preste un servicio personal, es decir, que se establezca una relación de trabajo, que aquella persona física se encuentre en situación de poner su fuerza, ya intelectual, ya material al servicio de un patrón.

El tercer elemento sin el cual no quedaría integrada debidamente la noción de trabajador, lo es el contrato de trabajo. En ocasiones puede una persona física poner a su disposición de otra su servicio ya intelectual, ya material, o ambos, y sin embargo, no encontrar sus actos regidos por la ley del trabajo. Para que este último suceda no necesariamente debe existir un contrato de trabajo, como lo señala el artículo 20.

El contrato de trabajo encierra tres características imprescindibles que existiendo, nos da el concepto de trabajador conforme a nuestra ley.

- a) "Que haya obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal ya sea material o intelectual.
- b) Que correlativa a esta obligación, exista la de pagar por parte del patrón, por el servicio prestado una remuneración o salario, y

- c) Que exista una relación de subordinación del trabajador al patrón."¹⁵

A este respecto podemos colegir que el Contrato de Trabajo tiene características propias que a la vez que lo individualiza, lo distingue de los contratos de Derecho Civil, estas características se reducen a tres: obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal, empleando su fuerza material o intelectual; obligación del patrono de pagar a aquél, una retribución y la relación de dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

La relación de trabajo, al igual que el patrón y el trabajador, es otro de los elementos esenciales en el Derecho del Trabajo.

Por ello, la Ley Federal del Trabajo, la define en su artículo 20, refiriendo lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Asimismo, la relación de trabajo es definida por el destacado maestro José Dávalos de la siguiente forma: "Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo."¹⁶

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décima edición, Porrúa, México, 1999, p. 111.

¹⁶ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Décima edición, Porrúa, México, 2000, p. 105.

Por su parte, Borrell Navarro la define así: "La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado."¹⁷

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, en su Diccionario Jurídico Mexicano define a la relación de trabajo de la siguiente manera: "Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."¹⁸

Con estas definiciones, podemos obtener determinados elementos de la relación de trabajo; el primero de ellos es la prestación de un trabajo personal, el segundo es que dicho trabajo sea prestado de forma subordinada y el último es que se realice mediante el pago de un salario. Asimismo, se puede observar que la relación de trabajo puede derivar de cualquier acto, por lo que no es necesario que exista una figura previa que le dé origen a la relación de trabajo, tal sería el caso del contrato de trabajo, pues si bien es cierto, el contrato es consecuencia de una relación de trabajo, también lo es que la relación de trabajo no requiere la existencia previa del contrato.

Ante tal situación, es claro que la relación de trabajo existe ante la simple prestación del servicio subordinado, sin que sea un elemento

¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 145.

¹⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Décima edición, Porrúa-UNAM, México, 2000. p. 2769.

necesario de dicha relación el acuerdo de voluntades de las partes, pues el patrón puede aceptar la prestación del servicio por parte del trabajador de manera tácita, sin que medie constancia alguna de dicho acuerdo.

1.4. CONCEPTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

En cualquier organización, la capacitación y el adiestramiento juegan un papel importante, ya que a través de ellos, se logra el desenvolvimiento e incremento de las capacidades del personal, para así obtener mejores resultados en el desarrollo de sus actividades.

Debido a los cambios vertiginosos que sufre la sociedad, es necesario que el personal de las organizaciones esté preparado para enfrentar dichos cambios, de esto dependerá en gran medida, el éxito o el fracaso del organismo.

A pesar de su importancia en la entidad, se debe de considerar que la capacitación y el adiestramiento suponen o derivan un costo, el cual en ocasiones no está al alcance del organismo, es por esto que se debe de estudiar detalladamente cuándo y a quién se le darán dichos cursos, para que éstos sean aprovechados por el personal y así obtener los resultados esperados.

Existen diversas definiciones de lo que es capacitación y adiestramiento, a continuación se señalarán algunas de ellas:

“Capacitación es la creación de oportunidades mediante varios enfoques y programas para mejorar los conocimientos y dominio que tenga una persona en materia administrativa.”¹⁹

¹⁹ STONER, James y WANKEL, Charles. Administración. Tercera edición, Prentice-Itall. Estados Unidos, 1999. p. 278

"El adiestramiento es de carácter más práctico y para un puesto concreto, consiste básicamente en la adquisición de destrezas para la realización de una tarea."²⁰

"Capacitación son aquellas actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual."²¹

Es así, como basado en los conceptos antes señalados, se sugerirá una definición en la cual se maneja conjuntamente lo que es la capacitación y el adiestramiento, sin señalar la diferencia entre ellas, pero sí su finalidad primordial: el desarrollo de los individuos (ya sean conocimientos o habilidades).

La capacitación y adiestramiento, consisten en una serie de programas mediante los cuales el individuo adquiere y desarrolla, habilidades y conocimientos para desempeñar sus actividades de una manera más eficaz.

Para correlacionar adecuadamente nuestros argumentos, habremos de recurrir al Diccionario Jurídico Mexicano que al respecto de la capacitación y adiestramiento, nos proporciona un marco conceptual explícito en los siguientes términos:

Capacitación y Adiestramiento. "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

²⁰ REYES PONCE, Agustín. Administración de Personal. Segunda edición, Limusa, México, 2002. p. 103.

²¹ STONER, James y WANKEL, Charles. Administración. Op. Cit. p. 279.

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."²²

De lo que podemos inferir qué parte importante de la capacitación y adiestramiento, se encuentra está basada en los objetivos que ésta persigue mismos que son:

"...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 períodos 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 adquiera el trabajador

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. A-CH. Op. Cit. p. 404.

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."²³

En tal virtud, podemos establecer que atento a lo preceptuado por nuestra Carta Magna en su artículo 123, las empresas cualquiera que sea su actividad, se encuentran obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

De lo que resulta, que al margen de ser una garantía social consagrada en la Constitución, particularmente consideramos, que en la medida que los empresarios acepten que la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores es una inversión que les posibilitará tener mayores beneficios económicos al mismo tiempo que consolidación de sus empresas, también les permite contar con la mano de obra calificada, necesaria para disminuir la crisis y enfrentar con mucho mejores perspectivas, la globalización económica.

²³ Ibidem. p.p. 404 y 405.

Por tanto, el objeto principal que la capacitación y adiestramiento persiguen, dentro de los lineamientos fundamentales del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, es el de establecer métodos y sistemas para que las clases trabajadoras, se encuentren preparadas en forma permanente y tengan los elementos para implementar cualquier proceso tecnológico, operar cualquier máquina dentro de su ámbito personal de trabajo y participar de manera eficaz en los procesos productivos de su empresa, con la consecuente elevación de rango o categoría y el mejor beneficio económico.

Así entonces, conjugando la productividad, calidad, capacitación y adiestramiento dentro del proceso productivo de las empresas mexicanas, se tendrán bases firmes para enfrentar la Globalización Económica que en la actualidad se implementa en el ámbito Internacional.

Para finalizar este punto, consideramos importante reiterar que el Derecho de Trabajo al igual que las otras disciplinas jurídicas, no puede permanecer estático en virtud de su especial relación y naturaleza jurídica, ante los cambios en los procesos productivos que hoy en día marcan la pauta impulsados por las potencias comerciales, dando paso a lo que los tratadistas han denominado globalización económica.

1.5. LA PRODUCTIVIDAD.

La productividad está vinculada hoy en día con la calidad de los distintos productos que se generan. Los economistas, políticos e industriales identifican esta idea con la realización de mejores productos con la misma cantidad de recursos. Es evidente que la productividad, dadas las condiciones de competitividad en los mercados internacionales,

constituye una fuente de crecimiento económico y social para los países y sus empresas.

La saturación de los mercados obliga dentro del contexto mundial a la maximización de recursos materiales, naturales y humanos, haciendo ésta determinante la diferenciación cuantitativa y cualitativa respecto de los competidores. Encontramos en la mano de obra, el capital, la calidad, la eficiencia y la materia prima los factores que impactan directamente la productividad.

La productividad es el vínculo entre la producción obtenida por un determinado sistema de producción y los recursos que se destinan a ésta. Aún cuando existen diversos sistemas de producción, el concepto básico de productividad relaciona indistintamente la cantidad y la calidad de lo producido en un proceso similar.

Para Joseph Prokopenko, la productividad se define como "el uso eficiente de recursos-trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios."²⁴

Para Roberto Gutiérrez "la productividad es la cantidad de bienes y servicios producidos por la unidad de insumo."²⁵

Mario Deveali la conceptúa como "la relación que existe entre un determinado elemento (una máquina, una determinada cantidad de materia prima o de energía, una hora o jornada de trabajo) y el resultado que se consigne mediante su utilización."²⁶ Es un signo numérico que

²⁴ PROKOPENKO, Joseph. *La Productividad*. Tercera edición, Limusa, México, 2000. p. 191.

²⁵ *Ibidem*. p. 192.

²⁶ DEVEALI, Mario. *La Producción en las Empresas*. Cuarta edición, Cárdenas editor, México, 2000. p. 139.

refleja la correcta o incorrecta aplicación de los diversos recursos a un fin en un período determinado.

Asimismo, se afirma que una mayor productividad no implica una mayor aportación de recursos y si conlleva una mejor utilización de la misma cantidad y especie de los mismos.

Si bien los autores anteriormente señalados hacen referencia a los distintos recursos involucrados en un proceso productivo, no hacen alusión especial de los recursos intelectuales del ser humano. En un proceso productivo la participación y aportación intelectual del hombre es vital para la realización de los mismos.

Nuestro concepto de productividad se define como el resultado derivado de la eficiente utilización y organización de recursos materiales, naturales y humanos en la producción de bienes o servicios.

Los elementos de la productividad son específicamente dos: la mano de obra y el capital, la calidad y eficiencia en los procesos productivos dependen de la coexistencia equilibrada de estos elementos, garantizando la maximización en la explotación de los recursos. A continuación estudiaremos las particularidades de cada uno de ellos independientemente y su interacción en la productividad:

Mano de obra:

"Incide en la cantidad de bienes o servicios producidos por cada trabajador en un período determinado, siendo medible por horas. Aún cuando la participación de este elemento en los procesos se ha reducido por los avances tecnológicos, el factor humano aporta con

creatividad y sensibilidad acciones que redundaban en beneficio cualitativos y cuantitativos. Capital: Productividad total de los factores."²⁷

Capital:

Representa la inversión material que requieren los procesos productivos para agilizar y mejorar su cantidad y calidad como maquinaria, tecnología, equipo, instalaciones o materia prima en un período determinado. La modernidad de la producción ha requerido un compromiso adicional en la capacitación de los obreros, permitiéndoles de esa forma, operar adecuadamente maquinaria de tecnología de vanguardia.

La Productividad total de los factores "es el resultado de la eficiencia por la utilización combinada de los recursos. Resulta de adicionar a la productividad de la mano de obra la productividad del capital, multiplicándolo por un coeficiente técnico que resulte de considerar el grado de participación de cada uno de los primeros en un proceso determinado."²⁸ Aún cuando su participación en términos prácticos es desigual, la productividad requiere de la coexistencia de estos elementos para significarse cuantitativa y cualitativamente en la producción. A continuación estudiaremos los factores o criterios que norman, en general, la productividad.

La productividad es la medición de procesos productivos atendiendo a sus resultados cuantitativos y cualitativos. Dentro de esta medición se consideran, generalmente los siguientes criterios o factores:

²⁷ REYES PONCE, Agustín. Administración de Personal. Op. Cit. p. 110.

²⁸ *Ibidem*. p. 111.

Objetivos: Es la medida en que se alcanzan las metas de cantidad y calidad planteada en un período determinado. Estas metas son determinadas o determinables a efectos de poder evaluar los logros frente a los retos impuestos.

Eficiencia: Indica la adecuada utilización de los recursos disponibles en un momento dado; ésta determina la relación producto-insumo y el grado de uso de los recursos comparándolo con la capacidad total. Es el parámetro que nos permite evaluar el grado de aprovechamiento respecto de los recursos aportados en un proceso productivo determinado.

Eficacia: Compara los resultados obtenidos en un plazo determinado contra el resultado posible, considerando la maximización en la utilización de los recursos. Dicha comparación nos permite analizar de manera global el avance cuantitativo y cualitativo en un producto respecto de proyecciones establecidas en función del exacto uso de los recursos y un cumplimiento cabal de los criterios de producción.

Comparabilidad: Es necesario para una organización tener parámetro de medición; las relaciones de productividad aisladas no conllevan un significado tangible y no permiten identificar dentro del contexto de sus productos o servicios el grado de eficiencia y eficacia que tiene. Dentro de este criterio, encontramos tres niveles de comparación.

- a) "Histórico: Es indispensable tener un marco de referencia histórico que nos permita evaluar la mejora o el retroceso respecto de períodos anteriores en condiciones similares.
- b) Unitario: Hacer la comparación aislando a las unidades que participan en los procesos-trabajadores, maquinaria,

procesos, secciones nos permite determinar puntos críticos en procesos productivos para su mejora.

- c) Relación cumplimiento-meta: Esta comparación se centra en la obtención de logros y alcance en relación al objetivo planteado. Los objetivos serán determinados y susceptibles de medición, permitiendo el establecimiento de estadísticas a todos los niveles."²⁹

A manera de resumen, podemos decir que la correcta utilización de recursos en la generación de bienes o servicios es y será perfectible la medición y análisis del eficiente uso de los recursos nos permite obtener parámetros de comparación y evaluación que facilita la determinación de soluciones y propuestas que incrementen la productividad. Esta evaluación es importante en todos los niveles: Internacional, que permite comparar los niveles de productividad entre países; nacional, basándose en el desarrollo, rendimiento económico y calidad de las políticas sociales del país; y por último, sectorial, que analiza aisladamente una actividad específica en un lugar dado.

1.6. LA EMPRESA.

La palabra empresa del latín **emprendere**, significa literalmente: Asociación de varios individuos para la realización de obras materiales, negocios o proyectos de importancia, concurriendo comúnmente a los gastos que ofrezcan y participando todos de las ventajas que reporten.

Marcel Climent, "considera que la empresa debería ser en el mundo de la economía lo que es la familia en el mundo de lo social, un

²⁹ PROPENKO, Joseph. La Productividad. Op. Cit. p. 217.

organismo ético."³⁰ Y es precisamente en este sentido la transformación que hemos presenciado en la empresa y a donde se dirige en el futuro, empresa en la que la conducta de todos, dirigente y dirigidos, deberá estar gobernada por el principio ético de la armonía entre los hombres y que por sobre el afán de ganancia y de lucro deberá regir la ley moral; la empresa ya no puede ser un fin en sí mismo sino un medio al servicio de los valores humanos, que presupone que se entienda y acepte que los hombres no son iguales a las máquinas y que deben ser tratados con la consideración que corresponde a la dignidad de la persona humana.

Según Hueck Nipperdey, "la empresa laboral es la unidad organizativa dentro de la cual un empresario, sólo o en comunidad con sus colaboradores, persigue continuamente un determinado fin técnico-laboral, con la ayuda de medio materiales e inmateriales."³¹

La finalidad, por lo tanto, no es solamente de carácter lucrativo sino incluso de carácter cultural, asistencia o de servicio público, en los cuales está desterrada la idea del máximo lucro. De ahí la razón por la cual para estos autores la empresa se deba definir como la unidad organizativa determinada por un fin económico o ideal, al que sirven una o varias empresas unidas en una organización, o bien la unidad de los elementos personales, materiales o inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone el empresario.

Para Gabriel Mancera, "la palabra empresa sugiere la idea del empeño en conseguir un fin. En el ámbito de las actividades se le define como la persona o personas quienes unen intereses comunes, persiguen un

³⁰ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. *La Participación de Utilidades*. Cuarta edición, Porrúa, México, 1990. p. 55.

³¹ *Ibidem*. p. 56.

solo propósito y realizan negocios con terceros. Esta noción entraña la de una organización ordenada a la consecución de un fin económico, para cuyo logro se afectan los medios del capital y de trabajo. Lo que constituye la esencia de las empresas es que se empeñan en un propósito, que tienen capacidad de lograrlo y que a ese fin destinen una suma de recursos. La empresa surge de derecho y existe en la vida diaria como respuesta a una necesidad económica de la colectividad."³²

Desde el punto de vista económico, empresa es la comunidad de hombres, que reúnen su esfuerzo, capital, dirección, para lograr la generación de un valor económico agregado neto, que se distribuye entre los integrantes.

Mariano Alcocer expresa:

"El capital y el trabajo se conjugan en la empresa que no debe ser confundida con la fábrica, ni aún con la razón social o denominación del negocio. La empresa es una realidad distinta, constituida esencialmente según un plan racional para la producción; es una organización productora de utilidades (bienes y servicios), destinadas, dichas utilidades, a ser vendidas con beneficio o ganancia para la empresa."³³

Eduardo Ríos Castaño afirma que: "Empresa es el organismo de la economía, en el cual se agrupan los factores de la producción (capital, recursos naturales, trabajo) con objeto de producir bienes o servicios para transmitirlos a otras economías."³⁴

³² Ibidem. p. 57.

³³ ALCOCER, Mariano. La Empresa, el Capital y el Trabajo. Segunda edición, Trillas, México, 2001. p. 194.

³⁴ Ibidem. p. 195.

Para nosotros, la empresa es uno de los factores de la producción, junto a la tierra, el capital y el trabajo; su función consiste en coordinar los otros factores de la producción. Es la unidad de la producción de la economía.

Mario de la Cueva dice al respecto: "Por empresa en un sentido económico, se entiende por regla general, la organización de los factores de la producción, capital y trabajo, para la realización de efectos económicos, y agrega: Esto resuelve, desde luego, la cuestión de si por empresa debe entenderse una persona jurídica o si bien, es la organización económica que dependa de una persona física, en el sentido de que la naturaleza del propietario de la empresa es indiferente para la determinación del concepto."³⁵

Así tenemos que, el término empresa debe entenderse por su acepción económica, de conformidad con la definición contenida en la Ley Federal del Trabajo (artículo 16), al precisar que: "Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o de distribución de bienes o servicios."

Dentro de las diversas definiciones que en doctrina y Derecho Positivo se han dado, se discute cuál viene a ser el elemento definitorio fundamental de la empresa, así, algunas consideran que la idea básica es la organización de los factores de la producción, otras que deber ser una actividad dirigida a un fin de lucro, algunas más que lo que caracteriza a una empresa es la existencia del empresario, y por último por la existencia de capital y trabajo, considerando que donde existe sólo uno, en realidad no se puede hablar de empresa. Finalmente desde un punto de vista

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op. Cit. p. 566.

formal no viene a ser sino un marco de relaciones jurídicas laborales, o sea, el ámbito o seno en el que nacen, se desarrollan y extinguen, y se conexionan entre sí los contratos de trabajo.

De lo anterior se infiere que la empresa es la unidad económica donde se producen o distribuyen los bienes y servicios que el hombre utiliza. Una vez señalados los conceptos anteriores, será necesario que en el capítulo siguiente se precisen de manera genérica los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro país su concepto, la idea del trabajo en la historia así como el trabajo, como sinónimo de productividad en la economía.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1. GENERALIDADES.

En correlación con los argumentos anteriormente expuestos, podemos asegurar que nuestro derecho del trabajo, para poder llegar a ser lo que hoy en día conocemos, tuvo que enfrentar todo tipo de problemas, hasta alcanzar el reconocimiento internacional en cuanto a la protección constitucional de los derechos de los trabajadores, por tanto, para saber con precisión cuales han sido estos importantes merecimientos, en seguida realizaremos un estudio cronológico que nos permita entender el proceso de creación y consolidación de las denominadas garantías sociales que tutelan el derecho laboral.

Como lo acabamos de exponer, para tener la estructura actual del Derecho del Trabajo, sin duda han tenido que pasar muchos años e igual número de luchas laborales que la clase trabajadora de todo el mundo tuvo que realizar para que sus derechos fueran reconocidos y respetados por los dueños del capital o medios de producción.

En tal virtud, es menester realizar un breve recorrido del proceso de formación que el Derecho del Trabajo, ha tenido para llegar a ser reconocido como una institución protectora de las clases sociales más débiles, para lo cual habremos de comenzar por Europa, toda vez que en este continente se da inicio de manera preponderante en la lucha por dignificar los derechos y prerrogativas de la clase trabajadora, después, su concepto y cuando se habla del trabajo en la historia, haremos mención de la evolución de este en nuestro país.

Así, haciendo una síntesis de las mismas, con base en el texto del maestro José Dávalos podemos inferir que, sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua, al ser objeto de desprecio por los hombres de la época al grado de que los propios filósofos y hombres más ilustres lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, quedando por tanto su desempeño a cargo de los esclavos, que como lo sabemos eran considerados como cosas.

En este sentido, y dada esta forma de distribuir las cargas en estas sociedades, es que los estudiosos en la materia han pretendido encontrar la causa del nacimiento de las grandes ciudades de la época antigua, tal es el caso de Atenas, Grecia y Roma, y con ellas el florecimiento de las ciencias y las artes.

No obstante lo anterior, es en la ciudad Romana en donde se encuentran aunque de forma muy superficial y abstracta algunas disposiciones que regulan la prestación del trabajo, mismas que fueron consideradas dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa, siendo el objeto principal de estas figuras los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Más tarde y con el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, surgiendo con esto, nuevas instituciones contractuales tales "como la **locatio conductio operis**, mediante la cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el **locator**, mediante el pago de un precio determinado, y **locatio conductio operarum** por lo cual el **locator** se obligaba a proporcionar a un patrón sus servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta

remuneración periódica en dinero, es decir, la primera, tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda, la prestación de un servicio, con lo que el denominador común de estos contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración objetos o energía humana."³⁶

En la edad media, cobra especial importancia el artesanado y con estos aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos que se dedicaban a un mismo oficio o arte, encontrando en sus funciones, la de establecer las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos.

Sin embargo, debido a las contradicciones que al interior de los mismos gremios se dieron, con el tiempo se fueron extinguiendo, culminando con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, considerado como una simple constancia de un hecho ya consumado y consolidándose con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, constituyéndose como el primer instrumento legal de la burguesía para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

Ya en la época moderna, y al amparo de los principios de la doctrina liberal-individualista, se fundamenta en la teoría del Derecho natural y los Derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. De tal suerte que con la declaración francesa de 1789 y mexicana (Apatzingán) de 1814, se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

³⁶ MARGADANT. Guillermo Floris. Derecho Privado Romano. Séptima edición. Esfinge. México. 1996. p 110.

Así, esta corriente pugnaba porque se dejara al hombre totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el empeño de sus actividades, con base en la idea de que el hombre es, por naturaleza un ser libre.

Este nuevo régimen, se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales, "la ya mencionada Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que como lo veremos más tarde tuvieron una influencia preeminente en la Legislación de nuestro continente."³⁷

A este respecto, debemos hacer notar que los tres documentos fundamentales a los que nos hemos referido, fueron utilizados como instrumentos de represión, en contra de los derechos de la clase trabajadora, es decir, la Ley Chapellier, en su momento, fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización así como de huelga. El Código Penal, castigó duramente los actos que so pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, lo que representó un adecuado medio para reprimir cualquier manifestación de descontento en los trabajadores. Por su parte, el Código Civil, regulaba la contratación de los trabajadores, al amparo del contrato de arrendamiento, imponiendo las condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas y salarios íntimos, sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, al amparo de la supuesta igualdad de los individuos.

Finalmente, con el arribo de la época contemporánea el Derecho del Trabajo nace en el siglo XX con motivo de los siguientes factores.

³⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición, Porrúa, México, 2000 p. 51.

La marcada división que entre los hombres produjo el sistema liberal, lo que derivó en la división esencial de dos sectores, que se dice históricamente irreconciliables, como lo son los dueños del capital y los trabajadores.

Las ideas de nuevo cuño del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para estos nuevos horizontes de vida, teniendo como sus principales exponentes a los pensadores socialistas, Carlos Marx, y Federico Engels, con lo que sus ideas marcan una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación, considerada como la esencia de uno de los dos sistemas sociales que en la actualidad mueven a la humanidad.

En suma, podemos asegurar que en la época contemporánea, los inicios del Derecho del Trabajo, surgen en Europa y con su nacimiento y evolución, se vieron necesariamente determinados en el pensamiento social, político, económico y jurídico del resto de los continentes.

2.2. CONCEPTO.

Con la finalidad de dirigir nuestro estudio hacia los objetivos planteados, a continuación habremos de realizar un breve marco analítico de las principales cuestiones que tienen preeminencia en materia del derecho del trabajo, para que una vez conceptuadas, podamos abordar los principales planteamientos teóricos y doctrinales, que nos permitan establecer la viabilidad de que algunas condiciones laborales, en la actualidad puedan ser reformadas, a efecto de hacer frente a los embales de la inflación y falta de productividad en las empresas y calidad de los mercados, es por ello que para comprender de manera adecuada el concepto de Derecho del Trabajo será necesario puntualizar lo siguiente.

La especialización y la división del trabajo, así como la creación de grandes centros de industriales, constituyeron un estímulo excepcionalmente favorable para el desarrollo de la industria mecanizada. Lo que nos hace suponer que la fuerza de trabajo de la sociedad capitalista industrial, se convirtió en una mercancía de la que se trato de obtener siempre el mayor lucro. Más aún, para llegar a comprender el limite legal de la jornada de trabajo, tuvieron que pasar muchos años, pues en los siglos que antecedieron a la aparición del liberalismo siempre se trabajo más de la jornada humana, siendo precisamente en ésta época, que los empresarios se opusieron en forma más enérgica a su reglamentación.

Visto lo cual, el trabajo del hombre se convirtió en una mercancía susceptible de ser comprada o alquilada por el dueño del capital, una mercancía que no era diferente de las otras que se pudieran adquirir en el mercado y de la que se obtuviera el máximo rendimiento, con lo que en la sociedad industrial, el capitalista no tenía para con sus trabajadores más obligación que pagarles su salario. Aspectos que sin duda cambiaron a favor de la clase trabajadora según veremos a continuación.

Tal y como lo precisamos en el apartado anterior, una vez que la fuerza de trabajo se incluyo dentro de la oferta comercial y que la misma se empezó a vender como un objeto de estas características, se tuvo que sistematizar y regular a la par que la propia humanidad evolucionaba, surgiendo con esto el Derecho del trabajo, en donde éste último, ya no se consideraba como un objeto comercial, sino que adquirió la característica de un derecho y deber social, en consecuencia, dejo de ser un artículo de comercio, exigiendo respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste, debiéndose efectuar en condiciones que

aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Por lo que, el derecho del trabajo al decir del maestro Rafael De Pina se puede entender como: "el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas."³⁸

Asimismo, el maestro Néstor de Buen nos dice: que el "derecho del trabajo, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."³⁹

En este sentido y siguiendo los lineamientos del maestro Héctor Santos Azuela, podemos deducir que para tener una visión integral del Derecho del Trabajo, lo debemos conceputar tanto como un ordenamiento positivo así como una ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

Por tanto, como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

³⁸ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 78

³⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. Cit. p. 14.

"No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una sub-especie del llamado Derecho Social."⁴⁰

En tal virtud, siguiendo los lineamientos del maestro Alvarado Larios, el Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:

- **“Como Derecho tutelador.**- Lo que significa que esta área del Derecho, tiene como objetivo primordial la legítima tutela de quien se presente en una situación de debilidad y de inferioridad frente a la contra parte en el ámbito del Derecho Laboral.
- **Como Derecho nivelador.**- En concordancia con lo anteriormente expuesto, tenemos que el Derecho del Trabajo es inminentemente nivelador, dado que en esencia pretende conseguir un equilibrio jurídico entre trabajadores y patrones, cubriendo con normas legales la diferencia de fortuna o de poder de hecho, de los económicamente débiles, buscando conseguir un mejor reparto de la riqueza.
- **Como Derecho dinámico.**- El Derecho del Trabajo, evoluciona de manera constante, adaptándose a los cambios sociales y económicos de la propia sociedad, por medio de las revisiones a los tabuladores de salarios y del contenido general de los contratos colectivos de trabajo.

⁴⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1998. p. 24.

- **Como Derecho clasista.**- El Derecho del Trabajo, se afirma por la doctrina jurídica, como derecho de clases, toda vez que regula las relaciones de la clase trabajadora y de cada uno de sus miembros, con la clase patronal y cada uno de sus integrantes.
- **Como Derecho de excepción.**- Es de excepción, en virtud de que pretende la protección de la parte económicamente débil, buscando ante todo, el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo; por tanto, no tiene los mismos principios del Derecho Civil, dado que da un trato distinto al trabajador y al patrón, lo que configura la denominada excepción.
- **Como Derecho imperativo.**- Lo que significa que el Derecho del Trabajo, en cuanto a su aplicación, no queda al arbitrio de los sujetos, a los que va dirigida, sino que se impone a la voluntad de los mismos para obligarlos a actuar en la forma prevista por la ley. Es decir, las normas laborales han de ser cumplidas aún cuando vayan en contra de la voluntad de las personas a las que obligan.
- **Como Derecho irrenunciable.**- Éste se refiere al impedimento dirigido a los trabajadores de renunciar a los derechos mínimos que les son otorgados por las normas laborales. Por tanto, las normas del Derecho del Trabajo, son irrenunciables para el trabajador e imperativas para el patrón.
- **Como Derecho social.**- Porque éste, no va a conocer simplemente de personas jurídicas, sino de patrones y trabajadores, con lo que su premisa central no será ya la

igualdad entre ellos como personas, sino la nivelación de fuerzas que existen entre ellos, de manera que la igualdad deja de ser, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta del orden jurídico."⁴¹

De lo anterior se infiere que el Derecho del Trabajo es nivelador entre el capital, el trabajo, la justicia, el patrón y el trabajador.

2.3. LA IDEA DEL TRABAJO EN LA HISTORIA.

En este punto, trataremos de precisar la importancia del trabajo en la historia y su evolución en nuestro país, comenzando con los aztecas, los cuales en lo referente al trabajo, había dos tipos de persona, las que realizaban los trabajos manuales y las que se encargaban de laborales de dirección, con lo que los macehuales eran la gente común y los labradores, quienes realizaban trabajos manuales. Visto lo cual, se puede afirmar que en la época azteca, existió una fuerte división del trabajo, tal es el caso de los artesanos que desempeñaban una labor muy apreciada dentro de la comunidad, especialmente por la nobleza, constituyendo una de las fuentes económicas más importantes del México Tenochtitlan, así los artesanos se agrupaban en barrios mantenían el culto a sus dioses particulares, en donde la mayor parte eran macehuales y trabajaban por su cuenta o para un particular, noble o itatoani.

Otro grupo de importante influencia en el trabajo, en la comunidad Azteca eran los mayeques, personas que carecían de tierra y se dedicaban al trabajo de las tierras propiedad de la nobleza, gobernantes y guerreros destacados, por lo que se les consideraba ligados

⁴¹ ALVARADO LARIOS, José. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Sista, México, 1998. p. 21.

a la tierra, al grado de que cuando un noble vendía alguna tierra la donaba o fallecía, sus mayeques corrían la misma suerte que el predio.

En tal virtud, podemos asegurar que la regulación del trabajo dentro de la organización política y social de la sociedad azteca, tenía todos los tintes de una auténtica especialización de funciones.

Siguiendo los lineamientos del maestro Mario De la Cueva, podemos establecer que "con las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, de tal suerte que las Leyes de Indias cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reyna Isabel la Católica, fueron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, así como a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos.

Luego entonces, las Leyes de Indias son el resultado de la pugna entre los ya referidos encomenderos así como los misioneros, y representan en cierta medida una victoria de estos últimos. Sin embargo, y a pesar de su grandeza las Leyes de Indias contienen el sello y el orgullo indiscutible del conquistador, que de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales ante los vencedores."⁴²

Ahora bien, por lo que respecta de manera específica a los gremios existentes en la época de la colonia, su régimen fue notablemente distinto del régimen corporativo Europeo, es decir, en el viejo continente las corporaciones gremiales disfrutaron de una gran autonomía, al grado de

⁴² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. Cit. p. 38.

que el Derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En cambio, en la nueva España las actividades gremiales estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, constituyéndose con esto en un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, asimismo, en la Nueva España el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Dados los anteriores argumentos, y con la intención de dimensionar en su aspecto real el fondo jurídico de las Leyes de Indias a las que ha hecho alusión tan brillantemente el maestro Mario De la Cueva, habremos de recurrir a realizar un breve extracto de lo más importante de la legislación de Indias.

- “La idea de la reducción de las horas de trabajo;
- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley sexta del título sexto del Libro Tercero, de la recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente;
- Los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos, que el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, mediante una Ley que figura como Ley XVII en el Título Primero de la recopilación, ordenando que los Indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar.
- El pago de séptimo día cuyos antecedentes se encuentran en la real cédula de 1606, sobre alquileres de Indios;

- 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 protección a la mujer encinta, visible en las Leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece, en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo;
- La protección contra las labores insalubres y peligrosas en la Ley XIV, del Título Séptimo, del Libro Sexto expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, en donde se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos;
- El principio procesal de verdad sabida, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título Décimo, Libro Quinto, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V;
- El principio de las casas higiénicas previsto en el capítulo V, de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla en marzo de 1790;
- Por último, la atención médico obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparece consagrados en el bando sobre la Libertad, tratamientos y jornales de los Indios en las Haciendas, dado por mandato de la real audiencia el 23 de marzo de 1785."⁴³

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. Cit p p 39 y 40.

A manera de resumen diremos que las Leyes de Indias presuponía la existencia de un trato decoroso, digno y humanitario a la clase trabajadora aunque la realidad era totalmente continua.

Por lo que respecta a la época independiente podemos decir que no se encuentra disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 123 constitucional vigente y que decían, "artículo 1º.- Desde la fecha en que se publica el presente reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio;" "artículo 2º.- Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821; en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las Leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia."

Bajo tales criterios, es incuestionable la ausencia metodológica y sistematizada de disposiciones normativas tendientes a proteger los Derechos Laborales en la época de la independencia, situación que resulta del todo entendible, si tomamos en cuenta que en nuestro país, prácticamente había sido arrasado en muchas de sus instituciones durante el movimiento independentista y como resulta lógico suponer era más importante reconstruir la vida social y pacífica de la población que el resto de las instituciones. Sin embargo, debemos resaltar que no obstante las vicisitudes que se tuvieron que enfrentar, con las disposiciones a que hemos hecho referencia de alguna manera se deja sentir el espíritu de

igualdad entre los hombres y la protección de las instituciones jurídicas que más tarde habrían de consolidarse en nuestro Estado de Derecho.

De manera formal fue con el proyecto de nueva Constitución de 1856, que se pretendió regular los derechos laborales de la clase trabajadora, en este sentido y como lo podemos inferir de los textos del maestro José Dávalos, la Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con el objetivo de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

"Así, dispuesto el régimen y poder impuesto por Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, mismo que se estableció en la Ciudad de México entre 1856 y 1857, dando por resultado la Constitución de 1857, con plenas características liberales e individualistas, arrojando como resultado importantes disposiciones relativas al trabajo; tal es el caso de los artículos 4º y 5º en los que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento."⁴⁴

A manera de resumen podemos decir que al margen de los artículos señalados, la Constitución de 1857 no consagró ningún derecho social a favor de los trabajadores.

Como consecuencia de una deficiente legislación en materia laboral, no resulta difícil suponer que durante la época de transición de la Constitución de 1857 a la de 1917, se suscitaran en nuestro país gran cantidad de movimientos obreros, en busca de mejores condiciones laborales y el pleno reconocimiento de su derecho.

⁴⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 19.

Dentro de este contexto, y pasando por alto algunos datos históricos por cuanto hace a este proceso de transición, a continuación describiremos los movimientos laborales anteriores al movimiento revolucionario que dio origen a nuestra Carta Fundamental de 1917, toda vez que estos fueron los predecesores que dieron la pauta en el inicio y triunfo de la consagración de las garantías y derechos sociales para los trabajadores de nuestro país.

En este sentido, y como lo precisa el maestro Néstor De Buen, "tenemos que el 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó aproximadamente a novecientos trabajadores de las fábricas **La Hormiga, La Magdalena, La Fama, San Fernando, de Tlalpan y La Colmena y Barrón** del Distrito Federal."⁴⁵

Así, los trabajadores hicieron del conocimiento del Presidente Juárez, los hechos y particularmente, la difícil situación que atravesaban. Sin embargo, Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros, por lo que éstos, después de cuatro meses de dificultades, emigraron a otros pueblos. Situación que en nada afectó, a los empresarios dado que contrataron a trabajadores de las ciudades de Puebla, Tlaxcala y Querétaro imponiéndoles condiciones de trabajo notoriamente inhumanas, mismas que numeramos a continuación:

- 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 y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. Cit. p. 119

- Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se le impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.
- Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.
- Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.
- Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.
- Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días.

Al amparo de estas disposiciones, resulta del todo entendible el que las clases trabajadoras se hayan tenido que agrupar para defender sus derechos laborales, en virtud de que como se puede apreciar, las condiciones de trabajo a las que eran sometidos aparte de contrarias a todo sentido de igualdad y equidad jurídica y social, estaban en contra de la dignidad del ser humano además de encontrarse impregnadas de un alto contenido de tiranía y explotación.

"En este sentido, y con las agrupaciones de trabajadores que se fueron constituyendo al paso del tiempo, en todo nuestro país, las ideas socialistas empiezan a verse cristalizadas hacia el último tercio del siglo XIX, teniendo notable influencia en el movimiento obrero pueden mencionarse a Juan Nepomuceno Adomo, empleado de tabacos, inventor de muchas cosas, que expone sus utopías en "Los males de México (1858) y la Armonía del Universo (1862-1882)" y al ya citado Rhodakanaty, sastre de profesión, educado en Viena y Berlín, quien llegó a México en 1861. Fue autor de la Castilla Socialista o Catecismo Elemental de la Escuela de Carlos Fourier de El Falansterio, El Neo Panteísmo, Consideraciones sobre el Hombre y la Naturaleza, y en 1872 publicó unos apuntes biográficos de los más célebres comunistas franceses."⁴⁶

Por tanto, el primer organismo obrero de importancia fue el conocido como el gran círculo de obreros, del que de sus emisarios, promueven la fundación de sucursales en las fábricas del Distrito Federal, el Valle de México y Estados de la República.

Éste llegó a tener, en el año de 1875, veintiocho sucursales en todo el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces. Desafortunadamente, con el paso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero, auspiciado por Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más deplorable, hasta producirse el movimiento revolucionario de 1910, y que como ya lo dijimos culminó con la publicación de nuestra Carta Fundamental de 1917.

En tal virtud, el Movimiento Revolucionario Mexicano y consecuentemente la promulgación de Leyes y Decretos que dieron forma

⁴⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical. Segunda edición, Esfinge, México, 2001. p. 67

a las inquietudes de la clase trabajadora, se origina paralelamente al triunfo del Movimiento Constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza.

En concordancia con los argumentos anteriores, podemos precisar que las primeras leyes en materia social que se verifican en nuestro país, se inician en los años de 1906 y 1907 con la Ley Villada, para el Estado de México y la de Bernardo Reyes, para el Estado de Nuevo León.

Posteriormente, según lo afirma Néstor De Buen, "durante la segunda etapa de la Revolución, que se inicia con la promulgación del Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913 por Venustiano Carranza, los comandantes militares de los diferentes Estados liberados promulgan leyes laborales en Jalisco (Ley de Manuel M. Diéguez, de 2 de septiembre de 1914); Veracruz (Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, que consagra el descanso semanal; Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, base sin duda de la legislación futura y Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, primera que hace referencia a las asociaciones profesionales)."⁴⁷

Sin embargo, las dos leyes más importantes se dictan para el Estado de Yucatán, promulgada por el General Salvador Alvarado, una de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y otra de 11 de diciembre del mismo año, la Ley del Trabajo.

Merece también especial referencia la Ley para el Estado de Coahuila, de Gustavo Espinosa Mireles, de 27 de octubre de 1916, que según Mario de la Cueva, reproduce con agregados el Proyecto Zubarán y parte de la Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T I Op. Cit. p. 81.

Así, el 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución cuyo artículo 123 marcará un hito en la regulación del Derecho del Trabajo a partir de una Constitución.

Luego entonces, la Constitución Política de 1917, es la primera, (aún antes de la de Weimar, Alemania) en contener un capítulo (no de carácter económico) inminentemente social y protector de la clase trabajadora. Con lo que el artículo 123, nacido de la discusión de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, a partir de una propuesta jacobina de reforma al proyecto del artículo 5º que regulaba la libertad de trabajo, según lo veremos más adelante, se convirtió en un verdadero capítulo social. "Su contenido, instituía duración máxima de la jornada en 8 horas la diurna y 7 la nocturna; prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; jornada máxima de 6 horas para los menores de 12 a 16 años; descanso semanal; protección de la mujer embarazada; salario mínimo; igualdad de salario a igualdad de trabajo; normas protectoras del salario; pago de tiempo extraordinario con limitaciones a su duración diaria y semanal; derecho de los trabajadores a habitaciones cómodas e higiénicas, responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo; medidas de seguridad e higiene; libertad sindical; Derecho de Huelga y Derecho al Paro; solución de los conflictos de trabajo a través de juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita; estabilidad en el empleo; condiciones mínimas para los trabajadores mexicanos en el extranjero; nulidad de las renunciaciones de los trabajadores; establecimiento de cajas de seguros populares y formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores."⁴⁸

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. Cit. p. 78.

Con lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1916-1917, se puede esquematizar en los siguientes principios:

- La idea de soberanía, expresada en su artículo 39 y de inminente influencia jacobina. En virtud de hacer residir la misma en el pueblo mexicano. Así, la soberanía reside en el pueblo de dos formas: 1) esencialmente, al entenderse que ésta presenta en todo momento y no puede delegarse. 2) originariamente, porque siempre ha residido en el propio pueblo.
- La división de poderes. Consagrada en el artículo 49, que enlaza la tesis de que el poder es solo uno y que lo que se divide es solo su ejercicio, legislativo, ejecutivo y judicial.
- El sistema representativo. Bajo las premisas de que gana la curul el candidato que mayor número de votos ha obtenido. No obstante haberse modificado, en virtud de la implantación del régimen de diputados de partido y más recientemente al establecerse el sistema mixto.
- El Régimen Federal. Constituido en los artículos 40 y 41, que se refieren a la soberanía de los Estados integrantes de la Federación, reunidos por un pacto federal.
- Separación del Estado sobre la iglesia. Plasmado en el artículo 130.
- El Juicio de Amparo. Previsto en los artículos 103 y 107. Considerado como un sistema de control de la constitucionalidad, en virtud de que el órgano encargado de llevar a cabo el control es un Tribunal del Poder Judicial Federal.

- Los Derechos Humanos. Contenidos en las declaraciones de garantías individuales y garantías sociales, encontrándose estas últimas en los artículos 3, 27, 28 y 123 constitucionales.

De esta manera, nuestra Carta Fundamental de 1917, es conocida en todo el mundo como la precursora de los Derechos Sociales. Constituyéndose estos, por la entrega bondadosa de la sangre de miles de mexicanos, que enarboló la conquista de la clase trabajadora, aún en contra de los postulados del primer jefe constitucionalista, Don Venustiano Carranza.

2.4. EL TRABAJO COMO BASE DE LA PRODUCTIVIDAD.

Los conceptos de trabajo, productividad, calidad y competitividad van unidos en la modernización industrial para lograr un crecimiento en el desarrollo económico, a la vez que un mejoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores.

"La productividad significa no sólo un aumento del volumen de producción, sino la eficiencia del producto para satisfacer las necesidades del destinatario, lo que lleva implícita la calidad del mismo, de manera que en función del cliente la productividad y la calidad son una misma cosa."⁴⁹ De ahí que el control de calidad, un trabajo capacitado o sea, la garantía de la excelencia del producto, es esencial para la productividad.

Para Joseph Prokopenko la productividad se define "como el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios."⁵⁰

⁴⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Tercera edición, Esfinge, México, 2000. p. 16.

⁵⁰ PROKOPENKO, Joseph La Productividad. Op. Cit p 91

En base a lo expuesto, se deduce que el trabajo, es uno de los factores importantes en la productividad y más cuando hay capacitación y adiestramiento en los trabajadores.

Haciendo un encuadramiento de la productividad y el trabajo en nuestro derecho podemos decir que la productividad deriva de la fracción XIII del artículo 123 constitucional que dice: "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a más 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."

Del texto anterior, se desprende la obligación a cumplir y la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento regula el Título Cuarto, Capítulo III-Bis la capacitación y adiestramiento, dice: "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad."

De las transcripciones anteriores, es clara la relación jurídica en cuanto a derechos y obligaciones que deben de cumplir el trabajador y el patrón-empresario, quienes deben adoptar medidas específicas o suscribir convenios en forma particular para elevar la productividad y calidad en la prestación del servicio o producto manufacturado. Aquí, es conveniente señalar la definición de la Ley Federal del Trabajo respecto del concepto empresa, conforme al artículo 16 que dice: "Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa."

En el marco anterior, habiendo adoptado las medidas específicas o celebrado el convenio respectivo, los beneficios podrán ser trabajador (aumento de la retribución por el servicio prestado); empresa (mayor competitividad, rentabilidad y ganancias); público en general o consumidor final del producto (mejor calidad, acabado, producto, el trabajador tendrá derecho además de la participación en las utilidades de la empresa, a recibir una cantidad extra, porque el servicio prestado es con mayor intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, es decir, al cumplir el trabajador la obligación determinada en la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, nace el derecho para exigir al patrón o empresario una cantidad remuneradora y acorde al excedente de productividad y calidad desempeñada en beneficio del patrón.

Para lograr lo anterior es necesario estimular al empresario y al trabajador; establecer honestamente el bono de productividad y calidad en el centro de trabajo, estableciendo el mecanismo para que la producción sea de mayor cantidad, calidad, etc.; y efectuar el pago en los términos establecidos. Aumentar la productividad y calidad, implica no trabajar más, sino mejor, en apoyo a una capacitación, inversión, adquisición de maquinaria, etc.

Incentivados los trabajadores y el patrón, deberán en apego al artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, constituir la Comisión Mixta Integrada por los representantes del patrón o éste, y los representantes de los trabajadores y/o sindicato para determinar los criterios siguientes: medición de la productividad; la calidad; la cantidad; y el correcto pago en beneficio del trabajador incentivado a trabajar mejor, con menor desperdicio, mayor afección, etc. El convenio del empresario con el

sindicato y/o trabajadores derivado de los trabajos de la Comisión, podrá ser modificado en cualquier tiempo y lugar, porque estará sujeto a las condiciones internas y externas del centro de trabajo. Es válido, aplicar el criterio del Poder Judicial Federal siguiente, al caso concreto:

“CONTRATOS Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente a favor de los trabajadores.”

Novena Época. Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Enero de 1999. Tesis: 2º/J.3/99. Página 27.

La medición a convenir, será el reflejo del esfuerzo conjunto de los trabajadores para elevar la eficiencia, en las áreas operativas, de producción, de servicios, departamento administrativo, etc., en base a lo resuelto por la Comisión Mixta y conforme a los indicadores de producción y/o calidad donde se refleje directamente el impacto de la participación del personal en la rentabilidad de la empresa. La medición puede tener distintas formas, tales como promedio mensual anterior, promedio mensual del mes anterior, piezas producidas en referencia a las obtenidas en el mes, bimestre, semestre, anterior; objetivos alcanzados con los parámetros anteriores; logros obtenidos en relación a un cliente específico; etc.

El pago, deberá efectuarse en los términos convenidos, porque actuará como un incentivo económico en el rendimiento colectivo de los trabajadores, quienes gozarán de un salario compuesto por numerario semanal o quincenal y el bono por productividad y calidad, derivado del acuerdo de voluntades, por el cual se fijó la meta acordada y forma de distribuir el valor económico determinado.

No se omite señalar, que cuando el bono tiene la característica de constante y reiterado, forma parte del salario para el cálculo de prestaciones e indemnizaciones, esto último, en el supuesto de un conflicto obrero-laboral a dirimir ante la autoridad del trabajo correspondiente. Es válido el razonamiento del Poder Judicial Federal siguiente, respecto de la integración del salario con el multicitado bono de productividad.

“EL BONO DE ACTUACIÓN SI ES PAGADO DE MANERA CONSTANTE Y REITERADA, DEBE INTEGRAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, PARA

EFFECTOS DE SU PENSIÓN JUBILATORIA. La prestación laboral derivada bono de actuación, si es entregada en forma constante y reiterada al trabajador, no obstante aducir la empleadora, Comisión Federal de Electricidad, que la cubre a sus trabajadores, si estos obtienen ciertos resultados en el trabajo desempeñado, o bien, alcanzan determinado grado de eficacia en su función, debe integrar parte del salario, para el efecto de calcular la pensión jubilatoria, que le corresponde al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales de las partes contendientes, pues en esa disposición contractual se establece que se integra el salario, además de los conceptos que ejemplificativamente se enumeran en dicha cláusula, con todas las percepciones que diario y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo. Así, es evidente que vienen a enriquecer la indicada prestación laboral las que son entregadas a la parte obrera, con motivo de la prestación de sus servicios personales subordinados a su patrón, integrando por consiguiente el salario, para el efecto de cálculo de la pensión jubilatoria, siempre que dicho bono de actuación, se cubra de manera constante y reiterada al trabajador."

Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. XV-II. Febrero. Tesis: VIII. 1º. 41L. Página 323.

Por todo lo anterior, es válido decir: el patrón-empresario en beneficio de la empresa o establecimiento, debe correr el riesgo de pagar un bono de productividad y calidad, a sus trabajadores, porque convenidos los parámetros, objetivos, calidad, etc., redundará en el mercado en el cual los productos o servicios realizados por éste tendrán una mayor jerarquía y consecuentemente un mayor ingreso económico a la hacienda del patrón.

2.5. EL TRABAJO Y LA ECONOMÍA.

Destacar la importancia del trabajo de la economía resulta innecesario. Su vinculación íntima se pone de relieve por sí misma. Ahora bien, para los efectos de nuestra disciplina sí resulta importante advertir que el cambio de tendencias económicas, o de estructuras económicas, tiene un impacto decisivo sobre el trabajo y su regulación jurídica.

Pensemos por un momento en la economía gremial, o sea, la que rige al mundo en una época que podría arrancar de los primeros años del siglo XII y culminaría, por marcar una fecha precisa, con el Edicto de Turgot de 12 de marzo de 1776. Se trata de una economía en que la producción está determinada por el consumo y se funda sólo en la actividad manual. El maestro convive con oficiales y aprendices, y se establece entre ellos, particularmente con respecto a los aprendices, una relación semejante a la que resulta de la patria potestad o de la tutela. El Estado, que intenta adquirir una fisonomía propia, empieza a construir la idea de soberanía. Apenas participa en la vida gremial y cuando lo hace, persigue fines económicos de segundo orden, por ejemplo, obtener el pago de los derecho a cambio de la concesión de la maestría.

El Estado que surge como resultado del doble fenómeno de la Revolución Industrial y de la Revolución Liberal, Inglaterra y Francia, se pone al servicio de la burguesía, clase social que agrupa a quienes poseen los bienes de producción, y participa ya en la relación laboral, pero como instrumento de opresión, en contra de los trabajadores, para impedir que éstos puedan agruparse y defender mejor sus derechos. "Así en Francia, verbigracia; dicta la Ley Le Chapelier (1791) que prohíbe a los trabajadores agruparse y establece en el Código Penal el delito de coalición. Es también la política tradicional del dejar hacer y dejar pasar,

libertad de producción y de tráfico, que atribuye al Estado sólo la función de mantenedor del orden, pero sin participar en modo alguno en la vida económica."⁵¹

Los importantísimos movimientos sociales en el siglo XIX, particularmente en Francia y en Inglaterra; la expansión del sindicalismo; el desarrollo de una ideología social de inspiración alemana, pero cultivada en Inglaterra y aplicada socialmente en este último país (marxismo e internacionalismo propietario); la visión de Bismark al dictar las primeras leyes sociales; los movimientos revolucionarios de los primeros años de este siglo (México y Ex -Unión Soviética) y, en general, una clara tendencia universal a poner un límite a la explotación del hombre por el hombre, sientan las bases para un cambio fundamental: el Estado abandona su papel de simple policía y media, enérgicamente, en las relaciones laborales, dictando normas protectoras para los trabajadores y sancionando la libertad de coalición y de huelga, esta última, no tan claramente, al mismo tiempo que, en el orden económico también abandona su actitud pasiva y asume una función de controlador, economía dirigida. A esta etapa corresponden las más importantes leyes sociales de nuestro siglo dentro de los sistemas capitalistas, entre los que se encuentra México.

Dentro de la fórmula capitalista, pero con un definido sentido social, el Estado Mexicano actual da un paso más en la evolución de su proyección económica y participa decisivamente, en el proceso económico, economía intervenida, tanto asumiendo por sí mismo ciertas actividades, por ejemplo, petroquímica y fertilizantes, como en su calidad de socio mayoritario en empresas privadas, ello sin perder de vista el

⁵¹ BECERRA GONZÁLEZ. María. El Trabajo Minero en México. Cuarta edición, Limusa, México, 2000. p. 82.

control de algunas actividades económicas fundamentales, banca, que también hace suyas.

Y aquí se produce, probablemente, uno de los problemas más inquietantes del mundo de las relaciones laborales: ¿habrá de mantener el Estado como interesado en la vida económica, las mismas prerrogativas que concedió a los trabajadores en otra etapa distinta, de tal manera que éstas puedan ser utilizadas en su contra? Sindicalismo y derecho de huelga, principalmente, o ¿puede el Estado invocando un interés superior, cierto o supuesto, hacerlas a un lado formalmente o sólo de hecho? En otras palabras: el desplazamiento hacia el Estado de la propiedad de los medios de producción, aún cuando dentro de una estructura capitalista ¿lo faculta para no aplicar aquéllas normas que fueron dictadas pensando en una situación económica ajena al Estado?

Desde luego que la respuesta es positiva: esos derechos deben de mantenerse a toda costa y por encima de cualquier otra consideración. Cabría quizá el argumento de que en los países exsocialistas no existía el Derecho de Huelga. Pero en el planteamiento está la respuesta: se trataba precisamente, de países de economía claramente socialista, con prohibición absoluta para que los particulares detentaran los medios de producción. En esos países no existía la lucha de clases. En los de economía capitalista, por muy atenuada que esté, y no lo está tanto, en función de la participación del Estado en la economía, cualquier solución contraria al mantenimiento de las garantías sociales, invocando un interés superior al de los mismos trabajadores, además de romper con el principio de justicia que exige normas generales y no soluciones de excepción, daría margen a peligrosísimas fórmulas totalitarias.

Es importante señalar cuál es, por último, la relación entre la economía y el Derecho Laboral en un país socialista. Quizá mejor que nada nos lo expresen los Estatutos de los sindicatos soviéticos adoptados por el X Congreso de los Sindicatos de la Ex -URSS (27 de abril de 1949). En su artículo 35, se señalaba:

Las tareas de la organización sindical primaria consiste en:

- a) "Movilizar a todos los obreros y empleados de la empresa o institución para el cumplimiento y sobrecumplimiento del plan de producción, para el fortalecimiento de la disciplina laboral y para el desarrollo de la emulación socialista;
- b) Atraer a todos los obreros y empleados al sindicato y llevar a cabo el trabajo político, educativo entre ellos;
- c) Cumplir las obligaciones derivadas del contrato colectivo;
- d) Preparar medidas prácticas encaminadas a elevar la productividad del trabajo, mejorar la calidad de la producción, garantizar la estricta contabilidad de las finanzas en cada taller y brigada de trabajo, reducir los costos de la producción y elevar la rentabilidad de la empresa; dirigir las asambleas de producción y supervisar la ejecución de sus decisiones; cooperar en la utilización de las sugerencias de racionalización del trabajo;
- e) Organizar escuelas stajanovistas y la tutoría de los obreros antiguos y regulares y del personal técnico sobre los obreros nuevos, organizar lecciones y conferencias sobre métodos de trabajo avanzados y en otras formas ayudar a los obreros y empleados a cumplir y sobrecumplir las

normas de producción y a elevar su capacidad productiva;

- f) Ocuparse diariamente del mejoramiento de las condiciones de trabajo y del bienestar de los obreros y empleados;
- g) Satisfacer las necesidades culturales de los obreros y empleados y fomentar la actividad cultural y deportiva de masas;
- h) Poner en vigor las decisiones tomadas por los organismos sindicales superiores y las asambleas generales."⁵²

Como puede verse, la organización sindical deja de ser un instrumento de la lucha de clases para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores.

La efectividad de este sistema para el mejor desarrollo de la economía ha sido puesta en tela de juicio en razón de que la emulación socialista a través del stajanovismo, no parece ser un motor suficientemente enérgico, y hoy se buscan otros incentivos. En todo caso, la etapa inicial de la construcción del socialismo, la condición de los trabajadores no era óptima y mucho menos en la etapa posterior a la Segunda Guerra Mundial que tanto afectó a la Ex –Unión Soviética. Hoy, sin embargo, la situación ha mejorado en forma considerable tal vez como consecuencia de que habiéndose cumplido el proceso de establecimiento de la industria pesada y de la electrificación, la producción se orienta también hacia los bienes de consumo.

⁵² Ibidem, p. 83.

En todo caso, lo que resulta indiscutible es la forma en que la orientación económica en un determinado país, afecta a la superestructura jurídico-laboral.

De lo expuesto se colige que en una sociedad donde el trabajo está debidamente remunerado y cuenta con capacitación y adiestramiento suficiente, podemos afirmar que es un país desarrollado o en vías de serlo y sobre todo alcanzando la excelencia en productividad y competitividad. Por eso es necesario que en nuestra legislación laboral se haga efectiva la capacitación y adiestramiento de manera obligatoria sancionando a los patrones que no lo hagan.

CAPÍTULO 3

PERSPECTIVAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

3.1. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

Las instituciones del derecho laboral, al igual que muchas otras jurídicas y sociales, están siendo objeto de serios cuestionamientos en esta esquina del tiempo.

Es parte de un severo proceso de revisión que va a la raíz, a la esencia, a la justificación y a las perspectivas. En el Derecho del Trabajo hay preguntas que calan hondo y se repiten con mucha frecuencia.

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo continúa siendo en muchos aspectos un programa a realizar; una aspiración a cumplir. En esto ha sido determinante el carácter visionario y la emoción social del Constituyente de 1917.

Tenemos una legislación laboral excelente, que en el transcurso de los años han ido enriqueciendo mediante reformas tan importantes como la que renovó el procedimiento laboral en el año de 1980, y con una vasta interpretación jurisprudencial.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo se forjó en un ambiente que difiere mucho del actual. La lucha, muchas veces hasta física, entre trabajadores y patrones dio lugar a una disciplina dura, rígida.

Aunque los intereses de los factores de la producción continúan siendo encontrados, han descubierto que los caminos del diálogo y de la

concertación les pueden brindar beneficios recíprocos. Esta forma de ver las cosas da la pauta para que en algunos aspectos las normas de trabajo puedan ser más dúctiles, más flexibles, sin que por ningún motivo se rompa con los principios fundamentales que dan vertebración al derecho del trabajo.

Toda ley, como obra de humanos, es imperfecta, y por tanto objeto de perfeccionamiento. El derecho que no se transforma constantemente es rebasado por la incontenible realidad de todos los días. Si el Derecho no evoluciona está condenado a ser colocado en la vitrina de algún museo.

Algunos cambios que nos parecen necesarios para contar con una legislación del trabajo más acorde a los tiempos que vivimos, son: redimensionar el derecho al trabajo, sustituyéndolo por la obligación social de trabajar; dar respuesta al problema de los menores de 14 años que tienen que trabajar para vivir; reordenar los días de descanso obligatorio para suprimir los puentes; establecer un salario mínimo general único para todo el país, como reflejo de un desarrollo nacional armónico; mejorar fiscalmente a los que menos tienen; establecer que los sindicatos tienen personalidad jurídica desde su constitución y no desde que se registran; federalizar la jurisdicción del trabajo; instrumentar el juicio previo al despido; calcular las indemnizaciones con base en el salario que corresponda al puesto, el día en que se dé cumplimiento al laudo; unificar los sistemas de seguridad social; que los descansos pre, posnatales y para lactancia se gocen, con acuerdo del patrón, cuando más convenga a la trabajadora; establecer medidas legislativas que permitan afrontar eficazmente los casos de siniestro.

En términos generales nunca ha sido problema la ausencia o la insuficiencia de la norma laboral, la hay, y es generosa y buena; lo que ha hecho falta es su aplicación.

Nuestra acción debe orientarse en dos direcciones: por un lado, adecuar la Ley a las grandes transformaciones de hoy y, por otro, hacer que las normas abandonen su mundo de tinta y papel y se materialicen en la realidad.

Uno de los aspectos que contribuyen a complicar el problema de la falta de aplicación de la norma laboral, es el de la grave dispersión normativa, que propicia el trato desigual por parte de las mismas leyes. La distinción comienza en la Constitución, al establecer dos regímenes laborales diferentes.

"Esta situación palidece ante una realidad mucho más apremiante; es el caso de legiones de trabajadores que a 75 años de la creación del artículo 123, no se han incorporado plenamente a sus beneficios. Se trata de un verdadero submundo laboral en el que se encuentran los minusválidos, los trabajadores de los sindicatos y empresas sindicales; los contratados por servicios profesionales, a lista de raya o por honorarios; los meritorios; los pasantes; los ancianos, etc."⁵³

El contrato colectivo y el contrato-ley son instrumentos normativos, en los que los factores de la producción establecen las condiciones de prestación de servicios en una empresa o rama de la industria, sin que estas condiciones puedan ser menores a las fijadas en la Constitución y en la ley.

⁵³ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda edición, Porrúa, México, 1998. p. 667.

Las modificaciones que puedan sufrir estos instrumentos están determinadas por la situación particular de cada empresa o rama de actividad. Los cambios pueden darse en el sentido de mejorar la situación de los trabajadores, y excepcionalmente para reducir sus derechos, sin rebasar los mínimos establecidos en la Ley, y apegándose al procedimiento colectivo de naturaleza económica.

Es cierto que las situaciones de crisis afectan a todas las unidades productivas, pero el grado de afectación en cada una varía según el tamaño, el tipo de actividad, la maquinaria que utiliza, la tecnología que emplea, etc. En consecuencia no hay reglas generales para modificar las convenciones colectivas, aun cuando es notorio el hecho de que en la actualidad las conquistas laborales han entrado en una etapa de estancamiento.

No obstante lo anterior, existe un aspecto del contenido de estos instrumentos que consideramos debería ser suprimido, para lo cual sería menester reformar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

A nuestro parecer deben suprimirse las cláusulas de ingreso y de separación, las cuales lejos de cumplir su finalidad de consolidar al movimiento obrero, en muchas ocasiones se han convertido en mecanismos de control por parte de líderes sindicales ayunos de conciencia de solidaridad, en contubernio con los patrones.

En el momento actual estas cláusulas se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático. Hoy son parte del lenguaje cotidiano conceptos como corriente sindical o disidencia sindical.

Hace más por la unión de los trabajadores una política sindical orientada a dar respuestas a las demandas de la base trabajadora, que su ingreso y permanencia forzosos en las agrupaciones gremiales.

Es muy importante el papel que han jugado los contratos colectivos dentro de la evolución del Derecho del Trabajo, desde una doble perspectiva: como mecanismo para mejorar las condiciones de trabajo y como inspiración para el quehacer legislativo.

En el contrato colectivo de trabajo, al acordarse las condiciones de prestación de servicios, éstas no pueden ser inferiores a los mínimos legales, pero nada impide que establezcan derechos superiores. En este sentido, los contratos colectivos son fuente del Derecho del Trabajo de donde han brotado, a nivel de empresa, prestaciones superiores para los trabajadores.

Más aún, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo señala: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."

Los beneficios supralegales pactados en los contratos colectivos, que por sus alcances son limitados a cierto número de trabajadores han logrado extenderse de manera indirecta a otros trabajadores. Basta recordar que algunos de los derechos que el legislador incorporó a la Ley de 1970, se tomaron de los mejores contratos colectivos de la época.

Es importante que los contratos colectivos sigan evolucionando. La Ley Laboral da contenido a los contratos colectivos, y éstos a su vez nutren y dan fortaleza a la Ley.

Los sindicatos de trabajadores, como agrupaciones constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses gremiales, estarán sin duda presentes en el mundo del futuro.

"Los sindicatos son un valioso interlocutor en la dinámica de la sociedad, que constituyen no sólo un contrapeso social válido, sino más aún, son una importante fuente de opinión y de propuesta en beneficio de México. A nadie, absolutamente a nadie, conviene un sindicalismo minimizado, debilitado."⁵⁴

La mejor garantía para la prevalencia y fortalecimiento de los sindicatos, es la revisión a fondo de sus estructuras y de sus estrategias.

Es necesario que los sindicatos ejerciten la autocrítica, que formulen un diagnóstico sereno sobre el papel que juegan en el México de hoy, sobre la autenticidad del mandato que cumplen, sobre su desempeño apegado a derecho, sobre la representatividad de las directivas sindicales, sobre la validez y oportunidad de sus acciones.

Consolidados en la representatividad y en la democracia, los sindicatos tienen un quehacer histórico por mucho tiempo más.

El derecho en general y dentro de él el Derecho Laboral, es factor fundamental para la armónica convivencia de los hombres. Se ha dicho con agudeza, que se podría prescindir del Derecho sólo en un conglomerado de bestias o de dioses.

El trabajo es un medio de realización y superación del hombre. El trabajo a los hombres los redime y a los pueblos los hace libres.

⁵⁴ Ibidem. p. 668

Por lo anterior, consideramos que el Derecho del Trabajo moderno, debe buscar la armonía o equilibrio entre el trabajador, la economía, la empresa y la productividad haciendo que el trabajador rinda y produzca mejor para ser competitivo nacional e internacionalmente.

3.2. LA PRODUCTIVIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Como sabemos, pueden haber dos direcciones en el concepto de la productividad una que atiende a los cambios tecnológicos como instrumentos de un sistema mecanizado que conduce a una industria automatizada, la cual permite el ahorro de la mano de obra. Otra que se apoya en el capital humano para elevar la productividad, lo que representa incentivos para los trabajadores, considerados como factor permanente en el incremento y depuración de la productividad. Esta última se apoya en elevar la capacitación de la fuerza laboral, mejorando su eficiencia para adecuarla a los cambios tecnológicos.

La medición de la productividad en las empresas se enfoca de acuerdo a los intereses de los diversos grupos que participan en éstas. Los intereses que persigue el gerente o el inversionista difieren substancialmente de los que pretende el sindicato de los trabajadores, por lo que debemos entender la existencia de diversos criterios en su análisis. Destacan, entre otros los siguientes fines:

1. Comparativo: este método compara la productividad de la empresa con otras similares o del ramo y sus competidores, permitiendo a las mismas determinar su posición cuantitativa y cualitativa de sus productos. Generalmente,

este estudio se realiza a través de un consultor externo, quien recaba información de ambas empresas con respecto a costos, rendimientos, eficiencia y procesos productivos. El resultado del análisis permite a cada empresa detectar los progresos y la problemática interna.

Debido a que la competencia ha sido detonante de la productividad en los últimos tiempos, consideramos este tipo de análisis obligatorio para conservar marcos objetivos de comparación que permitan a las empresas desarrollar sinergias de maximación de insumos.

2. Determinación del rendimiento relativo de los departamentos y trabajadores, identificando áreas problemática o de gran rentabilidad: aún cuando los resultados de las empresas muestran mejoría o deterioro ejercicio tras ejercicio, es necesario identificar a nivel específico aquellas áreas cuyo rendimiento sobresalga. Asumiendo que todos los procesos productivos son perfectibles, la medición específica por área nos permite incrementar la rentabilidad de algunas áreas o mejorar aquellas con deficiencias esenciales.
3. Comparación de los beneficios relativos de los diversos tipos de insumo respecto de la negociación colectiva y de la distribución de las ganancias: este análisis tiene como objetivo identificar la rentabilidad de cada uno de los insumos independientemente del comportamiento colectivo de la empresa. El fin de este estudio encuentra su justificación en la reestructura y redefinición de procesos productivos así como la adecuada asignación de capital.

No solo es importante analizar las empresas de acuerdo al fin de los participantes para conservar un marco de referencia realista que permita al empresario conocer la problemática de las empresas y su sector, sino también es indispensable evaluar la productividad de las mismas de diversas formas, utilizando métodos y técnicas que contemplen la totalidad de los factores inherentes a la producción.

“Las técnicas y métodos de medición de la productividad han evolucionado de la mano del boom industrial por la calidad de los productos. Hoy ubicamos dos tipos de productores, principalmente: los calidad y los de cantidad. Los primeros se concentran en la satisfacción de las exigencias de sus consumidores, mientras que los segundos se concentran en la cobertura de su mercado potencial. La exigencia por productos y procesos de mayor calidad ha causado un desarrollo importante en las técnicas de evaluación, cuya complejidad permite una mejor calificación de las empresas y sus sectores.”⁵⁵

Podemos decir que la medición y análisis del eficiente uso de los recursos nos permite obtener parámetros de comparación y evaluación que facilita la determinación de soluciones y propuestas que incrementen la productividad. Esta evaluación es importante en todos los niveles: internacional, que permite comparar los niveles de productividad entre países; nacional, basándose en el desarrollo, rendimiento económico y calidad de las políticas sociales del país; y por último, sectorial, que analiza aisladamente una actividad específica en un lugar dado.

La estabilidad laboral no significa solamente ausencia de conflictos, sino, esencialmente, la consolidación de un entorno propicio

⁵⁵ ALVARADO, Gerardo. Capacitación y Productividad. Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 76.

para crear más empleos y elevar la productividad en los ya existentes, condición necesaria para mejorar las remuneraciones reales de los trabajadores.

Para atraer las inversiones que requiere nuestro país, es necesario, entre otros aspectos, mantener el clima de estabilidad laboral mediante el permanente respeto al Estado constitucional de derecho, a través de un fortalecido sistema de tribunales laborales y una más moderna y eficiente administración pública en el ámbito laboral, que resuelvan con imparcialidad los conflictos que le sean sometidos.

El profesional del derecho se capacita de manera tradicional para interpretar y valorar los fenómenos jurídicos. En tal sentido, cuestiona, propone, enjuicia o formula opiniones para modificar o procurar un mejor funcionamiento de las instituciones jurídicas. Esto implica una responsabilidad y compromiso del docente o investigador, al señalar caminos y discutir razones, pues la doctrina que enseña a aceptar lo razonable construye y fortifica a las instituciones. Pero también excluye y reprueba a quienes actúan con el apasionamiento de la crítica malévola y perniciosa, que sólo destruye y en poco o nada beneficia. Por ello, en el caso de la valoración jurídica del trabajo, son fuente inspiradora e imperativa de nuestro derecho los principios de justicia social, plasmados por el Constituyente de Querétaro en el artículo 123.

El problema del empleo no se puede resolver con reducir la intensidad de las protecciones ante los reclamos exigentes de la "flexibilidad", que ha impuesto cuotas elevadas a las relaciones de trabajo, sin resolver la incertidumbre sobre el futuro de la demanda ocupacional, a partir de la cual proliferan figuras contractuales pobres, precarias o atípicas, para prolongar la disponibilidad voluntaria al trabajo flexible,

fundada, no sólo en la brutal desocupación, sino en las diversificaciones de los estilos de vida y de trabajo.

En la actualidad, los diversos acontecimientos que transformaron la economía mundial, en las últimas décadas, también accionaron y promovieron el cambio radical de las viejas estructuras productivas en crisis o decadencia. Tampoco han sido factor ajeno al trabajo, los grandes avances tecnológicos, los cuales irrumpieron e impactaron las formas de organización y producción, ocasionando trastornos y desequilibrios, que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por la carencia de capacitación y cualificación, ante el asombro e impotencia expectante de los sindicatos, quienes por su ineficacia permanecen inertes ante la desaparición de la fuente de trabajo.

Es por ello, y por los conocimientos adquiridos a lo largo de la presente investigación, que proponemos crear en la Ley Federal del Trabajo, un capítulo especial en el que se regule la promoción y manejo de los aspectos de productividad y calidad en el empleo, pues aseguramos que una nueva cultura laboral no se agota en un cambio de mentalidades o actitudes, sino que requiere de un nuevo marco institucional, en particular de la adecuación de las normas laborales.

Es imperativo que las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y los gobiernos fomenten el diálogo social con el fin de promover relaciones laborales aún más armónicas que impliquen un reparto más equitativo de los beneficios y de las cargas resultantes de las profundas transformaciones registradas en el mundo del trabajo. Ese será nuestro mejor legado para las futuras generaciones, en un horizonte de prosperidad, cohesión social y democracia.

"En la consolidación de un modelo de desarrollo con estos alcances, creemos que sería correcto adoptar el modelo japonés y adecuarlo a nuestra realidad mexicana, de lo que podemos mencionar, que la administración japonesa establece que un gerente debe dedicar cuando menos el 50% de su tiempo al mejoramiento; que el trabajo en equipo está representado por círculos de control de calidad y otras actividades de grupos pequeños que utilizan herramientas estadísticas para dar solución a los problemas. Este método requiere que los miembros del equipo no sólo identifiquen las áreas problema, sino que también identifiquen las causas, las analicen y ensayen nuevas medidas preventivas y además establezcan nuevos estándares y procedimientos; en cuanto al trabajo individual, el sistema japonés implanta sistemas dinámicos de sugerencias en el sentido del logro y reconocimiento por lo emprendido o realizado por el trabajador para sentar las bases de una verdadera motivación, que inmersa en el terreno de la calidad total, emanará hacia el mejoramiento continuo."⁵⁶

Sólo bajo estas bases se puede hablar de productividad, ya que el índice de la misma, determina también el nivel de autoestima.

El proceso de mejoramiento continuo es una tarea humana y para que funcione necesita que todas las personas que intervienen en él desempeñen la parte que les corresponde de la mejor manera posible.

El proceso de mejoramiento continuo no funciona con el esfuerzo de una sola persona (llámese ésta administrador, gerente, dueño, etc.) es necesario que todo el grupo se involucre directamente que todo el grupo esté convencido de los beneficios que aporta el proceso de

⁵⁶ HUERTA, Arturo La Economía Mexicana y su Producción. Segunda edición, Diana. México, 2002 p. 136.

mejoramiento continuo, el problema es como convencer a todos sobre esto; para convencer a la gente se necesita ser un verdadero líder, cualquier proyecto de mejora implica cambios y casi siempre los cambios generan resistencia, entonces es muy probable que la participación del grupo no surja espontáneamente sino que será preciso propiciarla.

En México, la Ley Federal del Trabajo no se concibió con las premisas de la nueva cultura laboral. Pero el gobierno tiene sumo interés en incorporarla a la Ley, que es el cometido fundamental de la Secretaría del Trabajo, y ha sido señalada como una de las reformas estructurales de la política del Presidente Fox. Sin embargo, es difícil que el Congreso la apruebe porque se percibe en buena parte con razón con una visión proempresarial, lo que es impopular en el Poder Legislativo y en un entorno de elecciones.

En parte por ser empresarial, en parte por provenir del Partido Acción Nacional más probable es que dicha iniciativa quede como casi todas las iniciativas foxistas, en el cajón de los recuerdos. Las reformas que propone este partido podemos resumirlos en:

La capacitación y el adiestramiento son de interés social, por lo que deben promoverse, a fin de mejorar la calidad y la productividad.

La duración de las relaciones laborales de trabajo puede ser por temporada y por capacitación inicial.

Las relaciones laborales pueden prorrogarse todo el tiempo que dure dicha circunstancia, por la misma naturaleza.

En las relaciones y contratos de trabajo se crean periodos de prueba que no podrán exceder de 30 días y que se podrán exceder hasta

180 cuando sean trabajadores para puestos de dirección, administración o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Se establece la relación o contrato de trabajo para capacitación inicial. Su vigencia será de tres o hasta seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos gerenciales o que desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas.

Los periodos de prueba y de capacitación inicial son improrrogables y no podrán ser simultáneos o sucesivos ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascensos, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador.

Los empleadores que contraten a empresas prestadoras de servicios que no cuenten con los elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales, serán responsables solidarios con las obligaciones contraídas con los trabajadores de la prestadora de servicios.

Consideramos bastante equilibrada la propuesta del Secretario de Trabajo, Carlos Abascal, que disminuye el poder de los sindicatos y abre la llave a los contratos a prueba para personas sin experiencia en el ámbito laboral. Sin embargo, reiteramos la dificultad de que sea aprobada en el Congreso.

“El Partido Político Acción Nacional, considera que en la etapa de globalización de las economías, la apertura comercial de las fronteras y el Tratado de Libre Comercio, plantean una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, buscando se impulse la generación y preservación de

empleados y la producción de bienes y servicios, para contribuir de esta manera, al desarrollo nacional, siempre con la idea de beneficiar al trabajador. Consideran que el derecho del trabajo es prerrogativa común de todos los hombres, que se funda en el derecho a la vida y a la libertad no puede quedar sujeto ni por el sindicato, ni por el patrón, ni por el gobierno a la imposición de criterios ideológicos y políticos."⁵⁷

Es por ello que proponen que los trabajadores y los empleados deberán conjuntar sus esfuerzos a fin de lograr una mayor productividad en las empresas. El empleado deberá proporcionar a todos sus trabajadores la capacitación y el adiestramiento en su trabajo que al mismo tiempo les permita elevar su nivel de vida, conforme al plan y a los programas formulados de común acuerdo y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los trabajadores, por su parte, deberán participar activamente en la elaboración e instrumentación de dichos documentos y cumplir con las obligaciones que los mismos les impongan.

3.3. PERSPECTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI.

El Derecho del Trabajo contemporáneo ya va comprendiendo que es mejor atender el derecho al trabajo, que atender al derecho del trabajo, ya que estamos en la era de la seguridad social o desarrollo al bienestar social el que no sólo comprende y protege al trabajador, sino a todos aquellos que de una manera u otra están necesitados de protección. Dice tan distinguido profesor que el Derecho del Trabajo va en constante evolución hacia una política social y laboral que tenga como eje a todo individuo que por existir está necesitado de protección y tanto más intensa, cuanto mayor sea su grado de indefensión, cuya evolución

⁵⁷ El Derecho del Trabajo en el siglo XXI. www.asamblealcgislativa.com.mx

habrá de dirigirse en un futuro muy próximo, más que al trabajador que ya cuenta con organismos y mecanismos legales y hasta constitucionales de protección y de defensa, a la mujer, al anciano y al niño.

Estima que el examen y la resolución de la problemática social se modifica, que en efecto, la población mundial ha aumentado masivamente, la longevidad es una realidad sorprendente y que la incorporación de la mujer a todas las actividades y tareas, como consecuencia en parte de la liberación femenina, abrió insospechados horizontes y perspectivas nuevas que obligan a replantear el examen de la cuestión social para su modificación, abriendo nuevos rumbos a esta disciplina hacia lo que pudiera llamarse derecho al bienestar social.

Nosotros consideramos que los pronósticos y nuevos rumbos que para el Derecho del Trabajo nos señala el profesor Cabanellas, "más bien caen en el ámbito del derecho a la seguridad social que corresponde al derecho del trabajo y que siendo evidentemente destacados los señalamientos que formula, es lo cierto que hasta el presente en poco han influido en la ciencia del Derecho del Trabajo."⁵⁸

No obstante, por nuestra parte estimamos que se hace incuestionable ya en los inicios del siglo XXI la reconsideración y actualización de estudios, juicios y conclusiones sobre el Derecho en general y sobre todo, del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo o procesal, para conjugarlos con las innovaciones y adelantos que configuran el nuevo siglo.

En efecto, la injerencia cada día más marcada de la política en el universo del trabajo; las crisis económicas de nuestro país y del mundo; la

⁵⁸ CABANELLAS, Guillermo. Derecho del Trabajo. T.I. Tercera edición, Depalma, Argentina. 1990. p. 86

inflación; la concertación social o los pactos de solidaridad; la necesidad de aumento del poder adquisitivo del salario, pero no por la vía del incremento salarial; los grandes cambios a que se aboca el país en los aspectos fundamentales de su vida institucional, social, económica, política y cultural; el considerable aumento de los trabajos atípicos y de los trabajadores indocumentados no protegidos por la ley laboral; la cada vez menos ostensible y combativa fuerza del sindicalismo nacional, cuyos efectivos han disminuido significativamente en los últimos años, y sobre todo los sorprendentes y maravillosos adelantos tecnológicos que han permitido al hombre viajar a otros planetas, así como la industrialización del átomo, irremisiblemente deberán de incidir en forma decisiva en la transformación del Derecho Positivo y especialmente del Derecho del Trabajo. Derechos que tendrán necesariamente que ajustarse a esas nuevas realidades del mundo de hoy y al imperio de sus reclamos.

Del binomio tradicional trabajador patrón, que siempre se ha considerado, habremos de pasar mediante un proceso significativamente apresurado a una nueva y más amplia concepción humana y social del trabajo, teniendo como meta la productividad así como su verdadera y justa valoración que va más allá de las meras relaciones obrero patronales y sus tradicionales derechos y obligaciones.

El trabajo humano y las necesarias y armónicas relaciones entre el empleador y los trabajadores, representan y significan cada vez con mayor fuerza la estructura fundamental de la estabilidad, desarrollo y progreso del Estado, sea cual sea su organización política y económica, sea industrializado o en vía de desarrollo, sea occidental donde se practica la libre empresa y la libertad sindical y de reunión, o sea socialista o marxista-leninista, donde se prohíben y conculcan los más elementales

derechos de clase y se prohíbe y castiga el ejercicio del derecho de huelga.

Si sorprendente es lo que ha crecido y cambiado en menos de un siglo el Derecho del Trabajo, más trascendente y profundo habrá de ser el cambio frente a las nuevas realidades, adelantos e innovaciones en los inicios del siglo XXI.

No obstante, la afirmación de que el Derecho del Trabajo es un derecho siempre en ebullición y expansión, lo cierto es que ya se encuentra a la zaga de las innovaciones y de los adelantos de la tecnología, la computación y la informática de hoy, las que, queramos o no, inciden y transforman la problemática laboral.

Es evidente que las transformaciones operadas por las actuales, depuradas y avanzadas tecnologías industriales y laborales, así como en la computación y la comunicología, ya lo han rebasado, por lo que se hace imperativo proceder a su adecuada actualización y modernización.

Al estudiar el Derecho Mexicano del Trabajo con su firme fundamento constitucional en el artículo 123 de la Ley Suprema, enseguida observamos que es en esencia, con pequeñas variaciones de época, forma e ideología, similar al de todos los países del mundo y muy especialmente de los democráticos, donde se oyen y atienden los justos reclamos de la mayoría popular y se practican los principios de respeto, reconocimiento y apoyo al ser humano, atendiendo a su progreso y bienestar en el orden económico, social y cultural.

En efecto, todos los trabajadores de cualquier país, pugnan por conquistar mejores condiciones de trabajo y que sus derechos como

trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo o sindical, se les reconozcan y respeten.

Por lo tanto, con esta convicción, examinemos en este estudio el vigente derecho laboral mexicano, el que siempre, mejorable y perfectible, es en muchos aspectos, de los primeros y más avanzados de nuestro continente, aun reconociendo que muchas de sus instituciones laborales devienen de acuerdos o tratados internacionales suscritos por México desde 1919, en la Organización Internacional del Trabajo, de añejas tesis jurisprudenciales de nuestra Suprema Corte de Justicia, o de logros del movimiento obrero organizado, plasmados en antiguos contratos colectivos de trabajo, e incluso considerando que en esencia, algunos de sus postulados son semejantes a las pragmáticas de la época de la colonia o leyes de Indias, en cuanto a proteger a la clase trabajadora, y al trabajo, como ahora lo hace muy glamorosamente el artículo tercero y otros de nuestro fuero de trabajo vigente.

Nada más incierto en los momentos que vivimos que la vocación por la futurología y el oficio de profeta. Nuestra pretensión no va más allá de comentar algunos caminos que consideramos habrá de transitar el derecho del trabajo en los próximos años.

1. ***El Derecho del Trabajo pervivirá.*** No obstante el retroceso que experimentan las leyes laborales, producto de la tendencia mundial a desreglamentar ciertas áreas del trabajo, del auge de las normas convencionales en detrimento de las estatales y del crecimiento del derecho de la seguridad social, etc., el derecho del trabajo verá el amanecer de muchos mañanas. La lucha por la justicia social no se abandonará; el derecho del trabajo, por su

esencia humanística, existirá en el mundo del futuro, en tanto el hombre siga siendo el centro de todas las cosas.

2. **La flexibilidad será una necesidad, pero...** "Si por flexibilidad se quiere entender la destrucción de las instituciones conquistadas a lo largo de muchos años y que buscan preservar la salud física y mental de los trabajadores, no será admisible."⁵⁹ Ahora bien, no debe desconocerse que en algunos casos específicos la flexibilidad es preferible a la rigidez. No hay que perder de vista que el resorte se comprime, pero sólo para extenderse a mayor distancia en un momento posterior.

Si a la flexibilidad como sinónimo de espíritu de comprensión; nunca si va en contra de los derechos esenciales e inalienables de los trabajadores.

3. **Democracia y Derecho del Trabajo.** La empresa en su dimensión comunitaria, solamente florecerá si tiene vida democrática: promoviendo las diferentes formas de participación de los trabajadores, haciendo válido el incipiente derecho de la clase trabajadora a estar informada del destino de la empresa, etc.

"La democracia en las formas de agrupación tanto de trabajadores como de patrones, debe forjarse en el yunque de una verdadera libertad de sindicalización, una auténtica pluralidad gremial y una genuina autonomía sindical."⁶⁰ Únicamente cuando se garantice la plena libertad de acción del trabajador y el patrón ante sus respectivos

⁵⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Op Cit. p. 23.

⁶⁰ *Ibidem* p. 24.

gremios, de los sindicatos y agrupaciones patronales frente a sus iguales, y de éstos frente al Gobierno, solamente entonces, estaremos en presencia de la verdadera democracia en las relaciones de trabajo, simiente de un mundo más digno de ser vivido.

4. **Derecho al Trabajo.** Irónicamente, una de las prioridades del nuevo siglo será la vieja bandera del Derecho al Trabajo, del empleo para todos; a ello contribuye grandemente el hecho inobjetable de que el progreso tecnológico hace disminuir la presencia del esfuerzo humano en el proceso productivo.

Ciertamente no es "aflojando el cinturón" de las responsabilidades patronales, permitiendo las laborales temporales, el tiempo parcial, los períodos de enseñanza para los trabajadores jóvenes, la prejubilación, etc., ni abriendo las puertas de la economía informal o subterránea, como se va a solucionar el problema de los parados, de los desocupados.

5. **Progreso y Derecho del Trabajo.** Hay quienes sostienen que el derecho del trabajo frena al progreso. Los que así opinan pretenden desconocer la elevada misión de esta disciplina, baluarte de la justicia social.

No puede negarse que la producción y la riqueza son factores determinantes para el avance social; producción y riqueza deseables en tanto no se sacrifique al hombre, y siempre que funcione un sistema equitativo de distribución de los beneficios.

3.4. NECESIDAD DE ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

En la renovación del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico efectuada en mayo de 1990, se incorporó, como un aspecto novedoso, el compromiso de trabajadores y empresarios de suscribir un acuerdo que tuviera por finalidad el incremento de la productividad.

La elevación de la productividad, condición indispensable para alcanzar niveles óptimos de competitividad en los mercados de bienes y servicios, es un problema por sí mismo complejo, que demanda desde reajustes estructurales, hasta cambios de mentalidad.

Después de un interminable "estira y afloja", el 25 de mayo de 1992 dos años después de haber asumido el compromiso, los representantes de los sectores obrero, campesino y empresarial, y del Gobierno Federal, signaron el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC). El Presidente de la República firmó como testigo de honor.

"Es pertinente recordar que el 20 de junio de 1991 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994 (PNCP). El Decreto que aprobó el Programa se había publicado el día anterior."⁶¹

La aparición del PNCP originó alguna confusión; no faltó quien afirmara indebidamente que el Programa lo daba el Gobierno de manera unilateral, para suplir la falta de consenso entre los sectores productivos, a más de un año de contraído el compromiso.

⁶¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición, Trillas, México, 2000 p 136.

Es de aclararse que el PNCP y en ANEPC poseen una naturaleza distinta, aun cuando inciden en la misma temática.

El PNCP, elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es un programa sectorial a mediano plazo, que se inscribe en el marco del Sistema Nacional de Planeación Democrática. El Programa recoge las aspiraciones y demandas de la sociedad mexicana, vertidas durante los foros de consulta popular promovidos para la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.

En cambio, el ANEPC contiene los compromisos globales del Gobierno y de los sectores, para buscar conjuntamente la elevación firme y sostenida de los niveles de productividad y calidad. Es decir, el Programa se ubica en el universo de la planeación y de la política laboral, en tanto que el Acuerdo contiene medidas y compromisos de carácter ejecutivo.

Por su contenido el ANEPC es un documento global y lleno de conceptos, compromisos y líneas de acción. Nos concretamos a formular algunos comentarios.

1. El Acuerdo reposa sobre cinco puntos básicos de consenso: la productividad no debe verse en la fría dimensión de los materiales para la producción y los productos, sino en la calidez de los frutos sociales que generará; al incremento de la productividad contribuyen factores de muy diversos órdenes; elevar la productividad es una responsabilidad colectiva; los beneficios de una más eficiente producción deben distribuirse equitativamente y con transparencia; en este empeño debe preservarse en todo momento el equilibrio ecológico.

2. El Acuerdo se concreta a delinear los grandes campos en los que se debe actuar, señalando los compromisos que se asumen en cada uno de esos campos; las medidas específicas se adoptarán a nivel de empresa, con la participación de todos los interesados y con base en la concertación. Las seis grandes líneas de acción que se trazan son: modernización de las estructuras en la organización; superación de la administración; mayor atención a los recursos humanos; fortalecimiento de las relaciones laborales; mejoramiento de los aspectos tecnológicos, de investigación y desarrollo; mejoramiento del entorno macroeconómico y social.
3. Como parte de la modificación de las estructuras en la organización y del nuevo perfil que se pretende para la administración empresarial, destacan la intención de vincular a la unidad productiva con los requerimientos de los consumidores y con los intereses de los proveedores; la ampliación de los canales de comunicación entre los diversos órganos y entre los distintos niveles jerárquicos; así como el reconocimiento de las organizaciones laborales como interlocutoras válidas en el desarrollo de la organización.
4. Partiendo del reconocimiento de que el trabajo es el elemento central en el proceso productivo, el mejoramiento de los recursos humanos es fundamental en esta coyuntura de cambio. Con medidas como capacitación permanente, mejoramiento del centro de trabajo, establecimiento de factores de motivación y estímulo, y revisión de los esquemas de remuneración, se

pretende superar la cerrada visión de considerar a la mano de obra como un factor de costo a reducir.

5. Llama poderosamente la atención que en varias partes el documento se ocupe de la necesidad de mejorar el flujo de información de las empresas. Es deseable, desde todos los puntos de vista, que entre los distintos órganos y áreas de las empresas haya una comunicación ágil. Lo novedoso en todo caso es que se impulsa la posibilidad de mantener informado al trabajador sobre el manejo y destino de la empresa, para que tenga una visión más amplia de la importancia de su quehacer y con la intención de crear lazos más sólidos de compromiso.
6. En la revisión que se haga de los sistemas de remuneración, debe buscarse que los salarios sean en verdad remunerados, es decir, proporcionales con la cantidad y calidad del trabajo realizado. Se trata de que el trabajador sienta que su esmero en el trabajo le produce mejoras salariales, pero de ninguna manera podría tolerarse que se le someta a un ritmo de tiempos y movimientos, más propio de una máquina, que aún cuando le produzca beneficios económicos, sería en detrimento de su salud.
7. Se aspira a que los factores de la producción superen la posición de conflicto, y la cambien por una de cooperación, basada en el respeto recíproco y en la búsqueda de intereses comunes. Esta propuesta tiene sustento en la consideración de que los sindicatos son partícipes legítimos en el desarrollo de las empresas.
8. Se reconoce que no sólo factores internos de la empresa, sino otros externos de orden económico y social, son

necesarios para conseguir la productividad. A este respecto destacan dos compromisos del Gobierno, que revelan el sentido autocrítico con el que se está actuando: promover la eficiencia y la calidad en los servicios públicos, y mejorar la confianza estableciendo reglas claras de aplicación general que eviten el casuismo y la discrecionalidad. Esto último es coherente con la necesidad apuntada de que la empresa salga del cauce estrecho de la actuación a corto plazo.

9. Pasada esta etapa comienza otra más intensa, la de la celebración de programas específicos de productividad en cada empresa o centro de trabajo. Como apoyo al Acuerdo, las partes firmantes acordaron integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones contraídas.

A manera de resumen, podemos decir que elevar la productividad es una meta que a todos interesa, por ser un factor determinante para la superación de los niveles de bienestar. Es un compromiso nacional que demanda capacidad de diálogo, generosidad de espíritu y gran amor por México.

3.5. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO BASES PARA EL REPUNTE DE LA ECONOMÍA MEXICANA.

El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, los acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente.

Vigilar que se cumpla este derecho es una tarea que a todos atañe. Proponer medidas que aclaren confusiones y mejoren el sistema, así

como plantear soluciones a los problemas que van surgiendo en el camino, es responsabilidad de todos cuantos se preocupan por el destino de este país.

Es conveniente dejar muy claro que capacitar y adiestrar a los trabajadores es una actividad en y para el trabajo, y no debe asimilarse, por ningún motivo, a la educación básica, media, media superior, técnica o superior que imparten el Estado o los particulares. "Son dos cosas muy distintas, los aspectos educativos que tienden al desarrollo cultural de México, por una parte, y la capacitación y adiestramiento que buscan mejorar la mano de obra y el desarrollo económico del país, por la otra; la educación que imparten el Estado y los particulares tiene efectos universales, en tanto que la capacitación y adiestramiento repercute en y para el trabajo de la empresa y del trabajador."⁶²

Las autoridades del trabajo tienen el deber de vigilar que se cumpla en sus términos este derecho, ya que de lo contrario se corre el riesgo de regresar al ya superado contrato de aprendizaje; porque bajo el pretexto de la capacitación, algunos empresarios se han dado a la tarea de ocupar mano de obra sin cubrir las prestaciones correspondientes.

En el artículo 153-F de la Ley se establecen como objetivos de la capacitación y adiestramiento los siguientes:

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

⁶² DÁVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 279.

- 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."

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

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

Con la capacitación y adiestramiento se pretende mejorar las aptitudes del trabajador e incorporarlo al desarrollo económico, "porque México necesita hombres capaces en todas las áreas técnicas, especialmente en aquéllas que han venido siendo reservadas a pequeños grupos de gentes privilegiadas."

Por tal motivo es urgente sensibilizar a las empresas para que en un esfuerzo coordinado con el gobierno y los trabajadores se haga realidad este derecho que a todos trae nuevos dividendos.

Por otra parte el derecho de capacitación y adiestramiento está íntimamente relacionado con uno de los grandes principios rectores

de la Ley como es el derecho al trabajo, que forma parte del artículo 123 constitucional a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de 19 de diciembre de 1978.

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.”

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

En resumen, la capacitación y adiestramiento corresponde “a un Derecho Social de clase y de orden público, que constituye la fórmula eficaz para preparar a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que se les presenten, para producir más y mejor, para lograr su realización como hombres en su vida, en su trabajo y en el desarrollo económico. Complementariamente es un elemento indispensable para que se realice plenamente el Derecho al Trabajo.

En nuestra opinión, el hecho de que la Constitución y principalmente la Ley circunscriban el derecho de capacitación y adiestramiento al ámbito de la empresa y que sea en este espacio en donde se concibe mejor, no impide que se extiendan los beneficios de esta institución a trabajadores que no presten servicios a una empresa.

En mayor o menor medida los objetivos que la Ley establece para la capacitación y adiestramiento se pueden lograr en todos los

trabajos, aún en los que no sean de tipo empresarial. Es decir, los objetivos de actualizar y perfeccionar conocimientos, preparar al trabajador para ocupar puestos superiores, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y mejorar las aptitudes del trabajador, pueden lograrse en cualquier tipo de actividad y no sólo en las de tipo empresarial.

Otra pregunta que resulta interesante formular en esta materia es la referente a si puede negarse el trabajador a recibir capacitación y adiestramiento, y en todo caso qué consecuencias le acarrea esa conducta.

Es evidente que la obligación de los patrones de dar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, carece de un complemento legal adecuado; es decir, no existe una obligación correlativa de los trabajadores de capacitarse y adiestrarse.

Esto significa que (la capacitación y adiestramiento) no se trata de una simple obligación legal a cargo de los patrones, sino de una obligación condicionada al correspondiente ejercicio del derecho correlativo por parte, bien de los sindicatos, bien de la coalición de los trabajadores, en este último caso, cuando no existe contrato colectivo de trabajo. En otras palabras, si los sujetos activos del derecho no lo ejercen, el patrono no podrá obligarlos a celebrar los convenios respectivos y, por lo mismo, no violará la ley aunque no cuente con planes y programas de capacitación."

Es una verdad innegable que el desarrollo económico exige más técnicos; si bien es cierto que el mercado de empleo hoy día se caracteriza por la excesiva oferta de trabajo, también lo es que la mano de obra, en términos generales, deja mucho que desear en cuanto a su

calidad. El grado de desarrollo económico se mide, entre otros parámetros, en la calidad de la fuerza de trabajo.

Debemos aspirar a que la capacitación y adiestramiento se extienda a cada uno de los trabajadores. Sólo así se logrará hacer de México un país vigoroso, fuerte y de hombres libres.

Después de haber señalado lo correspondiente a las perspectivas laborales y la productividad empresarial en este siglo XXI será conveniente que en el capítulo cuarto se puntualice la necesidad de hacer obligatorias de manera efectiva la capacitación y el adiestramiento en nuestra Ley Suprema y en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 4

LA NECESIDAD DE HACER OBLIGATORIAS LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN NUESTRO DERECHO

4.1. LA IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD PARA MEJORAR LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.

Como sabemos, una de tantas obligaciones naturales derivadas de la relación de trabajo es, la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus trabajadores, lo que al final si este supuesto se lleva a cabo reditúa beneficios casi siempre para el empresario o patrón.

A pesar de ser tan importante esta obligación, por lo regular, se ha descuidado, por casi todos los patrones del universo. Ahora bien, haciendo un breve recordatorio histórico se puede decir que la fracción original número XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establecía respecto de la capacitación y el adiestramiento, lo siguiente.

El patrón tiene la obligación de: Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren con los sindicatos de trabajadores; informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Éstos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Dicha fracción era tan elástica que se le conocía con el nombre de la fracción de las 14 alternativas, ya que la misma preveía 14 distintas posibilidades.

Sin embargo, a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a sus trabajadores, éstos no cumplieron con dicha fracción, lo que trajo como consecuencia que se reglamentara la misma en forma detallada por Decreto Publicado en el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978.

Con el propósito de destacar la importancia de la capacitación y el adiestramiento en la actualidad y los beneficios que esto reporta a los trabajadores y al patrón, será oportuno precisar lo siguiente.

Respecto a este tópico, es conveniente citar lo que al respecto establece el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

De la lectura del artículo antes citado, se puede precisar que los términos, productividad, capacitación y adiestramiento, van de la mano o se interrelacionan, porque, para que exista una productividad de calidad, es necesario que haya capacitación y adiestramiento al respecto, lo que traerá como consecuencia que los trabajadores mejores capacitados y adiestrados eleven su nivel de vida.

La medición de la productividad en las empresas se enfoca de acuerdo a los intereses de los diversos grupos que participan en éstas. Los intereses que persigue el gerente o el inversionista difieren substancialmente de los que pretende el sindicato de los trabajadores, por lo que debemos entender la existencia de diversos criterios en su análisis. Destacan, entre otros los siguientes fines:

1. **Comparativo:** "Este método compara la productividad de la empresa con otras similares o del ramo y sus competidores, permitiendo a las mismas determinar su posición cuantitativa y cualitativa de sus productos. Generalmente, este estudio se realiza a través de un consultor externo, quien recaba información de ambas empresas con respecto a costos, rendimientos, eficiencia y procesos productivos. El resultado del análisis permite a cada empresa detectar los progresos y la problemática interna."⁶³

Debido a que la competencia ha sido detonante de la productividad en los últimos tiempos, consideramos este tipo de análisis obligatorio para conservar marcos objetivos de comparación que permitan a las empresas desarrollar sinergias de maximización de insumos.

2. **Determinación del rendimiento relativo de los departamentos y trabajadores, identificando áreas problemáticas o de gran rentabilidad:** Aún cuando los resultados de las empresas muestran mejoría o deterioro ejercicio tras ejercicio, es necesario identificar a nivel

⁶³ PROKOPENKO, Joseph. La Productividad. Op Cit. p. 276.

específico aquéllas áreas cuyo rendimiento sobresalga. Asumiendo que todos los procesos productivos son perfectibles, la medición específica por área nos permite incrementar la rentabilidad de algunas áreas o mejorar aquéllas con deficiencias esenciales.

- 3. Comparación de los beneficios relativos de los diversos tipos de insumo respecto de la negociación colectiva y de la distribución de las ganancias:** "Este análisis tiene como objetivo identificar la rentabilidad de cada uno de los insumos independientemente del comportamiento colectivo de la empresa. El fin de este estudio encuentra su justificación en la reestructura y redefinición de procesos productivos así como la adecuada asignación de capital."⁶⁴

No sólo es importante analizar las empresas de acuerdo al fin de los participantes para conservar un marco de referencia realista que permita al empresariado conocer la problemática de las empresas y su sector, sino también es indispensable evaluar la productividad de las mismas de diversas formas, utilizando métodos y técnicas que contemplen la totalidad de los factores inherentes a la producción.

Las técnicas y métodos de medición de la productividad han evolucionado de la mano del boom industrial por la calidad de los productos. Hoy ubicamos dos tipos de productores, principalmente: los de calidad y los de cantidad. Los primeros se concentran en la satisfacción de las exigencias de sus consumidores, mientras que los segundos se

⁶⁴ Ibidem. p. 277.

concentran en la cobertura de su mercado potencial. La exigencia por productos y procesos de mayor calidad ha causado un desarrollo importante en las técnicas de evaluación, cuya complejidad permite una mejor calificación de las empresas y sus sectores.

Existe un método para medir la productividad de las empresas, denominado de Gold que se fundamenta en la tasa de rendimiento de las inversiones, atribuyéndole a cinco elementos los beneficios del resultado:

1. "Precios de los productos.
2. Gastos unitarios.
3. Utilización de las instalaciones.
4. Productividad de las instalaciones.
5. Distribución de los recursos de capital entre capital fijo y capital de explotación."⁶⁵

Estos elementos se pueden integrar en una sola ecuación:

"Beneficios/Inversiones = (Ingresos de los productos/Producto-Costos totales/Producto) x Producto/Capacidad x Capacidad/Inv. Fija x Inv. Fijas/Inv. Totales."⁶⁶

En esta ecuación, las primeras tres relaciones después del signo igual representan cambios a corto plazo, y las dos últimas, en largo plazo. Esta expresión ilustra también de qué forma los cambios en la rentabilidad de un período al siguiente dependen de las interacciones entre la contribución de los productos, la utilización de la capacidad y la proporción de las inversiones asignadas a la capacidad de producción.

⁶⁵ ALCOCER, Mariano. *La Empresa, el Capital y el Trabajo*. Op. Cit. p. 124.

⁶⁶ *Ibidem*. p. 126.

Método de evaluación rápida de la productividad (ERP).

"Este método de medición para empresas pequeñas y medianas fue diseñado en el Centro de Desarrollo de la Productividad de la Academia de Desarrollo de Filipinas *(Avedillo Cruz Elena; A manual on quick productivity appraisal; Academia de Desarrollo de Filipinas. 1984) Dentro de su diagnóstico incluye la vigilancia de un programa de mejoramiento de la productividad que abarque toda la organización."⁶⁷

Como podemos observar este método evalúa sistemáticamente la rentabilidad de las empresas, determinando fortalezas y debilidades que contribuyan al rendimiento de la productividad. Asimismo, aísla zonas problemáticas y establece parámetros de prioridad para la atención correspondiente.

La evaluación rápida de la productividad (ERP) presenta tres componentes: Evaluación del rendimiento de la compañía, evaluación cualitativa de la empresa y sus distintas áreas, así como la evaluación del rendimiento industrial particular, Como se vera a continuación, cada uno estos elementos indica la rentabilidad de las empresas derivadas de estudios cuantitativos y cualitativos, así como de los sectores donde éstas participen.

- a) La evaluación del rendimiento de la compañía analiza las tendencias de rentabilidad y productividad en la empresa a partir de sus estados financieros por los últimos tres o cuatro períodos, ya sean mensuales, trimestrales, semestrales o anuales. La información obtenida se confronta de dos formas:

⁶⁷ STONER, James y WANSEI., Charles. Administración. Op. Cit. p. 191.

1. "El rendimiento histórico frente al actual; nos permite detectar la productividad y grado de avance respecto de períodos anteriores, además de indicarnos el ritmo que lleva la tendencia productiva.
2. El rendimiento actual frente al objetivo planteado; compara el rendimiento efectivo de las metas de productividad frente a las planteadas inicialmente."⁶⁸

Basarnos exclusivamente en la rentabilidad para el estudio de una empresa puede dificultarnos la identificación de causas que afecten la rentabilidad. Por ejemplo, los precios y costos son variables que afectan directamente la rentabilidad de un negocio, más no necesariamente la productividad. Así, debemos considerar dentro de nuestro análisis de rendimiento de las empresas las variables relativas a la rentabilidad, a la productividad y al mejoramiento de los precios, mismas que influyen determinadamente en el aumento o decremento de los beneficios en un tiempo dado.

- b) La evaluación cualitativa de la empresa se fundamenta en el análisis y los diferentes sectores funcionales de la organización, así como del entorno que les rodea. En la siguiente gráfica podemos identificar los principales sectores a revisar en la evaluación.

"Los sectores prioritarios para el mejoramiento de la rentabilidad en una institución son la producción. La comercialización, el financiamiento y la administración. A partir de estas cuatro variables

⁶⁸ ALVARADO, Gerardo. Capacitación y Productividad Op. Cit. p. 197.

podremos analizar a detalle las tendencias de la rentabilidad y otorgar un deterioro o mejorar la rentabilidad de una organización."⁶⁹

La productividad del trabajo indica el grado en que se está utilizando la fuerza de trabajo. Al efecto, es necesario estudiar las relaciones secundarias por tipo, turno o bien por sector funcional, considerando específicamente las cuatro variables más importantes ya señaladas a nivel particular.

Por lo que respecta a la productividad del capital, ésta señala en qué forma se está distribuyendo y administrando el capital disponible. El capital se identifica con la inversión fija, es decir, tierra o edificios y maquinaria, presentando otros componentes como patentes, marcas o contratos de exclusividad .

La evaluación del rendimiento industrial se sustenta en el método comparativo, utilizando los mismos índices que se emplean para el análisis individual. El principal problema que encontramos para la realización de esta evaluación es la falta de información estadística a nivel sectorial. Esta deficiencia se subsana mediante la contratación de consultores externos que estudian simultáneamente varias organizaciones del mismo ramo y proporcionan un diagnóstico general respecto del sector específico a cada una de las participantes, evitando el tráfico de información confidencial.

Entre los principales objetivos de la comparación entre instituciones, encontramos los siguientes:

⁶⁹ Ibidem. p. 68.

- "Mostrar a la dirección como se compara el rendimiento de la empresa con el de otras similares. Esta información nos facilita la planeación y determinación de adecuadas metas de rentabilidad y las expectativas del mercado.
- Señalar los sectores que presentan ventajas y desventajas comparativas dentro de la empresa. Como hemos apuntado con anterioridad, conocer de manera específica los sectores que ocasionan el debilitamiento de su productividad es vital para las empresas. Por ejemplo, tener la posibilidad de comparar ciclos y formas de producción propios frente a los de empresas similares nos facilita la identificación de cuellos de botella, ineficiencia, etc.
- Facilitar a la dirección una base objetiva para juzgar los progresos y la eficacia. La comparación entre organizaciones análogas nos permite confrontar rendimientos, eficiencia y la productividad de las mismas dentro de un contexto objetivo y realista."⁷⁰

De lo citado, se puede decir que así como las empresas pueden medir los grados de productividad, los patrones y la Ley Federal del Trabajo, debe hacer algo similar para que los trabajadores que estén más capacitados y adiestrados tengan por consecuencia un mejor nivel de vida, que de hecho se daría si hubiera tal aplicación a lo establecido en el numeral 153-A de la Ley Federal del Trabajo, es por ello que dicha disposición debe tener una sanción para los patrones que no apliquen tal prestación.

⁷⁰ Ibidem. p. 101.

4.2. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO FORMAS IDÓNEAS PARA EVITAR LA FUGA DE CAPITALES EN NUESTRO PAÍS.

Las políticas económicas y sociales de los regímenes recientes han puesto una atención especial en la educación y en la capacitación de la población como medio para elevar las competencias, la productividad y el ingreso por el trabajo, así como la competitividad del país. "En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 se establece que el gasto público debe orientarse a alcanzar una mayor equidad (disminuir las desigualdades). Para ello el gasto debe canalizarse a rubros como la educación, ya que con ésta se eleva la productividad de las personas y se abren las posibilidades de acceso a mejores empleos y salarios."⁷¹ Además, se insiste en que la educación es uno de los principales instrumentos para enfrentar el desafío más importante de México en el umbral del siglo XXI: "Disminuir la pobreza y moderar la desigualdad que existe entre los diferentes estratos de la población."

"En el Programa de Desarrollo Educativo 2000-2005 se establecen las prioridades del gobierno en materia de educación. Éstas son la educación básica, un año de preescolar, seis de primaria y tres de secundaria, la educación de adultos y la capacitación de los trabajadores. Estos tres componentes de la política educativa son también elementos de la política de acumulación de capital humano de un país y aparecen como las variables clave para la superación de la pobreza y los problemas del crecimiento. Así, se muestra la convergencia de la política económica y de la social en la necesidad de privilegiar las políticas

⁷¹ PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo. 1995-2000. Segunda edición, Presidencia de la República, México, 2000. p. 13.

educativa y de capacitación como medio para alcanzar mayores desarrollo y crecimiento económicos.⁷²

En su búsqueda de legitimidad entre la población, el gobierno ha establecido como prioridades las partes de la política educativa dirigidas a elevar la escolaridad y las competencias laborales de los estratos sociales más bajos. Con ello también se persiguen objetivos de equidad procurando no descuidar la eficiencia en la asignación de los recursos de la sociedad; en este sentido, la educación básica, la de adultos y la capacitación se conciben como un medio para alcanzar mayor desarrollo económico. Sin embargo, al establecer estas prioridades y colocar en un segundo plano a la educación superior se plantea un dilema o conflicto en cuanto a los objetivos de equidad y eficiencia. Es decir, las prioridades son las adecuadas si el desarrollo del país es consecuencia del uso de tecnologías intensivas en trabajo de baja calificación. Sin embargo, si lo que se persigue es lograr el máximo rendimiento de los recursos del país tiene que considerarse el rendimiento de los mismos entre sus posibles usos.

En una economía mundial cada vez menos intensiva en trabajo de baja calificación y más intensiva en conocimiento, es un riesgo para el país descuidar la educación superior. Es ésta la que determina la capacidad de un país para crear nuevas tecnologías e innovar las disponibles, así como la facultad para adoptar tecnologías generadas en otros países y, en general, la factibilidad de competir en una economía mundial cuyos flujos de producción más importantes son intensivos en conocimiento.

⁷² PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo, 2000-2005. Segunda edición. Presidencia de la República, México, 2005. p. 80.

En nuestro país, la falta de la capacitación y adiestramiento en los trabajadores, ha provocado la fuga de capitales de muchos inversionistas, que al ver que no hay capacidad técnica y humana para una determinada actividad, se van a invertir a otro lado, provocando con esto desempleo y malas condiciones de vida para el trabajador y subdesarrollo en la población, haciendo a un lado lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se está proponiendo que los patrones vuelvan los ojos a la capacitación y adiestramiento como el medio idóneo para incentivar la productividad, evitar la fuga de capitales y mejorar las condiciones de vida del trabajador mexicano.

Las empresas mexicanas deben capacitar a sus trabajadores porque así aumentarán su rentabilidad y competitividad en el mercado por medio del incremento de la productividad laboral derivado de la capacitación.

Asimismo, se considera que el tipo de capacitación dependerá del tamaño de las empresas. Las pequeñas capacitan de manera informal en el trabajo, en competencias laborales que necesitan de acuerdo con sus tecnologías. En las grandes, la capacitación deberá ser más formal recurriendo a sus propias instalaciones, expertos externos y tecnologías especializadas.

En el sector manufacturero, los grandes establecimientos representan un porcentaje muy bajo del total, pero proporcionan la mitad del empleo y capacitan a uno de cada dos trabajadores. "En 1997, había 138774 establecimientos en el sector manufacturero, de los cuales 87%

eran micro, 9% pequeños, 2% medianos y 2% grandes. El empleo de 2.994 millones de trabajadores se distribuyó de la siguiente manera por tamaño de establecimiento: 15, 18, 16 y 51 por ciento respectivamente. Asimismo, el porcentaje de establecimientos que capacita a sus trabajadores era de 7, 52, 76 y 90 por ciento, respectivamente; el cociente entre trabajadores capacitados y trabajadores ocupados fue de 37% para la manufactura como un todo; los porcentajes correspondientes a cada tamaño de establecimiento fueron: 14, 29, 40 y 46."⁷³

La escasa capacitación en los establecimientos pequeños y medianos refleja la falta de cultura en este aspecto pero también la carencia de recursos. Durante el largo periodo de bajo crecimiento de la economía mexicana 1998-2000, al parecer los pequeños empleadores estuvieron más preocupados por mantener el empleo que por capacitar a sus trabajadores. Además, la capacitación les cuesta y es probable que no convenga que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo para capacitarse; también es probable que crean que el trabajador que capaciten puede exigir un mayor salario.

La gran mayoría de los establecimientos manufactureros utiliza sus instalaciones para capacitar a los trabajadores. En el 2001 de cada 100 trabajadores que se capacitaron, 79 lo hicieron en el lugar de trabajo y los 21 restantes con un agente externo. Si se considera el porcentaje de trabajadores capacitados por un compañero como criterio de informalidad de la capacitación recibida, se aprecia que ésta se vuelve más informal a medida que disminuye el tamaño del establecimiento. Mientras que en los grandes sólo alrededor de un tercio de los trabajadores es capacitado por un compañero, en los micro aumenta hasta dos tercios.

⁷³ DEVEALL, Mario. La Producción en las Empresas. Op. Cit. p. 116.

A manera de resumen podemos decir que si en un país se promueve la capacitación y el adiestramiento como el medio idóneo de aumentar la productividad y mejorar la economía reditará beneficios para el trabajador, el patrón y población en general.

4.3. NECESIDAD DE BUSCAR UN EQUILIBRIO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Han pasado ya casi 27 años desde que se inició (1978), la obligación legal de la capacitación y el adiestramiento en todo centro de trabajo. En ese tiempo, hemos tenido que afrontar dos crisis económicas y, por si fuera poco, paralelamente tenemos los impactos de la tercera revolución tecnológica. Todo ello ha convulsionado a nuestro país, ocasionando por una parte, pérdidas irreparables de fuentes de empleo y, consecuentemente, la lamentable reducción de nuestra capacidad productiva; y por otra parte, hemos sufrido aceleradas y drásticas transformaciones en nuestras formas de organización de trabajo, de uso de tecnologías y también de los insumos, lo que ha motivado cambios socioeconómicos y políticos en nivel nacional.

Lo antes señalado ha obligado a las empresas a preocuparse y ocuparse más por su sobrevivencia que por el cumplimiento de formalidades legales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, reduciendo sensiblemente también el presupuesto destinado a este fin, sin embargo, la capacitación práctica no se ha suspendido, al contrario se ha incrementado por necesidad imperiosa, lo que demuestra que las disposiciones legales contenidas en el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, artículos del 153-A al 153-X, han quedado como meros señalamientos.

Podrá ejemplificar lo antes dicho, baste indicar que lo establecido en los artículos 153-D, 153-Q, 153-T y 153-W es muestra plena de formalidades burocráticas por lo complicado y costoso del procedimiento, ya que para dar cumplimiento a dichas disposiciones casi obligado contratar a una persona para nada más encargarse de estar atendiendo estas exigencias, y esto en empresas pequeñas, que son las más, resulta verdaderamente difícil, razón por la cual en las ocasiones en que son requeridas por la autoridad, se limitan a realizar los trámites en los formatos y las condiciones pedidas, aún cuando nada tenga que ver con lo que realmente se esté haciendo, para evitar sanciones.

Lo mencionado ha propiciado que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se queden como comisiones de papel, porque en la realidad no funcionan, y se fomente la simulación y el engaño en cuanto a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, pues una cosa es lo que se dice en los formatos, aún cuando ya están simplificados, en cuanto alcances, tiempos de ejecución, contenidos y personas participantes, y otra cosa es lo que sucede realmente, ya que los problemas y las circunstancias imperantes han hecho que las empresas de todo tamaño, grandes, medianas, chicas y micro realicen rápidas adecuaciones en lo que concierne a la capacitación de sus trabajadores acorde con necesidades y prioridades de constante cambio, independientemente de lo reportado.

Si a lo anterior agregamos las obligaciones referidas a la expedición y el registro de las constancias de habilidades laborales que obligadamente marca la Ley Federal del Trabajo, es todavía más evidente su inoperancia ya que, si bien la intención es válida, acreditar al trabajador capacitado, el procedimiento establecido no es funcional y mucho menos eficaz, lo que también ha fomentado en muchos casos simulaciones por

meras apariencias y en otros muchos casos, omisión de cumplimiento de esta obligación. Incluso, hoy día por política gubernamental se está trabajando en un nuevo proyecto relacionado con el tema, que es el de normalización y certificación de competencia laboral, lo que demuestra que los tiempos actuales y todavía más el futuro próximo de cambio de siglo requieren con urgencia un nuevo derecho del trabajo con enfoque realista.

En lo referente a la autorización y registro de instituciones capacitadoras y de instructores externos independientes que también la Ley Federal del Trabajo obliga (artículos 153-C y 153-P), los problemas se generan por los criterios oficiales establecidos para tal efecto por la autoridad, toda vez que se exigen requisitos poco o nada funcionales, como por ejemplo el registro del título de los cursos, los cuales no pueden variar, y tampoco se puedan modificar los contenidos. Esto es verdaderamente absurdo, lo que propicia que tanto las empresas contratantes como los propios agentes capacitadores realicen simulaciones y pasen por alto las disposiciones de la autoridad, desvirtuando con ello el propósito de la ley de garantizar la solvencia profesional de los capacitadores. Aquí cabe analizar si resulta conveniente explicitar el para qué de la disposición legal y no sólo señalar la obligación tal como ahora sucede, pues como ya lo hemos comentado, el Derecho Positivo debe orientar comportamientos, pero también las actitudes para debida observancia, por lo cual facilitar la comprensión de los propósitos y valores que fundamentan las disposiciones, resulta elemental.

Lo aquí expuesto en forma sintética permite concluir que en materia de capacitación y adiestramiento en el trabajo es preciso desregular, simplificar y actualizar criterios y procedimientos para propiciar la franca y comprometida actuación de patrones y empleadores, de los

propios trabajadores, de los sindicatos y de los capacitadores, que deben eliminarse al máximo posible formalidades burocráticas, definiendo con claridad los propósitos y las metas por alcanzar acorde con lo señalado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con el fin de remarcar la trascendencia de lo antes comentado resulta conveniente hacer algunos señalamientos que permiten apreciar mejor los alcances de la etapa que estamos viviendo y que justifican la necesidad de un nuevo derecho del trabajo.

- 1º. En el marco del derecho se pueden señalar tres etapas de regulación en cuanto a la preparación de los trabajadores:
 - El contrato de aprendizaje.
 - La capacitación y el adiestramiento en el trabajo.
 - La competencia laboral.
- 2º. La competencia laboral será sin duda alguna la que marque la pauta de las nuevas estructuras laborales que se están gestando, toda vez que es consecuencia de las transformaciones en el proceso productivo, del uso de nuevas tecnologías y de las relaciones de trabajo que están surgiendo.
- 3º. Las estructuras del trabajo están cambiando radicalmente en el mundo, de una producción orientada por la oferta, la cual dio origen a una producción en escala; estamos cambiando a una producción orientada por la demanda que exige transformaciones en la estructura organizacional, así como en la estructura industrial, ya que la estrategia debe orientarse a una producción diferenciada.

Finalmente, cabe destacar que la tendencia actual tiene tres aspectos significativos:

1. Desaparición o transformación de los corporativos industriales, sustituidos por unidades de negocio autogestionadas que permiten una gran capacidad de respuesta a los cambios de mercado.
2. Descentralización de la producción. Se aprovechan las ventajas competitivas en escala mundial, ya que un mismo producto se fabrica de muy diversas maneras en varias partes del mundo, para atacar el mercado mundial.
3. Flexibilización, que está provocando una transformación del proceso del trabajo y la consecuente compactación de las empresas, por lo que desaparece la clásica pirámide ocupacional para dejar lugar a estructuras horizontales más prácticas y funcionales donde la toma de decisiones se hace en equipo.

A manera de resumen, se puede decir que es indispensable buscar un equilibrio entre trabajadores y patrones en la Ley Federal del Trabajo en lo que a capacitación y adiestramiento se refiere pero que ni a uno ni a otro les resulte gravoso, y sí, benéfico para ambos, porque las dos partes, se necesitan entre sí.

4.4. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN AL RESPECTO.

Respecto a la obligatoriedad de la capacitación y el adiestramiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido lo siguiente.

"CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN.

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revisiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida."

Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 76, Abril de 1994, Tesis: 4a./J. 9/94, Página: 19.

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

De la anterior jurisprudencia, se puede decir que, aunque la capacitación y el adiestramiento son obligatorias en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, la pena o sanción, ante tal omisión por el patrón o empleador, son casi nulas o de hilaridad, es por ello que se deben buscar los medios adecuados para que el patrón, efectivamente la otorgue y el trabajador la exija, para beneficio de ambos.

“IMSS. RELACIÓN DE TRABAJO, NO SE SUSPENDE POR EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR ESTE BECADO. Si conforme al artículo 2o. del Reglamento de Becas para la Capacitación de los Trabajadores del Seguro Social, el otorgamiento de becas persigue la preparación, formación y capacitación del personal del Instituto y acorde al numeral 1 del propio reglamento, se otorga a los trabajadores a que se refiere la cláusula 11 del contrato colectivo, es patente que el propio reglamento establece las disposiciones obligatorias a que se sujetarán el instituto y los trabajadores

beneficiarios de la beca. Consecuentemente al determinar los artículos 17 y 18 del reglamento, los derechos de los becarios con salario íntegro únicamente está determinando un cambio en las modalidades de la relación de trabajo, pero en modo alguno significa la suspensión de tal relación, en cuanto a que el instituto queda obligado a cubrir el salario íntegro del trabajador, quien conserva y genera derechos escalafonarios y de antigüedad. Por tanto, lo único que se modifica es la condición del trabajo, en cuanto a que el trabajador no estará obligado a prestar sus servicios normales, correspondientes al puesto de trabajo, si no adquiere las diversas obligaciones a que aluden los artículos 29 y 30 del reglamento mencionado. La institución en que el trabajador curse su beca, es propiamente su centro de trabajo, ya que el servicio que le está prestando al Instituto Mexicano del Seguro Social es prepararse para mejor servicio a la institución en el futuro, y queda sujeto a las disposiciones del Reglamento de Becas para la Capacitación de los Trabajadores del Seguro Social y a lo dispuesto en el contrato colectivo y en consecuencia, si el trabajador comete una falta prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá rescindirle su contrato de trabajo."

Octava Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII, Junio de 1991, Página: 291.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 326/90. Francisca Imelda Pacheco Cervantes. 28 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque. Secretaria: María Elena Valencia Solís.

Es urgente incentivar el otorgamiento de becas a los trabajadores que destaquen en su centro de trabajo, para una mejor capacitación y

adestramiento en su actividad, lo importante es que se tenga un cambio de cultura en capacitación y adiestramiento por parte del patrón y del trabajador.

“PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES PARA IMPARTIRLOS. Las obligaciones que imponen los artículos 153-N, 153-O y 153-S, de la Ley Federal del Trabajo, no establecen como excepción para cumplirlas, la no participación de los trabajadores en la elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento, en consecuencia, si la capacitación y adiestramiento es un derecho de los trabajadores, la obligación de impartirla es por parte del patrón, pues dichos preceptos obligan indirectamente al patrón a agilizar la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, ya que de lo contrario el solo hecho de que el patrón aduzca que no llegó a ningún acuerdo con los trabajadores, bastaría para hacer nugatorio ese derecho.”

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: III Segunda Parte-2, Página: 584.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 366/89. Elías Pando, S.A. de C.V. 19 de abril de 1989. Unanimidad de votos Ponente: Mario Pérez de León Espinaza. Secretario: Francisco Alonso Fernández Barajas.

Como podemos ver, de la jurisprudencia citada, la coercibilidad por incumplimiento de la prestación de capacitación y adiestramiento es nula tanto para el patrón como para el trabajador, es por ello que se tiene que cambiar dichos criterios jurisprudenciales y práctica sobre este tópico, por

que de seguir así se caería en la indolencia y desatención jurídica por parte de las partes que aquí intervienen y más aún por las propias autoridades.

“COMPETENCIA, PRESTACIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO SE DEMANDAN DE QUIEN NO ES EL PATRÓN. Si bien el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo establece que son de competencia federal los conflictos laborales que versen sobre las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, no pueden considerarse de competencia federal aquellos conflictos entablados sobre tales materias contra quien no tiene el carácter de patrón, como cuando la demanda se presenta en contra de un sindicato del que es miembro el actor, solicitando el pago de una beca para realizar sus estudios en un centro de educación superior.”

Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte: I, Mayo de 1995, Tesis: 2ª. XVIII/95, Página 231.

Competencia 356/94. Suscitada entre la Junta Especial Número Treinta y Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tamaulipas, y la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje de Tampico, Tamaulipas. 17 de marzo de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Guadalupe Robles Denetro.

“CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD. De acuerdo con la tesis de jurisprudencia número 1436, visible en la página 2091 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985,

Segunda Parte, volumen V, por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, es decir apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra. Por tanto, si en términos del artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, es claro que al negarse a dar cumplimiento a dicha obligación legal, incurre en una falta de probidad, con lo que se actualiza la causal de rescisión laboral por causas imputables al patrón, prevista en la fracción IX del artículo 51 de la ley de la materia."

Octava Época, Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII, Septiembre de 1993, Página: 188.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 588/92. Paula Lara Gálvez. 10 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: Edith Alarcón Meixueiro.

Amparo directo 589/92. Julia Magdaleno Mosqueda. 2 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, número 76, página 19, tesis por contradicción 4a./J. 9/94.

De estas dos últimas jurisprudencias, se puede decir, reafirmando lo expuesto, que debe ser obligatorio tanto para el patrón como para el

trabajador la capacitación y el adiestramiento, debiendo sancionar a ambas ante tal negativa, pero dicha sanción debe ser ejemplar para buscar que las partes cumplan con las obligaciones y derechos a los que se sujetan.

4.5. PROPUESTA DE LA SUSTENTANTE PARA HACER EFECTIVA LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

Con el propósito de hacer efectiva la capacitación y adiestramiento en nuestra Ley Federal del Trabajo y bajo el amparo de presupuesto del que estamos viviendo una etapa de globalización de las economías, lo que origina que las fronteras a la apertura comercial y el hecho de que México se encuentre dentro de esta etapa a través del Tratado de Libre Comercio, consideran que debe plantearse una iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, buscando se impulse la generación y preservación de empleos y la producción de bienes y servicios, para contribuir de esta manera, al desarrollo nacional, siempre con la idea de beneficiar al trabajador. Consideran que el derecho del trabajo es prerrogativa común de todos los hombres, que se funda en el derecho a la vida y a la libertad, no puede quedar sujeto ni por el sindicato, ni por el patrón, ni por el gobierno a la imposición de criterios ideológicos y políticos. Aprecian que en México clama al cielo la miseria lacerante de la gran mayoría de nuestro pueblo, la miseria de los cuerpos y las almas, la retribución del trabajo es entre nosotros más que un problema.

Cabe señalar que el amparo de esta iniciativa se estima que para eliminar la improductividad que se manifiesta con los famosos puentes que surgen de los días de descanso obligatorio, regulados por el artículo 74 de la ley vigente se deben reducir estos días a tres eliminando con ellos, el ausentismo; filosofía similar surge para prestación del trabajo

en los días de descanso, estableciendo la obligación de la clase trabajadora de prestarlos en esos días, suprimiendo el derecho que tenía de no prestar servicios en esos días, establece la productividad como un objetivo fundamento tanto de los trabajadores como la de los patrones.

Proponemos que el capítulo III-Bis denominado de la capacitación y adiestramiento, se reforme quedando de la siguiente manera.

"Artículo 153-A.- Los trabajadores y los patrones deberán conjuntar sus esfuerzos a fin de lograr una mayor productividad en las empresas. El empleador deberá proporcionar a todos sus trabajadores la capacitación y el adiestramiento en su trabajo que al mismo tiempo les permita elevar su nivel de vida, conforme al plan y a los programas formulados de común acuerdo y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los trabajadores, por su parte, deberán participar activamente en la elaboración e instrumentación de dichos documentos y cumplir con las obligaciones que los mismos les impongan."

"Artículo 153-B.- La capacitación y el adiestramiento tendrán por objeto:

- I. Incrementar la productividad;
- II. Que el trabajador adquiriera nuevos conocimientos y habilidades relacionados con su actividad en la empresa, perfeccione los que ya tenga y se actualice con respecto a nuevas tecnologías y sistemas de trabajo;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;

- IV. Que el trabajador se prepare para ocupar una vacante o puesto de nueva creación y para realizar otras actividades en la empresa;
- V. Mejorar, en general, las aptitudes del trabajador;
- VI. Preparar a los trabajadores de nuevo ingreso que requieran capacitación inicial para el empleo; y
- VII. Preparar a quienes pretenden ingresar a trabajar a la empresas. Si durante esta preparación, el aprendiz participa en cualquier actividad de producción de la empresa, será considerado como trabajador."

"Artículo 153-C.- El plan y los programas de productividad, capacitación y adiestramiento deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. El plan establecerá de manera general las acciones que se llevarán a cabo durante el período correspondiente y los objetivos que se pretenden alcanzar. Por su parte, los programas, desarrollarán las diversas actividades de manera específica, señalando las metas que se deberán lograr durante su implantación;
- II. Señalarán los indicadores de la productividad y la forma de medirla, a nivel individual, por grupos de trabajadores y a nivel general de la empresa o establecimiento;
- III. Precisarán el contenido de la información sobre los resultados de la productividad a la que tendrán acceso los trabajadores y la oportunidad y forma como se les proporcionará;
- IV. Indicarán los criterios para determinar la participación de los trabajadores en los beneficios de la productividad y la oportunidad y forma de su distribución;

- V. Comprenderán todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- VI. Precisarán las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- VII. Señalarán los procedimientos de selección para establecer el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- VIII. Se referirán a períodos anuales que no podrán exceder de cuatro años;
- IX. Indicarán las bases generales para la integración y el funcionamiento de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; y
- X. Los demás que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación."

"Artículo 153-Ch.- La elaboración y aprobación del plan y los programas de productividad, capacitación y adiestramiento se sujetarán a las siguientes bases:

- I. El patrón y los trabajadores elaborarán el proyecto del plan y de los programas respectivos, cumpliendo con los requisitos señalados en el artículo anterior. De igual forma podrán acordar las modificaciones que estimen convenientes, sobre el plan y los programas vigentes;
- II. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación del plan, los programas o de sus modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los aprobará o dispondrá que se les hagan los cambios que

estime pertinentes, a cuyo efecto citará a los representantes de las partes, a fin de escuchar sus puntos de vista en relación a las modificaciones propuestas. De no haber ninguna observación por parte de la Secretaría en ese período, el plan y los programas se considerarán aprobados;

- III. Una vez obtenida la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el plan y los programas operarán de inmediato. La Secretaría podrá aprobarlos parcialmente a fin de que comiencen a operar aún cuando se encuentren algunas pendientes de resolver.
- IV. La empresa y los trabajadores deberán someter a la consideración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el nuevo plan y los programas correspondientes, a más tardar noventa días hábiles previos al vencimiento de los vigentes."

"Artículo 153-D.- En cada empresa se constituirá una o más comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador, las cuales vigilarán el cumplimiento de las obligaciones de las partes, así como la instrumentación y operación del sistema y sugerirán las medidas tendientes a su mejoramiento. Estas comisiones deberán rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los informes que les solicite en relación a sus funciones."

"Artículo 153-E.- La capacitación y el adiestramiento se darán preferentemente durante la jornada de trabajo, aunque podrá pactarse que se impartan fuera de ella, atendiendo a la naturaleza de los servicios o

cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña."

"Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento podrán darse dentro o fuera del lugar o lugares donde preste sus servicios el trabajador, por conducto de personal de la empresa o de instructores o instrucciones especializados.

Los instructores y las instituciones de capacitación y adiestramiento, deberán obtener la autorización y el registro correspondientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, salvo que se trate de instituciones públicas o privadas con reconocimiento de validez oficial.

El registro se otorgará a las personas o instituciones que comprueben que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores cuenten con los conocimientos teóricos y prácticos bastantes sobre la actividad o actividades en que los impartirán, a cuyo efecto deberán exhibir ante la propia Secretaría las constancias respectivas, y en caso de ser necesario, deberán someterse a los exámenes de suficiencia de conocimientos que ésta determine."

"Artículo 153-G.- Independientemente de la participación de los trabajadores en los beneficios económicos u otros que se convengan y que se otorgarán en base a criterios objetivos que podrán tomar en cuenta el esfuerzo adicional que deba realizar el trabajador, su asistencia a los cursos y sesiones correspondientes, los resultados obtenidos en las evaluaciones que se realicen, la importancia de su preparación en relación a los objetivos de la empresa u otros que las partes acuerden.

Estos incentivos no serán considerados como parte de las condiciones de trabajo, no los beneficios económicos que puedan representar integrarán el salario del trabajador."

"Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso respectivo;
- II. Atender las indicaciones de quienes impartan la capacitación y el adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar y aprobar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Un trabajador solamente se podrá negar a tomar cursos o participar en otras actividades de capacitación y adiestramiento, si acredita que no los necesita, sometiéndose al examen de suficiencia correspondiente que le practique el instructor o la institución capacitadora. En este caso, recibirá la correspondiente constancia de habilidades laborales."

"Artículo 153-I.- Los trabajadores que aprueben los exámenes de evaluación recibirán de los instructores o instituciones capacitadoras las respectivas constancias de habilidades laborales, autenticadas por la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento. Estas constancias tendrán pleno valor para acreditar la capacidad del trabajador que aspire a un cambio de puesto o categoría dentro de la empresa en que hayan sido expedidas.

Los patrones enviarán semestralmente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, copia autenticada de las constancias de habilidades laborales expedidas durante el período. Previa la comprobación de que se cumplieron los requisitos respectivos, la Secretaría procederá a su registro e incorporación al correspondiente padrón de trabajadores capacitados y expedirá al trabajador que lo solicite, la certificación respectiva."

"Artículo 153-J.- Independientemente del ejercicio de las acciones que les puedan corresponder, los trabajadores y los patrones tendrán la obligación de denunciar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un plazo máximo de treinta días naturales, la negativa a participar en la elaboración del plan y los programas, a constituir o formar parte de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, y en general, cualquier incumplimiento del que tengan conocimiento en relación a esta cuestión. De no haber la denuncia oportuna, se estimará que ambas partes son corresponsables y cada una se hará acreedora a las sanciones respectivas."

Lo hasta aquí expuesto nos permite concluir en forma sintética que en materia de capacitación y adiestramiento en el trabajo es preciso que los patrones y trabajadores se les comprometa, los primeros a prestarla y los segundos a hacer uso de éstas prestaciones como sinónimo de hacer redituables los salarios de los trabajadores, mejorar sus condiciones de vida y el patrón, elevando el nivel de productividad de la empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En la actualidad la capacitación y el adiestramiento no están cumpliendo con los fines de elevar y mejorar la productividad tanto de las empresas como del país en general, razón por la cual, proponemos que la capacitación y adiestramiento tengan una mejor regulación obligando a los trabajadores y patrones a que hagan uso de éstas en beneficio de la economía.

SEGUNDA. La capacitación, el adiestramiento y en general una mejor educación a la población y a los trabajadores serán los principales instrumentos para enfrentar el desafío de incrementar la economía de México en los inicios del siglo XXI. Lo anterior, traerá como consecuencia la disminución de la pobreza y moderará la desigualdad que existe entre los diferentes estratos de la población.

TERCERA. Las empresas mexicanas deben capacitar a sus trabajadores porque así aumentarán su rentabilidad y competitividad en el mercado por medio del incremento de la productividad laboral derivado de la capacitación.

CUARTA. La falta de capacitación y adiestramiento en los trabajadores mexicanos ha provocado la fuga de capitales de muchos inversionistas, que al ver que no hay capacidad técnica y humana para una determinada actividad, se van a invertir a otro lado, provocando con esto desempleo y malas condiciones de vida para el trabajador y subdesarrollo en la población, haciendo a un lado lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución.

QUINTA. En cualquier país, o régimen político la capacitación y adiestramiento, juegan un papel determinante en la economía y productividad de éste, a tal grado que si estas prestaciones no existieran, se estaría en presencia de países subdesarrollados y de trabajadores mal pagados.

SEXTA. La legislación laboral mexicana y el derecho del trabajo en general deben estar acordes a los cambios vertiginosos que se están viviendo para enfrentar los retos tecnológicos y de desarrollo de la nueva cultura laboral y modernidad.

SÉPTIMA. La capacitación es la creación de oportunidades mediante varios enfoques y programas para mejorar los conocimientos y dominios que tenga una persona en materia de rendimiento y calidad de la producción.

OCTAVA. Es necesario que la educación se tenga en primer término en el desarrollo de un país para que por medio de la capacitación y el adiestramiento existan personas más productivas mejorando con esto sus condiciones de vida, empleos y salarios con el propósito de disminuir la pobreza moderando la desigualdad que existe entre los diferentes sectores de la población.

NOVENA. El adiestramiento, hace más apto al trabajador en determinada área laboral para mejorar la productividad de la empresa y por consiguiente, sus condiciones de vida laboral y personal.

DÉCIMA. El Derecho del Trabajo Mexicano en coordinación con las autoridades e instituciones del trabajo, deben buscar los medios

adecuados para que la capacitación y adiestramiento se cumplan de manera efectiva para incrementar la productividad y economía del país, lo que traerá como consecuencia mejorar el nivel de vida y económico del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

ALCOCER, Mariano. La Empresa, el Capital y el Trabajo. Segunda edición, Trillas, México, 2001.

ALVARADO, Gerardo. Capacitación y Productividad. Tercera edición, Trillas, México, 2001.

ALVARADO LARIOS, José. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Sista, México, 1998.

ÁLVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Participación de Utilidades. Cuarta edición, Porrúa, México, 1990.

BECERRA GONZÁLEZ, María. El Trabajo Minero en México. Cuarta edición, Limusa, México, 2000.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2001.

BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano. Tercera edición, Pax, México, 1998.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda edición, Harla, México, 1990.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho del Trabajo. T.I. Tercera edición, Depalma, Argentina, 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición, Trillas, México, 2000.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical. Segunda edición, Esfinge, México, 2001.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Tercera edición, Esfinge, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda edición, Porrúa, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Octava edición, Porrúa, México, 2001.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décima edición, actualizada por Urbano Farías, Porrúa, México, 1999.

DEVEALI, Mario. La Producción en las Empresas. Cuarta edición, Cárdenas editor, México, 2000.

MARGADANT, Guillermo Florís. Derecho Privado Romano. Séptima edición, Esfinge, México, 1996.

HUERTA, Arturo. La Economía Mexicana y su Producción. Segunda edición, Diana, México, 2002.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición, Porrúa, México, 2000.

MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Tercera edición, Esfinge, México, 2000.

PROKOPENKO, Joseph. La Productividad. Tercera edición, Limusa, México, 2000.

REYES PONCE, Agustín. Administración de Personal. Segunda edición, Limusa, México, 2002.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Segunda edición, UNAM, México, 1982.

SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1998.

STONER, James y WANKEL, Charles. Administración. Tercera edición, Prentice-Hall, Estados Unidos, 1999.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Segunda edición, Sista, México, 2005.

Ley Federal del Trabajo. Octava edición, Sista, México, 2005.

JURISPRUDENCIA

CONTRATOS Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena Época. Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Enero de 1999. Tesis: 2ª/J.3/99.

EL BONO DE ACTUACIÓN SI ES PAGADO DE MANERA CONSTANTE Y REITERADA, DEBE INTEGRAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, PARA EFECTOS DE SU PENSIÓN JUBILATORIA. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. XV-II. Febrero. Tesis: VIII. 1º. 41L.

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN. Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 76, Abril de 1994, Tesis: 4a./J. 9/94.

IMSS. RELACIÓN DE TRABAJO, NO SE SUSPENDE POR EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR ESTE BECADO. Octava Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII, Junio de 1991,

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES PARA IMPARTIRLOS. Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: III Segunda Parte-2.

COMPETENCIA, PRESTACIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO SE DEMANDAN DE QUIEN NO ES EL PATRÓN. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte: I, Mayo de 1995, Tesis: 2º. XVIII/95.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD.

Octava Época, Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII, Septiembre de 1993.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Décima edición, Porrúa-UNAM, México, 2000.

OTRAS FUENTES

El Derecho del Trabajo en el siglo XXI. www.asamblealegislativa.gob.mx

PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo, 1995-2000. Segunda edición, Presidencia de la República, México, 2000.

PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo, 2000-2005. Segunda edición, Presidencia de la República, México, 2005.

