

320809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

Plantel Tlalpan

ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO UN DERECHO SOCIAL EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE HUMBERTO RICE LAGOS

Director de Tesis :
MEXICO, D.F.

Lic. Antonio Durán Guzmán.
AGOSTO DE 1993.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
COMO UN DERECHO SOCIAL EN
BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES

Indice

PROLOGO I

CAPITULO I . - ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CA-
PACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN -
MEXICO.

1.1 .- ETAPA PRECOLONIAL.	1
1.2 .- ETAPA COLONIAL.	2
1.3 .- MEXICO INDEPENDIENTE.	9
1.4 .- CONSTITUCION DE 1812.	12
1.5 .- CONSTITUCION DE 1814.	12
1.6 .- CONSTITUCION DE 1824.	14
1.7 .- CONSTITUCION DE 1836	16
1.8 .- CONSTITUCION DE 1843.	16
1.9 .- ACTA CONSTITUTIVA Y REFORMAS DE 1847.	17
1.10.- CONSTITUCION DE 1857.	18
1.11.- ETAPA PRE-REVOLUCIONARIA.	20
1.12.- ETAPA REVOLUCIONARIA.	23
1.13.- CONSTITUCION DE 1917.	25

**CAPITULO II . - ORIGEN DE LA CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.**

2.1 .-	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	31
2.2 .-	CONTRATO DE APRENDIZAJE.	32
2.3 .-	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	43
2.4 .-	TRANSFORMACIONES LEGALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	49
2.5 .-	MARCO JURIDICO VIGENTE DE LA CAPACITACION Y A DIESTRAMIENTO .	53
2.6 .-	DERECHO DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACI- TACION Y ADIESTRAMIENTO.	55

**CAPITULO III . - ANTECEDENTES DEL DERECHO
SOCIAL.**

3.1 .-	ANTECEDENTE DEL DERECHO SOCIAL EN LA COLONIA.	59
3.2 .-	VINCULO ENTRE EL CONSTITUYENTE (1916 - 1917) Y EL DERECHO SOCIAL.	60
3.3 .-	DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.	61
3.4 .-	CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL.	63
3.5 .-	DISCIPLINAS TRASCENDENTES DEL DERECHO DEL TRA- BAJO CON SUJECION AL DERECHO SOCIAL.	64

3.6 .-	TESIS DE ALBERTO TRUEBA URBINA EN TORNO AL DERECHO SOCIAL.	66
3.7 .-	TESIS DE MARIO DE LA CUEVA EN TORNO AL DE- RECHO SOCIAL.	74
3.8 .-	EL DERECHO SOCIAL COMO NECESIDAD JURIDICA.	85

**CAPITULO IV . - ESTRUCTURA DE LOS ORGANOS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

4.1 .-	ESTRUCTURA DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	87
4.2 .-	LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	90
4.3 .-	LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	92
4.4 .-	COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	95
4.5 .-	PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	99
4.6 .-	ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVI- DAD Y LA CALIDAD.	102
4.7 .-	DISCURSO DEL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTA- DOS UNIDOS MEXICANOS CON MOTIVO DE LA FIRMA DEL A- CUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVI- DAD Y LA CALIDAD.	104

4.8 .-	DISCURSO DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CON MOTIVO DE LA FIRMA DEL ACUERDO NACIONAL-PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.	111
4.9 .-	LA CAPACITACION PERMANENTE EN EL ACUERDO NACIONAL-PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.	116

**CAPITULO V . - LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-
TO COMO UN DERECHO SOCIAL EN -
BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.**

5.1 .-	NATURALEZA JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	118
5.2 .-	IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.	120
5.3 .-	FINALIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	122
5.4 .-	OBLIGACIONES OBRERO - PATRONALES EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	124
5.5 .-	CONVENIOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	129
5.6 .-	CONSIDERACIONES Y COMPROMISOS FINALES DEL ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.	134
5.7 .-	CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO UN DERECHO SOCIAL EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.	137

	Página
CONCLUSIONES.	145
RECOMENDACIONES.	152
BIBLIOGRAFIA.	154
OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS.	156
ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS.	157

INDICE DE DIAGRAMAS

ANEXO

1. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	89
2. UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y A- DIESTRAMIENTO.	91
3. ESTRUCTURA DE LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIES- TRAMIENTO.	94

P R O L O G O

La Capacitación y el Adiestramiento en el trabajo son una necesidad derivada del proceso de industrialización cuya finalidad principal es la de organizar, habilitar, coordinar y hacer apto en el trabajo al ser humano, acciones estas, que persiguen la superación cultural y económica del individuo dentro de la sociedad.

Del estudio del trabajo se deriva directamente el concepto de productividad, en el que se encuentran implícadas las relaciones humanas, la orientación y la formación profesional, entre otras, cuyo objeto primordial es el de formar hombres armónicamente completos, al hacerlos diestros en el manejo adecuado de sus herramientas de trabajo.

El problema de la calificación y la especialización en los varios niveles profesionales es indiferible, dada la importancia que han adquirido en todas las naciones los problemas de carácter económico en ellas existentes, de ahí que es preciso, valorizar el mundo del trabajo, entendiendolo como una actividad consciente y aporta

dora de bienestar social, que no podrá evolucionar, si - no se valora adecuadamente la didáctica del mismo, com-
prendiendo a ésta en su más alta concepción, al observar
se, que aún en los grados más humildes de trabajo manual,
se requiere de una sistemática ordenación e iniciación -
metodológica para obtener mejores resultados.

Es importante y trascendente el beneficio social - que la Capacitación y el Adiestramiento traen como conse-
cuencia al perfeccionar los conocimientos y habilidades-
del trabajador, mejorando en lo posible sus aptitudes, -
siendo esto una garantía en su favor, al estar plasmada-
como Derecho, situación que redunda así mismo, en benefi-
cio de los empresarios que dependen de todos y cada uno-
de aquellos trabajadores involucrados en los procesos --
productivos; de ahí que es indiscutible acentuar, que la
permanente Capacitación, juega un papel determinante en-
el desarrollo de tales procesos, así como los aspectos -
humanísticos que implica el aprovechamiento racional de-
los recursos del país, instrucción que, puede significar
el perfeccionamiento del trabajador en su actividad, lo-
gando con ello un mejoramiento sustancial en su nivel -
de vida y a su vez, abriendo nuevos horizontes a la po--

blación trabajadora con perspectivas más alentadoras, al quedar fuertemente ligados a la Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo a lo anteriormente expresado y en virtud de la importancia que representa, he seleccionado como tema de tesis para obtener el título de abogado " La Capacitación y Adiestramiento como un Derecho Social en Beneficio de los Trabajadores ", por que con dicha Capacitación, no solo se busca el bienestar social, económico y cultural de la clase trabajadora, sino también un incremento en la calidad de su trabajo, que se refleje en una mejor y mayor productividad, con la tendencia de lograr el despegue del desarrollo económico del país, para producir con calidad y competir con equidad en el mercado mundial.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

*

1.1 ETAPA PRECOLONIAL:

En verdad poco se puede afirmar en torno a las posibles condiciones y formas de regulación del trabajo en la etapa precolonial, ya que los escasos conocimientos que se tienen, es consecuencia de tan solo conjeturas -- que de referencias certeras. En esta época así como existía la esclavitud, paralelamente habían artesanos y obreros tal y como lo declara Hernán Cortés en su Segunda -- Carta de Relación, dirigida a Carlos V, Rey de España. -- Respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan: " Hay en -- todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días muchas personas trabajadoras y maestros -- de todos los oficios, esperando quien los alquile por -- sus jornales. " (1)

" Estos artesanos y obreros libres debieron haber-- generado numerosas relaciones con quienes los contrata-- ban sin embargo, no se conserva con claridad ningún indi-- cio que conduzca a determinar las posibles formas de jor-- nada, de salario y demás condiciones relativas a la pres-- tación de servicios que se daban en aquella etapa de vi-- da indígena. " (2)

(1) De Buen, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I. Ed. Porrúa, 8a. Edición, México 1991, pag. 283.

(2) Dávalos, José. CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO . Ed. Porrúa, 2a. Edición, México 1991, pag. 24.

1.2 LA COLONIA:

En la legislación de indias, España creó una de -- las obras jurídicas con mayor sentido humano, leyes que se dieron por inspiración de los Reyes Católicos, mismas que se encontraban encaminadas a proteger de la voráz explotación a que estaban sujetos los aborígenes de los antiguos imperios de las tierras conquistadas por parte de los encomenderos (Los que por conseción real tenían indios encomendados). Es indiscutible la bondad social y humana de las múltiples disposiciones incluidas en esas leyes, de tal magnitud, que han sido contempladas en legislaciones modernas y es indudable que no se puede imaginar un Derecho del Trabajo que se estime de justo, las pudiera dejar al margen.

" Genaro V. Vázquez, señala en su obra, Doctrinas y Realidades en la legislación para Indias, que entre -- las disposiciones contenidas en ésta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fue-

ra en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un -
testigo de reconocida calidad moral; la protección a la
maternidad; el establecimiento de la edad mínima de ca-
torce años para poder prestar servicios; la protección -
en relación con labores insalubres; habitaciones higien-
cas y el otorgamiento de atención médica y descanso con-
goce de salario para el caso de enfermedades. " (3)

" Pero a pesar de su grandeza las leyes de Indias-
llevan el sello del conquistador orgulloso: De acuerdo -
con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas se re-
conoció a los Indios su categoría de seres humanos, pero
en la vida social, económica y política, no eran iguales
a los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que
se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a
la igualdad de Derechos entre el Indio y el Amo, sino --
que, son más bién medidas de misericordia, actos píos, -
determinados por el remorder de las conciencias, conse-
ciones graciosas a una raza vencida que carecía de Dere-
chos Políticos y que era cruelmente explotada. " (4)

Sin tener en cuenta las buenas intenciones que se-
iban dando en la creación de las Leyes de Indias, la rea

(3) Dávalos, José. Op. Cit. pag. 25.

(4) De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO TO-
MO I. Ed. Porrúa, 12va. Edición, México 1990, pag. 39

lidad fué, que estos ordenamientos no fueron aplicables en la práctica, de donde cabe la expresión del Marqués - Lacroix, " Obedezcase pero no se cumpla. "

En la Nueva España las actividades se encontraban reguladas por las Ordenanzas de gremios, allá, estas Ordenanzas fueron en principio, un utensilio de libertad; - en cambio, en América, fueron un acto de poder de un Gobierno Absolutista, para controlar la actividad de los - hombres.

Existieron también otras leyes, como la encomienda, la cual no fué propiamente una ley, sino más bién, una - institución de protección a los indigenas; ésta, fué instaurada por Mercedes Reales, en favor de sus conquistado res y sus descendientes, pretendiendo poblar la totali--dad de las tierras conquistadas, la mecanica, consistía en dar al encomendero un número determinado de indios, - los cuales debían servirle y tributarle como encomenda--dos, a cambio, la tarea del encomendero se enfocaba en - darles buen trato e impartirles la doctrina religiosa; pe ro éstos, que parecían fines bien encaminados, se fueron degenerando hacia la explotación, haciendose cada vez --

más injustos, omitiendo lo ordenado por la Corona Española en perjuicio de los indios, dando nacimiento a la esclavitud.

Otra institución, fué el Repartimiento o Cuatequil, consistiendo éste, en sacar de los pueblos a los indios que fuesen necesarios para efectuar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo, la edad obligatoria era de 18 a 60 años para los varones, este servicio debería ser retribuido justamente, vigilando el desarrollo de la vida de los pueblos, estas actividades deberían ser constatadas por un funcionario llamado Juez Repartidor, sistema ineficaz, ya que los indios eran motivo de abusos e injusticias, por que en caso de no hacer lo que se les pedía se hacían acreedores e severas multas, tales fueron las injusticias, que en 1601 se prohibió el Repartimiento, y nueve años más tarde, fué restablecido con ciertas reformas. En 1631 fué abolido definitivamente.

Otro sistema fué la del Trabajo por Jornal o peonaje que fué substituto de la encomienda, consistía en que los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ---

ofrecer sus servicios, y aquí, independientemente de pagarles un salario regular, parte de el se les pagaba en maíz, garantizandoles al menos el sustento, que tampoco fué justo, ya que los peones quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos de su salario, los cuales les habían sido dados para obligar al trabajador a arraigarse por motivo de deudas, a pesar de todos sus defectos, cumplió con fines irrealizables por la institución antes mencionada.

Los Obrajes, son los concernientes a un desarrollo manufacturero; pero su realidad fué muy distinta pues se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones, tales que su funcionamiento y rendimiento resultaron precarios, por que más que centros de trabajo eran centros de explotación. Sistema con el cual los Conquistadores pretendieron dar un avance mayor a la vida manufacturera, lo que en realidad no se dió por la gran injusticia que existía en la Nueva España, terminando por ser superados por los Gremios, en los que había mejores prestaciones y beneficios para los trabajadores además, de la política proteccionista que adoptaron para con ellos.

Como antecedente de los Gremios, cabe hacer mención a las Guildas las cuales surgieron en los países germanos, con el fin de asociarse para la defensa y asistencia social; fueron extendiéndose por Alemania, Dinamarca e Inglaterra, un antecedente más remoto son las Scholae, que fueron asociaciones de hombres dedicados a la misma actividad de origen italiano.

Practicamente los Gremios son creados de la unión de dos importantes instituciones como fueron las Collegia Romanas y la Guilda Germanica, originando así el principal objeto de dicha asociación: El espíritu e interés profesional.

El Gremio es la asociación de artesanos, el oficio unido y sistematizado.

Durante el período de la Colonia, en México se organizaron algunos Gremios con el deseo de trasplantar el sistema corporativo tal y como lo demuestran las Ordenanzas de Minería, el Gremio de los Panaderos, Sombrereros, el de Hilados y Tejidos y la Ordenanza del Nobilísimo ar

to de la platería en los que, en cada uno de ellos, se determinaba el número de talleres que se podían instalar, normas sobre el aprendizaje sobre los asuntos que debían explotar, los precios, etc., cabe destacar, que este sistema no fué próspero en America así como tampoco contribuyó a impulsar la economía del continente, puesto que limitaba la libertad de trabajo, y así nadie podía dedicarse al ejercicio de alguna ocupación sin estar afiliado al Gremio correspondiente

En cuanto a los talleres existían los rangos de Maestro, Oficial y Aprendiz. Con un pensamiento feudal en vez de explotar la habilidad manual de los indios, se limitaba la producción y acrecentábase el período de aprendizaje mas la celebración de exámenes para aspirar al grado superior.

Asfixiados por esa política de restricciones, surgió una pequeña burguesía industrial, compuesta por los Maestros y Artesanos generalmente Ibéricos, los cuales monopolizaban la producción de los Oficiales y Aprendices, que eran Mestizos, Indios y Negros.

Los Gremios desaparecieron cuando se debilitaba la época colonial, no obstante, la ley del 8 de junio de -- 1813, concedía a los hombres del reino, el libre ejercicio de la práctica del oficio que más les complaciera y a la creación de fábricas, sin la necesidad de estar afiliados a algún Gremio, y sin que mediara licencia alguna.

Los Gremios en América tuvieron muy pocas manifestaciones, ya que por orden de los Reyes de España, fueron destruidas numerosas industrias de América, tal y como lo recuerdan las Crónicas del Coloniaje.

1.3 MEXICO INDEPENDIENTE:

El Decreto de Abolición de la Esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid, en Octubre de 1810, y confirmado en la ciudad de Guadalajara el 6 de - Diciembre de 1810, es el primer acto legislativo de los Insurgentes; en éste ordenamiento también se mencionaba la anulación de los tributos y sobre las imposiciones -- que recaían hacia los indígenas. A su vez el Insurgente- José María Morelos y Pavón al tomar el mando del movi---

miento independiente no solo destacó como gran estratega militar, sino como un pensador e idealista social de su tiempo, al convocar al Congreso Constituyente de 1913 -- 1914, en Apatzingán Michoacán, donde presenta las bases Constitucionales relativas al trabajo y al reparto de -- tierras, lo que demuestra claramente, que los iniciado-- res de la Independencia de México, tenían una visión --- acretada del problema social que prevalecía en el país.

Es importante hacer mención que Morelos en su docu^umento denominado; " Sentimientos de la Nación," trata de plasmar en esencia, la concepción de Justicia Social, -- tal y como lo asentaba en su punto doce: " Que como la - buena Ley es superior a todo hombre, los que dicte nues- tro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres aleje su ignorancia, la rapia y el hurto. "

(5)

También en sus puntos (9 y 10) proyectaba en primera instancia, que los empleos fueran concedidos a los- americanos y con parcialidad a aquellos extranjeros capa^uces de educar.

(5) Tena Ramirez, Felipe. LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO- 1808 - 1989. Ed. Porrúa, 15a. Edición, México 1989, - pag. 30.

En cuanto a las Ordenanzas de Gremios, el movimiento independiente no derogó el régimen corporativo de la Ciudad de México, ya que el triunfo de aquel, trajo consigo que alguna de las Ordenanzas entraran en desuso; -- sin embargo, todas aquellas artesanías que requerían de un largo proceso de aprendizaje, debido a que se encontraban constituidas por personas especializadas en el -- oficio, conservarán todos sus privilegios, ya que se cobijaban bajo la sombra de la riqueza de sus respectivas -- Cofradías y de la particularidad misma de instruir a sus integrantes, posteriormente los bienes de las Cofradías y Archi cofradías pasarán a manos del Clero a causa de las Leyes de Reforma, las cuales tuvieron el efecto de -- poner término al régimen corporativo.

Poco a poco las Ordenanzas fueron declinando y cayendo en desuso, entonces, todas aquellas actividades -- que podían vincularse ajustadamente a la exigencia de la población fueron objeto de una regulación, y es aquí donde entran los reglamentos, los cuales vinieron a substituir a las Ordenanzas de Gremios, que tenían por objeto, proteger los intereses del público y algunos de ellos -- por atender los asuntos de quienes practicaban el oficio o la actividad.

1.4 CONSTITUCION DE 1812:

La Constitución Política de la Monarquía Española -
fué firmada el 12 de Marzo de 1812; el 30 de Septiembre -
fué jurada por las autoridades de la Nueva España, y el -
4 de Octubre siguiente lo hizo el pueblo en las parroqui
as correspondientes, regulando la instrucción pública pa
ra que en todos los pueblos de la Monarquía se establez-
can escuelas de primeras letras; manda la creación de --
Universidades y consagra la libertad de escribir, publi-
car ideas políticas teniendo unicamente como restricción
a la propia ley.

1.5 CONSTITUCION DE 1814:

En la junta de Zitacuaro, las desaveniencias que -
existían entre los vocales, junto con los exitos milita-
res de Morelos, trasladarón a este último a la conducci-
ón del movimiento insurgente.

En Chilpancingo, el 14 de Septiembre de 1813, Don-
José María Morelos y Pavón, convocó a un Congreso, en la
Sesión inaugural, Morelos había preparado para la Consti

tución un conjunto de principios llamado, " Sentimientos de la Nación " en el cual expresaba los Derechos Sociales inherentes a todo ser humano, pero más que una Constitución en estricto sentido, encierra una agrupación de ideologías y aspiraciones políticas, implicando el rechazo de la Insurgencia Mexicana al restablecimiento de la Monarquía Española.

El Decreto Constitucional para la libertad de América se atribuye Morelos, pero según lo manifestado por él, fueron Herrera, Quintana Roo, Sotero Castañeda, Verduzco, y Arragandar sus Autores.

Este proyecto también fué nutrido por los elementos Constitucionales de Rayón, el esquema de Constitución por Fray Vicente de Santamaría, los Ensayos Políticos y legislativos de Morelos y sus " Sentimientos de la Nación ".

Como un principio de la Capacitación, cabe señalar lo expresado en esta Constitución en sus artículos siguientes:

" ARTICULO 38. Ningún genero de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública.

" ARTICULO 39. La instrucción, como necesaria a todos -- los ciudadanos, debe ser favorecida por -- la sociedad con todo su poder. " (6)

1.6 CONSTITUCION DE 1824:

Una vez consumada la Independencia Mexicana, el 27 de Septiembre de 1812, comienzan a surgir los primeros brotes tendientes a solidificar la Nacionalidad Mexicana; tratando de encontrar el camino indicado para integrar el Estado Mexicano, en esta árdua búsqueda, el 24 de Febrero de 1822, se establece el primer Congreso Mexicano al mismo tiempo que los Españoles, habitantes de México--trataban por todos los medios posibles, de reconquistar el antiguo Imperio de la Nueva España, simultaneamente -- Agustín de Iturbide, se proclamaba Emperador de México.

(6) Idem; pag. 35.

Con la Constitución del 4 de Octubre de 1824, se trató de lograr en el país la estabilidad política tan anhelada, así como el reconocimiento como Nación Independiente por parte del mundo, principalmente por España, El Vaticano y en general; por las principales potencias europeas.

A pesar de todo lo anterior; la sociedad de la época no sufrió cambio alguno, y en consecuencia la vida y la economía de los peones mexicanos experimentó un estancamiento exacerbante, lo que trajo aparejado el anquilosamiento de la materia laboral en nuestro país.

El permanente estado de guerra civil y de anarquía, aunado a los elementos anteriormente enunciados, parecía que encaminaban al país a una inevitable bancarrota y de cadencia, ya que en el corte período de 33 años se dió un imperio, el cual dictó 5 Constituciones que a su vez establecieron 2 Regímenes Federales y 2 Centralistas, y lo peor del caso, se dieron 2 guerras con el extranjero, de las cuales la última fué ominosa para nuestro país, por lo que, a raíz de ella se perdió la mitad del territorio Nacional, de lo anteriormente expuesto, se despren

de que con respecto a la materia laboral, no existieron intentos en favor de la lucha por el progreso de los trabajadores mexicanos.

1.7 CONSTITUCION DE 1836:

La Nueva Carta Magna se dividió en siete estatutos, motivo por el cual se le conoce también como " Constitución de las Siete Leyes ", la primera fué promulgada en Diciembre de 1835, la segunda en Abril de 1836, y las -- cinco restantes en Diciembre de ese mismo año.

En materia laboral, observa; el crear y suprimir - toda clase de empleos públicos, fijar las reglas para la consecución de retiros, jubilaciones y pensiones.

1.8 CONSTITUCION DE 1843:

El 8 de Abril de 1843 se inició la discusión de la iniciativa, el 12 de Junio fué aprobada y el 14 se publicó con el título de " Las Bases de Organización Política de la República Mexicana "; este documento estaba compuesto de XI Títulos y 202 Artículos, la vigencia de es-

ta sólo abarcaría el lapso de tres años, ya que aún existía la pugna para tratar de cambiar la forma de Gobierno y regresar así al sistema Federal; por otra parte, el -- despotismo y la arbitrariedad se acrecentaban en razón -- a las intensas exigencias que el Gobierno Centralista ejercía; así mismo, cabe destacar que durante esta breve etapa Constitucional, se inclinaban las diferencias de -- clases, ya que los económicamente menos favorecidos, no -- tenían acceso a los cargos de elección popular de la política nacional porque, para obtener estos puestos, se -- requería contar con un capital suficientemente elevado, -- haciendo notar que en relación a la materia laboral no -- manifestaba nada al respecto, y mucho menos señalaba algo sobre Capacitación y Adiestramiento.

1.9 ACTA CONSTITUTIVA Y REFORMAS DE 1847:

En 1846 el General Mariano Paredes y Arriaga en -- virtud de los pronunciamientos de Guadalajara y San Luis Potosí, llega al poder; convoca a un Congreso Nacional -- Extraordinario en Enero, el cual tenía funciones de Constituyente, que se reunió el 9 de Junio sin que se pudie-

ra concretar su encomienda, durante este período histórico, lo que prevaleció fundamentalmente fueron hechos de carácter meramente políticos, no aportando nada por lo que se refiere a la materia del Trabajo.

1.10 CONSTITUCION DE 1857:

Con la destitución de Santa Anna, a raíz de la Revolución de Ayutla, Don Juan Alvarez, congrega a una Asamblea Constituyente, misma que trajo como consecuencia, la Constitución de 1857, abriendo una perspectiva de nuevos horizontes para tratar de satisfacer las libertades plasmadas en las diversas manifestaciones de Derechos -- que prevalecieron durante ese período y aún cuando, con su carácter individualista - liberal, mantuvo determinados preceptos en materia del Trabajo tales como la Garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin consentimiento y la retribución respectiva; y a su vez sobre la libertad de profesión, industria o trabajo.

La atmósfera que predominaba en esa época no era la adecuada para la contemplación del Derecho Laboral.

Debido a la intervención de Ignacio Ramírez, " El-Nigromante ", quien en la sesión del 7 de Julio de 1856, febrilmente reclamó a la Comisión el no haber tomado en cuenta los descomunales problemas sociales; exigió que se legislara para suprimir las aflicciones de que eran víctima los jornaleros. Apeló en favor de un aumento de salario para que así, el trabajador pudiese cubrir sus necesidades de desarrollo para su subsistencia; acentuó la exigencia de la división proporcional de ganancias -- con todo patrón, siendo éste, el incipiente antecedente del Reparto de Utilidades.

Por su parte, Ignacio L. Vallarta se manifiesta en contra de las ideas emitidas por Ignacio Ramírez en favor de los trabajadores, y sostiene que en ese momento histórico no era posible defender al trabajador, porque se estaba frente a una industria rudimentaria, y la protección acarrearía la destrucción de las empresas, así mismo, aceveraba que no era problema de la Constitución apoyar a los trabajadores sino que los ordenamientos que tendían a regularlos, serían secundarios, puesto que la deplorable situación por la que atravesaba el país no podía hacer nada por enmendarla, basandose en el principio de " Laiser Faire, Laiser Passer " (Dejar hacer, Dejar-

Pasar), aún así cabe mencionar que no se contribuyó en forma alguna al marco jurídico laboral.

1.11 ETAPA PRE-REVOLUCIONARIA:

No se puede apuntar la Historia Revolucionaria de nuestro país ya que se pretende únicamente hacer mención de los acontecimientos más relevantes que predominaron durante esta etapa.

A).- HUELGA DE CANANEA: Estalla entre el 31 de Mayo y el 3 de Junio de 1906 en el Mineral de Cananea Sonora; en razón de que existía un descontento con el Porfirismo, hecho respaldado por la ideología de los hermanos Flores Magón.

El día 1º de Junio de 1906, los trabajadores presentaron el Pliego Petitorio mismo en el que se destacaban las siguientes pretensiones:

- 1.- Un Salario Mínimo.
- 2.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación,-

tendrán Derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes.

B).- HUELGA DE RIO BLANCO: Estalla el 7 de Enero de 1907 en Orizaba Veracruz, siendo, más bien, una protesta social que un acto obrero. En Septiembre de 1906 los propietarios de diversas fábricas de hilados de Puebla y Tlaxcala, elaboran un reglamento patronal con características netamente infrahumanas para los trabajadores, posteriormente los obreros empleados en estas, se unen a la huelga declarandose el 4 de Diciembre de 1906, definitivamente fracasadas las pláticas entre obreros y patronos, sometiendo el conflicto al arbitraje de Porfirio Diaz, quien el 4 de Enero del año siguiente dicta su laudo en favor de los empresarios, ordenando la reanudación de labores el día 7 de ese mismo mes y año, los obreros se oponen a este laudo trayendo como consecuencia un mitin y una gran revuelta en Río Blanco, manifestandose represalias contra los trabajadores del ejército.

Estas dos huelgas, son el antecedente inmediato del establecimiento definitivo de la jornada de 8 horas, igualdad de salario y el Derecho de Preferencia de los -

trabajadores mexicanos en los empleos, y de aquí también la razón de la prohibición de las tiendas de raya.

C).- PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL: Ricardo Flores-Magón, Presidente del Partido Liberal Mexicano, en San Luis Missouri, Estados Unidos de América, lanza el 1º de Junio de 1906 un programa que constituye un riguroso análisis de la situación del país bajo la Dictadura de Porfirio Díaz; estas bases ideológicas posteriormente fueron acogidas por la Revolución de 1910, y de algunas de ellas se tornaron en preceptos Constitucionales, los puntos trascendentales de este programa eran, entre otros:

- 21.- El establecimiento de un máximo de 8 horas de trabajo y un Salario Mínimo.
- 22.- Regulación del Servicio Doméstico y del Trabajo a Domicilio.
- 23.- Implantación de medidas en relación al trabajo a destajo para el cumplimiento de la jornada de trabajo y Salario Mínimo.
- 24.- Prohibir el empleo a los niños menores de 14 años.-
- 25.- Exigir a los dueños de fábricas, minas, talleres, etc... a mantener las mejores condiciones de higie-

ne en sus propiedades y evitar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos a dar alojamiento higienico a los trabajadores.

27.- Pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

31.- Prohibir a los patronos que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea dinero en efectivo, prohibir les hagan descuentos de su jornal o se retrarde el pago de la raya, suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a todas las empresas a no ocupar entre sus empleados o trabajadores sino una minoría de extranjeros.

33.- Instituir obligatorio el descanso dominical.

1.12 ETAPA REVOLUCIONARIA:

De ésta etapa se pretende desarrollar los momentos más importantes en relación a la materia de trabajo, haciendo incapié en la promulgación de Leyes y Decretos --

consecuencia del movimiento social de la Revolución Mexicana.

Este movimiento social transcurre en dos períodos, su inicio en Noviembre de 1910, a la Decena Trágica de 1913, de este puede decirse que fué eminentemente político; y el lapso que precede corre a partir del asesinato del Presidente Madero a la Constitución de 1917, inicialmente seguía esa misma pauta, pero se fué enfocando hacia la idea de Justicia Social para los obreros y campesinos. Por lo que respecta a las Leyes y Decretos mas -- relevantes cabe mencionar; el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe de fecha 12 de Diciembre de 1914 promulgado por Carranza en Veracruz, estas ordenaban la creación y la puesta en vigor de todos los ordenamientos que se requerían para elevar los niveles de vida de los campesinos, los mineros, y en general, de todos los obreros mexicanos; otra ley importante es la Agraria, expedida también por Carranza el 6 de Enero de 1915, así como la del 24 de Mayo de ese mismo año en Aguascalientes, de acuerdo a todo esto es posible darse cuenta que el movimiento revolucionario tuvo más de político que de social y su base era, solo el reparto agrario y tratar -

de lograr un incremento en la economía de la clase proletaria para así alcanzar la democracia.

1.13 CONSTITUCION DE 1917:

Diversas situaciones hostiles tuvieron que sortearse y demasiado tiempo hubo de esperar para que se originara en nuestro país, el documento que hoy conocemos como nuestra Carta Magna, en el cual, se encuentran consagradas las Garantías Sociales y los Derechos primordiales de los mexicanos; la Forma de Gobierno, la División de Poderes, así como la Delegación de Facultades entre los Organos Federales y Locales.

El antecedente histórico de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de Febrero de 1917, en la Ciudad de Querétaro, es la Revolución Mexicana de 1910 la cual fué reanudada en 1913, a su vez, el precedente de la Revolución, fué la permanencia de Porfirio Díaz en el Poder durante 30 años y 8 meses, mediante 7 reelecciones, 6 de ellas consecutivas. A la marcha social, que destituyó tan larga Dictadura, se le ha asignado una naturaleza múltiple: Antifeudal, por-

su principio de transfigurar el régimen económico latifundista y servil, para engendrar en su lugar una estructura económica estimulada en la Justicia Social; Nacionalista, por su proyecto de reivindicación de la propiedad del suelo y del subsuelo, comprendida como un patrimonio de la Nación; Social, ya que se propuso elevar las condiciones de las clases campesina y obrera; Democrático, -- por su aspiración de que el pueblo interviniera en el Gobierno a través del ejercicio efectivo del Sufragio, acreditando el principio de la No Reelección; y Jurídico -- por que sus principios quedarán plasmados en la Constitución Política de 1917.

Díaz abandona la Presidencia el 25 de Mayo de 1911, partiendo hacia el exilio, con carácter de interino el 26 del mismo mes y año, se hizo cargo del Poder, Francisco León de la Barra; y en Noviembre 6, favorecido por el pueblo, Francisco I. Madero toma posesión del Ejecutivo. Emiliano Zapata indignado desde Febrero de 1911, proclama el 25 de Noviembre del citado año el Plan de Ayala, -- en el que acusó a Madero de inepto y recurrió a las armas como único medio de lograr la Justicia Agraria.

Por otros motivos, Bernardo Reyes, Pascual Orozco y Félix Díaz, se revelaron también contra el Presidente, el 18 de Febrero de 1913, Victoriano Huerta usurpó el Poder y asesinó a Madero; posteriormente, el 22 a Pino Suarez. Con el plan de Guadalupe del 26 de Marzo, el Gobernador de Coahuila en aquel entonces, Venustiano Carranza, desconoce a Huerta; y asumiendo la Primera Jefatura del Ejército Constitucionalista, tras una larga tarea militar logra derrotar a los Federales primero, y posteriormente a los desafectos revolucionarios hasta que en Septiembre de ese año, convocó al Congreso Constituyente.

El 21 de Noviembre de ese año, la Asamblea se instaló en Querétaro, el 30 eligió la mesa directiva; el 1º de Diciembre de 1916, Venustiano Carranza presentó un -- proyecto de Constitución reformada. " Según las crónicas de la época el proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada. " (7)

En este proyecto de Constitución reformada acen--- tuando, en lo concerniente a la materia de Derecho del - trabajo se hace mención de los siguientes postulados:

(7) Cueva, Mario de la. Op. Cit. pag. 47.

El artículo 73 en su fracción X, delegaba al Poder Legislativo Federal, la reglamentación laboral. En cuanto al artículo 5 se le añadía un párrafo el cual manifestaba, que en el Contrato de Trabajo no puede obligarse a prestar un servicio convenido por un período de tiempo - que no excediera de un año, y no pudiendo extenderse en ningún caso la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los Derechos Políticos o Civiles. El Proyecto de Reforma, fué estudiado por tercera vez el 26 de Diciembre de 1916 en la Sesión de la Comisión encargada de su análisis, misma que en su sentir, agregó al texto, el principio de la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno, industrial de mujeres y niños y el descanso semanal, dicha Comisión estuvo integrada por: Enrique Colunga, Francisco J. Mujica, Luis G. Monzón, Enrique Recio, Alberto Román, Paulino Machorro Narvaez, Hilario Medina, Arturo Mendez, y Agustín González, en esa Sesión se mencionaron otros principios, a los cuales la Comisión se negó a dar su parecer referentes a salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo; indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo; Derecho a Huelga, Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos suscitados entre el capital-

y el trabajo. Propuestos por los Diputados Aguilar, Jara y Góngora; pero dicha Comisión de Constitución consideró que tales presupuestos formaban parte de las Garantías Individuales y exhortó que su análisis se reservara para el Congreso Federal.

El Proyecto de Carta fué en parte aceptado y en parte modificado: El 31 de Enero de 1917, se firmó la Constitución y rindieron protesta de guardarla los Diputados y el Primer Jefe Venustiano Carranza. La Constitución fué promulgada el 5 de Febrero de 1917, y entró en vigor el 1º de Mayo siguiente.

En setenta y seis años que lleva de vigencia la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se han producido 362 reformas en su articulado, de las cuales se hará incapié únicamente de la que interesa a éste razonamiento:

Una vez aprobada la Declaración de los Derechos Sociales, permaneció indemne hasta el 6 de Septiembre de 1929 que fué en ese momento, cuando se publicaron las primeras reformas.

En el Artículo 123 Constitucional, se han efectuado 35 modificaciones, pero, unicamente se hará alusión a la Número XXIX por los motivos anteriormente expuestos:

Modificación XXIX: " Se creó una nueva Fracción -- XIII para garantizar Constitucionalmente el Derecho de los trabajadores a recibir Capacitación y Adiestramiento. Este Derecho se había regulado confusamente en la Ley de 1931; con la Nueva Reforma Constitucional se hizo la reglamentación correspondiente en la Ley de 1970. Se dijo en la exposición de motivos que la reforma Constitucional, que el avance tecnológico se haya íntimamente vinculado al aumento de los índices de productividad, que la adecuada formación de los trabajadores los libra de inadecuación en su medio de trabajo y erradica las prácticas nocivas en la producción y que legislar sobre Capacitación beneficiaba lo mismo al trabajador que al empresario, por lo cual se hacía necesario garantizar en el más alto nivel jurídico este importante Derecho. (Diario Oficial de la Federación, 9 de Enero de 1978). " (8)

(8) Dávalos, José. Op. Cit. pag. 54.

CAPITULO II

ORIGEN DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

*

2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931:

Es importante mencionar todos aquellos anteceden--
tes de los cuales fué precedente este ordenamiento, en -
su proceso de elaboración.

A principios de Noviembre de 1928, el Gobierno de-
Plutarco Elías Calles, tenía sembrada la modifica---
ción de los artículos 73 Fracción X y 123 de nuestra Car-
ta Magna, ya que delineaba un factor importantísimo para
llegar así, a la Federalización de la Ley Laboral.

El 5 de Noviembre de 1928, se efectuó una Asamblea
obrero - patronal, convocada por la Secretaría de Gober-
nación, en donde se pretendía el análisis de un proyecto
de Código Federal de Trabajo, que publicado por la C.T.-
M., constituye el precedente directo en la realización -
de la Ley de 1931.

Posteriormente, en el Gobierno de Emilio Portes --
Gil, se publica la Reforma Constitucional el 6 de Sep---
tiembre de 1929; seguido esto, el Ejecutivo Federal envi

a al Poder Legislativo, un proyecto de Código Federal -- del Trabajo y este, fué altamente debatido y en conse--- cuencia no prosperó.

Dos años mas tarde, a través de la Secretaría de - Industria, Comercio y Trabajo, se manifestó un nuevo pro yecto el cual ya no llevaba el nombre de Código, sino el de Ley, y ésta después de un largo proceso de análisis y numerosas modificaciones fué aprobada, promulgada y pu- blicada el día 18 de Agosto de 1931, en el Diario Ofi--- cial de la Federación.

2.2 CONTRATO DE APRENDIZAJE:

Como referencia tenemos que observar al Trabajo -- Gremial, en donde el trabajador agremiado era profesio-- nalmente un especialista, y esto, lo elevaba hacia una - cierta posición socio - laboral.

Para la formación del especialista, el instrumento- jurídico utilizado, fué el Contrato de Aprendizaje, que- desde entonces adquirió y en buena parte conserva su na- turaleza de Contrato Mixto, en cuanto a que combina la -

cesión remunerada de servicios con el empresario quien -
asume la obligación de iniciación y formación profesio--
nal del aprendiz, aunque el ingrediente definitivo recaí
ga sobre el segundo factor a tal grado que la remunera--
ción pueda faltar y en ocasiones es el aprendiz quien se
adjudica la obligación de pagar por la instrucción que -
obtiene.

Una vez finalizado el aprendizaje, el aprendiz ad-
quiría el grado de Oficial, pero existía la posibilidad-
de continuar ascendiendo a través del escalafón sucesivo,
el cual tras un largo período de tiempo y un riguroso --
examen de aptitud se otorgaba la promoción de Oficial --
Maestro.

Después de este breve, antecedente analizaremos la
definición del Contrato de Aprendizaje que prevee al ar-
tículo 218, de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

" CONTRATO POR VIRTUD DEL CUAL UNA DE LAS PARTES
SE COMPROMETE A PRESTAR SUS SERVICIOS PERSONALES
A LA OTRA RECIBIENDO EN CAMBIO UNA ENSEÑANZA EN-
UN ARTE U OFICIO ASI COMO LA RETRIBUCION CORRES--

PONDIENTE. "

De dicha definición se desprenden dos elementos en cuanto al Objeto;

- 1.- La Enseñanza.
- 2.- Prestación de un servicio personal.

Podemos señalar, que la remuneración no corresponderá a los salarios mínimos vigentes, implicando más que suficiente que el patrón proporcione la enseñanza y cualquier retribución monetaria misma que podrá variar dependiendo del lapso de aprendizaje, o en su defecto le proporcionará alimento o vestido.

Es correcto afirmar, que esta Institución fué objeto de grandes abusos por parte de los patrones, debido a la laguna de la ley, al no contemplar los límites del aprendizaje, ni número máximo de aprendices, así como tampoco señalaba la edad del aprendiz, ante tal situación se presentaba fácil para los empresarios recurrir al Contrato de Aprendizaje, para evitar las responsabilidades derivadas de un Contrato de Trabajo, y así encubrir auténticas relaciones laborales.

Como modelo de un Contrato de Aprendizaje citamos-
el siguiente:

" En la Ciudad de México, Distrito Federal, el día
....de.....de Mil Novecientos....., los
que suscribimos el presente Contrato, a saber:.....
.....representada por el señor....., como
patrón, que en lo sucesivo se denominará ' El Patrón, y-
por la otra, el menor....., representado-
por su padre, el señor....., hacemos --
constar que hemos convenido en celebrar un CONTRATO INDIV
VIDUAL DE APRENDIZAJE al tenor de las siguientes

C L A U S U L A S :

PRIMERA.- Para los efectos de los artículos 19 y -
24 de la Ley Federal del Trabajo, el señor.....
declara que su representada es una Sociedad Mexicana de-
dicada a.....
con domicilio en.....;
que el declarante tiene.....años de edad, estado civil;
.....de nacionalidad.....y con domicilio
en.....

.....
El señor.....declara que
el menor a quien representa se llama.....
.....; edad:....., nacionalidad: -
.....; con domicilio en.....
.....

SEGUNDA.- El aprendiz deberá prestar sus servicios personales, bajo la dirección y dependencia del patrón - o de su representante, consistentes en.....
..... Estos servicios deberá desempeñarlos en los talleres del patrón y en cualquier otro lugar del -- Distrito Federal, donde el patrón realice actividades.

TERCERA.- El patrón está obligado a proporcionar - al aprendiz, a cambio de sus servicios, la enseñanza requerida para el conocimiento y aptitud en la profesión u oficio concerniente a dicho trabajo. Además, pagará al a aprendiz un salario de.....
diarios, y el séptimo día por tratarse de la.....
escala de aprendizaje, el cual será pagado los sábados - de cada semana vencida, en moneda mexicana de curso le-

gal y en las oficinas del patrón.

CUARTA.- El tiempo de duración de este Contrato de Aprendizaje es de.....meses, dividido en las esca las siguientes: La Primera Escala comprenderá un período de..... La Segunda un período de..... Al terminar la última escala del aprendizaje, el patrón- otorgará una constancia acreditativa de la aptitud del - trabajador, y le dará acceso a un puesto de planta, en - caso de que tuviera una vacante para ello. Pero si al -- terminar cualquiera de los dos períodos de aprendizaje, - el aprendiz no demostrare la aptitud necesaria mediante- el exámen correspondiente, el patrón podrá rescindir el- contrato de aprendizaje o bien optar por la repetición - del período de aprendizaje no resuelto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 225, Fracción II de la Ley Fede ral del Trabajo.

Durante la Primera Escala se le considerará Apre- ndiz de Tercera, en la Segunda, Aprendiz de Segunda; y en el último período, Aprendiz de Primera; correspondiendo- un salario de.....pesos diarios al primer - período; de.....pe- sos diarios al segundo; y de.....diarios

al tercero; y el séptimo día adicional en todos estos casos.

QUINTA.- El aprendiz tendrá una jornada de labores de seis horas diarias, de las.....a las.....horas y de las.....a las.....horas, teniendo en cuenta que es menor de dieciseis años; a excepción de los días señalados como de descanso semanal y de descanso obligatorio en este contrato.

SEXTA.- El aprendiz tendrá un día de descanso semanal por cada seis días de trabajo, con goce de salario, -conviniéndose en que dicho día será el.....Además disfrutará de los siguientes días de descanso obligatorio con goce de salario: 21 de Marzo, 1º de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre y 25 de Diciembre.

SEPTIMA.- El aprendiz, después de prestar un año de servicios tendrá derecho a doce días laborables de vacaciones, con goce de salario íntegro, como límite, por tratarse de un menor de dieciseis años, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de..... En caso de --

faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose estas prestaciones proporcionalmente, sin perjuicio de que el aprendiz dejara de percibir salarios en los días que falte injustificadamente a sus labores y quedará sujeto a las correcciones disciplinarias correspondientes.

OCTAVA.- Las partes convienen que para todo lo no estipulado en este contrato, se sujetarán a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227 y demás relativos al Contrato de Aprendizaje.

NOVENA.- El aprendiz conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la Fracción IX del artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

DECIMA.- Para los efectos de la antigüedad queda es

tablecido que el aprendiz entró a prestar sus servicios-
el.....

DECIMA PRIMERA.- Las partes convienen en que todo-
lo no previsto en el presente contrato, se regirá por la
Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se re-
fiera a interpretación, ejecución y competencia del mis-
mo, se someten a la competencia y jurisdicción de la Jun-
ta.....de Conciliación y Arbitraje.

Leído que fué el presente contrato por las partes,
lo firmaron en la Ciudad de México, Distrito Federal, --
quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas.

EL PATRON

POR EL APRENDIZ

.....

TESTIGO

TESTIGO

..... (9)

(9) Climent Beltrán, Juan B. FORMULARIO DE DERECHO DEL -
TRABAJO, Ed. Esfinge, 1a. Edición, México 1961, ----
pags. 46 - 48.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo no se regula - en forma alguna el Contrato de Aprendizaje, por que el - Legislador, en su exposición de motivos exterioriza que es un Contrato Medieval y un recuerdo del pasado, por lo que dicha figura jurídica dá a lugar que el patrón deje de retribuir con el salario justo a sus trabajadores o - en su defecto pagarles en cantidades ínfimas fuera de la realidad económica del país.

Considerando todos aquellos fraudes que los patrones cometieron en contra de la Ley y de sus trabajadores, la supresión del Contrato de Aprendizaje fué una medida justa, pero a raíz de ésta anulación se han creado diversas figuras legales las cuales tratan de subsanar todas aquellas necesidades que el empresario tiene con respecto a aquellos trabajadores que está por contratar, para poder así, apreciar las aptitudes de los mismos por un considerable lápso, y a su vez, de resultar objetivamente aceptables no tenga responsabilidad de prescindir del posible trabajador en su negocio, lo induce a recurrir a ciertas tretas como lo son el Contrato de Prueba o el -- Contrato por Veintiocho días, las cuales se encuentran - muy próximas al " Fraude Legal. "

Al utilizar el Contrato de Prueba, este se supedita a una Condición Suspensiva de un Contrato de Trabajo, por lo que de esta manera sus efectos quedarán subordinados en base a la observancia de un resultado futuro o incierto, en donde aquella Condición estriba tomando en cuenta que de un resultado se den alcances solo para el empresario " Condición Suspensiva Potestativa. " Se emplea generalmente en la expresión Período de Prueba señalando con ello el término de la relación laboral o de la prueba.

La otra Treta Legal, es el Contrato por Veintiocho días, incluso llegó a ser observada por Organismos Descentralizados para no establecer compromisos permanentes con los trabajadores y, éstos Contratos se celebraban continuamente, y con el paso del tiempo excepcionalmente podrían derivar a un Contrato definitivo de Trabajo.

Con las Reformas del 1º de Mayo de 1978 el Contrato de Aprendizaje se revitaliza en la Capacitación ya que en la actual Ley Laboral se faculta a las partes para incluir en los Contratos Colectivos la reglamentación de un procedimiento en donde el patrón podrá capacitar y

adiestrar a quienes se integren a laborar en su empresa; que deberá hacerse preferentemente durante la jornada de trabajo, con lo que se dá la reaparición del Aprendizaje.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970:

Varios años duraron las reuniones de la Comisión encargada de elaborar el proyecto de la Nueva Ley, los a contecimientos que se dieron anteriormente, marcaron el desmadejamiento del individualismo, para así, las Leyes-Civiles y Mercantiles, dejar de proteger unicamente a la clase empresarial, para convertirse ahora en una de protección socializadora.

Se concebía primordial la elaboración de un nuevo-sistema que fuera de acuerdo con las formalidades económicas y sociales que se daban en esa época en nuestro país, el cual pretendiera la evolución y prosperidad del mundo capitalista.

El 31 de Diciembre de 1956, se expidió un Decreto-del Congreso General, en el cual se adicionaba la fraccción

ón XXI del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignando para los patrones la obligación de proporcionar por su cuenta y en sus respectivos centros de trabajo la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores, este precepto conlleva a un Derecho de Preferencia del trabajador capacitado sobre cualquier otro trabajador, que aún teniendo mayor antigüedad no hubiese intentado capacitarse.

En el Diario Oficial del 1º de Febrero de 1963, se Pública la Ley de Ingresos de la Federación para 1964, - donde se establece el impuesto del 1% en función de la - enseñanza media superior universitaria y a la capacitación técnica y profesional.

Para el 26 de Noviembre de 1966; se hace incapié - en la necesidad de enmendar la discrepancia entre el desarrollo industrial de la Nación y el deficiente número - de trabajadores capacitados.

El Decreto del 15 de Mayo de 1962, modificado el - 27 de Abril de 1964, instaura el " Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial " para aumentar el perfil de-

La Formación Profesional de los trabajadores, ya que el desarrollo industrial en el país así lo requería.

El Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, en su informe de Gobierno del año de 1965, indica que para el tan necesario desarrollo que requiere el país, es indispensable capacitar a los trabajadores, esto, por que la tecnología es el mejor medio para acrecentar la Productividad, así pues, la moderna industria mexicana, requiere un mejoramiento en la operación técnica para salir adelante de la manera más satisfactoria; haciendo especial mención a la triste realidad mexicana, ya que, nuestro país, desafortunadamente carece de mano de obra en todas las areas, - por eso mismo, es primordial atender con urgencia esta - necesidad Nacional.

La Secretaría de Educación Pública, fundandose en estos Decretos y pensamientos sociales, para el año de - 1966, había logrado instalar y mantener en funcionamiento alrededor de Treinta Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, en nuestro territorio y su objeto -- era fomentar la capacitación y el adiestramiento entre - los trabajadores, para coadyuvar y solventar el conflic-

to de la mano de obra especializada para la industria mexicana.

A partir de 1968, se comenzó a acentuar una nueva-inclinación en la Ley Laboral, que requería favorecer a las dos partes involucradas: Trabajadores y Patrones, la cual residía en la Capacitación y el Adiestramiento; ya que para los empresarios representaría, operar con el personal de mayor nivel y preparación para la prestación de sus servicios, así como la fabricación de sus productos.

En el proceso de elaboración, la Comisión Redactora de la Nueva Ley Federal del Trabajo, integrado por Salomón Gonzalez Blanco, Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, al percatarse de los fenómenos sociales predominantes en torno a la época, tuvo que considerar cada uno de los diversos temas, haciendo un minucioso exámen económico, considerarán que era esencial la creación de un nuevo sistema que estuviera de acuerdo con las condiciones-económicas y sociales y ayudara a la solución del problema, aguardando una superación del mundo capitalista.

El Congreso de la Unión, el 12 de Diciembre de --- 1969, expidió una Nueva Ley Federal del Trabajo que fué promulgada el 23 de Diciembre de ese mismo año, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 1º de Abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 1º de Mayo de 1970, su ámbito espacial de validez, es Nacional, porque sus preceptos son de Observancia General en toda la República.

La Comisión Redactora, empleando las conclusiones-doctrinales y jurisprudenciales, adoptaron una distribución más ordenada y más práctica que la Ley anterior. De acuerdo con estos sistemas, la dividieron evidentemente en ocho partes:

LA PRIMERA; se refiere a los Principios Generales y a los procedimientos y aplicación de las normas laborales.

LA SEGUNDA ; regula las Relaciones Individuales de Trabajo.

LA TERCERA; contiene las Relaciones Colectivas.

LA CUARTA; consigna la reglamentación de los riesgos de trabajo.

LA QUINTA; se integra por las reglas de prescripciones de accidentes de trabajo.

LA SEXTA; esta reservada a las autoridades de trabajo.

LA SEPTIMA; comprende el Derecho Procesal del Trabajo.

LA OCTAVA; está formada por las bases para determinar los casos de responsabilidad de las Autoridades, trabajadores y patronos, y fija las sanciones aplicables.

Además dice Nestor de Buén Lozano que " Debe tenerse en cuenta el impacto de la Reforma Procesal que cambió el sentido y clasificación del texto original de la Ley de 1970. El resultado a la fecha, es de 52 artículos nuevos y 19 suprimidos, lo que produce una diferencia de 33 adicionales al texto inicial, para un gran total de -

1043 artículos." (10)

2.4 TRANSFORMACIONES LEGALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA- JO DE 1970:

REFORMA CONSTITUCIONAL: El 4 de Octubre de 1977 el Presidente de la República, Licenciado José López Portillo, presenta a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Ley, tendiente a adicionar la Fracción XII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, basandose en la --consecuente evolución de la tecnología, que trae aparejada una baja en la Productividad en los trabajadores mexicanos al no tener conocimiento de tales avances; además de trascender en provecho para el país, empresario y el trabajador mismo, ya que se obtendrá mayor calidad en el producto y un magnifico beneficio de sus bienes en activo fijo; adición que fué publicada el 9 de Enero de 1978, estableciendose la obligación de toda empresa cualquiera que sea su rama o actividad, de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo, y previendo la creación de una Ley Reglamentaria para el agrupamiento de --procedimientos y métodos análogos al cumplimiento de tal

(10) De Buen, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, Ed. -
Porrúa, 8a. Edición, México 1991, pag. 42.

deber.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970: Con motivo de la Reforma Constitucional mencionada en el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal, envió al Congreso de la Unión, un proyecto de Reformas y Adiciones al Ordenamiento Jurídico Laboral, para cumplir con lo dispuesto por el Mandato Constitucional que impone la obligación a patrones de proporcionar Capacitación y Adiestramiento en el trabajo y en su Exposición de Motivos consigna: --

" En materia de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores y desde el punto de vista sustantivo, la Reforma de que se trata permitirá elaborar ... un Sistema Nacional que alcance toda la población trabajadora del país. Dicho Sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio, ser eminentemente participativo; y estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura. El diseño de todo el conjunto implica adicionar a la Ley Federal del Trabajo con una serie de preceptos y de Derechos y Obligaciones imputables a trabajadores y patrones, a fin de integrar el correspondiente marco conceptual. " (11)

(11) Briseño Ruíz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, 1a. Edición, México 1985, pag. 286.

El Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo a los artículos 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 528, 529, 538, 539, 572, 876 al 887 y 891, así como la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto que comprenden los artículos 153-H al 153-X y los artículos 512-A, 512-F, 527-A y 534-A al 539-F, fué publicado en el Diario Oficial de la Federación de el 28 de Abril de 1978.

De esa manera quedó plasmada en la Ley Laboral, la Obligación de los Patrones en otorgar la Capacitación y el Adiestramiento como un Derecho de los Trabajadores.

REFORMAS DE 1983: El 21 de Diciembre de 1983, se reforman las reglas de Capacitación y Adiestramiento de la Ley Federal del Trabajo, publicadas el 30 del mismo mes y año, específicamente en sus artículos 153-K primer párrafo, 153-P Fracción II, 153-Q Fracción VI, 153-T y 153-V en su segundo párrafo, éstos, del Capítulo III Bis, del Título Cuarto y Décimo primero, Capítulo Cuarto, artículos 538, 539-C, 539-D y 539-E; a pesar de esa Reforma, el resultado no fué lo que se esperaba.

La mala interpretación de la Ley, ha orillado a --
palntear soluciones rápidas que no van encaminadas a au-
mentar la Productividad sino solamente a cubrir la exi--
gencia legal, este Derecho y Obligación no es sólo del -
patrón ya que debe actuar conjuntamente con los sindica-
tos y con los trabajadores en lo individual, y si estos-
no ejercitan su Derecho, no existirá fuerza legal que --
los obligue a hacerlo, así, el patrón no violará la dis-
posición legal por lo que, no servirán en tal caso los -
plazos y sanciones establecidos por la Ley. Por otra par-
te los trabajadores y sindicatos no han mostrado interés
por la Capacitación de ahí que, generalmente no se inclu-
ye la Capacitación y Adiestramiento en los Contratos Co-
lectivos, ya que los trabajadores no la ven como medio -
para mejorar su nivel de vida, y curiosamente, siempre -
es el patrón quien impulsa y convoca al trabajador a ca-
pacitarse, ya que con ello mejorará su Productividad.

Es conveniente dejar claro que, " Capacitar y A---
diestrar 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 supe-
rior que imparta el Estado o los particulares, son dos -

cosas muy distintas, los aspectos educativos que tienden al desarrollo cultural de México, por una parte la Capacitación y adiestramiento que buscan mejorar la mano de obra y el desarrollo económico del país, y por la otra - la Educación que imparte el Estado y los particulares -- tienen efectos universales en tanto que la Capacitación y Adiestramiento repercute en y para el trabajo de la empresa y del trabajador. " (12)

2.5 MARCO JURIDICO VIGENTE -- DE LA CAPACITACION Y ADIES-- TRAMIENTO:

El marco jurídico de la Capacitación y Adiestra---
miento, se encuentra consignado en primera instancia en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, ubicado en el Título Sexto del mismo, quedando dividido en dos apartados: " A " y " B ". El -- primero de ellos, se refiere a Derechos Subjetivos y deberes, Lato - Sensu, estos, respecto del capital y del - trabajo, el apartado " B ", regula básicamente, las labores de los trabajadores al servicio del Estado.

(12) Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa, 4a. Edición, México 1992, pag. 280.

Dicho artículo no solo consigna, el Derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil; sino - también una obligación formal de hacer para el Estado, - de fomentar la creación de empleos, así como la división social para el trabajo, observando siempre la letra de - la Ley.

A su vez se encuentra debidamente reglamentado por la Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto, Capítulo III Bis el preveer que todo trabajador mexicano tiene el Derecho a la Capacitación y Adiestramiento con el fin de elevar su nivel socio - económico de vida al igual que - el de su familia; esta deberá planearse de acuerdo a programas formulados por la empresa, el Estado y los obre--ros, debiendo ser aprobados por la Secretaría del Traba--jo y Previsión Social, misma que podrá llevarse a cabo - en la misma empresa o fuera de ella, teniendo obligación el patrón, para el caso de ser externa de cubrir los gagtos, materiales, cuotas o colegiaturas derivados de di--cha Capacitación, ya que con ésta, además de los benefi--cios personales del trabajador, se pretende la aplica---ción y el conocimiento de nueva tecnología para el avan--ce industrial de nuestro país.

Por reforma a la Fracción XXXI del artículo 123 apartado " A " de nuestra Constitución se federalizó el empleo de las leyes laborales con respecto a nuevas ramas industriales y, se estableció la competencia exclusiva de las Autoridades Federales, respecto a la aplicación de las disposiciones de trabajo, en lo relativo al cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como en materia de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, con la colaboración de los gobiernos de las entidades federativas.

2.6 DERECHO DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

Este Derecho se origina en la Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978, se deriva de la Fracción XIII, del artículo 123 apartado " A " Constitucional, que a la letra dice:

" Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley re-

glamentaria determinará los sistemas, metodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. Esta facultad Constitucional de los patrones se reglamenta en el Título Cuarto, Capítulo III Bis en el artículo 153-A al 153-X de la Nueva Ley Federal del Trabajo, conforme a la Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de Abril de 1978. "

Por su parte la Ley de la Materia, al hablar de la palabra " TODO " trabajador tendrá Derecho a que su patrón lo capacite y adiestre en su trabajo, con lo que se tomará el precepto que mejor convenga al patrón, sin embargo, acentuando que es de gran necesidad que la Capacitación y el Adiestramiento se otorgue, será; " un Derecho subjetivo inherente a un caracter social que la misma Ley menciona, o bien como la perspectiva de la obligación patronal. "

El Derecho a la Capacitación y Adiestramiento, corresponde a todos los trabajadores, incluso a los que no laboran en empresas, tal es el caso de los trabajadores al servicio de un sindicato, surgiendo un problema en re

lación a la disposición Constitucional, en la cual se impone una limitación que es indicar que la obligación es para las empresas que deben proporcionarse dentro de la misma " empresa " o fuera de ella, así mismo podrá ser de una " empresa " o varias, por lo que la Ley ha encuadrado este Derecho únicamente en las empresas y analizando el concepto Constitucional de nuestra Carta Magna, ya transcrito, le da una concepción subjetiva a la empresa, además al indicar que la empresa está obligada a ..., le da personalidad jurídica a la misma y por ende en un sujeto de Derechos y Obligaciones, siendo que ella es únicamente la unidad económica en la que se producen las relaciones laborales, y los elementos subjetivos que concurren a ella serán los patrones y los trabajadores, ya que son titulares de esos Derechos y Obligaciones.

Debemos tomar en consideración que todo trabajador, de planta o eventual, que ocupe el puesto más alto hasta el más bajo nivel, aún cuando realice las labores más sencillas o más complejas, y preste sus servicios en una empresa, tiene Derecho a que se le proporcione Capacitación y Adiestramiento.

No obstante estar señalando en la Ley que la Capacitación y el Adiestramiento, debe impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, existe - la opción de que las partes, se pongan de acuerdo, ya se a por los servicios que imparta, o que el trabajador de-see capacitarse en una rama distinta a la de la ocupa---ción que venía desempeñando.

En todo momento debemos tomar en cuenta al trabaja@dor como ser social con responsabilidades, por lo que se tendrá que establecer también como obligación del trabajador capacitarse para así aumentar la productividad del país y elevar el propio nivel de vida del mexicano, aunque la Capacitación no tenga grandes atractivos para el-trabajador, porque únicamente verá truncados sus Dere---chos preferenciales por un mejor Derecho de antigüedad - de otros trabajadores y esto no lo llevará a realidades- visibles de mejoras económicas y elevación de su nivel - de vida y, procurarse un bienestar social integral en -- los aspectos socio - económico - cultural.

CAPITULO III

ANTECEDENTES DEL DERECHO SOCIAL

*

3.1 ANTECEDENTE DEL DERECHO-SOCIAL EN LA COLONIA:

El precedente directo se puede encontrar en todas aquellas disposiciones y preceptos recopilados por mandato de los Reyes Católicos, en torno a las ideologías altruistas y filántropicas de carácter proteccionista que ellos sentían para con los indigenas, las cuales fueron plasmadas en las Leyes de Indias, mismas a las que se hizo referencia en el Capítulo Primero de esta Tesis.

Es fundamental destacar que estos principios ideológicos, son principalmente la fuente generadora del Derecho Social de la Etapa Colonial, sin embargo, tales Ordenamientos de la más significativa extensión proteccionista humana, infortunadamente jamás, fueron llevados a la práctica.

En base a lo anterior, se puede decir, que el generoso gesto de calidad fraternal que se pretendió aplicar al hombre de América, solo quedó en el recuerdo de su compilación, denominándose por su proposito; Derecho Social.

3.2 VINCULO ENTRE EL CONSTI- TUYENTE (1916 - 1917) Y EL DERECHO SOCIAL:

El Congreso Constituyente de 1916, contemplaba abiertamente la necesidad de forjar una teoría social en el proyecto del Nuevo Ordenamiento Fundamental; diversos debates tuvieron que acontecer para que se exhortará la inserción del Derecho Social en la Constitución, de los cuales sobresalía el del Diputado José N. Macías, al manifestar, que, se reconocía como Derecho Económico Social la huelga, y así mismo resultaba indispensable la --- creación de un artículo el cual se encontrara totalmente aparte de la Garantías Individuales, mismo que obligará a los Estados a legislar sobre la materia, y a través de éste carácter, la clase obrera no quedará desprotegida.

Talos pensamientos se esculpieron en el origen del precepto 123 de la Carta Magna de 1917, señalando en la Ley Fundamental que dichos pensamientos son integradores de un Nuevo Derecho Social, ya que tal artículo fué excluido de la Garantías Individuales, pasando a formar -- parte de la Constitución Social, tal y como nace nuestro

Ordenamiento Fundamental de 1917, por lo tanto, se consi
dera que es la primera que congrega todas aquellas aspi-
raciones de la clase trabajadora y anuncia la ingerencia
del Estado en la actividad económica, en ejercicio re---
volucionario de protección y reivindicación de las cla--
ses menos favorecidas, así como también de los económica
mente débiles.

Es importante señalar, que las disposiciones conte
nidas en los preceptos 27 y 123 Constitucionales, persi-
quen la integración en favor de los campesinos y obreros
y a su vez de todos los débiles, para la obtención de su
dignidad como personas, mejoramiento en sus niveles de -
vida, económicos y así mismo el resarcimiento de sus De-
rechos, por lo que, en base a los antes dichos princi---
pios, se logra claramente la apreciación de la tutela --
del Derecho Social, como el ideal del Constituyente de -
1916 - 1917.

3.3 DECLARACION DE LOS DERE- CHOS SOCIALES DE 1917:

Todas aquellas injusticias y malos tratos que los-

trabajadores sufrían en el campo, en las minas, en las fábricas, etc., contribuyen a la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, así como también las aflicciones de un pueblo que fué concepción franca, espontánea y auténtica, propia del mexicano.

La Declaración de los Derechos Sociales, contenida en el artículo 123 y complementada por los artículos 27 y 28, de nuestra Constitución de 1917, se proyectó con mayor amplitud que la misma Revolución Mexicana, creando cambios decisivos en el Derecho Patrio, pues se estableció en el Nuevo Derecho Constitucional Social, que tenderá a la protección de las clases proletarias a través de la Nueva Ley Social.

Consideramos respecto de lo anterior, que no solo se concreta a la protección obrera, sino que plasma la tarea de reivindicación a todo el que presta un servicio a otro en el mundo de la actividad laboral, así como en la producción económica redimiendo la plusvalía y trascendiendo en pronunciamiento obrero.

Gracias a la revolución Constitucionalista que acabó con el pasado y destruyó el imperio totalitario de la empresa, comienza a brotar nuestro Derecho del Trabajo, enmarcando los nuevos ideales y valores; manifestando la nueva concepción acerca de la injusticia social, - por la que, ésta se transformó en la expresión de las necesidades y aspiraciones del hombre que entrega su fuerza de trabajo al campo de la economía.

El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana, entre sus pretensiones, se consagraban; la de -- brindar al trabajador un incremento en la categoría de -- persona para que de ésta manera viviese como tal en la -- vida social y a su vez la garantía de satisfacer sus necesidades de orden material y espiritual que se atribuy-- en a la integridad humana.

3.4 CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL:

Es el conjunto de principios y doctrinas tendien-- tes a la protección, redención y dignificación de los -- trabajadores y de los económicamente débiles, comprende-

la esencia de lo que en realidad es el Derecho Social, - cuyo objeto, no solo es incorporar al individuo en la comunidad para su beneficio y este como grupo en el Estado, que pugna por su bienestar en los aspectos económicos, - sociales y culturales.

3.5 DISCIPLINAS TRASCENDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO - CON SUJECION AL DERECHO SOCIAL :

El mismo valor del Derecho Social enfocado al Derecho del Trabajo, observa la esencia de sus materias que por su propia naturaleza de carácter social, se amplían a tal grado que encuentran su autonomía, resultando interesante la relación existente entre ambas ciencias del Derecho, siendo las siguientes :

A) DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO: Se encuentra integrado por todos aquellos reglamentos, preceptos, y en general normas fundamentales de Derecho que el Ejecutivo Federal, dicta con la finalidad de obtener una mejor aplicación de la Ley, englobando las funciones tanto

de las autoridades públicas como de las sociales en una actividad cuyo fin primordial es la protección y emancipación de los trabajadores.

B) DERECHO DE HUELGA: Su función pretende alcanzar la elevación de las condiciones económicas, así como la reivindicación de los Derechos del Trabajador, pretendiendo la extinción de la explotación del hombre por el -- hombre.

C) DERECHO DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIALES: No - busca unicamente dirigirse a la población trabajadora, - aunque por ahora así sea, sino abarcará toda la pobla--- ción, regulando para ello, aspectos tan importantes como lo son la salud, prevención de accidentes de trabajo y - enfermedades profesionales, higiene en el empleo, jubilag ciones, pensiones, alimentación, vivienda, capacitación- y adiestramiento.

D) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO: Que debe aplicarse en las controversias laborales para salvaguardar y re regular los Derecho Sociales de la clase trabajadora.

E) DERECHO SINDICAL OBRERO: Tiene como finalidad - tratar de lograr la buena marcha y desarrollo de las --- asociaciones profesionales proletarias, para con ello me jorar y hacer cumplir sus Derechos.

F) DERECHO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: Formado básicamente por preceptos de diversa naturaleza, destinados a regular el buen funcionamiento de las relaciones obrero-patronales, inclinándose severamente a la defensa y protección trabajadora.

Claramente se puede observar que dichas discipli-- nas poseen un espíritu proteccionista, tutelar y reivindicatorio único de la clase trabajadora, en tanto que se encuentran plasmados en el Derecho Social.

3.6 TESIS DE ALBERTO TRUEBA- URBINA EN TORNO AL DERECHO - SOCIAL:

El Derecho Social lo encontramos en las disposicio- nes compiladas en las famosas Leyes de Indias dirigidas- para proteger a los aborígenes.

La protección de los Derechos de los Mexicanos, sobre todo del jornalero tiene su asomo en las proclamas libertarias del Padre de nuestra Patria, el cura Miguel Hidalgo y Costilla, 'El primer Socialista de México', y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, 'Siervo de la Nación' que pugna por el aumento de jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se incluyeron en la Constitución de Apatzingán de 1814, primera en nuestro país, que no tuvo efectos prácticos.

"Desde las primeras Leyes Constitucionales que organizaron el Estado Mexicano, se consignan Derechos en favor del individuo y del ciudadano en abstracto, y entre estos Derechos el de Libertad de Trabajo, que nada tiene que ver con nuestro Derecho del Trabajo Moderno!"
(13)

En nuestro territorio, mucho antes que en Europa, se habla por primera vez, con sentido autónomo, del Derecho Social, con objeto de proteger a la clase social económicamente débil: Jornaleros, mujeres, niños, huérfanos, para defenderlos el 'Nigromante', Ignacio Ramírez, en el Congreso de 1856 - 1857, dijo certeramente y adelantándose a su tiempo:

(13) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, - Ed. Porrúa, México 1972, pag. 140.

" El más grave de los cargos que hago a la Comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la esquila que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: Donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la eficie soberana del trabajo. " (14)

El término Derecho Social no es usado por las Leyes de Indias, ni por los juristas de otros países ajenos al nuestro, porque en aquella época se creía que todo el Derecho, era Social, y como tal se clasificaba en Derecho Público y Derecho Privado, siguiendo la división romana, hasta fines del siglo pasado: Jus Publicum est - quod ad Estatum Rei Romanae spectat; Jus Privatum quod ad Singulorum Utilitatem.

En el último tercio del siglo XIX, empezaron en Europa las especulaciones en torno al Derecho Social, tér-

(14) Citado por: Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO - DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México 1972, pag. 141.

mino utilizado por Otto Von Gierke, como una categoría - entre Derecho Público y Derecho Privado, a efecto de demostrar la integración de la persona a la comunidad y Estado, para incluir al individuo en el todo social; y fundamenta al Derecho Social, "Como resultado del contraste entre Derecho Público y Derecho Privado invocando también el contraste entre Pueblo y Estado." (15)

La teoría de Gierke, es sociológica y jurídica, al considerar al Derecho Social como una disciplina autónoma frente al Derecho Público y al Derecho Privado, sin hacer referencia al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los juristas solo conocieron la división tradicional de Derecho Público y Derecho Privado y como parte de éste los contratos de prestación de servicios, regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y en el de 1884, bajo el rubro de 'Contrato de Obras' que incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendices y hospedaje, siendo importante subrayar que los autores del Código de 1870, consideraron como un atentado contra la dignidad -

(15) Citado Por, Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO - DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México 1972, pag. 143.

humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, situación distinta a la del Código Francés y de los que comparaban al hombre con las cosas. No obstante, el trabajo, en el Código Civil, no era objeto de protección sino de relaciones de subordinación del que presta el servicio y de dirección del que lo recibe.

En el Congreso Constituyente de Querétaro, el Diputado José N. Macías ante la transformación radical del proyecto de Constitución Política. Planteado por Jara, Victoria y Manjarrez, robustece su teoría social alentando la penetración del Derecho Social en la Constitución; al reconocer como Derecho Social Económico la Huelga, y su pensamiento social quedó plasmado en las bases jurídico - sociales del artículo 123 de la Constitución de --- 1917, que Constituye el Nuevo Derecho Social, diverso -- del Derecho Público y del Derecho Privado, y por ende ex cluido de Derechos Públicos Subjetivos ó Garantías Individuales, formando parte de esa Constitución Social, para proteger no sólo a trabajadores sino también a los -- campesinos y como finalidad de ese Nuevo Derecho Social, como lo afirma Trueba Urbina: "El Derecho Social del Trabajo en México no solo es proteccionista sino reivindica

torio de la clase obrera. Así nació en la Constitución - de 1917 y en el mundo jurídico el Nuevo Derecho Social - en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del Derecho Público y del Privado al ponerse, además, en manos del proletariado el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fué la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función revolucionaria de protección y reivindicación de aquella clase y de todos los económicamente débiles." (16)

De las ideas antes expuestas del citado autor, consideramos que las normas de Derecho Social, son de interacción en favor de los obreros y campesinos, por ser la clase económicamente débil, para mejorar sus condiciones de vida y obtengan su dignidad como personas y lograr la reivindicación de sus Derechos en el futuro, que significa recuperar la plusvalía originada por la explotación - en el trabajo a través de la socialización del capital - por la vía de la revolución de la clase laborante, máxime que esos Derechos, por su propia esencia, son imprescriptibles, en consecuencia, su bienestar socio - económico y cultural.

(16) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, - Ed. Porrúa, México 1972, pag. 145.

"Entiendase, dice Trueba Urbina, no usamos la denominación Derecho Social como equivalente o sinonimia de Derecho del trabajo, sino como una rama nueva del Derecho de la Ciencia Jurídico - Social que se identifica -- con el artículo 123 en el Derecho del Trabajo y de la -- Previsión Social, como dos océanos que al unirse forman uno solo con la fuerza incontenible de la fusión de sus aguas; además, forman parte del Derecho Agrario y otras disciplinas para la seguridad y bienestar de la clase obrera y de los débiles en general." (17)

De acuerdo al concepto señalado, podemos afirmar - que el Derecho Social, es norma fundamental en la Constitución; que en su artículo 123, se convierte en Derecho del Trabajo por medio de preceptos o normas protectoras para los trabajadores exclusivamente, y en el artículo - 27, entraña Derechos en favor de los campesinos para recuperar la tierra estableciendo el fraccionamiento de -- los latifundios e imponiendo a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social, ese es el contenido del Derecho del Trabajo y del Derecho Agrario, como ramas del Derecho Social, hecho Ley Fundamental en la -- Constitución, desde 1917 frente al Derecho Individual ó-

(17) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, - Ed. Porrúa, México 1972, pag. 147.

Garantías Individuales, como un Derecho de la clase obrera; expresión de justicia social que los reivindica.

Las ideas de Alberto Trueba Urbina, conforman la Teoría Integral del Derecho Social en el Artículo 123-'A' constituido de la siguiente forma:

A) "Una, la difundida y aceptada unánimemente, sostiene el carácter proteccionista, tutelar del débil, desigualitario y nivelador del Derecho Social, y como parte de éste Derecho Obrero y el Derecho Económico que tiene su fuente en la Constitución Mexicana, promulgada en Querétaro el 5 de Febrero de 1917, en la Alemana de Weimar de 31 de Julio de 1919, y en las que le siguieron a esta. La enseñó primeramente Gustavo Radbruch y le siguen distinguidos juristas, y entre nosotros: J. Jesus Castorena, Mario de la Cueva, Lucio Mendieta y Nuñez, Francisco Gonzalez Díaz Lombardo, Sergio García Ramirez y Hector Fix Zamudio." (18)

B) "La otra, exclusivamente nuestra, proclama no solo el fin proteccionista y tutelar del Derecho Social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y

(18) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, - Ed. Porrúa, México 1972, pag. 151.

del proletariado; por lo que el Derecho del Trabajo como parte del Social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de la explotación del hombre por el hombre. Por esto es Derecho Social, que tiene su fundamento exclusivamente en la Constitución Mexicana: Es la que -- sustentamos sólo nosotros por su carácter reivindicatorio y la explicamos y divulgamos a través de la Teoría - Integral en la cátedra y en el Libro." (19)

De conformidad con la tesis sustentada por el Maestro Alberto Trueba Urbina, define al Derecho Social, como " El conjunto de principios, instituciones y normas - que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles." (20)

3.7 TESIS DE MARIO DE LA CUEVA EN TORNO AL DERECHO SOCIAL:

Afirma el Maestro que él no es inventor de la idea del Derecho Social, por que en el siglo XIX, Otto Von --

(19) Delgado Moya, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE, Ed. Porrúa, México 1977, pag. 65.

(20) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, - Ed. Porrúa, México 1972, pag. 155.

Gierke (Das deutsche genossenschaftsrecht, Weidmannsche Buchhandlung, Berlin 1868), dijo que, " En el curso de la historia existió, al lado del Derecho del Estado y -- del Derecho Privado regulador de las relaciones entre -- personas determinadas, un Derecho Social creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran autonomía y la circunstancia de que consideraban al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un --- cuerpo social; ordenamientos jurídicos que desaparecieron en gran medida en la época moderna, pero que parecía que estaban encontrando un campo nuevo en las corporaciones socio - económicas del siglo XIX. " (21)

En el año de 1922, Georges Scelle, en uno de sus ensayos que nunca envejecen (Le Droit Ouvrier, Libraire Armand Colin, París, Cap. Primero), afirmó, " Que el Derecho del Trabajo había roto el principio de la unidad - del Derecho común y creado un Derecho de clase, una legislación defensora del Trabajo en sus relaciones con el capital. " (22)

Paul Pic, (Législation Industrielle, Les Lois Ouvriers, Arthur Rosseau Editeur, París 1939, página XIV)

(21) Delgado Moya, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE, Ed. Porrúa, México 1977, pag. 66.

(22) Idem. pag. 66.

expresó que : " El Derecho Obrero era una rama autónoma-
muy diferente por su espíritu, puesto que no es sino la-
economía social aplicada, y por sus metodos, a todas las
ramas del Derecho. " (23)

Georges Gurvitch, en dos libros extraordinarios --
(Le Temps Prèsents et L'idee du Droit Social, Libraire -
Philosophique J. vrin, París 1932) dijo que : " El Dere-
cho Social es el Derecho de las comunidades humanas no -
estatales, que dominó la doctrina de su epoca. " (24)

Radbruch : Maestro de la Universidad de Heidelberg
en su libro (Introducción a la Ciencia del Derecho, Li-
brería de Victoriano Suarez, Madrid, 1930) en relación-
a la Constitución Alemana de Wiemar, explica las transfor-
maciones sociales, económicas, políticas y jurídicas, al
fín de la Primera Guerra, y afirma que " El apartamiento
del Derecho en Público y Privado, no es un principio ab-
soluta, ni tiene un valor apriorístico, ni deriva de his-
tórico y encuentra su fundamento en el Derecho Positivo,
el cual a su vez, posee un valor meramente histórico. " (25)

Al nacimiento de dos estatutos jurídicos, resulta-

(23) Idem. pag. 66.

(24) Idem. pag. 66.

(25) Idem. pag. 70.

dos de la ruptura de la concepción individualista y liberal, de la participación o intervención más o menos amplias del Estado en la economía y de la fuerza creciente de la clase trabajadora, Mario de la Cueva, señala que:-

" El Derecho Económico son las normas que regulan la acción del Estado sobre la economía y el Derecho del Trabajo determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo. En el primero de los estatutos, el Estado se ha impuesto o se está imponiendo - a la antigua relación privada de producción, sin desconocer las exigencias del capital y los intereses del empresario, a los cuales otorga su protección y ayuda y en el segundo, la clase trabajadora, después de algo más de un siglo de lucha, se ha impuesto a la burguesía y a su estado para plantar un mínimo de Derechos Sociales. Radbruch se sintió un visionario: Si el Derecho Económico - contempla el problema desde el mirador de la economía y del empresario, el Derecho del Trabajo lo centra en la - persona humana y en su energía de trabajo, de donde se sigue que se inspiran en propósitos diversos, al grado - de que frecuentemente entran en colisión, la vida los está aproximando, pues cada vez más penetra el uno con el otro para producir una relación nueva, que no puede ser-

atribuida ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representa un Derecho nuevo de un tercer tipo: El Derecho Social del porvenir. " (26)

Georges Ripert: Vivió en la creencia de que su Código Civil, no solamente era una obra perfecta, sino, regía la vida del pueblo, pero además principiaron a convencerse los juristas de que el Derecho estaba en vías de transformación y que si aún subsistía el Código, era debido a que el Nuevo Derecho se creaba en Leyes de excepción, pues son tantas que tal vez, " Son ellas el Derecho común de nuestros días y quizá son el anuncio de que ha nacido un Derecho nuevo. Por otra parte, los hombres no tienen confianza en el Derecho Secular, porque está en pugna con el pensamiento democrático de nuestros días: ' La Democracia busca su Derecho, porque está convencida de que al progreso material debe corresponderle un progreso moral y social. " (27)

La Revolución Francesa acuñó tres conceptos: " Libertad, igualdad y fraternidad ", pero el Derecho Individualista y liberal adoptó las dos primeras, en tanto el Derecho que busca la democracia, recogió también la ter-

(26) De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México 1974, pag. 70.

(27) Delgado Moya, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE Ed. Porrúa, México 1977, pag. 68.

cera, a la que consideró como un Derecho nuevo socialmen-
te protegido: " Si los hombres son como hermanos, deben-
ser todos iguales, y si no lo son en realidad, el más dé-
bil debe tener el Derecho de que se le proteja. " (28)

G. Levasseur, Maestro de la Universidad de Lille, -
afirma que ya no es lícito incluir al Derecho del Traba-
jo, dentro del Derecho Público o del Privado, sus carac-
teres no lo permiten y porque la separación es cada día-
menos precisa; " Ya que el Derecho del Trabajo reveló --
las líneas generales de una silueta propia, que consiste
en la transportación jurídica de situaciones económicas,
lo que ha de entenderse en el sentido de que la influen-
cia de los factores económicos conduce a la tésis de que
el Derecho del Trabajo tiene un contenido exclusivamente
económico, pues posee también una finalidad ética: Evi-
tar que el trabajo humano sea considerado como una mer-
cancia. " (29)

La ruptura de la clasificación original del órden-
jurídico, se debe, dice Mario de la Cueva, principalmen-
te a tres razones:

(28) Idem. pag. 68.

(29) De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL -
TRABAJO, Ed. Porrúa, México 1974, pag. 72.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

" 1. La ruptura de la dicotomía Derecho - Público - Derecho - Privado: La quiebra de la dicotomía es ante todo, una imposición de la realidad al pensamiento jurídico tradicional, cuyo resultado, según la explicación de Radbruch, es la presencia del Derecho Social, subdividido en Derecho Económico y en Derecho del Trabajo, pero el visionario de Heidelberg, soñó con un Derecho Económico que subordinara la economía a las necesidades sociales, una visión del mundo del mañana, ahí donde desaparecerá el sistema capitalista y su consecuente explotación del hombre por el hombre, una visión que está muy lejos de darse en lo que se llama la Democracia Occidental: En una sociedad dividida de clases sociales en la que una de ellas aprovecha los beneficios de la producción y entrega o paga al trabajador lo estrictamente necesario para que pueda vivir, la unión del Derecho de la Economía y del estatuto laboral es un imposible, porque el primero, como antaño el Derecho Privado, continúa siendo un Derecho de y para el capital. Sin duda, uno y otro se apartan de la dicotomía y sus finalidades son distintas a las del viejo Derecho Público y a las del Derecho Privado, pero las diferencias entre los dos son igualmente grandes. "

" 2. La subdivisión de los criterios formales de clasificación por uno material o substancial nuevo: En ninguno de los renglones que dedicamos a la idea del Derecho Social, se hace alusión a los caracteres formales de las relaciones jurídicas ni a la naturaleza de las -- personas que intervienen en ellas. El pensamiento de Radbruch, Ripert y de Levasseur fué a la entraña del problema, a la búsqueda de la naturaleza, de las raíces y de los fines de los estatutos, esto es, aquellos maestros se sumergieron en lo que llamamos la corriente material o substancial de la dicotomía de Derecho - Público - Derecho - Privado: En ocasiones, la formación de una relación de trabajo, presupone un acuerdo de voluntades igualmente libres, como acontece en el trabajo de los domésticos, y en otras, si existe el Contrato Colectivo la cláusula de admisión exclusiva de los trabajadores sindicalizados es suficiente la voluntad del trabajador para que el sindicato imponga al patrono la formación de la relación; y sin embargo, el estatuto laboral no se escinde para ser Derecho Privado o Derecho Público, sino que es en todo momento el mismo estatuto, un Derecho Nuevo no cabe en la dicotomía y al que no puede entenderse por caracteres normales ... Así se ha consumado uno de los -

saltos más extraordinarios de la historia: El criterio - para la clasificación del orden jurídico ha vuelto a ser la naturaleza de los intereses particulares de cada persona en sus relaciones con los demás en el Derecho Privado; la regulación y la protección de la economía y el aseguramiento de una vida decorosa para el hombre que entrega su energía de trabajo a la economía en el Derecho Social. "

" 3. La función del Derecho Constitucional en la clasificación del Orden Jurídico Nacional: Desde hace varios años quedó cerrado el debate en torno a la clasificación dual o tripartita del Orden Jurídico Nacional. La doctrina discute con cierta pasión la subclasificación - de cada una de las tres especies, una cuestión en la que no podemos centrar aquí. El cuadro más generalizado decía: a) Derecho Público: Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Procesal, para la doctrina alemana e italiana, y otras ramas; pues varios profesores afirmaban la autonomía de varios estatutos, el Fiscal, el Militar, el Marítimo, el Aéreo, entre otros; b) Derecho Social: Derecho Económico, al que algunos consideran parte del Derecho Público y el Derecho de los hombres que -

prestan su energía de trabajo a la economía: Derecho del Trabajo en sentido estricto, Derecho Agrario y el Derecho de la Seguridad Social; c) Derecho Privado: Derecho Civil, Derecho Mercantil y Derecho Procesal, para una parte de la doctrina francesa. " (30)

El Derecho Social cuyo origen, contenido esencial y finalidad, se deriva del artículo 123 Constitucional, que se propone asegurar a los hombres que aportan su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, para que pueda vivir, conforme a la naturaleza, libertad y dignidad humana, de ahí que existe diferencia entre la justicia individualista del Derecho Civil y la Justicia Social del Derecho del Trabajo, porque ésta se plantea en cada momento, sobre todo en la celebración y firma del Contrato Colectivo de Trabajo, para establecer y tratar de resolver las condiciones de trabajo, el problema de una clase social.

El fin del Derecho del Trabajo no es prorrogar la explotación del hombre y la injusticia, sino acabarla -- por medio de la Justicia Social.

(30) Op. Cit. De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Pags. 73 y 74.

En relación con lo que hemos expuesto, consideramos que trabajo, no se puede concebir, como regulador de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el Derecho que la clase laborante impuso en la Constitución de 1917 para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios, esto es, un Derecho de y para la clase trabajadora.

La definición del Nuevo Derecho, no podrá ser una individualista y liberal, sino que será dice Mario de la Cueva; " La norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos, ' ni -- será tampoco una puramente formal, como ' La norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero - patronales ', sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la declaración de -- los Derechos Sociales y por la Ley, que es la idea de la Justicia Social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo, es decir ' El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo

y el capital. " (31)

El Maestro Francisco Ferrari define al Derecho Social como: " El grupo de doctrinas, normas e instituciones que surgieron particularmente en este siglo para proteger al trabajador y a los hombres económicamente débiles." (32)

3.8 EL DERECHO SOCIAL COMO - NECESIDAD JURIDICA:

La llegada del Derecho Social a nuestro medio socio económico, se debe esencialmente al pasado reciente, aparte de lo que ocurrió en la etapa colonial y post-colonial, en las que los aborígenes fueron despojados de sus tierras, bosques, etc... y dominados por la más perversa de las estafas de que solo algunos tipos de individuos detestables son capaces de ejecutar en detrimento de los miembros integrantes de las comunidades indígenas.

Toda esa serie de despojos y violaciones a la Ley, se realizaron primero por la fuerza bruta y luego por --

(31) Idem. pag. 83.

(32) Ferrari, Francisco. TEORIA Y NOCIONES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Palma, Buenos Aires, Argentina 1976. pag. 250.

las compañías deslindadoras que utilizaban los artificios legales para la explotación, contra esta situación lo que tenía que suceder era la Revolución.

La usurpación de tierras, las acciones atentatorias en contra de la dignidad humana, de que fueron presa en su propio territorio los nacionales por parte de sus propios hermanos de raza y de los extranjeros, y el auge de la industria, predispusieron en México el origen de una clase social que habría de jugar un papel preponderantemente en la historia nacional: La Trabajadora.

El comienzo del ejercicio del Derecho de Huelga, incitó la conciencia de los mexicanos, tales como las de Cananea y Río Blanco imborrables ofrendas a la gestación del Derecho Social de nuestro tiempo, que se tomarón en cuenta en la Revolución de 1910, y consagrada en la Constitución de 1917, razones por las cuales el Derecho Social, se tornó en una necesidad jurídica, para proteger a la clase social económicamente débil de nuestro país y pugnar por su bienestar en los aspectos económicos, sociales y culturales.

CAPITULO IV

ESTRUCTURA DE LOS ORGANOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

*

4.1 ESTRUCTURA DEL SISTEMA - NACIONAL DE CAPACITACION Y - ADIESTRAMIENTO:

La Instrumentación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, se encuentra dotada por mecanismos, los cuales, permitirán la adaptación de nuevas situaciones, sin necesidad de alterar substancialmente la estructura de dicho sistema, componiéndose en cuatro niveles (cuadro anexo 1):

- I. Se encuentra integrado por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que deben constituirse en cada empresa del país.

- II. Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica.

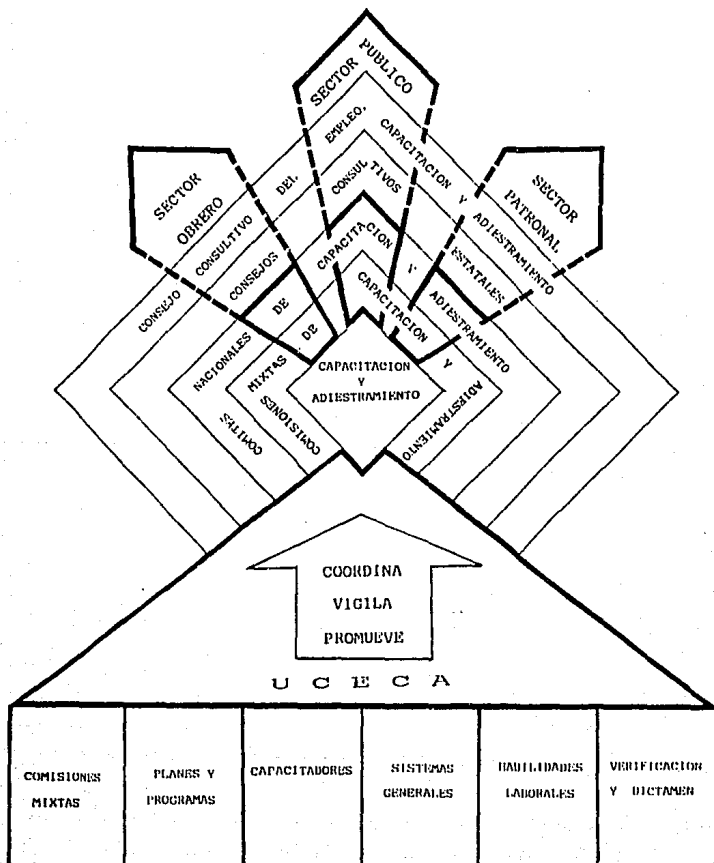
- III. Los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, el Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y

IV. La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, enfocada a actividades de organiza--ción, promoción y supervisión, así como el registro de las constancias de habilidades laborales.

La estructura de los niveles citados, representa, - dice el Licenciado Eusebio Ramos: " Una base participativa fundamental entre los trabajadores, los patrones y el Estado, que presupone la posibilidad de una política integradora, coherente y vinculada a las metas del desarrollo Nacional en la producción y productividad en aras de nuestro sistema económico que tienda a robustecer en un marco de armonía de los factores de la producción, capital y trabajo, pero ahora con la intervención estabilizadora del Estado con la aplicación de estos ordenamientos legales en el campo del Derecho del Trabajo. " (33)

(33) Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. NOCIONES - DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, E-dit. PAC, 1a. Edición, México 1986, pag. 76.

**SISTEMA NACIONAL
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**



4.2 LA UNIDAD COORDINADORA - DEL EMPLEO, CAPACITACION Y A DIESTRAMIENTO:

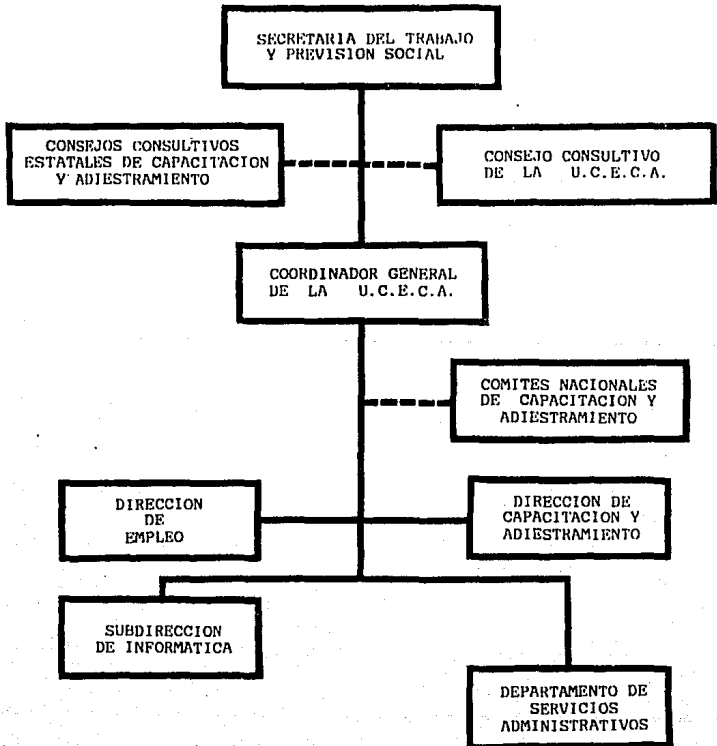
El 5 de Julio de 1978, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el Reglamento de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), expedido por el Ejecutivo Federal, a efecto de establecer la estructura orgánica, funciones y atribuciones de la antedicha Unidad.

De acuerdo con la estructura del nivel superior de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el Reglamento señala que esta se encuentra -- conformada por un Coordinador General, cuyas atribuciones son de Dirección y Coordinación, y por dos direcciones; la del Empleo y la de Capacitación y Adiestramiento (cuadro anexo 2).

Así mismo la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento también cuenta con una Subdirección de Informática y un departamento de Servicios de Administración, cuyas funciones son en materia de Capaci

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR



tación y Adiestramiento sobre actividades de organiza---
ción, promoción y supervisión, así como el registro de -
las constancias de habilidades laborales.

4.3 LA DIRECCION DE CAPACITA CION Y ADIESTRAMIENTO:

Esta Dirección se encuentra constituida por tres -
Subdirecciones:

- A).- Subdirección de Registro y Verificación.
- B).- Subdirección Técnica, y
- C).- Subdirección de Promoción y Apoyo.

La Dirección a través de tres Subprogramas los cua
les son:

- 1.- Diseño de la infraestructura técnica de la capaci
tación y Adiestramiento en el Trabajo.
- 2.- Registro, verificación y dictamen del Sistema Na
cional de Capacitación y Adiestramiento.

3.- Promoción del Sistema y Apoyo a sus órganos asesores y auxiliares .

Participa en el Programa Nacional de Productividad Capacitación y Adiestramiento.

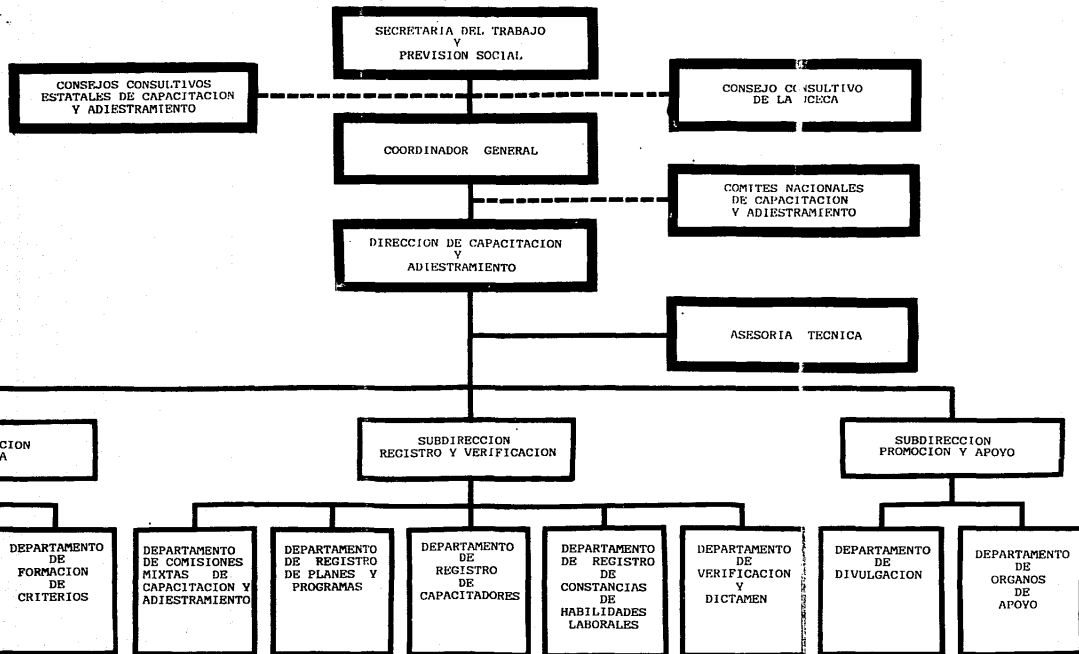
El Subprograma de Diseño de la Infraestructura Técnica de la Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo.- Depende directamente de la Subdirección Técnica y cuenta con los siguientes departamentos:

- * Formulación de Criterios y
- * Comprobación de Habilidades Laborales.

Por otra parte el Subprograma de Registro, Verificación y Dictamen del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se encuentra delimitado por los Departamentos que a continuación se mencionan: (cuadro anexo 3)

- * Registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- * Registro de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

ESTRUCTURA DE LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO



- * Registro de Capacitadores.
- * Registro de Constancias de Habilidades Laborales y
- * Verificación y Dictamen.

El tercero de dichos Subprogramas está a cargo de la Subdirección de Promoción y Apoyo, disgregándose para su cumplimiento los siguientes Departamentos:

- * Departamento de Divulgación y
- * Departamento de Apoyo a Organos Asesores Auxiliares.

4.4 COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

La Ley Federal del Trabajo establece que los patrones se encuentran obligados a proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, y para ello en cada empresa deben constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por un número igual de representantes de trabajadores y del patrón, con el fin de observar la eficacia de la obligación impuesta, la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), tiene el deber de custodiar la-

creación y adecuado funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El 11 de Agosto de 1978, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en oficio dirigido al Director de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento le hizo una serie de recomendaciones en relación a los requisitos que se deben reunir y la manera de elegir a los representantes de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En relación al número de representantes establece los siguientes requisitos:

a).- En empresas con número de trabajadores no mayor a 20, un representante de trabajadores y uno de los patrones.

b).- En empresas que cuentan de 21 a 100 trabajadores tres representantes de los trabajadores y tres de los patrones.

c).- En empresas con más de 100 trabajadores, cinco -

representantes de los trabajadores y cinco de los patrones.

En lo concerniente a las formalidades que deben acatar los representantes, son:

I).- Representantes de los Trabajadores:

- Ser trabajador de la empresa.
- Ser mayor de edad.
- Saber leer y escribir.
- Tener buena conducta.

II).- Representantes del Patrón:

- Ser mayor de edad.
- Saber leer y escribir.
- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

En lo tocante a la designación que los representantes de los trabajadores deben ser elegidos conforme a -- los estatutos del sindicato titular del Contrato Colectivo o, a falta de éste, ser designado en asamblea de los trabajadores de la empresa.

Así mismo, propone la referida Autoridad Laboral - que al formarse las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, se formule un reglamento interno de la - misma, donde se señalen las formas de designación del -- Presidente y Secretario, las suplencias de los mismos, a sí como de sus demás miembros, sus funciones, forma y no tificación para las sesiones extraordinarias, la periodi cidad de las sesiones ordinarias, quorum para sesionar, - votaciones y ajustado, en el caso de que exista Contrato Colectivo de Trabajo.

Entre otras de las obligaciones impuestas a los pa trones por la Ley Federal del Trabajo, se encuentran la- de informar a la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacita ción y Adiestramiento respecto de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así- como también las funciones de esta:

1.- Vigilar la instrumentación y operación de los pro gramas para la mejor capacitación de los trabajadores.

2.- Sugerir medidas tendientes a mejorar dicha Capaci tación.

3.- Determinar necesidades de trabajadores y patrones para el mejoramiento de la Capacitación y Adiestramiento en beneficio de ambas partes.

4.5 PLANES Y PROGRAMAS DE CA PACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

El establecer procedimientos que contribuyan a organizar y desarrollar eventos de instrucción en las empresas, es terminantemente trascendental debido a que la Capacitación y Adiestramiento son procesos de instrucción, los cuales necesitan instrumentos y criterios equilibrados que ayuden a sistematizar con sencillez, cualquier acción que se efectúe en relación a la materia. La formulación de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, es uno de estos procedimientos.

Es necesidad primordial señalar la función de dichos planes y programas, la cual va encaminada a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza - aprendizaje, con el objetivo de cubrir las exigencias de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores y de la empresa.

En base a lo anterior se pueden definir los planes y programas como: La agrupación de actividades enseñanza - aprendizaje, para el restablecimiento de conocimientos y habilidades relativos a un puesto de trabajo, representando la estrategia global de la empresa y sus trabajadores para efectuar todas aquellas acciones tendientes a Capacitar y Adiestrar.

La fundamentación legal, en la que se encuentran inmersos los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, es la Ley Federal del Trabajo, que establece las disposiciones respecto a su formulación y aprobación, conforme a las siguientes reglas:

A) En lo tocante a la formulación de planes, entre trabajador y patrón, debe existir conformidad en lo relativo a su estructura, debe efectuarse apegándose a lo establecido en los mismos planes, acordar si se ejecutará por recursos propios o bien a través de la instrucción externa, y si se utilizarán las instalaciones de la empresa o en su defecto las de alguna institución capacitadora.

B) Dependiendo del tipo de contratación que tenga la empresa, implicará una variación en los plazos de presentación de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que se hubiesen acordado ejecutar.

c) Por lo que se refiere a los cursos y programas, estos pueden ser los mismos para todos, siempre y cuando se trate de una empresa que cuenta con varios establecimientos y cuyos giros sean iguales.

D) Los planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- " A).- Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- B).- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- C).- Presisar las etapas durante las cuales se impartirá la Capacitación y el Adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- D).- Señalar el procedimiento de selección para capacitar a los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- E).- Especificar el nombre y registro en la Secre--

taría del Trabajo y Previsión Social de los instructores externos.

- F).- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. " (34)

Los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, deben presentarse directamente en la dirección - de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a través de - las 16 Delegaciones Políticas del Distrito Federal o en las Delegaciones Federales del Trabajo de cada Entidad - Federativa, una vez presentados esos planes y programas, dicha Dirección, realizará un análisis para dictaminar - su aprobación o disponer las modificaciones pertinentes.

4.6 ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD:

Los sectores obrero, campesino, empresarial y el -

- (34) Cavazos Flores, Baltasar, Cavazos Chena, Baltasar, - Cavazos Chena, Humberto. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Ed. Trillas, 12a. Edición, México 1981, pag. 211.

Gobierno Federal, firmarán el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, en mayo 25 de 1992, que emerge a partir de los propósitos e inquietudes expresadas por las partes que contribuyeron a la firma del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. planteándose que la conjunción de esfuerzos de los sectores involucrados logrará incrementar el potencial creativo de la población, y para las empresas la visión de nuevos horizontes acrecentando sus posibilidades dentro de un marco cada vez más competitivo y estipular los cimientos para la obtención de niveles más altos de vida a través del desarrollo ininterrumpido de los niveles de calidad y productividad, y para ello sus elementos, requisitos de transparencia y equidad necesarios en el reparto de sus beneficios, requiere de las siguientes acciones:

- 1) La modernización de Estructura Organizativas (abarca el ámbito de las Empresariales, Sindicales y Gubernamentales).
- 2) La Superación y Desarrollo de la Administración.
- 3) Enfoque en los Recursos Humanos observando:
 - a) La Capacitación Permanente.

- b) Condiciones del lugar de trabajo.
- c) Motivación, bienestar y remuneración de los trabajadores.
- 4) Fortalecimiento de las relaciones laborales.
- 5) Modernización y Mejoramiento Tecnológico, Investigación y Desarrollo.
- 6) Entorno Macroeconómico y Social propicio a la productividad y a la calidad.

Las mencionadas acciones son la pauta a seguir por los Sectores y el Gobierno, ya que con ellas se pretende lograr la toma de conciencia que el país necesita actualmente para su transformación económica, y las responsabilidades recaen en todos los involucrados de los procesos productivos para lograr la superación de productividad, calidad e incremento continuado.

4.7 DISCURSO DEL PRESIDENTE--
CONSTITUCIONAL DE LOS ESTA--
DOS UNIDOS MEXICANOS CON MO--
TIVO DE LA FIRMA DEL ACUERDO
NACIONAL PARA LA ELEVACION -
DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CA-

LIDAD :

Del Discurso del Licenciado Carlos Salinas de Gortari en relación con el Acuerdo Nacional de Productividad, vamos a destacar los aspectos más importantes que se relacionan con la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, porque no solo permitirá su desarrollo técnico, sino también su bienestar - social - económico y cultural.

La firma del Acuerdo Nacional de Productividad, impulsa la estrategia de cambio para fortalecer a nuestro país, y pueda competir eficazmente por los mercados dentro y fuera de nuestras fronteras y, sobre todo, para generar más bienestar y justicia a todos los mexicanos, -- pues, " Es obra de la concertación, del dialogo que se funda en la participación y el respeto compartido, teniendo un interés general por guía. Por eso el Acuerdo fortalece la unidad en lo esencial, considerando los intereses legítimos de todas las partes involucradas."

El esfuerzo común de los mexicanos ha dado como resultado abatir la inflación y avanzar con más estabili--

dad en la transformación de nuestras estructuras productivas. Lo hemos hecho para superar el estancamiento y -- construir entre todos una economía nacional moderna, más próspera para el bienestar, más sólida para responder el desafío de la apertura al mundo.

" Con todo, debemos reconocer la fortaleza propia de la economía mexicana que aún en éstas circunstancias internas y externas avanza en todos los frentes de manera firme, es decir, por cuarto año consecutivo la economía en 1992 crecerá por arriba de la dinámica poblacional. '

" Sin duda, para que premanezca el crecimiento, es necesario asegurar nuestra capacidad de competir en el mercado interno y en el exterior. Por eso, promovemos -- una exitosa negociación de la ronda de Uruguay del Gatt- y avanzamos las negociaciones del Acuerdo de Libre Comercio con países de América Latina y con los Estados Unidos y Canadá. Pero necesitamos también ampliar el ahorro interno y elevar la productividad en nuestra economía ".

" El Acuerdo que ahora se ha firmado busca de mane

ra concertada dar un marco general a los acuerdos específicos, rama por rama, empresa por empresa, de productividad. Desde luego no se trata en un solo Acuerdo de dar - satisfacción a las circunstancias tan diversas de cada - industria y de cada empresa. Eso se logrará con los acuerdos específicos que se lleven a cabo en cada empresa."

" Demuestra así la importancia que los sectores y el Gobierno no dan a la productividad y el interés de -- que contemos con una referencia común para precisar cada caso. "

Con el Acuerdo los Sectores y el Gobierno ratificamos la voluntad de actuar como uno solo, de presentar un frente unido que constituya una ventaja sustantiva para competir y penetrar los mercados internacionales. Este Acuerdo entiende a la productividad en sentido amplio o integral, no se reduce solo la incorporación de nuevas - tecnologías, ni a nuevos métodos de organización gerencial, sino atiende a esos y otros aspectos, de manera -- fundamental el de la educación, en el uso de los recursos, y sobre todo la participación de los trabajadores - en los procesos productivos y en los beneficios que de -

ellos derivan.

" Se trata, en efecto, de construir nuevas relaciones para la producción sustentadas en la cooperación para la eficiencia y la equidad, y en la responsabilidad con el resto de la sociedad para cuidar el ambiente y -- permitir el desarrollo sustentado."

" Nos hemos propuesto elevar la circunstancia de todos, comenzando por los que menos tienen. Sabemos que inducir niveles de ingreso salarial que no estén sustentados en la productividad no es adecuado, por que con ellos se ponen en riesgo las fuentes mismas del empleo y los propósitos de los trabajadores; pero de la misma manera los incrementos en la productividad deben traducirse en mejoras permanentes al bienestar y el nivel de vida de los trabajadores y por eso este Acuerdo es un promotor de mayor bienestar bien cimentado y, por ello un promotor de mayor justicia."

" Queremos lograr eficiencia en la economía, pero no a costa de la justicia social. Esto significa que nos proponemos más productividad y, al mismo tiempo, quere--

mos sus frutos mejor distribuidos en un mayor nivel de vida de los trabajadores y sus familias. Por eso las conquistas de los trabajadores se mantienen íntegramente. No hay ni debe haber contraposición entre los Derechos Laborales y el aumento en la productividad que hoy requiere nuestra planta productiva para cumplir su papel con México. "

" Es indispensable, por eso, sentar las bases concretas para ampliar la capacitación, la inversión en tecnologías apropiadas y voluntad conjunta de los que forman cada empresa para producir con mejor calidad, con calidad total. A la vez, asegurar que el avance de las empresas se refleje en el bienestar efectivo de los trabajadores que en ellas laboran."

" La revolución en los métodos gerenciales y de organización empresarial de la industria y del comercio mexicano necesita la renovada colaboración entre empresarios y trabajadores."

" Se reafirman los resultados positivos de la contratación colectiva que ha sido fórmula de justicia y e-

quilibrio entre los factores de la producción, y ahora se incorpora un esquema de corresponsabilidad para sumar esfuerzos, con el objeto de que todos los miembros de la empresa ganen, y sobre todo gane el país."

" Cuando se comparte un objetivo están abiertos -- los canales de comunicación y diálogo. Por eso, el Acuerdo Nacional de Productividad se esta haciendo realidad, - sector por sector, empresa por empresa, ya que el motor de la productividad lo ponen en marcha quienes laboran - en cada centro de trabajo."

" La tarea de la sociedad y el Estado es garantizar que México perdure como una Nación Soberana, libre y democrática y en la que impere la justicia. Compartir esta motivación nos debe unir en el desempeño de la tarea que cada quien realice."

" El Estado mexicano seguirá conduciendo la estrategia de cambio y modernización que nos hace avanzar en la competitividad y en la justicia."

" El patriotismo es nuestro lazo indisoluble, es -

lo que nos hace comprender que sobre los intereses particulares hay un interés superior, el de la Nación Mexicana. Pero hacer grande al país es engrandecer cada uno su trabajo, su medio, su propia vida, el futuro de nuestros hijos, por eso hoy es un día de motivación nacional. El Acuerdo Nacional para la productividad se basa, sin duda, en la solidaridad que conduce a la justicia y nuestra -- gran nación se funda, sin duda, en su gran solidaridad." (35)

4.8 DISCURSO DEL SECRETARIO- DEL TRABAJO Y PREVISION SO-- CIAL CON MOTIVO DE LA FIRMA- DEL ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVI-- DAD Y LA CALIDAD:

Por ser de interés particular para la Capacitación y adiestramiento de los trabajadores transcribiremos aspectos importantes del Discurso del Licenciado Arsenio - Farell Cubillas en relación al Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, al decir que su firma, " Representa avanzar en la consolidación del - esfuerzo que hace casi tres años y medio decidieron em--

(35) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ACUERDO-NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y DE LA CALIDAD. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión-Social, 1a. Edición, México 1992, pag. 17 a 23.

prender los sectores productivos y el gobierno cuando -- suscribieron el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, para orientar, en esta ocasión, el objetivo de la concertación hacia un nuevo propósito : La búsqueda de mayores niveles de productividad y calidad." y-

" Significa reconocer que la concertación ha probado ser un camino efectivo para encauzar el esfuerzo solidario de la sociedad y del gobierno hacia metas de interés común y supone, al mismo tiempo, un nuevo reto de -- más amplios horizontes."

" México continúa avanzando hacia la meta de una estabilidad económica que de certidumbre al desarrollo de la producción y seguridad al ingreso real del trabajador, en un contexto de recuperación y crecimiento."

Para ello, " Se requiere impulsar la productividad y la calidad como medios para aprovechar con plenitud -- los recursos que México posee, estimular el potencial -- creativo de la población, asegurar la supervivencia de -- las empresas en un entorno cada vez más competitivo y -- participar más activamente en las transformaciones que -

se gestan en el mundo. Pero además, el incremento de la productividad es también una exigencia social. es indispensable para sustentar las bases materiales que permitan al país elevar sus niveles de vida y contribuir a la realización personal de su población trabajadora.

De todos es conocido que, " La mano de obra barata o el subsidio económico indefinido no serán ya elementos clave para sustentar ventajas comparativas dentro del ámbito económico internacional. La viabilidad de las empresas estará basada, cada vez más, en sus niveles de productividad y en la posibilidad de que la calidad de los bienes y servicios que produzcan, responda o supere a las expectativas del consumidor."

" para el trabajador, por su parte, el incremento de su productividad no sólo representa un vía para facilitar su inserción ocupacional y su mayor estabilidad dentro de su fuente de trabajo, sino que constituye un medio para ampliar sus posibilidades de realización laboral, de participación y de ingreso."

" En el texto concertado queda explícito que la --

productividad no puede descansar en el esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria o de la tecnología. El incremento sostenido de los niveles de productividad y de calidad es una responsabilidad colectiva, que concierne a todos los que intervienen en la producción: Los empresarios, los administradores, los trabajadores, los agricultores, las organizaciones laborales y empresariales; atañe también a las comunidades científica y académica, al gobierno y a la sociedad en general dentro de un marco dentro del cual la cooperación, la iniciativa y la participación son premisas fundamentales."

De lo anteriormente señalado, la concertación de los sectores involucrados " Se propone la modernización de las estructuras productivas; la superación y desarrollo de la administración; el énfasis en los recursos humanos a través de nuevos esquemas que den prioridad a la capacitación permanente, a las condiciones de lugar de trabajo, a la motivación y estímulo. Se estima necesario que la remuneración dé el debido reconocimiento a la eficiencia, la iniciativa, la responsabilidad y el esfuerzo realizado por el trabajador. El impulso a la productivi-

dad y a la calidad supone, así mismo, el fortalecimiento de las relaciones laborales; el mejoramiento tecnológico, la investigación y el desarrollo, así como el logro de un entorno social propicio a esta nueva dinámica."

" El acuerdo no define fórmulas únicas, ni normas rígidas. Serían contrarias a los principios de participación, creatividad e iniciativa que la propia productividad exige." Pero el gran objetivo que persigue " es determinante para el futuro económico de nuestro país; hacerlo efectivo en el contexto de cada empresa y en la conducta de todos quienes participan en la producción es el verdadero reto que debemos asumir quienes el día de hoy suscribimos el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y de la Calidad. " (36)

De acuerdo a las tesis vertidas en los Discursos tanto del Presidente como del Secretario del Trabajo, nos permite concluir, que para vencer el reto no solo en el presente, sino también en el siglo XXI, el Acuerdo Nacional para la Productividad y la Calidad deberá tener representación en todo el Territorio Nacional para que tenga positividad y efectividad, es trascendente que pa-

(36) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ACUERDO-NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y DE LA CALIDAD. Ed. por Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1a. Edición, México 1992, pags. 29-32.

trones, obreros y trabajadores del campo, deberán luchar con denuedo y con ahinco, con entusiasmo y convicción de lograr realmente la productividad y calidad, y para ello es de vital importancia la Capacitación y el Adiestramiento, responsabilidad única y exclusivamente de trabajadores y patrones, y con apoyo y soporte del Gobierno.

4.9 LA CAPACITACION PERMANENTE EN EL ACUERDO NACIONAL PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD:

La promoción de capacitación que debe existir dentro de las empresas seguida de la cooperación tanto de los trabajadores como de sus organizaciones, debe ser un plan permanente a todos los niveles (gerenciales, administrativos, técnicos, y operativos), pero observando los programas de readiestramiento de la mano de obra, -- conforme al avance tecnológico, con la continua revalorización de los adiestrados. Así como también la inducción de programas que acentuen la necesidad de Capacitación, los cuales deberán ser fortalecidos con opciones de ascenso.

Con la Capacitación y el Adiestramiento no solo se busca que las pequeñas, medianas, sino también las grandes empresas, se unan en un esfuerzo común que tenga como meta una mayor productividad y mejor calidad, y de esa forma se logren abatir los costos de producción y en consecuencia se obtengan mayores beneficios tanto para la empresa como para sus trabajadores.

Lo anterior tendrá como consecuencia final un mejoramiento substancial en la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias en lo particular, y de la población entera en general, tanto en lo social como en lo cultural.

CAPITULO V

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO UN DERECHO SOCIAL EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES

*

5.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO :

La Naturaleza Jurídica de la Capacitación y Adiestramiento, se traduce en un Derecho Social de Clase y de Orden Público, el cual establece el ingrediente cierto - para proyectar a los trabajadores hacia la tecnología, y estos, a su vez, puedan producir más y mejor, alcanzando su realización como hombres en su vida, en el trabajo y en el desarrollo económico. Por lo que ésta preparación es indispensable para que se realice totalmente el Derecho al trabajo y para comprender su Naturaleza Jurídica, debemos analizar su significado, definición y objeto.

SIGNIFICADO : La denominación de Capacitación y Adiestramiento es gramaticalmente certera y clara; significa: " Capacitación es la acción y efecto de capacitar ó capacitarse, hacerse uno apto, habilitarlo para alguna cosa." (37) " Adiestrar es la acción y efecto de adiestrarse, hacerse diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar. " (38)

(37) Real Academia Española : Diccionario de la Lengua - Española; Editorial Espasa Calpe, 19a. Edición, Madrid, España. 1979

(38) Idem.

Por lo antes señalado, podemos concluir que se refiere a la total superación de aptitudes del trabajador, sumándose así a la determinante lucha en favor del progreso económico.

Los vocablos anteriormente citados, entrañan por su propia acepción, la idea de transmisión de conocimientos y destrezas para poder aplicarlos, por lo tanto, se puede definir a la capacitación y adiestramiento como la obligación del empresario de transmitir a sus trabajadores los conocimientos y destrezas para formarlos aptos y hábiles en su trabajo.

EL OBJETO : Los objetivos de la capacitación y adiestramiento, consisten esencialmente en; actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; mejorar sus aptitudes, prepararlo a que ocupe una vacante ó puesto de nueva creación, incrementando la productividad siempre y cuando se prevengan riesgos de trabajo.

Si los objetivos antes precisados se realizan con-

lleva a delinear el camino a seguir de los trabajadores- para que en base a la preparación y difusión de nuevas - tecnologías, se logre elevar la productividad, erradicando la dependencia tecnológica.

5.2 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO :

Para comprender la importancia de la Capacitación y el Adiestramiento; es necesario remontarnos a la década de los 70'S, en donde se inicia su desarrollo ya que el concepto de educación; los nuevos enfoques para el desarrollo de recursos humanos; así como las pretensiones de carácter personal y social, adquieren mayor trascendencia al detectarse innumerables deficiencias en el sistema productivo nacional, a causa del incremento tecnológico y a la inusitada cantidad de mano de obra no calificada.

En base a lo anterior, era indispensable plantear un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, -- que con las características adecuadas, lograra mejorar -

los índices de productividad, en intensificar los niveles de vida de los trabajadores, por lo que, el Gobierno Mexicano, elevó a rango Constitucional la Capacitación y el Adiestramiento, como ya se dijo anteriormente.

Por otra parte, en nuestros días la Capacitación y el Adiestramiento, aún siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, implican un reto para todos los mexicanos; ya que se requiere de la colaboración de todos y cada uno de los sujetos implicados en los procesos productivos.

Esto es, si el país necesita mejor calidad de vida de los mexicanos; una mayor productividad; mano de obra suficientemente calificada y en general, aspirar a un desarrollo integral como Nación, considerando como sus elementos el bienestar social, político y económico, es categórico, que sistemas como la Capacitación y el Adiestramiento sean enfocados como verdaderos factores que propicien el cambio en los individuos a los que se dirigen.

La eficacia en el trabajo, es uno de los factores-

para el incremento de la productividad y la Capacitación y el Adiestramiento, los elementos ideales para que se realice adecuadamente al elevar los niveles de calificación de la mano de obra y lograr el bienestar social de los trabajadores de poseer una vida más digna mejorando su condición, propiciándole cambios económicos a través de una formación integral brindándole la oportunidad de incrementar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de vida, que al haberse constituido en una obligación para el patrón, éste también resulta beneficiado, al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos, de ahí la importancia de la Capacitación y Adiestramiento.

5.3 FINALIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO :

Las finalidades de la materia que nos ocupa, se plantean encaminadas a que los trabajadores adquieran los conocimientos y destrezas de un trabajo nuevo o para incrementar sus aptitudes de uno que ya conocen, y remozar y afinar las nociones que el trabajador posee de la actividad que desempeña, aunado a la aportación sobre el

manejo de la tecnología moderna; no siendo suficiente lo anterior, pues la Capacitación y Adiestramiento, deberán apearse estrictamente a las medidas de seguridad e higiene, preventivas de accidentes y enfermedades; para evitar siniestros durante el trabajo.

La instrucción deberá dirigirse al acrecentamiento de las aptitudes del trabajador, como el desarrollo, utilización de la tecnología y la expansión de su capacidad, así como sus aptitudes físicas; sin olvidar las éticas y estéticas que unidas a las anteriores, constituyen un ente indivisible de la vida humana, destacando que con el desenvolvimiento de una de estas aptitudes, obligatoria y necesariamente deberán desarrollarse las tres restantes, acentuando como fin último, la educación del trabajador.

Los factores de vitalidad y productividad se encuadran en relación a la Capacitación y el Adiestramiento, como principios de Derecho Laboral, creando a su vez modelos teleológicos de una tarea a realizar.

Es preciso señalar el espíritu del Legislador de -

1978, que acorde con lo antes señalado, marca como finalidades de la Capacitación y el Adiestramiento, el de fo mentar el nivel de vida de los trabajadores para el bien estar social e incrementar la productividad.

5.5 OBLIGACIONES OBRERO-PA-- TRONALES EN LA CAPACITACION- Y ADIESTRAMIENTO :

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES : Los trabajado--
res están obligados a :

1.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que conforman la Capacitación- y Adiestramiento.

2.- Atender las indicaciones de las personas que -
imparten dichos cursos y cumplir con los programas res--
pectivos.

3.- Presentar los exámenes de conocimientos y de -
aptitud que sean requeridos.

Existe una omisión respecto a las consecuencias -- que puedan producirse por el incumplimiento de las obligaciones de referencia, por lo que se entiende que el Legislador deja a voluntad de los trabajadores, decidir si se capacitan y se adiestran; dicha facultad va a retrasar el logro de las nobles finalidades de esta institución; existiendo una laguna de ley respecto a si se incumple con alguna de las obligaciones del trabajador que esta siendo capacitado, ¿ será o no causa de recisión de trabajo ?, ya que se indica que los cursos deberán ser proporcionados dentro del horario normal del empleo; salvo pacto en contrario.

La regla general es que se imparta la capacitación durante las horas de trabajo y por excepción, previo acuerdo, puede efectuarse fuera de ellas, ésto último en el caso de que se trate de preparar al trabajador en una actividad distinta a la habitual, si se entenderá inassistencia en el empleo, tomando en cuenta lo previsto en el reglamento interior de trabajo, el incumplimiento en los planes y programas de capacitación, lo que podría equipararse a desobediencia en el trabajo o falta de probidad, en tal caso, podrán aplicarse sanciones menores, ta

les como la amonestación o suspensión por ocho días. En caso de inasistencia, el trabajador perderá su oportunidad de capacitarse, y en consecuencia, la oportunidad de obtener un ascenso; igual ocurriría en el caso de que re pruebe o no presente los exámenes correspondientes.

Si el trabajador fuese contratado para ser capacitado y ocupar un puesto, y resultare ser inhábil para ocupar dicho puesto, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral sin su responsabilidad.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES : En la relación de trabajo, una de las obligaciones innatas, es la que tienen los patrones de capacitar a sus obreros, y al efectuarla, generan un provecho para sí mismos; sin embargo, generalmente, se ha descuidado esta obligación por la mayoría de los patrones.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, se consigna el Derecho de que todo trabajador tiene, de que su patrón - le proporcione Capacitación y Adiestramiento en su trabajo, para que de esta forma pueda elevar su nivel de vida y productividad, en concordancia con los planes y progra

mas elaborados de común acuerdo por el Sindicato y el Patrón, o por los mismos Trabajadores, debiendo ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En relación con las obligaciones del patrón para con sus trabajadores, los conceptos de Capacitar y/o Adiestrar, implican obligaciones distintas, se habla de Capacitación cuando se prepara a un trabajador a fin de desempeñar un puesto de mayor jerarquía, y de Adiestramiento, cuando al trabajador se le instruye para perfeccionar el trabajo que realiza.

En ocasiones existen casos en los que ya no es posible impartir la capacitación, esto es, que la relación laboral termina, pero a su vez, siempre existirá la posibilidad de adiestrar.

La Ley Federal del Trabajo, consagra la obligación del patrón de proporcionar Capacitación y Adiestramiento conforme a las siguientes reglas:

- 1.- Para elevar el nivel de vida de los trabajadores, así como la productividad.

2.- Designar representantes patronales que integrarán las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

3.- Deben participar en la constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades.

4.- Incluir en los Contratos Colectivos las cláusulas correspondientes a su obligación de Capacitar y Adiestrar a sus trabajadores.

5.- Elaborar y presentar los planes y programas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su revisión dentro de los quince días a su celebración o prórroga.

6.- Celebrar convenios para la Capacitación, dentro de los sesenta días, en el caso de no existir Contrato Colectivo.

7.- Enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las constancias expedidas a los trabajadores.

Dichas obligaciones están sujetas a las condiciones siguientes : Que los trabajadores por sí, o por medio de su sindicato exijan el cumplimiento, ya que el patrón se obliga al celebrar Contratos Colectivos con el -sindicato, si esto no ocurriera, no se produciría incumplimiento de la Ley, lo mismo sucede si los trabajadores no exigen la celebración de dichos convenios, la modalidad consistirá en que los empresarios, no están obligados a Capacitar y Adiestrar con respecto a las actividades de su empresa, si bien la Ley Federal del Trabajo no lo expresa claramente, si en cambio dispone que el objeto de la Capacitación y Adiestramiento, será actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, y prepararlo para que ocupe una -vacante o un puesto de nueva creación.

5.5 CONVENIOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO :

Debemos distinguir de acuerdo a la teoría del acto jurídico laboral lo siguiente :

1.- ELEMENTOS ESENCIALES :

A).- Sujetos :

Puede haber dos tipos, tomando en cuenta el punto de vista de los trabajadores; en cambio, por parte del patrón habrá siempre por lo menos una persona jurídica física. En caso de que el trabajador sea sindicalizado quien actuará por él será el propio sindicato. Para el caso de que el empresario haya celebrado diversos Contratos Colectivos con varios sindicatos, cabe la posibilidad de celebrar varios Contratos de Capacitación, cosa que será totalmente legal. Y respecto a sus empleados de confianza, podrá a su vez, celebrar Contratos de Capacitación diversos a los celebrados con los -- trabajadores, coaliciones o sindicatos.

B).- Objeto :

Llegar a un acuerdo de los elementos necesarios para la implementación de los programas de Capacitación y Adiestramiento.

2.- PRESUPUESTOS DE VALIDEZ :

A.- Capacidad :

Atenderá a las reglas generales so-

bre capacidad general por no haber reglamentación específica.

B.- Libre Albedrío :

La no existencia de vicios en el consentimiento.

C.- Licitud en el Objeto :

Significa cumplir con los fines legales previamente establecidos.

D.- Forma :

Al no haber reglamentación alguna respecto a la forma que deban reunir los contratos en la materia, si no hay Contrato Colectivo, evidentemente se estará a las reglas generales de los Contratos y existiendo éste, obviamente revestirá la misma forma de dicho contrato. En el caso de convenios celebrados individualmente con los trabajadores, deberá indubitavelmente apearse a la forma escrita a la que todo acto jurídico humano lleva a cabo, aún cuando no esté establecido en la ley de la materia.

3.- REQUISITOS DE EFICACIA :

Dependerá de las condiciones y plazos pactados entre los interesados ya que la Ley de la materia que nos ocupa, expresamente, nada señala al respecto, pero podemos deducir lo siguiente :

A.- El artículo 153-Q de la Ley Federal del Trabajo, fija un período de cuatro años como máximo para la capacitación del trabajador.

B.- Hace una vinculación muy estrecha respecto a la revisión de los Contratos Colectivos Generales.

Al caso concreto, no existe limitación alguna para introducir en el contrato condiciones y plazos, claro está, invocando claras razones para hacerlo y tomando en consideración las múltiples contingencias que deben surgir en la celebración y cumplimiento del mismo, de lo que surge en el caso de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ejerza su Derecho de crítica, y basando se en éste, rechace o modifique los contratos de aprendizaje, por lo que el contrato quedará pendiente en su na-

turalidad jurídica, y si este no es impugnado en un término fatal de sesenta días, surtirá plenamente sus efectos, como si hubiese sido ratificado en todos sus puntos y -- consecuencias jurídicas, este rechazo o modificación por parte de la autoridad, constituirá un " Conditio Iuris ", es decir, una Condición Resolutoria Legal, que puede quedar sin efecto, haciéndose este retroactivo, debemos tomar en cuenta que, además, no es una facultad discrecional de la autoridad, sino que deberá fundar y motivar la causa legal de su acto y de su dicho, y analizar concienzudamente las necesidades de la clase trabajadora, esto no se encuentra textualmente señalado en la Ley, pero es obvio de la lectura y cumplimiento de la garantía consignada en el artículo 16 de nuestra Ley Fundamental, y en caso contrario, cabrá definitivamente la posibilidad de iniciar un Juicio de Garantías.

Los efectos jurídicos del contrato quedarán convalidados con la aprobación tácita o expresa, y en tal caso, el Derecho del Estado a realizar modificaciones en el mismo habrá precluido.

5.6 CONSIDERACIONES Y COMPROMISOS FINALES DEL ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD :

La Productividad y la Calidad no deben ser impuestas; su esencia radica en la voluntad de los factores -- que contribuyen al proceso productivo y supone un procedimiento participativo, por ese motivo, las metas y compromisos específicos en esa materia, deberán ser desarrollados dentro del propio centro de trabajo, como producto de un clima de diálogo y concertación, mismos que pretenden contribuir a la toma de conciencia de las transformaciones económicas que demanda el país en el momento actual y de la responsabilidad que compete a todos, en la superación de los niveles de productividad y de calidad y su crecimiento sostenido, en armonía a los siguientes acuerdos :

" 1. Los sectores y el Gobierno Federal determinan unir sus esfuerzos para el desarrollo de un amplio movimiento social productivo que conlleve a la construcción-

de una nueva cultura laboral en el país, desarrollando - las estrategias y acciones necesarias a nivel Nacional - que contribuyan, a través de medios masivos de comunicación, de seminarios y eventos de carácter técnico, y de otros medios de difusión, a generar una dinámica propi- cia al desarrollo de la productividad y de la calidad.

2. El sector empresarial se compromete a fomentar- entre sus organizaciones intermedias, un programa de apo- yo técnico, estímulo y difusión de las acciones especifi- cas que decidan adoptar las empresas, en torno a las li- neas de acción que se desprenden de este acuerdo.

3. Las organizaciones de trabajadores acuerdan im- plantar un plan de acción para contribuir a generar, den- tro de sus bases, una amplia conciencia sobre los cam- -- bios, nuevas formas de producción de organización del -- trabajo y de la competencia en los distintos mercados, - así como el papel activo que el trabajador y los organis- mos obreros deben desempeñar en esta dinámica.

4. Las organizaciones obreras, campesinas y empre- sariales se comprometen, así mismo, a apoyar los progra-

mas de capacitación y desarrollo de recursos humanos dentro de las unidades productivas, los destinados a mejorar el ambiente de trabajo y los que se diseñen de acuerdo a las características y necesidades particulares de cada empresa para motivar y estimular la contribución del trabajador a la productividad y a la calidad.

5. Los sectores obrero y empresarial conviene en suscribir dentro de cada empresa y/o centro de trabajo, los programas específicos que estimen necesario concretar, dentro de las siguientes líneas de acción aquí planteadas : Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales; superación y desarrollo de la administración; énfasis en los recursos humanos; fortalecimiento de las relaciones laborales; modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo y entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad, para promover su incremento sostenido.

6. El Gobierno, a través de los instrumentos a su disposición, y los programas emanados del plan nacional-

de desarrollo, promoverá las condiciones que permitan -- desarrollar un entorno macroeconómico propicio al incremento sostenido de la productividad y de la calidad.

7. Las partes convienen en integrar una Comisión - de Seguimiento y evaluación de las obligaciones que han- contraído en este Acuerdo." (39)

5.7 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO UN DERECHO SOCIAL EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES :

Como hemos señalado anteriormente, la reunión de - los principios y doctrinas encaminadas a dar protección, redención y dignificación de las clases económicamente - débiles, vienen a ser la esencia de lo que es el Derecho Social.

La Capacitación y el Adiestramiento son fórmulas a doptadas para mejorar la calidad de vida de la clase tr bajadora en general, puesto que al acrecentar los conoci mientos, habilidades y aptitudes del trabajador en el ma

(39) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Op. Cit. Pags. 82 - 84.

nejo de sus herramientas de trabajo, así como del conocimiento de los nuevos sistemas, equipos y tecnologías que día con día surgen en este cambiante mundo, le dará como resultado una mayor competitividad en los mercados nacionales y extranjeros y consecuentemente logrará una sustancial mejoría económica, al obtener mayores salarios y prestaciones derivadas del esfuerzo por él realizado. Dicha mejoría económica será derramada en su totalidad en la adquisición de nuevos y mejores satisfactores a sus cambiantes necesidades; incrementándose de inmediato el volumen del mercado productivo de bienes y servicios.

La Capacitación y el Adiestramiento juegan un papel determinante en el incremento de la calidad y de la productividad, implicando con ello un mejor y más racional aprovechamiento de los recursos humanos con que cuenta el país.

Es importante mencionar que el aumento en la productividad es un medio efectivo para un reparto equitativo de la riqueza, en virtud de la participación directa del trabajador; sin aumento en la producción, el incremento constante en los salarios y prestaciones solo trae

ría inflación en el mercado nacional de bienes y servicios entorpeciendo con ello el desarrollo económico del país.

Así mismo podemos afirmar que la Capacitación y el Adiestramiento, son notablemente importantes, tanto para un país en general, como para una organización o empresa en particular; puesto que en el primer caso el Estado se beneficiaría por la captación de mayores recursos derivados de la mayor productividad al ampliarse la base tributaria, en el segundo caso la empresa se beneficiaría directamente al obtener un mayor ingreso como consecuencia directa del aumento en la productividad a un menor costo derivada de un mejor aprovechamiento de sus recursos humanos, logrando finalmente una mayor utilidad para beneficio directo de la empresa y de sus trabajadores, vía participación de utilidades.

Así pues, la Capacitación y el Adiestramiento permanente de los recursos humanos, adquiere particular relevancia en el contexto de la Educación y se plantea como un medio esencial para la actualización, superación ó readaptación ocupacional de la fuerza de trabajo; no so-

lo de aquella que habrá de incorporarse en la actividad económica, sino de la que se encuentra activa y que habrán de tomar parte en el fortalecimiento de la competitividad económica, consolidando las bases para acceder a nuevos estadios de bienestar en el país. De tal manera - que el fortalecimiento de este núcleo de conocimientos, - habilidades y aptitudes, constituye un requisito fundamental para que la juventud de hoy pueda ampliar sus oportunidades de incorporación y desarrollo dentro del -- mercado laboral, promover el mejoramiento de sus niveles de vida y contribuir al progreso y bienestar social y económico del país.

Por lo anterior, evidentemente podemos observar todos aquellos beneficios que acarrearán por simple añadidura la Permanente Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, protegiéndolos y reivindicándolos, lo cual -- los ubica dentro del marco del Derecho Social, mismo que contempla todo ese carácter protector plasmado en nuestra Constitución. Así pues, situar a la materia que nos ocupa dentro de este marco, manifiesta por sí misma, su naturaleza jurídica, ya que es un Derecho de Clase y de Orden Público, por que proyecta a los trabajadores hacia

la tecnología para que puedan producir más y mejor, alcanzando su realización como hombres en su vida, en el trabajo y en el desarrollo económico y social, debemos hacer incapié que en base a la Permanente Capacitación y Adiestramiento se pretende preparar, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en el desempeño de su actividad, mejorando sus aptitudes para que de esa forma llegue a la correcta aplicación de la nueva tecnología, siendo esto el mecanismo, que logrará fomentar y elevar la productividad.

Por otra parte, afirmamos que, métodos como la Capacitación y Adiestramiento, lograrán incrementar la calidad de vida de la clase trabajadora, así como también acrecentarán la productividad y generarán mano de obra suficientemente calificada, trayendo como consecuencia su bienestar social, político y económico, siendo aquí donde la importancia de estos sistemas trasciende en prosperidad y progreso para la Nación.

Consideramos oportuno, en cuanto a lo que se refiere a comercio internacional, encuadrar a la Capacitación

y Adiestramiento como una de las estrategias que tendrán que adoptarse con mayor énfasis para poder hacer frente al reto hacia la competitividad, ya que es inminente la aprobación de el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos de América y Canadá, lo que generará profundas transformaciones entre los individuos, empresas, sindicatos, gobiernos y naciones, por lo que se reflejará una nueva división de trabajo junto con la globalización de la economía.

Sin embargo, la explosión tecnológica, económica, demográfica e incluso política y social implican un mundo hiper-complejo, hoy en día para entender la riqueza de las naciones, debemos observar los factores que están en juego, y por señalar algunos, mencionaremos los siguientes; educación, comunicación, destreza, organización, distribución del ingreso, etcetera, tales factores se encuentran vinculados a un nuevo concepto de calidad y a la vez aportan una visión integral y humana del proceso producción-mercado-satisfacción del cliente.

La calidad en los mercados mundiales, conlleva es-

tablecer un proceso continuo de cambio que implica la me
joría gradual y permanente de productos y servicios, así
como de técnicas en procedimientos de producción y admi-
nistración, pero solo al remover los obstáculos, concien-
tizando a los empresarios en utilizar métodos como la Ca
pacitación y Adiestramiento, se podrá obtener a nivel pa
is eficiencia y competitividad para luchar en el mercado
mundial, lo que se traducirá en el sustento más firme pa
ra elevar el bienestar de toda la población.

En términos generales, podemos precisar que México,
para que pueda maximizar su competitividad y calidad den-
tro del mercado internacional, una de las pautas que de-
berá seguir es, la Capacitación y el Adiestramiento a to
dos los niveles, y en base a estos sistemas lograr una -
modernización hacia la calidad total, es decir, asegurar
una calidad óptima de productos y servicios para que pa-
ralelamente se pueda proporcionar una mejor calidad de -
vida en el trabajo para todos los obreros, empleados, --
técnicos, supervisores y administradores, que colaboran-
en las organizaciones mexicanas, públicas y privadas, --
consolidando un México más competitivo y equilibrado den-

tro del area del Tratado de Libre Comercio.

Por todo lo anteriormente expresado, confirmamos - que la Capacitación y el Adiestramiento son, un Derecho Social que beneficia a los trabajadores en los aspectos sociales, económicos y culturales.

C O N C L U S I O N E S

1. La Capacitación y Adiestramiento en México no son acciones nuevas, ya que existen antecedentes históricos que datan de la etapa Colonial en donde se asientan actividades de este tipo, pues la forma de enseñanza para el trabajo, radicaba primeramente en que una persona experimentada en determinada ocupación, instruía a un aprendiz en dicha labor, con la finalidad de transmitirle conocimientos y acrecentarle habilidades, luego entonces, aunque debe considerarse a este método de aprendizaje como elemental, cabe aseverar que ya existía un proceso de -- instrucción para adecuar a las personas en su tarea productiva.

Desde entonces la Capacitación y Adiestramiento como sistemas de aprendizaje, han progresado al manifestarse nuevos procedimientos educativos que han encontrado su aplicación en ellos.

2. La Ley Federal del trabajo de 1931 consignó en su Título Tercero el Contrato de Aprendizaje; y en 1970 el-

Nuevo Ordenamiento Laboral lo suprime, estableciendo la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, Sin embargo, tales disposiciones no fueron observadas, principalmente por que no existía la contraparte legal que lo exigiera.

Pero es durante la decada de los 70's, cuando se comienzan a detectar deficiencias en el Aparato Productivo Nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra nó calificada y es cuando el Régimen de ésa epoca, orienta su preocupación por establecer un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento como necesidad prioritaria, para que a través de éste se logre incrementar la productividad y mejorar los niveles de vida de los trabajadores, propiciando lo anterior a que el Gobierno Mexicano elevara a rango Constitucional el Derecho Obrero a la Capacitación y Adiestramiento, y en consecuencia esta reforma modificó la Ley Reglamentaria correspondiente.

Así pues, la obligación para los empresarios de Capacitar y Adiestrar a sus trabajadores les acarrea un --

claro beneficio, siempre y cuando esten conscientes de su importancia, debiéndola proporcionar adecuadamente, persiguiendo las finalidades de la misma y considerarla como una solución a sus problemas de producción y no como una exigencia más por parte del Estado.

3. Sostener y proclamar el fin proteccionista, tutelar y reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado, es hablar de Derecho Social, es aquí donde el Derecho del Trabajo como parte de él, se traduce en norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción, estimulando que de tal forma se logre disminuir la explotación del hombre por el hombre.

4. Es evidente que la Capacitación y el Adiestramiento son sistemas que, fomentan el incremento de la calidad de vida de los trabajadores en general, ya que al aumentar los conocimientos, habilidades y aptitudes del trabajador, dará como resultado una mayor competitividad y por ende se logrará una sustancial mejoría económica al obtener mayores salarios y prestaciones derivadas del

esfuerzo por él realizado, de ahí que, la Capacitación y Adiestramiento a la cual tienen Derecho los trabajadores, les brinda la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar, así como también los protege y reivindica defendiéndolos de la explotación.

5. Las Comisiones Mixtas constituyen la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y su apropiada marcha, permitirá asegurar la calidad y eficacia de las acciones que en la materia se efectúen en cada empresa del país, ya que conjugan y coordinan los esfuerzos de los factores de la producción (trabajadores y patrón), y son el canal de comunicación que conducirá a los trabajadores a, realizar propuestas, emitir opiniones, inquietudes y expectativas en relación con los métodos y procedimientos utilizados para llevar a cabo las actividades de Capacitación y Adiestramiento implantadas en su centro de trabajo, siempre y cuando sus integrantes establezcan una efectiva comunicación con los representados, y se realice un continuo seguimiento y análisis de las medidas establecidas. Así mismo, los integran

tes de dichas comisiones deberán tomar conciencia de la importancia y del impacto de sus funciones, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades superación profesional del trabajador que se traducirá en un claro incremento de la productividad y futuro mejoramiento de sus representados.

6. El análisis de las actividades de Capacitación y Adiestramiento, permitirá a la Comisión calificar la eficacia de las acciones implantadas, detectando deficiencias, desviaciones y errores, investigando sus causas y conforme a todo esto, proponer medidas destinadas a incrementar la eficiencia y calidad de Capacitación y Adiestramiento que se proporciona a los trabajadores.

7. En la actualidad el Capacitar y el Adiestrar a los trabajadores no solamente consiste en transmitirles nuevos conocimientos, o desarrollarles sus habilidades, sino que implica un constante proceso instruccional que los mantenga actualizados y competitivamente preparados para el desempeño y desarrollo de los nuevos procesos creados.

Para lograr lo anterior, es necesario contar con mejor y mayor tecnología, mejores equipos y nuevos métodos de aprendizaje, utilizando las técnicas más avanzadas haciendo acopio de criterios uniformes, que ayuden a implantar de manera práctica cualquier innovación que se haya desarrollado en la materia. De no ser así, se estaría en desigualdad frente al avance logrado por aquellos países altamente desarrollados, y consecuentemente se perdería la competitividad a la que se está aspirando, en los mercados internacionales, sin poder capitalizar el cúmulo de recursos y esfuerzos aplicados en la producción de bienes y servicios ya obsoletos.

8. El formular Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento resulta terminantemente importante, por -- que en base a ellos, se estructurarán y administrarán todos aquellos procedimientos de instrucción, los cuales -- tenderán a organizar y desarrollar al trabajador en la -- empresa.

9. La naturaleza jurídica de la Capacitación y Adies--tramiento, se observa claramente en su objetivo, que es--

el de preparar a los trabajadores para adaptarlos al ritmo acelerado y cambiante de nuestra sociedad actual, esforzándose en divulgar las innovaciones tecnológicas, para que de esta forma se logre incrementar la productividad, así como la erradicación de la dependencia tecnológica, consolidando el camino a un empleo digno y socialmente útil según el empeño de cada trabajador; salvaguardándolo contra el desempleo, subempleo y riesgos profesionales; y sobre todo conseguir el avance social, cultural y económico que la época reclama. Por este motivo es de imperiosa necesidad, sensibilizar a las empresas, para que dentro de un marco de responsabilidad y esfuerzos coordinados entre el Gobierno y trabajadores, se haga efectivo el Derecho a la Capacitación y Adiestramiento -- que a todos trae frescos dividendos.

R E C O M E N D A C I O N E S

Si bien es cierto que la Capacitación y Adiestramiento son un Derecho de los trabajadores, también lo es que los mismos están obligados a; 1. Asistir puntualmente a los cursos y demás actividades que formen parte de la Capacitación y Adiestramiento; 2. Atender las indicaciones de las personas que imparten la Capacitación y Adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y 3. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos. Más no se encuentran obligados a recibir la Capacitación y Adiestramiento, simplemente están facultados sin ninguna responsabilidad.

Por lo que resulta importante que los trabajadores estén obligados a Capacitarse y Adiestrarse, y de igual forma participen en la Capacitación y Adiestramiento de sus compañeros de trabajo, ya que los trabajadores mismos son quienes mejor conocen, por estar operándolas durante su jornada, la maquinaria que utilizan y por esta situación, se convierten en las personas apropiadas para instruir a sus compañeros.

Por otra parte es falso que el trabajador se niegue a recibir Capacitación y Adiestramiento, lo que ha pasado es que, algunas veces los programas no son atractivos y no motivan al trabajador, así como también los instructores resultan con menor capacidad, ocasionando esto, un total desinterés y pérdida de tiempo para el trabajador, por lo que se estima prudente recomendar la imposición de obligaciones como las citadas en el párrafo anterior, ya que ellas, extendidas hacia todos los trabajadores, contribuirán a un mejor desarrollo de la Capacitación y Adiestramiento, aspirando hacer de México un país más productivo, más competitivo y con mayor calidad.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO OLEA, MANUEL. " Introducción al Derecho del Trabajo ", Serie: Introducciones al Derecho, Volumen I, Editorial Revista del Derecho del Trabajo, Madrid, España 1963.
- ARIAS GALICIA, FERNANDO. " Administración de Recursos Humanos ", Cuarta Edición, Editorial Trillas, México 1989.
- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO. " Derecho Mexicano de los Seguros Sociales ", Primera Edición, Editorial Harla, Colección: Textos Jurídicos Universitarios, México - 1987.
- " Derecho Individual del Trabajo ", Primera Edición, Editorial Harla, México 1985.
- CALZADA PADRON, FELICIANO. " Derecho Constitucional ", - Primera Edición, Editorial Harla, Colección: Textos Jurídicos Universitarios, México 1990.
- CASTORENA, J. JESUS. " Manual de Derecho Obrero ", (Derecho Sustantivo), Sexta Edición, Editorial Fuentes Impresores S.A, México 1973.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. " Instantaneas Laborales, Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo ", Primera Edición, Editorial Trillas, México 1988.
- " Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral ", Sexta Edición, Editorial Trillas. México-1989.
- CLIMENT BELTRAN, JUAN B. " Formulario de Derecho del Trabajo ", Primera Edición, Editorial Esfinge, México 1961.
- DAVALOS MORALES, JOSE. " Constitución y Nuevo Derecho -- del Trabajo ", Segunda Edición, Editorial Porrúa, - S.A., México 1991.

- " Derecho del Trabajo I ", Cuarta Edición,
Editorial Porrúa, S.A., México 1992.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. " Derecho del Trabajo ", Tomo I -
Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México --
1991.
- " Derecho del Trabajo ", Tomo II, Novena -
Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1992.
- DE LA CUEVA, MARIO. " El Nuevo Derecho del Trabajo ", To
mo I, Decimosegunda Edición, Editorial Porrúa, S.A
México 1990.
- " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ",
Tomo II, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., Mé
xico 1991.
- DELGADO MOYA, RUBEN. " El Derecho Social del Presente ",
Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México --
1977.
- FERRARI, FRANCISCO. " Derecho del Trabajo ", Volumen I, -
Serie: Teoría y Nociones Generales del Derecho del
Trabajo, Editorial Palma, Buenos Aires, Argentina-
1976.
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. " Derecho del Trabajo ", Tomo II, -
Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México --
1983.
- RAMOS, EUSEBIO Y ANA ROSA TAPIA ORTEGA. " Nociones de De
recho del Trabajo y de la Seguridad Social ", Pri
mera Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V., México-
1986.
- TENA RAMIREZ, FELIPE. " Leyes Fundamentales de México --
1808 - 1989 ", Decimoquinta Edición, Editorial Po
rrúa, S.A., México 1989.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. " Nuevo Derecho del Trabajo ", -
Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1981.
- " Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo",
Tomo I, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. Mé

xico 1973.

----- " Nuevo Derecho Administrativo del trabajo ", Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1979.

OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS

- " ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD ", Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Mayo 1992.
- " DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, REAL ACADEMIA ESPAÑOLA ", Decimonovena Edición, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, España 1970.
- " ENCICLOPEDIA DE MEXICO ", Tomo III, Cuarta Edición, México 1978.
- " GLOSARIO DE TERMINOS EMPLEADOS EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ", Serie Técnica, Número Tres, Primera Edición, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981.
- " GUIA TECNICA PARA LA FORMULACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS ", Serie Técnica, Número Dos, Segunda Edición, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981.
- " MANUAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ", Serie Técnica, Número Cinco, Segunda Edición, Editorial Popular de los trabajadores, México 1981.
- " PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1991 - 1994 ", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Publicado en el Diario Oficial de la Federación de Fecha 20 de Junio de 1991.

**ORDENAMIENTOS JURIDICOS
CONSULTADOS**

- " CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ",
Nonagesimasegunda Edición, Serie Leyes y Codigos -
de México, Editorial Porrúa S.A., México 1991.
- " NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATI-
ZADA ", Por Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cava-
zos Chena y Humberto Cavazos Chena, Decimosegunda-
Edición, Editorial Trillas, México 1981.

* * *